



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Clima Organizacional de Centro Quirúrgico y Central de Esterilización,
Clínica Internacional – Sede San Borja 2020**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Enfermería**

AUTORA:

Chuquipiondo Silva, Leslie Jackeline (ORCID: 0000-0002-2008-7153)

ASESORA:

Mgtr. Becerra Medina, Lucy Tani (ORCID: 0000-0002-4000-4423)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Políticas y Gestión en Salud

LIMA – PERÚ

2020

DEDICATORIA

A Dios, a mi familia, y todas las personas que me aprecian por acompañarme en este camino apoyándome a sobrellevar y vencer cada dificultad, dándome fuerza para seguir adelante y cada logro que realizo ellos los celebran conmigo y me motivan a seguir superándome.

AGRADECIMIENTO

A mi asesora la Dra. Lucy Becerra Medina de Puppi por gran su ayuda, sus recomendaciones, consejos y orientación que me ha brindado para la elaboración de esta tesis.

Índice de contenidos

RESUMEN

ABSTRACT

I.	INTRODUCCIÓN	
1.1	Realidad problemática	1
1.2	Formulación del problema	2
1.3	Justificación del estudio	3
1.4	Objetivos	4
II.	MARCO TEÓRICO	4
III.	METODOLOGÍA	4
3.1	Diseño de investigación	8
3.2	Operacionalización de variable	8
3.3	Población y muestra	9
3.4	Técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y Confiability	9
3.5	Método de análisis datos	10
3.6	Procedimiento	10
3.7	Aspectos éticos	11
IV.	RESULTADOS	12
V.	DISCUSIÓN	15
VI.	CONCLUSIONES	18
VII.	RECOMENDACIONES	19
	REFERENCIAS	20
	ANEXOS	

RESUMEN

El clima organizacional en el personal de enfermería puede servir para cimentar las bases esenciales para brindar cuidados de calidad al paciente y entorno, además mantener estándares altos de satisfacción entre el personal de enfermería para hacer que se comprometan con la institución lo cual es de suma importancia. El objetivo fue determinar el Clima Organizacional del Centro Quirúrgico y Central de Esterilización de la Clínica Internacional – Sede San Borja 2020 . La investigación es descriptiva, de diseño no experimental, de enfoque cuantitativo, de corte transversal. La muestra estuvo constituida por 65 personales de enfermería de centro quirúrgico y la central de esterilización la técnica utilizada fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados obtenidos demostraron que el nivel del clima organizacional es adecuado con el 54%, fue regular con el 28%, solo el 18% percibe un clima organizacional inadecuado.

Palabras clave: Clima organizacional, clima laboral en enfermería, dimensiones.

ABSTRACT

The organizational climate in the nursing staff can serve to lay the essential foundations to provide quality care to the patient and environment, in addition to maintaining high standards of satisfaction among the nursing staff to make them commit to the institution, which is of utmost importance. The objective was to determine the Organizational Climate of the Surgical and Central Sterilization Center of the International Clinic - San Borja 2020 Headquarters. The research is descriptive, non-experimental design, quantitative approach, cross-sectional. The sample consisted of 65 nursing personnel from the surgical center and the sterilization center, the technique used was the survey and the questionnaire as an instrument. The results obtained showed that the level of the organizational climate is adequate with 54%, it was regular with 28%, only 18% perceive an inappropriate organizational climate.

Keywords: Organizational climate, nursing work environment, dimensions.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad las organizaciones se interesan en los diversos factores que impiden que las organizaciones sean eficientes, y uno de estos factores es el Clima Organizacional, donde este es muy importante, por ello influye en el comportamiento del trabajador, lo que permite tener o no un adecuado desarrollo laboral en las diferentes áreas de la organización. En el Clima organizacional se presentan varias causas que originan problemas con los trabajadores como la falta de motivación, capacitación, comunicación, liderazgo, es por ello que es de suma importancia procurar atención a las relaciones interpersonales de los colaboradores de las organizaciones. Además considerar que los colaboradores son la unidad principal para lograr las metas de las organizaciones⁴¹.

Los trastornos en la salud mental repercuten en el patrimonio mundial cerca a US\$ 1 billón anual en perjuicio de la producción por un mal clima organizacional. Una investigación reciente por la Organización Mundial de la Salud (OMS) refirió, un entorno de trabajo negativo puede ocasionar problemas físicos y mentales, consumo dañino de sustancias y de alcohol, ausencia laboral y baja productividad¹. Igual situación se presenta en Latinoamérica, así un estudio de México reportó que en algunas empresas se goza de un clima poco satisfactorio con altos niveles de insatisfacción en los servidores de salud y que trabajan de noche², lo que indica que el entorno laboral influye en la motivación y el desenvolvimiento del trabajador de una institución.

En un estudio realizado en la ciudad de México muestran que en general las dimensiones de medición del Clima Organizacional de un Centro de Salud, presentan niveles que se catalogan como poco satisfactorios, esto influye en el desempeño del personal del Centro de Salud, por lo que se piensa que muestra niveles de desempeño por debajo de lo esperado en sus metas y objetivos lo cual perjudica la atención que se brinda a los usuarios⁵²

Investigaciones realizadas en el Perú en instituciones de salud de mayor tamaño o nivel sostienen que los sistemas mucho más burocráticos con reglas más estrictas y rígidas conllevan a la aparición de climas organizacionales poco adaptables y esto hace que genere poco compromiso y participación del personal³.

Durante entrevistas informales a las enfermeras, ellas manifestaron algunas de sus percepciones con referencia al clima organizacional que tienen en la clínica siendo su principal desagrado las remuneraciones bajas, el ambiente poco agradable entre compañeros de labores, el poco trabajo en equipo, poco personal asistencial lo que hace que haya sobrecarga de trabajo y a la vez que se sientan agotados por el excesivo trabajo que realizan.

Un mal clima organizacional puede hacer que la institución de salud tenga muchos problemas en la parte administrativa y asistencial además de un mal ambiente laboral entre los trabajadores siendo las consecuencias más notables la rotación constante del personal a las diferentes áreas, el ausentismo laboral, la impuntualidad, actitudes personales y profesionales negativas, conductas cuestionables, el escaso compañerismo, el no desempeño de las metas de la institución y la no identificación con la institución son las consecuencias más notorias⁴.

De lo anterior surge el siguiente problema.

¿Cómo es el clima organizacional del Centro Quirúrgico y Central de Esterilización De La Clínica Internacional – Sede San Borja 2020?

En relación a la importancia de este aspecto es necesario realizar la investigación del clima organizacional que es un tema actual y permite saber, en forma conveniente la situación en la que se encuentra y cómo perciben el clima organizacional el personal de enfermería en la institución en el que laboran,

con el fin de buscar estrategias que ayuden a mejorar o modificar conductas que puedan ser beneficiosas para un mejor clima organizacional, donde además así se podrá alcanzar un mayor beneficio en la gestión de la organización.

Este estudio será beneficioso en la parte social al considerar que en los establecimientos de salud el personal conformado por los enfermeros es lo más importante en el servicio que se brinda a los pacientes, entonces si las enfermeras están en un ambiente adecuado con un clima organizacional bueno se vería reflejado en el cuidado que brindan al paciente, ya que se mostrarán más proactivas, empeñosas y empáticas cuando se requiera que la atención a los pacientes que están a su cuidado y así se logrará el objetivo más importante que es recobrar la salud del usuario³⁸.

Este estudio es práctico ya que esta investigación es significativa porque permitirá que en el servicio se promueva el compañerismo y las buenas relaciones entre las enfermeras y jefes, donde además sea agradable el trabajo diario para que se vea reflejado en la atención que brindan al paciente.

Por su valor teórico esta investigación es importante aportará evidenciar las relaciones entre las enfermeras y la institución, donde se pueda evidenciar un análisis de la situación real en el servicio para así poder elaborar posibles soluciones a los problemas encontrados con referencia al clima organizacional, es por ello que en la presente investigación pretende proponer un instrumento para ser usado y así poder detectar a tiempo posibles situaciones que se esté dando entre el personal de enfermería y puedan buscar cambios que beneficien al personal y a la institución en general.

Así mismo esta investigación puede servir para otras futuras investigaciones ya que en los resultados se podrá evidenciar en que dimensión existen más problemas o percepciones negativas del personal de enfermería en cuando a su clima organizacional y como este afecta en el desempeño de sus funciones, para que se pueda además tomar las medidas correctivas oportunas o crear nuevos métodos para sobrellevar las diferentes situaciones de conflicto dentro de la organización, donde un adecuado clima organizacional se verá reflejado en buenos resultados en el futuro⁴⁰.

El objetivo general de la investigación es

Determinar el Clima Organizacional del Centro Quirúrgico y Central de Esterilización de la Clínica Internacional – Sede San Borja 2020

Los objetivos específicos:

Identificar el clima organizacional de Centro Quirúrgico y Central de Esterilización de acuerdo con las dimensiones estructura, comportamiento organizacional y relaciones interpersonales.

II. MARCO TEÓRICO

Entre los antecedentes revisados, se menciona los siguientes

Zegarra en el año 2015 en un estudio en un centro de salud del Rímac donde los sujetos de estudio dada por 57 personas que brindan servicio a los pacientes por enfermedades infecto contagiosa en los diversos (35) establecimientos de salud de la Red Rímac, en quienes se utilizó una serie de preguntas tipo cuestionario adecuado para el clima organizacional. Se halló que la gran mayoría (77,2%) del personal de enfermería siente el clima organizacional como por optimizar; y un menos cantidad (7,0%) lo percibe como poco sano⁵.

Rivera I, 2015 en un estudio en el Hospital “Félix Mayorca Soto” De Tarma, el estudio fue descriptivo, de tipo transversal; su población de estudio fue de 30 trabajadores asistenciales. Determinó la existencia de asociación en un 70% de la satisfacción laboral y el clima organizacional. Además, concluye demostrando que ambas variables son pilares fundamentales de una organización competitiva, las variaciones en cualquiera de las variables afectan el ambiente de trabajo y la dinámica de los trabajadores que los integran⁶.

Calcina M, en el 2015 realizó un estudio sobre Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería de unidades críticas del Hospital Nacional Dos de Mayo. Fue una investigación de tipo cuantitativo, descriptivo y de corte transversal; su población fue de 35 enfermeras en el área asistencial. En el cual tuvo como resultado: respecto a clima organizacional, el 71,4% (25) fue regular, porque la jefa de enfermeras está al pendiente que se

realice bien el trabajo, pero sin llegar al hostigamiento profesional y las dimensiones que tuvieron menos puntajes fueron la recompensa y reconocimiento. En satisfacción laboral el 85.7% (30) fue media, pues según los resultados tienen comodidades para el cumplimiento de funciones y por último están en su mayoría conformes con la remuneración ⁷.

Rivera D, Hernandez J, Furgiony J, Bonilla N, Rozo A, en el 2018 realizaron un estudio en el área de salud donde midieron el clima organizacional en 52 funcionarios (100%) que laboraron en Integrados en Salud IPS LTDA en el I de los cuales el 52% (27 personas) son del área asistencial, el 19% (10 personas) son del área administrativa, el 13% (7 personas) son del área médica, el 12% (6 personas) son del área directiva y el 4% (2 personas) son del área de servicios generales. Obteniendo como resultado que mientras mejor sean las relaciones interpersonales entre el equipo de trabajo hay un mejor clima organizacional⁸.

Bernal et al en el 2015 realiza una investigación de clima organizacional en un hospital de sector público en Ecuador donde va a analizar sobre todo el clima organizacional de acuerdo a las dimensiones como: estructura, responsabilidad, recompensa, riesgo, calidez, apoyo, normas, conflicto e identidad; donde los resultados indicaron que existirá un mejor clima organizacional cuando los servidores se sientan más a gusto por ende brindaran un mejor servicio a los usuarios a los que brindan los atenciones de salud. ⁹

Según Moyano realizó un estudio en el 2019 en Chile hace referencia que luego de los 40 años la satisfacción laboral crea alrededor del 25% de la satisfacción del trabajador y de su percepción adecuada del clima organizacional, lo cual es un indicador notable. Por otro lado, podemos ver que el resultado obtenido para aquellos trabajadores de entre 30-39 años les afecta en menor proporción el impacto de las variables organizacionales ¹⁰

Los aportes que se dan en las investigaciones hacen referencia en su mayoría cuando los trabajadores sienten un clima organizacional inadecuado dado que su trabajo no es valorado y esto se refleja en una remuneración no justa de acuerdo a lo que realizan o cuando se sienten hostigados por sus jefes directos; en cambio refieren que es muy importante cuando las relaciones entre compañeros es cordial lo que hace que el clima organizacional sea adecuado.

Herzberg proporciona el marco teórico para los fundamentos de este proyecto; el investigador realiza un Modelo de las Características del Trabajo, según este modelo el individuo recibe recompensas internas o factores que contribuyen a la satisfacción y motivación en lo laboral y otros factores que generan insatisfacción, según Herzberg las empresas deben realizar procesos donde los trabajadores tengan enriquecimiento en el trabajo. Todo esto es la reformulación del trabajo de Abraham Maslow este presenta dos tipos de componentes que intervienen en el trabajo e interactúan y difieren en la estimulación y estimulación del trabajador: El primer conjunto se denomina de mantenimiento, higiene o contexto de trabajo los cuales son políticas de la compañía, vigilancia, condiciones de laborales, relaciones entre compañeros, remuneración, seguridad en el trabajo y existencia personal. Estos factores se identifican usualmente con los niveles fisiológicos, de seguridad, amor y pertenencia propuestos por Maslow²⁴. En el segundo grupo ciertos motivadores, que se relacionan entre ellos con la labor desempeñada, como el beneficio, el reconocimiento, el trabajo innovador, el progreso y el surgimiento laboral. En este contexto Herzberg elabora esos elementos donde las personas mediante los recursos mantendrán o buscarán la forma donde el clima organizacional y los motivadores que este tenga puedan desenvolverse de manera adecuada y les permita trabajar con una mayor disposición donde el ambiente y las relaciones laborales se desarrollen de manera adecuada¹¹.

Los motivadores son sucesos que empujan al individuo a alcanzar un trabajo de mayor nivel y calidad²¹. Son los premios e incentivos identificados que impulsan a compensar esos deseos En el contexto organizacional, los motivadores son parte del tema central de la conducta en el proceso psicológico por excelencia y es igual de importante y equivalente a lo que es el poder desde la parte sociológica, y desde una observación interdisciplinaria²², se define que tanto la motivación y el poder se complementan entre si, donde van a interactuar y explicar relación recíproca que se da con el trabajador y la institución para así lograr los objetivos recíprocos trazados de empuje y eficacia de vida dentro de la institución en la cual laboran ¹².

Baguer ,define el clima organizacional como el entorno donde las personas van a desenvolverse dentro de una institución. Un buen clima lo perciben los trabajadores cuando sus labores diarias se dan en un entorno favorable y donde les permita desenvolver todas sus habilidades y destrezas¹³. Por ello una institución de salud con un adecuado clima organizacional brindará un mejor entorno laboral y los trabajadores se desempeñarán mejor ³⁷.

Para Lidwing G. y Stringer R. conceptualiza el clima organizacional como el ambiente de una institución donde los trabajadores interactúan e influye en su desenvolvimiento laboral, en función del conjunto de características de la organización¹⁴.

Elementos

Dentro de los elementos del clima organizacional vamos a encontrar:

Comunicación: Las instituciones basan sus actividades en la comunicación entre las personas que laboran dentro de ella para un mejor cumplimiento de sus procesos¹⁵.

Conflicto: El problema se da al presentarse discrepancias de pensamientos y sentir entre los trabajadores de una institución y en las diferentes maneras de pensar se da la fuerza de la institución. ²⁷.

Confort: Estar proporcionados a un bienestar o comodidad²⁸.

Estructura: el sentir de los empleados acerca de las limitaciones que hay en el grupo, de las cuales están las reglas, reglamentos y lineamientos que hay en la empresa²⁹.

Identidad: El sentir que pertenece a una institución y que es parte importante de ella³⁰.

Innovación: Se refiere a cambios creativos en los elementos necesarios dentro de la institución³¹.

Liderazgo: Conjunto de destrezas que tiene un individuo para influir en la forma de ser o actuar de las personas o en un grupo³².

Motivación: Es el estímulo que se necesita para poder realizar una acción, es un estímulo psicológico que va a determinar de un individuo³³.

Recompensa: Al momento de hacer bien la labor, se da la equidad en el manejo de la promoción y remuneración laboral³⁴.

Remuneración: Pago que pueda recibir un trabajador por una labor bien realizado³⁵.

Toma de decisiones: La toma de decisiones, abarca procesos lógicos y psicológicos en el personal de salud, donde cada miembro lo realizará de acuerdo a sus valores y *percepciones dentro del ámbito laboral*³⁶.

III. METODOLOGÍA

3.1 Diseño de investigación

Diseño no experimental: Porque no hay manipulación alguna de la variable y solo hubo observación en la realidad³⁸. Es de corte transversal porque se recogerá información en un solo momento. Tipo: básica busca ampliar y consolidar el conocimiento para su aplicación posterior en el enriquecimiento del desarrollo cultural y científico¹⁶.

Enfoque: Cuantitativo, porque utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente, y confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población. Nivel descriptivo: Por que usa la observación y descripción de los sujetos de estudio^{18,19}.

3.2 Operacionalización de la Variable

Estructura: Se relaciona con los procedimientos, las jerarquías, reglas que regulan a los trabajadores para poder realizar su trabajo⁴¹.

Comportamiento organizacional: Es el reflejo de como se comportan los trabajadores en sus actos y actitudes en los establecimientos de salud u organizaciones⁴²

Relaciones interpersonales: Las personas establecen relaciones entre si y para un adecuado clima organizacional es indispensable que estos mantengan relaciones cordiales para lograr los objetivos planteados por el establecimiento de salud u organización⁴³

3.3 Población y muestreo

La población estuvo conformada en promedio por 70 personas debido a la movilización constante del personal no se pudo dar un número exacto de personas participantes que son los trabajadores del personal de enfermería que laboran en el centro quirúrgico y central de esterilización de la Clínica Internacional Sede San Borja.

Criterios de inclusión:

Personal de salud que se encontraban trabajando en Centro Quirúrgico de la Clínica Internacional san Borja, personal técnico y licenciados que estaban con más de un año de experiencia dispuesta y acepten participar en el presente estudio.

Criterios de exclusión:

Personal de salud que estén trabajando en la Clínica Internacional con contrato temporal u otro personal de otro servicio e internos de enfermería.

3.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad

Le encuesta como técnica utilizada permitirá recopilar información mediante un cuestionario³⁹. El instrumento sirve para evaluar el clima organizacional según Pernía y Carrera (2014) "Desempeño Laboral" y fue adaptado por Sheila Solano (2017), que mide el clima organizacional mediante 3 dimensiones estructura que consta de 9 preguntas (1,2,3,4,5,6,7,8, 9), comportamiento organizacional que

consta de 18 preguntas (10, 11,12, 13,14,15,16, 17, 18, 19, 20,21, 22, 23, 24, 25, 26, 27) y relaciones interpersonales que consta de 9 preguntas (28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36), que en total suman 36 preguntas para medir el clima organizacional en el personal de enfermería. Se realizó la encuesta con datos de edad, género, el cuestionario está conformado por 5 ítems NUNCA, CASI NUNCA, AVECES, SIEMPRE Y CASI SIEMPRE, teniendo como valor final: Nunca (1) y Casi nunca (2) como Inadecuado, a veces (3) como regular, siempre (4) y casi siempre (5) como adecuado, el puntaje mínimo de la prueba es 36 puntos y el máximo es de 180 puntos¹⁷.

Validez y Confiabilidad: Para el presente estudio se realizó la confiabilidad mediante la aplicación una prueba piloto con 15 enfermeras y se calculó el Alfa de Cronbach teniendo como resultado 0,91 que indica que es altamente confiable.

3.5 Método de análisis de datos

La investigación se realizó según el siguiente proceso: la unidad de análisis se abordó y seleccionó en un periodo determinado, la recolección de datos y la aplicación del instrumento se realizó al personal de enfermería en la Clínica Internacional Sede San Borja, asimismo, se les brindó el consentimiento informado correspondiente para la investigación. Se realizó la encuesta que consta de 36 preguntas y al finalizar el cuestionario fue analizado. Finalmente, se computarizó los resultados finales para conocer la percepción del Clima Organizacional en el personal de enfermería.

3.6 Procedimiento

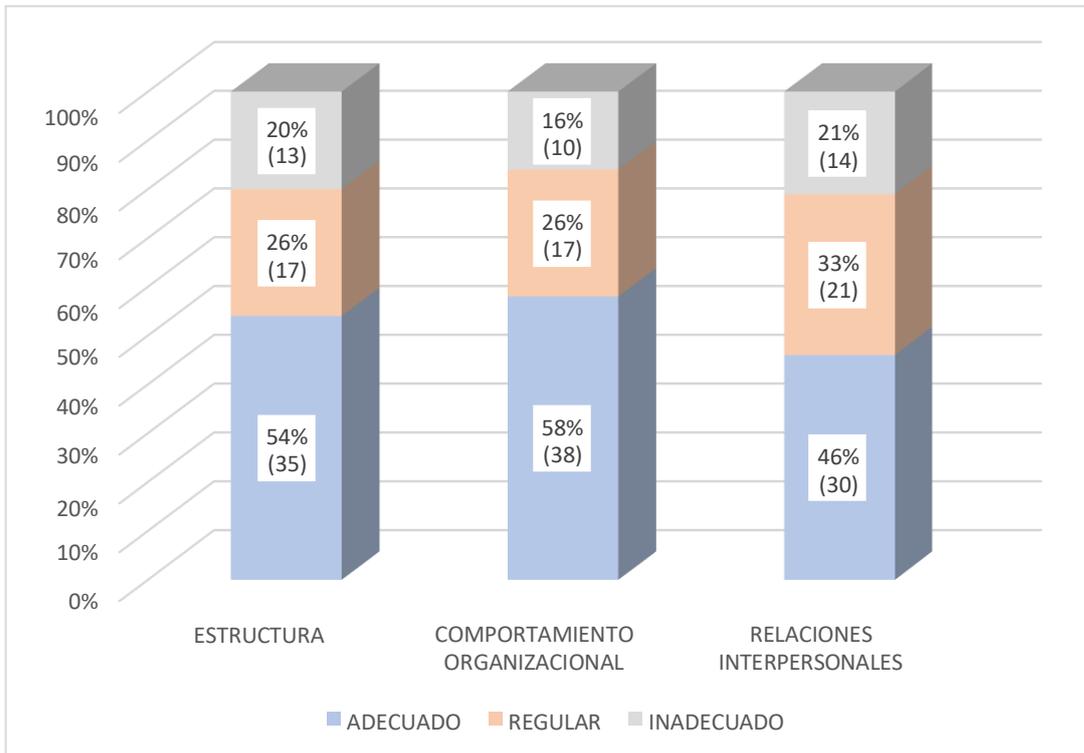
Para recolectar la información se procedió a solicitar un permiso para la aplicación del cuestionario, luego la información se recolectó en el personal de salud, informándoles mediante llamadas y enviándoles un mensaje con el

cuestionario digital que se realizó en Google drive para que pudieran contestarlo y así recabar los datos del cuestionario, además se les indicó mediante un consentimiento informado, que la información dada es totalmente confidencial, voluntaria y que solo tiene fines de investigación.

3.7 Aspectos éticos

Autonomía: Todo el personal de enfermería participará de manera autónoma, decidiendo libremente contestar las preguntas del cuestionario, sin ser obligada a realizarlo²⁵. Beneficencia: Esta investigación es conveniente para el personal de enfermería porque con los resultados se podrá buscar tácticas para corregir y optimizar el clima organizacional de la institución²⁶. No maleficencia: Los datos recogidos son únicamente para la investigación, se guardará la discreción y el anonimato del personal de enfermería participante en el estudio. Justicia: No se discriminará a ninguna persona por ninguna razón ^{19,20}.

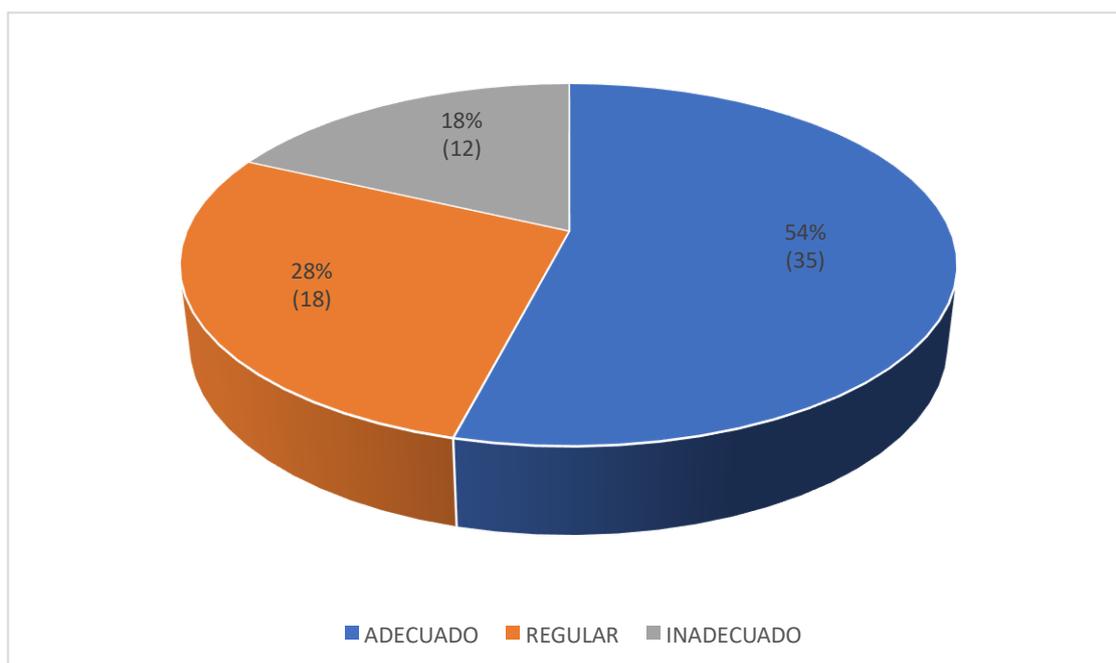
IV. Resultados



Elaboración propia

Figura 1: Cuestionario aplicado al personal de enfermería del Centro Quirúrgico y Central de Esterilización-Clínica Internacional – Sede San Borja 2020

En la dimensión estructura el 20% (13) del personal indicaron que el clima organizacional es inadecuado, el 26% (17) regular y el 54% (35) adecuado, en la dimensión comportamiento organizacional el 16%(10) indico que el clima organizacional es inadecuado, el 26%(17) regular y el 58%(38) adecuado y en la dimensión relaciones interpersonales un 21%(14) refirió que el clima organizacional es inadecuado, el 33%(21) regular y un 46% (30) adecuado.



Elaboración propia

Figura 2: Cuestionario aplicado al personal de enfermería del Centro Quirúrgico y Central de Esterilización-Clínica Internacional – Sede San Borja 2020.

El 54%(35) del personal de enfermería refiere un adecuado clima organizacional en el centro quirúrgico y la central de esterilización.

V. Discusión

El clima organizacional en la actualidad es un factor importante para el desarrollo óptimo de las instituciones de salud, donde su mejor recurso es un personal de enfermería satisfecho con el clima laboral en el que se desempeña para poder lograr con éxito las metas requeridas por la institución, es por ello que el objetivo general de la investigación es Determinar el Clima Organizacional del Centro Quirúrgico y Central de Esterilización de la Clínica Internacional – Sede San Borja 2020.

En esta investigación el 54% del personal de enfermería refirió un adecuado clima organizacional, que refleja la satisfacción de las enfermeras en el lugar donde trabajan siendo este una institución de salud privada, estos resultados encontrados difieren al que encontraron Iglesias y Torres donde el 54% del personal de enfermería refirió un mal clima organizacional en las instituciones de salud públicas y que repercute de forma negativa en los trabajadores y en su ejercicio de funciones. Cabe señalar que en las instituciones de salud estatales o públicas un inadecuado clima organizacional afecta notablemente a los trabajadores desde su forma de tratar a los pacientes o en la manera poco efectiva de realizar sus funciones⁴⁴

Además en el presente estudio en la dimensión comportamiento organizacional donde muestra el pago de remuneraciones al personal de enfermería indicaron en un 16% sentirse mal pagadas por el trabajo que realizaban, esto difiere con lo encontrado por Picoy en una investigación realizada en los centro de salud de La Micro Red de Villa en Chorrillos, en el cual refiere que en 5 preguntas realizadas a los trabajadores indicaron un alto porcentaje donde se sentían en desacuerdo por los pagos recibidos y las recompensas por la realización de su trabajo⁴⁶.

También se encontró que en la dimensión relaciones interpersonales se ubica la comunicación y refiere que un alto porcentaje del personal de enfermería se siente satisfecho con los mecanismos de comunicación entre su empleador y los servidores de la salud, esto difiere lo encontrado por Bustamante- Ubilla e indica que otro factor de desafío es la comunicación donde no se presenta un óptimo medio de información oficial o este simplemente no se respeta pues se da más atención a los rumores que a la comunicación oficial o se presenta el caso donde los jefes no tienen un mecanismo adecuado para hacer llevar una comunicación apropiada a los trabajadores de la salud⁴⁵.

Jojoa en una investigación indicó que la mayoría de las insatisfacciones en el clima laboral se muestran principalmente cuando los trabajadores ven disminuidas sus posibilidades de crecimiento profesional cuando se dan horarios incompatibles con su vida familiar o en la que puedan asistir a un centro de estudios para capacitarse o especializarse en el área en el que laboran, además de ello presentan un clima organizacional hostil, donde las relaciones entre sus compañeros y con sus jefes no es agradable lo que hace más difícil el trabajo diario⁴⁷, sin embargo difiere de lo encontrado por Garcés en otro estudio donde indica que los trabajadores reportaron una alta satisfacción o buen clima organizacional donde manifestaron un buen ánimo y seguridad en su lugar de trabajo donde se les da oportunidad para su crecimiento profesional y muestran optimismo y buen ánimo que hace que tengan buenas relaciones entre compañeros de trabajo⁴⁸.

En la investigación realizada se identificó que dentro de la dimensión comportamiento organizacional un 18% del personal de salud mostraban un inadecuado clima organizacional debido a que en muchas ocasiones presentaban gran cantidad de ausentismo por parte de las enfermeras del servicio lo que sobrecargaba el trabajo, esto se semejante a lo encontrado por Contreras et al, en su estudio denominado “Clima, ambiente y satisfacción laboral: un desafío para la enfermería” refiere que la insatisfacción laboral es el reflejo del mal clima organizacional, se da porque hay un excesivo trabajo sin

personal es por ello, donde puede presentarse el Síndrome de Burnout en el personal de salud lo que conlleva a que haya repercusiones negativas sobre la organización o centro de salud donde laboran, aumentando que se den las rotaciones del personal de enfermería lo que también genera molestias en ellas y hace que aumente la ausencia laboral⁴⁹.

En un estudio realizado en una organización de atención primaria en centros de salud familiar el personal de enfermería presentaron en general un nivel de percepción medio a adecuado de satisfacción laboral y clima organizacional⁵⁰, lo que es muy semejante a lo que se encontró en el presente trabajo de investigación donde el personal de enfermería refirió sentirse con un adecuado clima organizacional dentro de la institución de salud en la cual laboran.

En un estudio realizado por Juárez del clima organizacional este fue valorado por todo el personal de salud con niveles medios con tendencia a niveles altos, resaltando los componentes de liderazgo y motivación como los mejor evaluados, seguido por el de reciprocidad y, en último lugar, el de participación. En los subcomponentes del clima organizacional, el intercambio de información, la retribución, el reconocimiento a la aportación y el involucramiento en el cambio, fueron los principales factores que inclinaron hacia la baja al clima organizacional⁵¹, lo que se asemeja a los resultados obtenidos en la investigación donde en la dimensión comportamiento organizacional donde se refleja la motivación frente al trabajo se percibe un nivel alto de satisfacción del clima organizacional y este se refleja en el 58% del personal de salud que lo considera adecuado.

VI. Conclusiones

PRIMERA: El clima organizacional del centro quirúrgico y central de esterilización es adecuado según el personal de enfermería, la mayoría refiere que esto se da porque se sienten a gusto en el ambiente donde laboran y además cumple sus expectativas de trabajo.

SEGUNDA: El clima organizacional del centro quirúrgico y central de esterilización en las dimensiones de estructura, comportamiento organizacional y relaciones interpersonales es adecuado según refieren el personal de salud donde estos son motivados y tienen una agradable relación entre compañeros de trabajo.

VII. Recomendaciones

PRIMERA: A la jefatura del Departamento de Enfermería que refuercen los aspectos en los cuales el personal de enfermería se sientan menos a gusto o donde no se esté desarrollando un adecuado clima organizacional.

SEGUNDA: Al personal de enfermería mediante el diálogo informen a sus jefes sobre situaciones negativas que se estén dando para que en equipo puedan buscar soluciones oportunas y evitar un clima organizacional inadecuado.

REFERENCIAS

1. Organización Mundial de la Salud, Salud Mental en el lugar de trabajo. Ginebra: Servicio de publicaciones de la OMS; 2018. Revista digital, [fecha de acceso: 26 de marzo del 2020] En link: https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/
2. Bernal I, Pedraza N, Sanchez M. The organizational climate and its relationship to the quality of public health services: Design of a theoretical model, Estudios Gerenciales Volume 31, Issue 134, January–March 2015, Pages 8-19 [fecha de acceso: 28 de marzo del 2020] En Link: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592314001624>
3. Arias Gallegos Walter L, Arias Cáceres Gabriela. Relación Entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en una Pequeña Empresa del Sector Privado. Cienc Trab. [Internet]. 2014; 16(51): pag. 185-191. En link: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S071824492014000300010&lng=es
4. Requejo Villegas Christian Denys, Clima Organizacional En El Personal De Salud Del Hospital De Contingencia li-2 [tesis en internet], Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto, 2016 [citado 26 de marzo 2020] en link: http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/UNSM/853/TP_MED_0003_2017.pdf?sequence=3&isAllowed=y

5. Zegarra R, Relación entre clima organizacional y empoderamiento psicológico en enfermeras que brindan cuidado a personas afectadas por tuberculosis en la Red de salud Rímac-SMP-LO [Tesis de maestría en internet] Universidad Cesar Vallejo, 2015 [citado 13 abril 2020] en link: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/6782>
6. Rivera, I. Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal asistencial del Centro Quirúrgico, en el Hospital “Félix Mayorca Soto” de Tarma [en línea]. 2015. [pp 65]. Disponible en: <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/5287>
7. Calcina M, Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeros de unidades críticas del Hospital Nacional Dos de Mayo 2012, [tesis post grado] Universidad Mayor de San Marcos 2015 [en línea] disponible en: https://www.academia.edu/31287006/UNIVERSIDAD_NACIONAL_MAYOR_DE_SAN_MARCOS_FACULTAD_DE_MEDICINA_HUMANA_Clima_organizacional_y_satisfacci%C3%B3n_laboral_en_enfermeros_de_unidades_cr%C3%ADticas_del_Hospital_Nacional_Dos_de_Mayo_2012
8. Rivera D, Hernandez J, Furgiony J, Bonilla N, Rozo A, Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud 2018, revista en línea Vol. 39 (N.º 16) Año 2018 • Pág. 17, [revisado el 18 de abril 2020] en link: <http://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2168/Impacto%20de%20la%20motivaci%C3%B3n%20laboral%20en%20el%20clima%20organizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

9. Bernal I, Pedraza N, Sanchez M. The organizational climate and its relationship to the quality of public health services: Design of a theoretical model, Estudios Gerenciales Volume 31, Issue 134, January–March 2015, Pages 8-19 [fecha de acceso: 8 de abril del 2020] En Link: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592314001624>

10. Moyano E, Mendoza R, Las variaciones de la satisfacción vital según edad y clima organizacional en trabajadores de la salud, 2019 [revista en línea Javeriana] vol. 18 núm.. 36, 2019, en link : [https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/RGPS/18-36%20\(2019-I\)/54559086005/](https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/RGPS/18-36%20(2019-I)/54559086005/)

11. Llagas M, Motivación y su relación con el desempeño laboral de la Enfermera Servicio de Neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima-2015 [tesis en línea] Universidad Cesar Vallejo, [revisado el 20 de abril 2020] en link: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8660>
12. Baguer, A. 2005. ¡Alerta! Descubre de forma sencilla y práctica los problemas graves de tu empresa, sus vías de agua. España, : Ediciones Díaz de Santos. Libro digital [citado 1 de mayo 2019] edición 1, vol. 1 pag. 88- 108.
13. Baguer, A. 2005. ¡Alerta! Descubre de forma sencilla y práctica los problemas graves de tu empresa, sus vías de agua. España, : Ediciones Díaz de Santos. Libro digital [citado 1 de mayo 2019] edición 1, vol. 1 pag. 88- 108.
14. Litwin, G.H. y Stringer, R.A. (1968). Organizational motivation. Boston: Harvard Business School Press, pag. 33- 88
15. Sotelo J, Figueroa E, El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación de nivel medio superior, 2017, Revista Iberoamerica para la investigación y el desarrollo educativo vol. 8, núm. 15, en link: <https://www.redalyc.org/pdf/4981/498154006021.pdf>
16. Sampieri Hernández R, Metodología de la Investigación, Mexico, Libro digital, 2014; pag. 40 en link: <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
17. Solano S. "Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjui, año 2017" . Tesis en internet Universidad César Vallejo – Filial Tarapoto 2017. En Link: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1725/solano_rs.pdf?sequence=1&isAllowed=y
18. Torres P, Acerca de los enfoques cuantitativo y cualitativo en la investigación educativa cubana actual, 2016, Vol. 2 Nro. 34 2016 ISSN: 1682-2749 abril – junio págs. 1-15 [revisado en línea el 23 de mayo 2020] en link: <http://www.reed-edu.org/wp-content/uploads/2014/02/Acerca-de-los-enfoques-cuantitativo-y-cualitativo-en-la-investigaci%C3%B3n-educativa-cubana-actual..pdf>
19. Reyes M. A, La ética en la investigación Cuantitativa 2017, Instituto de mejoramiento profesional del Magisterio Doctorado en Educación, [revisado el 26 de mayo 2020] en link: http://meryanguaita.blogspot.com/2017/07/la-etica-en-la-investigacion_12.html

20. Acevedo I, Aspectos éticos en la investigación Científica, 2002, revista Ciencia y. enfermería. v.8 n.1 Concepción jun. 2002, [revisado en línea el 20 de mayo 2020] en link:
https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532002000100003
21. Moya S, Motivación y Satisfacción de los profesionales de enfermería: Investigación Aplicada en un área Quirúrgica, 2011, Universidad de Cantabria [revisado el 15 de mayo 2020] en link:
<https://repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/handle/10902/477/Moya+Mier+S.pdf?jsessionid=88609C5E2071702D13460DC96F63BF47?sequence=1>
22. Rueda Y, Motivación del personal de enfermería para la calidad de cuidado en usuarios y usuarias, 2014, Universidad Nacional Experimental De Los Llanos Centrales [revisado el 24 de mayo 2020] en link:
<https://www.monografias.com/trabajos102/motivacion-del-personal-enfermeria-calidad-cuidado-usuarios-y-usuarias/motivacion-del-personal-enfermeria-calidad-cuidado-usuarios-y-usuarias.shtml>
23. Peralta R. Clima Organizacional [Internet]. Gestipolis. 2002 [citado 28 mayo 2020]. Disponible en: <https://www.gestipolis.com/el-clima-organizacional/>
24. Moya S. Motivación y Satisfacción de los profesionales de enfermería: Investigación aplicada a un Área quirúrgica [Licenciado]. Universidad de Cantabria; 2011. En link:
<https://repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/handle/10902/477/Moya+Mier+S.pdf?sequence=1>
25. Prants J, Salazar R, Molina J. Scielo [Internet]. 2016 [citado 24 mayo 2020]. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-00632016000200129#:~:text=El%20principio%20de%20autonom%C3%ADa%20remite,%20intervenci%C3%B3n%20de%20car%C3%A1cter%20cient%C3%ADfico.
26. Principio de Beneficiencia [Internet]. Academia Europea de Pacientes. 2015 [citado 24 mayo 2020]. Disponible en: <https://www.eupati.eu/es/glossary/principio-de-beneficiencia/#:~:text=El%20principio%20de%20beneficiencia%20es,u%20otro%20estudio%20de%20investigaci%C3%B3n.>
27. Lemus W. 9 factores que repercuten en el clima organizacional y los objetivos empresariales [Internet]. Gestipolis. 2011 [citado 31 mayo 2020]. Disponible en: <https://www.gestipolis.com/9-factores-clima-organizacional-objetivos-empresariales/>
28. López M. CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD DE AYACUCHO 2017 [Licenciado]. UNIVERSIDAD DE AYACUCHO FEDERICO FROEBEL; en link:
<http://repositorio.udaff.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11936/80/Tesis%20clima>

[%20organizacional%20Mery%20Lopez%20UDAFF.pdf?sequence=3&isAllowed=y](#)

29. Las nueve dimensiones del clima organizacional [Internet]. Conexión Esan. 2015 [citado 28 mayo 2020]. Disponible en: <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2015/07/nueve-dimensiones-clima-organizacional/>
30. Duque E, Carvajal L. Sciencedirect [Internet]. La identidad organizacional y su influencia en la imagen: una reflexión teórica. 2015 [citado 28 mayo 2020]. Disponible en: [https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2215910X15000178#:~:text=Conceptos%20en%20torno%20a%20la%20identidad&text=Identidad%20organizacional%3A%20en%20t%C3%A9rminos%20generales,Hatch%20%26%20Schultz%2C%201997\).](https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2215910X15000178#:~:text=Conceptos%20en%20torno%20a%20la%20identidad&text=Identidad%20organizacional%3A%20en%20t%C3%A9rminos%20generales,Hatch%20%26%20Schultz%2C%201997).)
31. Quintero JC. El colombiano [Internet]. La innovación, la estructura, el cambio y el clima laboral. 2015 [citado 28 mayo 2020]. Disponible en: <https://www.elcolombiano.com/opinion/columnistas/la-innovacion-la-estructura-el-cambio-y-el-clima-laboral-DD3324511>
32. Wikipedia [Internet]. Liderazgo. 2020 [citado 2 junio 2020]. Disponible en: <https://es.wikipedia.org/wiki/Liderazgo#:~:text=El%20liderazgo%20es%20el%20conjunto,de%20sus%20metas%20y%20objetivos.>
33. Soria J, Zamora N. Scielo [Internet]. ¿Sabemos realmente que es la motivación?. 2020 [citado 2 junio 2020]. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1560-43812014000100017#:~:text=La%20motivaci%C3%B3n%20es%20un%20proceso,%20tensiones%20incomodidades%20y%20expectativas.
34. Montenegro R. Recompensa y reconocimiento en los recursos humanos [Internet]. Gestipolis. 2013 [citado 2 junio 2020]. Disponible en: <https://www.gestipolis.com/recompensa-y-reconocimiento-en-los-recursos-humanos/#:~:text=Son%20incentivos%20econ%C3%B3micos%20que%20pretenden,sabe%20que%20existe%20se%20conoce.&text=Generalmente%20es%20tan%20y%20muy%20a%20menudo%20dinero.>
35. Remuneraciones y beneficios [Internet]. koiwe Recursos Humanos. 2016 [citado 2 junio 2020]. Disponible en: <http://www.koiwerrrh.com.ar/remuneraciones.html#:~:text=La%20remuneraci%C3%B3n%20tiene%20distintos%20sentidos,menor%20medida%20de%20sus%20necesidades.>

36. Flores- Choque D. ESTILOS EN LA TOMA DE DECISIONES DE LAS ENFERMERAS DIRECTIVAS EN EL PRIMER NIVEL DE ATENCIÓN SEGÚN SÍ MISMAS Y EL EQUIPO DE TRABAJO EN LA REDES - PUNO . Revista Científica "Investigación Andina" [Internet]. 2013 [citado 2 junio 2020];(2). Disponible en: <http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/2655/VOL12N2%282013%29%203%20%2819-24%29.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
37. Bernal I, Pedraza N, Sanchez L. El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico [Internet]. ScienceDirect. 2015 [citado 28 mayo 2020]. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592314001624>
38. Diseños No Experimentales de Investigación [Internet]. Slideshare. 2014 [citado 28 mayo 2020]. Disponible en: <https://es.slideshare.net/carlyaldaz/diseos-no-experimentales-de-investigacin>
39. Encuesta [Internet]. Wikipedia. 2020 [citado 27 mayo 2020]. Disponible en: <https://es.wikipedia.org/wiki/Encuesta#:~:text=Una%20encuesta%20es%20un%20procedimiento,de%20tr%C3%ADptico%2C%20gr%C3%A1fica%20o%20tabla>.
40. Justificación, Objetivos y Básicas Teóricas [Internet]. Blogspot. 2020 [citado 27 mayo 2020]. Disponible en: <http://metodologia02.blogspot.com/p/justificacion-objetivos-y-bases.html#:~:text=Sugerencias-.La%20justificaci%C3%B3n%20de%20la%20Investigaci%C3%B3n,esperan%20con%20el%20conocimiento%20obtenido>.
41. Bernal Gonzales I, Pedraza Melo N, Sánchez Limón M. El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. ELSEIVER DOYMA [Internet]. 2020 [citado 29 septiembre 2020];31(134):8–19. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/212/21233043002.pdf>
42. Segredo PAM, Rigñack RL, García NRM, et al. Evaluación del clima organizacional en instituciones docentes de la Universidad de Ciencias Médicas de La Habana. Revista Cubana de Educación Médica Superior. 2015;29(3):532-542. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/educacion/cem-2015/cem153l.pdf>
43. Barrantes Becerra M. Relación entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales de la Institución Educativa N° 00536 “Manuel Segundo Del Aguila Velásquez”, distrito de Rioja en el año 2014 [Licenciado]. UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN ; 2019. DISPONIBLE EN: <http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3644/MAEST.GEST.EDUC.%20-%20Mayra%20Agripina%20Barrantes%20Becerra.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

44. Iglesias A, Torres J, Approaching the organizational climate, Infomed, 2018; 34(1): 2-3. En link: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/1257/336>
45. Bustamante-Ubilla MA, Grandón Avendaño ML, Lapo Maza M del C. Caracterización del clima organizacional en hospitales de alta complejidad en Chile. *estud.gerenc.* [Internet]. 15 de diciembre de 2015 [citado 30 de noviembre de 2020];31(137):432-40. Disponible en: https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios_gerenciales/article/view/2133
46. Picoy D, Clima organizacional en establecimientos de salud de la Micro Red Villa en el año 2014, *Revista Re. Fac. Med. URP.* 2015; 15(3): 34-38. En link: <http://v-beta.urp.edu.pe/pdf/id/4780/n/clima-organizacional-en-establecimientos-de-salud-de-la-micro.pdf>
47. Jojoa A, importance of the organizational climate in labor productivity, *RI UNMG,* 2017: 3-20. En link: <http://biblioteca.iplacex.cl/RCA/Importancia%20del%20clima%20organizacional%20en%20la%20productividad%20laboral.pdf>
48. GARCÉS, A. Quality of life in the work of the medical and nursing professional in a social enterprise of the state [tesis magistral en internet], Universidad de Bogota, 2014. En link: <http://www.bdigital.unal.edu.co/40120/1/539516.2014.pdf>
49. Contreras VE, Reynaldos K, Cardona LC. Climate, Environment and Work Satisfaction: a challenge for nursing. *Revista Cubana de Enfermería.* 2015 [citado 21 de octubre del 2020];31(1) En link: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/478>.
50. Salgado. M, Giacomozzi. A. Satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile. *Revista médica Risaralda* [Internet]. 2019 Dic [citado 2020 Nov 30] ; 25(2): 157-166. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0122-06672019000200157&lng=es.
51. Juárez S, Clima organizacional entre los trabajadores del Hospital General “La Villa”: hospital de segundo nivel de atención de la Ciudad de México. *Revista Cubana de Salud Pública.* 2018, v. 44, n. 4, pp. 97-111. Disponible en: <https://www.scielosp.org/article/rcsp/2018.v44n4/97-111/#>

52. Parado Toro I. Organizational climate: case study of a primary-care health facility in Morelos México Ambiente organizacional: estudo de caso num centro de saúde de Morelos México [Internet]. Mexico; 2019 [citado 10 octubre 2020]. Disponible en: <http://www.scielo.org.mx/pdf/hs/v18n3/2007-7459-hs-18-03-347.pdf>

ANEXOS

OPERACIONALIDAD DE VARIABLE

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
CLIMA ORGANIZACIONAL	Según Robbins, es la percepción de los trabajadores de una institución en relación a sus labores, es el lugar en que éste se da, la relación entre el personal que tienen en torno al centro laboral y las diversas normas que afectan a dicha labor, evidenciadas en estructura, comportamiento organizacional y relaciones interpersonales ²³ .	Son las percepciones compartidas por el personal de centro quirúrgico y la central de esterilización de la Clínica internacional Sede San Borja con relación al trabajo, el entorno material en que desarrollan su trabajo, las relaciones entre compañeros de labores y las diferentes relaciones que estos tienen y que afectan a dicha labor que serán medidas con un cuestionario cuyo valor	Estructura	<ul style="list-style-type: none"> • Espacio suficiente y cómodo • Satisfecho en su trabajo • Ambiente trabajo libre de hostilidad. • Jefe escucha opiniones • Jefe toma decisiones en concertación. • Jefe es tolerante • Funciones claras • Existencia de organigrama • Jerarquía organizacional. 	Nominal

		<p>final es inadecuado, regular, adecuado.</p>			
			<p>Comportamiento organizacional</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajadores aportan en la planificación. • Trabajadores aportan ideas • Trabajadores se alientan • Presión en el trabajo es recompensado • Trabajadores cuentan con tiempo suficiente. • Los jefes reconocen el esfuerzo de trabajadores. • Trabajadores capacitados. • Trabajadores competitivos. • Contribuyen al logro de objetivos. • El ausentismo es comprendido • Los problemas en avance por ausentismo son comprendidos. 	

				<ul style="list-style-type: none"> • Se establecen reglas por ausentismo • Buenas condiciones de trabajo • Reconocimiento por el trabajo • Existen normas y valores • Oportunidades profesionales • Oportunidades de obtener conocimientos • Programas de entrenamiento 	
			Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> • Información oportuna • Existe canales de comunicación • Buena comunicación entre compañeros • Colaboración entre compañeros • Premiación de logros • Trabajos de proyección social • Diferencias entre departamentos • Existe cooperación • Usan métodos sistemáticos para solucionar problemas 	



Cuestionario para evaluar el Clima Organizacional

El presente instrumento tiene como fin, conocer el nivel de clima organizacional del personal Clima Organizacional en el Personal de Enfermería de Centro Quirúrgico y Central de Esterilización, Clínica Internacional – Sede San Borja 2020. En donde se le pide que conteste de manera sincera, y cierta marcando con una (x) en el recuadro que crea correspondiente.

Nunca = inadecuado..... (1)...

Casi nunca = Inadecuado..... (2)

EDAD:

A veces = Regular..... (3)

Casi siempre= Adecuado (4)

Siempre= Adecuado.....(5)

SEXO: FEMENINO:.... MASCULINO:...

EDAD:

DIMENSIÓN: ESTRUCTURA						
N°		1	2	3	4	5
1	Cuenta con espacio suficiente y cómodo para hacer su trabajo en forma adecuada					
2	Se siente satisfecho en el ambiente donde trabaja.					
3	Su ambiente de trabajo está libre de hostilidad.					
4	El jefe impone las reglas escuchando las opiniones de los demás trabajadores					
5	El jefe escucha las opiniones de los trabajadores antes de tomar una decisión					
6	El jefe es tolerante y un buen comunicador, que brinda confianza a sus trabajadores.					
7	Existe una clara visión de las funciones que debe realizar.					
8	Existe un organigrama que permite distinguir las funciones de los trabajadores.					
9	Existe una jerarquía organizacional que permite identificar el puesto de trabajo de cada uno de los colaboradores.					
DIMENSIÓN: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL						
10	Los trabajadores aportan en el proceso de planificación y organización en las áreas de trabajo que desempeñan					
11	Los trabajadores aportan ideas para mejorar sus trabajos y así generar más productividad					
12	Los trabajadores se alientan a buscar nuevas formas de resolver los problemas que puede existir dentro de las actividades para mejorar la productividad					
13	La presión que tienen los trabajadores para la ejecución de sus actividades es recompensada por parte de su jefe inmediato.					
14	Los trabajadores tienen el tiempo suficiente para poder terminar con el trabajo encomendado					
15	El jefe o compañeros de trabajo reconocen y valoran el esfuerzo de sus logros obtenidos.					
16	Los trabajadores se encuentran en la capacidad para realizar cualquier trabajo encomendado.					
17	Los trabajadores son competitivos en las diferentes actividades o labores que realizan					
18	Los trabajos realizados contribuyeron al logro de los objetivos de la institución.					
19	Los problemas con respecto al ausentismo del trabajador son comprendidos por el jefe inmediato.					

20	Los problemas con el avance de los trabajos a realizar ocasionados por el ausentismo de los trabajadores son comprendidos por el jefe inmediato.					
21	El jefe utiliza medidas o reglas que ayudan al trabajador a evitar problemas con respecto a la ausencia de su trabajo.					
22	Las condiciones de trabajo son buenas que permite con el desarrollo de las actividades.					
23	Los jefes reconocen los trabajos valiosos de los trabajadores.					
24	Existen normas y valores que favorecen en la organización del trabajo.					
25	Hay suficientes oportunidades de carrera y mejoramiento profesional en el hospital, objeto en estudio.					
26	Tienes mejores oportunidades de obtener nuevos conocimientos y habilidades.					
27	Los programas de entrenamiento y desarrollo disponibles en el hospital son efectivos					
DIMENSIÓN: RELACIONES INTERPERSONALES						
28	Recibe en forma oportuna la información que requiere para la ejecución de su trabajo.					
29	Están establecidos los canales de comunicación entre los jefes y subordinados de las diferentes áreas de la institución.					
30	Existe una buena comunicación entre los compañeros de la institución.					
31	Con que frecuencia sus compañeros de trabajo se muestran colaboradores con sus compañeros que recién ingresan a laborar.					
32	Con que frecuencia dentro del hospital se premian los logros alcanzados por los trabajadores de una misma área de trabajo.					
33	Con que frecuencia se realizan actividades de proyección social con todos los trabajadores del hospital.					
34	Los conflictos existentes entre las diferentes áreas o departamentos de la institución son evitados por los jefes de área.					
35	Existe cooperación y el apoyo entre los servidores de las diferentes áreas o departamentos de la institución.					
36	Utilizan y analizan métodos sistemáticos para encontrar las soluciones a los diferentes problemas que pueden existir dentro de la institución.					

Fuente: Adaptación a la teoría de Pernía Y Carrera (2014). "Desempeño Laboral"

<https://www.eumed.net/ce/2015/1/clima-organizacional.html#:~:text=En%20la%20actualidad%20las%20empresas,excelente%20desempe%C3%B1o%20laboral%20en%20las>