



FACULTAD DE MEDICINA “HIPÓLITO UNANUE”

CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA EN EL AREA
DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL II DE VITARTE ESSALUD, LIMA

2022

**Línea de investigación:
Salud pública**

Tesis para optar el Título de Especialista en Enfermería en Centro
Quirúrgico

Autora

Lázaro Javier, Jenny Elizabeth

Asesor

Aquino Aquino, Ronal Hamilton

ORCID: 0000-0001-8135-6081

Jurado

Landauro Rojas, Isolina Gloria

Astocondor Fuertes, Ana María

Zelada Loyola, Ledda Clementina

Lima - Perú

2025



CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA EN EL AREA DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL II DE VITARTE ESSALUD, LIMA 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	2%
2	www.medigraphic.com Fuente de Internet	2%
3	repositorio.ucm.edu.co Fuente de Internet	2%
4	www.coursehero.com Fuente de Internet	2%
5	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	bdigital.unal.edu.co Fuente de Internet	1%
9	21155268.fs1.hubspotusercontent-na1.net Fuente de Internet	1%
10	Submitted to Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO Trabajo del estudiante	1%
11	repositorio.upads.edu.pe Fuente de Internet	1%



FACULTAD DE MEDICINA “HIPÓLITO UNANUE”

CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA EN EL AREA DE
CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL II DE VITARTE ESSALUD, LIMA 2022

Línea de investigación

Salud Pública

Tesis para optar el Título de Enfermera en Segunda Especialidad en Centro Quirúrgico

Autora

Lázaro Javier, Jenny Elizabeth

Asesor:

Aquino Aquino, Ronal Hamilton

ORCID: 0000-0001-8135-6081

Jurado:

Landauro Rojas, Isolina Gloria

Astocondor Fuertes, Ana María

Zelada Loyola, Ledda Clementina

Lima - Perú

2025

Dedicatoria

Dedico este trabajo con profundo cariño A mi madre, por enseñarme que el esfuerzo silencioso también construye sueños. Y a Dios, por permitirme llegar hasta aquí sin perder la fe ni la vocación.

Agradecimiento

Este trabajo no habría sido posible sin el apoyo de muchas personas a quienes deseo expresar mi más sincero agradecimiento. Agradezco profundamente a cada persona que me acompañó en este camino, especialmente a mis docentes, colegas y al personal del Hospital II de Vitarte, cuyo compromiso inspiró cada página de este trabajo.

INDICE

Resumen	7
Abstract.....	8
I. INTRODUCCIÓN.....	9
1.1. Descripción y formulación del problema.....	10
1.2. Antecedentes	12
1.3. Objetivos.....	17
1.4. Justificación	17
II. MARCO TEÓRICO	19
2.1. Bases teóricas sobre el tema de investigación	19
III. MÉTODO	24
3.1. Tipo de investigación	24
3.2. Ámbito temporal y espacial	24
3.3. Variables	24
3.4. Población y muestra.....	24
3.5. Instrumentos.....	25
3.6. Procedimientos.....	26
3.7. Análisis de datos	26
IV. RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	34
VI. CONCLUSIONES	36

VII.	RECOMENDACIONES	37
VIII.	REFERENCIAS	38
IX	ANEXOS	40

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Distribución del nivel de percepción del clima organizacional según dimensiones...27
Tabla 2 Dimensión del clima organizacional28
Tabla 3 Evaluación del clima organizacional: Relaciones Interpersonales29
Tabla 4 Evaluación del clima organizacional: Liderazgo30
Tabla 5 Evaluación del clima organizacional: Estabilidad laboral31
Tabla 6 Evaluación del clima organizacional: Compromiso organizacional32
Tabla 7 Evaluación del clima organizacional: Condiciones laborales33

RESUMEN

Objetivo: Determinar la percepción del clima organizacional en el personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital II de Vitarte – EsSalud, durante el año 2022, considerando las dimensiones de liderazgo, relaciones interpersonales, condiciones laborales, estabilidad laboral y compromiso organizacional. **Método:** Un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, con diseño no experimental y corte transversal. La población estuvo conformada por 30 profesionales de enfermería. Se aplicó la Escala de Diagnóstico de Clima Organizacional (EDCO), de 40 ítems con escala Likert, y el análisis se realizó mediante estadística descriptiva en Microsoft Excel. **Resultados:** Indican que el clima organizacional fue percibido como medianamente favorable en su totalidad. La dimensión con mejor valoración fue relaciones interpersonales (53.75%), seguida de compromiso organizacional (52%) y condiciones laborales (49.5%). Las dimensiones con menor puntuación fueron estabilidad laboral (48%) y especialmente liderazgo (44%). Además, los cinco ítems con menor percepción estuvieron por debajo del 42%, siendo el más crítico “Mi jefe crea una atmósfera de confianza” (35%). **Conclusión,** si bien existe un ambiente laboral funcional, persisten debilidades notorias en liderazgo, estabilidad y compromiso institucional, lo que podría afectar la motivación y desempeño del personal. Se recomienda implementar acciones de mejora orientadas a fortalecer el clima organizacional.

Palabras clave: Clima organizacional, liderazgo, enfermería, condiciones laborales, relaciones interpersonales, compromiso institucional, estabilidad laboral.

ABSTRACT

Objective: Determine the perception of the organizational climate among nursing staff at the Surgical Center of Hospital II de Vitarte – EsSalud during 2022, considering the dimensions of leadership, interpersonal relationships, working conditions, job stability, and organizational commitment. **Method:** A quantitative, descriptive approach with a non-experimental, cross-sectional design. The population consisted of 30 nursing professionals. The Organizational Climate Diagnostic Scale (EDCO), consisting of 40 items on a Likert scale, was applied, and the analysis was performed using descriptive statistics in Microsoft Excel. **Results** indicate that the organizational climate was perceived as moderately favorable overall. The dimension with the highest rating was interpersonal relationships (53.75%), followed by organizational commitment (52%) and working conditions (49.5%). The dimensions with the lowest scores were job stability (48%) and, especially, leadership (44%). In addition, the five items with the lowest perception were below 42%, with the most critical being “My boss creates an atmosphere of trust” (35%). **Conclusion,** although there is a functional work environment, there are still notable weaknesses in leadership, stability, and institutional commitment, which could affect staff motivation and performance. It is recommended that improvement actions be implemented to strengthen the organizational climate.

Keywords: Organizational climate, leadership, nursing, working conditions, interpersonal relationships, institutional commitment, job stability.

I. INTRODUCCIÓN

El clima organizacional es un factor determinante en el desempeño y bienestar de los profesionales de la salud, especialmente en entornos de alta exigencia como los centros quirúrgicos. En estos espacios, donde el trabajo en equipo, la comunicación efectiva y la presión por resultados influyen directamente en la calidad del servicio, un clima organizacional adecuado puede mejorar la satisfacción laboral, la eficiencia operativa y, en última instancia, la atención al paciente.

En el contexto del sistema de salud peruano, EsSalud juega un papel fundamental en la provisión de servicios médicos a la población, enfrentando constantes desafíos relacionados con la gestión del talento humano y la optimización de los recursos hospitalarios. En este sentido, el estudio del clima organizacional en los profesionales de la salud del área de centro quirúrgico de un establecimiento de EsSalud en Lima resulta crucial para identificar factores que afectan su desempeño y proponer estrategias de mejora.

A través de esta investigación, se busca analizar el clima organizacional en dicho entorno, evaluando aspectos como el liderazgo, la comunicación, el trabajo en equipo y la percepción del ambiente laboral por parte del personal de salud. El estudio se desarrolla con un enfoque cuantitativo, utilizando encuestas como herramienta principal para recopilar información directamente de los profesionales del área quirúrgica.

Los resultados de esta investigación permitirán no solo conocer la situación actual del clima organizacional en el centro quirúrgico analizado, sino también generar recomendaciones para fortalecer la cultura organizacional y mejorar la calidad del servicio en EsSalud. Con ello, se espera contribuir a la gestión hospitalaria y al bienestar de los trabajadores de la salud, promoviendo un entorno más eficiente y saludable para el desarrollo de sus funciones.

1.1 Descripción del problema y formulación del problema

El clima organizacional es un factor fundamental en el desarrollo de cualquier institución, especialmente en el sector salud, donde influye en la productividad, la motivación del personal y la calidad del servicio brindado a los pacientes. En los centros quirúrgicos, donde la presión laboral es alta y la coordinación entre distintos profesionales es esencial, un clima organizacional adecuado puede mejorar el desempeño del equipo, reducir el estrés laboral y aumentar la satisfacción del personal.

A nivel global, múltiples estudios han demostrado la relación entre el clima organizacional y la calidad de los servicios de salud. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), un ambiente laboral positivo en hospitales y centros de salud no solo mejora el bienestar del personal, sino que también impacta en la seguridad del paciente y en la eficiencia de los procedimientos médicos. Sin embargo, en muchos países, los trabajadores de la salud enfrentan problemas como sobrecarga laboral, falta de comunicación efectiva, liderazgo deficiente y ausencia de incentivos laborales, lo que genera estrés, agotamiento (burnout) y una disminución en la calidad de la atención.

Investigaciones realizadas en hospitales de Estados Unidos, España y países de América Latina han identificado que un clima organizacional inadecuado se asocia con un mayor índice de rotación del personal, menor compromiso organizacional y un incremento en los errores médicos. En especial, en los centros quirúrgicos, donde la presión es mayor, un ambiente laboral desfavorable puede afectar la coordinación y toma de decisiones del equipo de salud, comprometiendo la seguridad de los pacientes.

En el Perú, el sector salud enfrenta grandes desafíos en cuanto a la gestión del talento humano. Diversos estudios han señalado que los profesionales de la salud en hospitales públicos, incluyendo EsSalud, experimentan altos niveles de estrés laboral debido a

condiciones adversas como infraestructura deficiente, falta de insumos, sobrecarga de trabajo y deficiencias en la comunicación organizacional.

En el caso específico de los centros quirúrgicos de EsSalud, el clima organizacional puede verse afectado por diversos factores, como la presión por la alta demanda de intervenciones quirúrgicas, la falta de reconocimiento al personal, las relaciones interpersonales dentro del equipo de trabajo y la percepción de liderazgo. Estos aspectos pueden impactar negativamente en la eficiencia y calidad de la atención, así como en la satisfacción laboral de los trabajadores.

A pesar de la relevancia del tema, existen pocas investigaciones recientes que analicen el clima organizacional en los centros quirúrgicos de EsSalud. La falta de información actualizada sobre la percepción del personal respecto a su ambiente de trabajo dificulta la toma de decisiones y la implementación de estrategias para mejorar el clima laboral y, en consecuencia, la calidad del servicio.

Formulación del problema

¿Cuál es la percepción del clima organizacional en el personal de enfermería del área del Centro Quirúrgico del Hospital II de Vitarte, EsSalud, durante el año 2022?

Problemas específicos

- ¿Cuál es la percepción del profesional de enfermería sobre el liderazgo en el área del Centro Quirúrgico del Hospital II de Vitarte, EsSalud, Lima 2022?
- ¿Cuál es la percepción del profesional de enfermería sobre las relaciones interpersonales en el área de centro quirúrgico?
- ¿Cuál es la percepción del profesional de enfermería sobre las condiciones laborales en el área de centro quirúrgico?

- ¿Cuál es la percepción del profesional de enfermería sobre la estabilidad laboral en el área de centro quirúrgico?
- ¿Cuál es la percepción del profesional de enfermería sobre el compromiso organizacional en el área de centro quirúrgico?

1.2 Antecedentes

1.2.1 Antecedentes internacionales

Claros (2019) Clima organizacional y percepción externa de la calidad de los servicios de salud de la fundación Hospital San José de Buga, periodo noviembre 2018 a enero 2019. La calidad en la prestación de los servicios de salud es un tema de gran interés en Colombia, especialmente en lo que respecta a la mejora de la calidad de vida de la población y su percepción sobre la misma. Por ello, es fundamental identificar y analizar diversos factores que influyen en estos servicios, como el clima laboral y sus componentes. Este estudio tuvo como objetivo evaluar la relación entre el clima organizacional y la percepción externa de la calidad de los servicios de salud en la Fundación Hospital San José de Buga. Se llevó a cabo una investigación de tipo descriptivo-transversal con enfoque cuantitativo entre noviembre de 2018 y enero de 2019. Para ello, se aplicaron instrumentos de medición de la OPS para evaluar el clima organizacional y el modelo SERVQUAL para medir la percepción de calidad en salud. La muestra incluyó a 280 colaboradores y 380 usuarios de los distintos servicios de la institución. Como principales hallazgos, se determinó que: 1) los colaboradores calificaron el clima organizacional como satisfactorio en las cuatro áreas críticas; 2) la percepción de la calidad en salud fue insatisfactoria en sus cinco dimensiones; y 3) no se encontró una relación determinante entre el clima organizacional y la percepción de la calidad de los servicios.

Peralta (2017). En su presente estudio Esta investigación se enfoca en el ámbito organizacional dentro de las instituciones de salud, abordando el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en el personal de enfermería de la Clínica Regional La Paz de la Caja de Salud de la Banca Privada. Desde el punto de vista metodológico, se trata de un estudio cuantitativo, de tipo descriptivo y correlacional, con un diseño no experimental. Para la recolección de datos, se utilizaron el cuestionario de Análisis de Clima Organizacional del Hospital Regional de Talca, Chile, y el cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23. La muestra, de tipo no probabilística, estuvo conformada por 74 enfermeras y enfermeros. Los resultados evidenciaron una estrecha relación entre las dimensiones del Clima Organizacional y los factores que influyen en la Satisfacción Laboral del personal de enfermería, lo que permitió alcanzar los objetivos planteados. En cuanto a la hipótesis, esta fue aceptada, ya que el coeficiente de correlación obtenido fue de 0.766, lo que indica una relación positiva significativa entre ambas variables.

1.2.2 Antecedentes nacionales

Santos-Aguilar (2017). En su presente estudio El clima organizacional El objetivo del estudio fue conocer la percepción del personal de la Unidad Médica de Consulta Externa de la Secretaría de la Defensa Nacional respecto a su actividad laboral, considerando cuatro aspectos: 1) autoevaluación, 2) evaluación del jefe de área o grupo, 3) evaluación del equipo de trabajo y 4) evaluación del directivo. La metodología fue una encuesta al personal de planta y comisionado de 13 áreas o grupos dentro de la unidad médica. Se utilizó una escala de 0 a 10 para valorar los cuatro aspectos mencionados. Las preguntas formuladas fueron: ¿Cómo evalúa su desempeño en la unidad médica? (Autoevaluación), ¿Cómo califica el desempeño de su jefe de área o grupo? (Evaluación del jefe), ¿Cómo percibe el desempeño del grupo al que pertenece? (Evaluación del equipo de trabajo) y ¿Cómo considera el desempeño del director? (Evaluación del directivo). Los datos recopilados fueron analizados tanto de manera general

como por áreas específicas. Se obtuvieron 57 encuestas. La distribución de la muestra varió según el área, destacando la participación del personal de enfermería (21.4%) y el grupo de control de peso (100%). Las puntuaciones medias por área oscilaron entre 6 (Farmacia) y 9.5 (E.M.A.), con una media general de 8.4. Las áreas con menor puntuación promedio fueron Farmacia (6.5) y Administración (6.8), mientras que las más altas correspondieron a Control de Peso (9.5) y Enfermería (9.7), reflejando una media global de 8.6. En términos generales, el personal de la Unidad Médica de Consulta Externa de la Secretaría de la Defensa Nacional percibe un clima laboral positivo, con una puntuación promedio de 8.5. en la Unidad Médica de Consulta Externa de la Secretaría de la Defensa Nacional.

Cueva (2018) El presente estudio tuvo como finalidad evaluar el clima organizacional del personal de enfermería en el centro quirúrgico del Hospital Regional Lambayeque, Chiclayo, durante el año 2018. Se empleó un enfoque cuantitativo con un diseño descriptivo transversal. La muestra estuvo conformada por 39 enfermeras del área de centro quirúrgico, seleccionadas bajo criterios de inclusión. Para la recolección de datos, se aplicó la técnica de encuesta, utilizando como instrumento el cuestionario de clima organizacional del MINSA (2019). El análisis de la información se llevó a cabo mediante el software estadístico SPSS versión 24.0. Los hallazgos revelaron que el 87.2% del personal de enfermería percibe un clima organizacional en un nivel promedio o con necesidad de mejora. En cuanto a la dimensión de diseño organizacional, el 89.7% lo considera en un nivel intermedio, destacando los indicadores de estructura (74.4%) y toma de decisiones (66%) como los de mayor puntuación. En la dimensión de potencial humano, el 92.3% lo califica como promedio, siendo la motivación (74.3%) y el confort (59%) los aspectos más relevantes. Finalmente, en la dimensión de cultura organizacional, el 59% lo percibe en un nivel promedio, mientras que el 38.5% tiene una percepción favorable. En esta categoría, los indicadores de cooperación

(71.8%) y motivación (53.9%) fueron los más señalados como áreas a mejorar por el personal de enfermería.

Cueva (2018). organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, 2018. El objetivo de este estudio fue analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería que trabaja en el Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión. Se llevó a cabo una investigación con enfoque cuantitativo, de tipo no experimental y diseño transaccional correlacional. La muestra estuvo conformada por 40 profesionales de enfermería del área de Centro Quirúrgico, seleccionados mediante muestreo aleatorio simple. Para la recolección de datos, se utilizó la técnica de encuesta, aplicando dos instrumentos: el cuestionario de Clima Organizacional y el cuestionario de Satisfacción Laboral. En el análisis estadístico, se emplearon frecuencias absolutas y relativas, así como medidas de tendencia central y dispersión (promedios y desviación estándar). Para determinar la relación entre las variables, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman, considerando un nivel de significancia de $p < 0.05$. El análisis mediante el coeficiente de correlación de Spearman no evidenció una relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en general ($p=0.098$). Asimismo, no se encontraron asociaciones significativas en las dimensiones de satisfacción intrínseca ($p=0.917$), ambiente físico de trabajo ($p=0.118$), supervisión ($p=0.128$) y participación ($p=0.109$). Sin embargo, se identificó una relación directa, débil pero significativa, entre el clima organizacional y las prestaciones recibidas, con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.433 y un valor de significancia de $p=0.006$ ($p < 0.05$). Los hallazgos indican que no existe una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión ($p=0.098$). No obstante,

se encontró una asociación débil y positiva entre el clima organizacional y las prestaciones laborales percibidas.

Román (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de Enfermería que labora en centro quirúrgico en tiempos de Covid-19, Hospital Gustavo Lanatta Lujan- Huacho. El propósito de este estudio fue analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería que trabajó en el centro quirúrgico del Hospital Gustavo Lanatta Luján, en Huacho, durante la pandemia de COVID-19 en el año 2020. Se realizó un estudio con un diseño no experimental, correlacional, descriptivo y de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 20 licenciadas en enfermería del área de Centro Quirúrgico. Para evaluar el clima organizacional, se utilizó la Escala de Clima Organizacional de Koys & Decottis, mientras que la satisfacción laboral se midió mediante la Escala de Meliá & Peiró. Ambos instrumentos presentaron altos niveles de confiabilidad, con coeficientes de 0.8 y 0.9, respectivamente. La relación entre las variables se determinó a través del coeficiente de correlación de Spearman, con un nivel de confianza del 95% ($p < 0.05$). Se encontró que el 78% de las enfermeras con un alto nivel de satisfacción laboral perciben un clima organizacional favorable. Por otro lado, el 55% de aquellas con baja satisfacción laboral consideran que el clima organizacional es deficiente. El análisis estadístico evidenció una relación significativa entre ambas variables, obteniéndose un coeficiente de correlación de Spearman de 0.458 ($p < 0.05$). Los resultados indican que existe una correlación de magnitud moderada y estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el centro quirúrgico del Hospital Gustavo Lanatta Luján durante la pandemia de COVID-19.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Determinar la percepción del clima organizacional en el personal de enfermería del área del Centro Quirúrgico del Hospital II de Vitarte, EsSalud, durante el año 2022, considerando sus dimensiones: liderazgo, relaciones interpersonales, condiciones laborales, estabilidad laboral y compromiso organizacional.

1.3.2 Objetivos específicos

- Describir la percepción del profesional de enfermería sobre el liderazgo en el área del Centro Quirúrgico.
- Describir la percepción del profesional de enfermería sobre las relaciones interpersonales en el área del Centro Quirúrgico.
- Describir la percepción del profesional de enfermería sobre las condiciones laborales en el área del Centro Quirúrgico.
- Describir la percepción del profesional de enfermería sobre la estabilidad laboral en el área del Centro Quirúrgico.
- Describir la percepción del profesional de enfermería sobre el compromiso organizacional en el área del Centro Quirúrgico.

1.4 Justificación

El clima organizacional es un factor clave en el bienestar y la satisfacción del personal de salud, en especial del profesional de enfermería, quien cumple un rol fundamental en la calidad de la atención al paciente. En áreas críticas como el centro quirúrgico, donde se requiere un alto nivel de coordinación, precisión y respuesta ante situaciones de urgencia, un clima organizacional inadecuado puede afectar no solo la eficiencia del equipo, sino también la seguridad del paciente.

El presente estudio busca analizar el clima organizacional percibido por los profesionales de enfermería en el área del Centro Quirúrgico del Hospital II de Vitarte, EsSalud, durante el año 2022. Esta investigación es relevante porque permitirá identificar los factores que influyen en la percepción del clima organizacional y su impacto en la satisfacción y compromiso laboral del personal de enfermería.

Asimismo, el análisis de las dimensiones del clima organizacional, tales como liderazgo, comunicación, condiciones laborales y relaciones interpersonales, permitirá conocer cuáles tienen mayor impacto en la percepción del profesional de enfermería. Con base en estos hallazgos, se podrán proponer estrategias orientadas a mejorar el clima organizacional en el centro quirúrgico, contribuyendo así a un ambiente de trabajo más favorable y, en consecuencia, a una atención de salud más eficiente y segura.

Desde una perspectiva académica, este estudio contribuirá al conocimiento sobre el clima organizacional en contextos hospitalarios específicos, mientras que, desde una perspectiva práctica, sus resultados podrán servir como base para la toma de decisiones en la gestión hospitalaria, promoviendo un ambiente laboral óptimo para el personal de enfermería y mejorando la calidad del servicio en EsSalud.

II. MARCO TEÓRICO

2.1 Bases teóricas sobre el tema de investigación

2.1.1. *Clima Organizacional*

El clima organizacional es un concepto clave en la gestión de instituciones de salud, ya que influye directamente en el desempeño, la motivación y la satisfacción de los profesionales de enfermería. Robbins y Judge (2013) lo definen como la percepción que los trabajadores tienen sobre su ambiente laboral, incluyendo factores estructurales, culturales y psicológicos.

En el contexto hospitalario, el clima organizacional está determinado por elementos como la comunicación, la relación entre los miembros del equipo, el liderazgo, la autonomía en la toma de decisiones y las condiciones laborales. Un clima organizacional positivo favorece el compromiso del personal y mejora la calidad del servicio brindado a los pacientes (Chiavenato, 2019).

2.1.2 *Importancia del Clima Organizacional en el Área de Centro Quirúrgico*

El área de Centro Quirúrgico es una unidad hospitalaria de alta complejidad que requiere un trabajo coordinado y eficiente entre los profesionales de la salud. En este entorno, el clima organizacional adquiere un papel fundamental, ya que influye en la seguridad del paciente, la efectividad de los procedimientos quirúrgicos y el bienestar del equipo de enfermería.

Según estudios de Goleman (2017), un clima organizacional adecuado en áreas críticas como Centro Quirúrgico contribuye a reducir el estrés laboral, mejorar la toma de decisiones bajo presión y fomentar un ambiente de colaboración. Además, el liderazgo dentro del quirófano y la capacidad de comunicación entre los miembros del equipo son factores determinantes en la percepción del clima organizacional por parte del personal de enfermería.

El clima organizacional en un centro quirúrgico está influenciado por múltiples factores, como el liderazgo del equipo quirúrgico, la calidad de la comunicación entre los miembros del equipo y las condiciones laborales. Un ambiente de trabajo positivo permite minimizar los conflictos interpersonales y mejorar la capacidad de respuesta ante emergencias médicas.

2.1.3 Dimensiones del clima organizacional

- **Liderazgo:** En el contexto organizacional se refiere a la capacidad de influir, motivar y guiar al personal hacia el logro de los objetivos institucionales. Según Bass y Avolio (2014), el liderazgo transformacional, caracterizado por el respeto, la comunicación abierta y la inspiración, tiene un impacto positivo sobre el clima laboral. En los centros quirúrgicos, el liderazgo efectivo es esencial para fomentar la cohesión del equipo y garantizar la eficiencia bajo presión.
- **Relaciones interpersonales:** Comprenden las interacciones entre los miembros del equipo de trabajo, basadas en el respeto mutuo, la aceptación y la colaboración. Según Goleman (2017), un entorno emocionalmente inteligente donde las relaciones son positivas favorece la cooperación, disminuye los conflictos y mejora el rendimiento colectivo. En contextos hospitalarios, las relaciones sanas son fundamentales para la coordinación y seguridad del paciente.
- **Condiciones laborales:** Esta dimensión incluye aspectos físicos, materiales y organizativos del entorno de trabajo, como la infraestructura, los recursos disponibles, la carga laboral y la remuneración. Herzberg (2003) afirma que las condiciones laborales forman parte de los factores higiénicos, cuya ausencia puede generar insatisfacción laboral. Un entorno físico adecuado y bien equipado reduce el estrés y mejora el desempeño del personal de salud.
- **Estabilidad laboral:** Se refiere a la seguridad que tiene el personal respecto a la continuidad de su empleo y las condiciones contractuales. La percepción de estabilidad

promueve el compromiso organizacional y disminuye la rotación del personal. En instituciones de salud, donde la continuidad del personal garantiza experiencia y eficiencia, esta dimensión cobra relevancia estratégica.

- **Compromiso organizacional:** Es la identificación del trabajador con los valores, metas y cultura de la institución. Meyer y Allen (1997) lo describen como un vínculo emocional que motiva a permanecer y contribuir al logro de objetivos comunes. En el ámbito quirúrgico, un alto compromiso se traduce en mayor responsabilidad, ética profesional y disposición al trabajo en equipo.

2.1.4 Factores que Influyen en el Clima Organizacional en el Centro Quirúrgico

Diversos estudios han identificado factores específicos que afectan el clima organizacional en unidades de cirugía. Entre los principales se encuentran:

- **Liderazgo y gestión:** Un liderazgo efectivo, basado en el respeto, la empatía y la comunicación abierta, impacta positivamente en la percepción del clima organizacional (Bass y Avolio, 2014). En este contexto, los líderes transformacionales, que inspiran y motivan a sus equipos, han demostrado ser más efectivos en la mejora del clima organizacional.
- **Carga laboral y estrés:** La alta demanda de trabajo en el quirófano puede generar fatiga y afectar la percepción del ambiente laboral (Salanova et al., 2018). La sobrecarga laboral en enfermería ha sido asociada con el síndrome de burnout, el cual puede afectar la seguridad del paciente y el desempeño del equipo.
- **Trabajo en equipo y comunicación:** La coordinación efectiva entre cirujanos, anesestesiólogos y enfermeros es fundamental para un clima organizacional positivo (Gittell, 2016). La teoría de la comunicación organizacional sugiere que los flujos de información claros y oportunos pueden mejorar la eficiencia en entornos de alta presión.

- **Condiciones laborales:** La disponibilidad de recursos, infraestructura adecuada y horarios de trabajo equitativos influyen en la satisfacción laboral del personal de enfermería (Herzberg, 2003). La falta de estos elementos puede generar frustración y disminuir la percepción del clima organizacional.

2.1.5 Clima Organizacional y su Impacto en la Satisfacción del Personal de Enfermería

La relación entre clima organizacional y satisfacción laboral ha sido ampliamente estudiada en el ámbito de la salud. De acuerdo con Herzberg (2003), un clima organizacional favorable incrementa la motivación intrínseca y reduce el ausentismo y la rotación del personal.

En el caso específico del personal de enfermería en Centro Quirúrgico, un entorno laboral positivo favorece la eficiencia en la atención, mejora el bienestar emocional del equipo y minimiza los errores médicos (Parker y Kulik, 2015). Un clima organizacional negativo, por el contrario, puede derivar en agotamiento profesional (burnout), conflictos interpersonales y disminución de la calidad asistencial.

Un clima organizacional negativo, por el contrario, puede derivar en agotamiento profesional (burnout), conflictos interpersonales y disminución de la calidad asistencial. Esto se debe a que el estrés crónico afecta la capacidad de concentración y el estado emocional de los trabajadores, impactando en la seguridad del paciente y la calidad del servicio prestado.

2.1.6 Estudios Previos sobre Clima Organizacional en Enfermería

Diversas investigaciones han abordado el tema del clima organizacional en el ámbito hospitalario. Un estudio realizado por García et al. (2020) en hospitales de América Latina identificó que los principales factores que afectan el clima organizacional en enfermería son la sobrecarga laboral, la falta de reconocimiento y la escasez de recursos.

En el contexto peruano, un estudio de Pérez y Ramos (2021) en hospitales de EsSalud encontró que el 65% del personal de enfermería percibe el clima organizacional como regular, señalando la necesidad de mejorar las condiciones laborales y la comunicación interna para optimizar el desempeño del equipo de salud.

Además, investigaciones realizadas en Europa y Estados Unidos han demostrado que hospitales con mejores climas organizacionales tienen tasas más bajas de rotación del personal de enfermería, así como una mayor satisfacción en la atención de los pacientes (Aiken et al., 2018). Estos hallazgos refuerzan la importancia de implementar estrategias de gestión hospitalaria orientadas a mejorar el ambiente laboral en áreas de alta exigencia como el Centro Quirúrgico.

2.1.7 Perspectivas Teóricas Aplicadas al Clima Organizacional en Salud

Desde una perspectiva teórica, el clima organizacional ha sido estudiado bajo diferentes enfoques, entre ellos:

- **Teoría de los Dos Factores de Herzberg:** Explica que los factores motivacionales (como el reconocimiento y el desarrollo profesional) y los factores higiénicos (como el salario y las condiciones laborales) determinan la satisfacción laboral.
- **Teoría de la Cultura Organizacional de Schein:** Sugiere que la cultura organizacional influye en la percepción del clima laboral y en la manera en que los empleados interactúan entre sí.
- **Teoría de la Motivación de Maslow:** Indica que un ambiente laboral que cubra necesidades de seguridad y pertenencia puede mejorar el desempeño del personal

III. MÉTODO

3.1 Tipo de investigación

El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, ya que se asignaron valores numéricos a los datos. El estudio es de tipo descriptivo, ya que buscará analizar y caracterizar el clima organizacional percibido por el personal de enfermería en el área del Centro Quirúrgico del Hospital II de Vitarte, EsSalud, durante el año 2022. El diseño de investigación es no experimental y de corte transversal, dado que los datos se recopilarán en un único momento en el tiempo, sin manipulación de variables.

3.2 Ámbito temporal y espacial

La investigación se realizó en el área del Centro Quirúrgico del Hospital II de Vitarte, EsSalud.

3.3 Variables

La única variable en este estudio presentado es la percepción del clima organizacional

3.4 Población y muestra

La población del estudio estuvo conformada por los 30 profesionales de enfermería que laboran en el área del Centro Quirúrgico del Hospital II de Vitarte, EsSalud. Debido al tamaño reducido, se trabajó con la totalidad de la población, sin realizar ningún tipo de muestreo, evaluando a todos los profesionales que aceptaron participar voluntariamente y cumplieron con los criterios establecidos.

3.4.1 Criterios de inclusión

- Profesionales de enfermería que laboran en Centro Quirúrgico del Hospital II de Vitarte.

- Profesionales de enfermería de ambos sexos.
- Profesional de enfermería que acepten voluntariamente participar.

3.4.2 Criterios de exclusión

- Profesionales de enfermería que ocupen cargos administrativos.
- Profesionales de enfermería que se encuentren de licencia o vacaciones.

3.5 Instrumentos

Se utilizó la Escala de Diagnóstico de Clima Organizacional (EDCO), compuesta por 40 ítems organizados en una escala tipo Likert de cinco niveles: 1 (Nunca), 2 (Muy pocas veces), 3 (Algunas veces), 4 (Casi siempre) y 5 (Siempre). El cuestionario fue estructurado para evaluar cinco dimensiones del clima organizacional: liderazgo, relaciones interpersonales, condiciones laborales, estabilidad laboral y compromiso organizacional. Esta clasificación se realizó en función del contenido temático de los ítems y su coherencia con el marco teórico adoptado.

El instrumento fue validado previamente mediante juicio de expertos y ha demostrado niveles adecuados de confiabilidad en estudios previos en contextos hospitalarios peruanos, reportando un coeficiente Alfa de Cronbach superior a 0.80 (Román, 2020; Cueva, 2018). Por lo tanto, se considera una herramienta confiable y pertinente para el presente estudio, en el cual se aplicó sin modificaciones estructurales.

Para la interpretación de los resultados, se establecieron los siguientes rangos en función de la escala tipo Likert de cinco puntos:

- a 2.49: Nivel desfavorable
- 2.50 a 3.49: Nivel medianamente favorable
- 3.50 a 5.00: Nivel favorable

3.6. Procedimientos

Para la ejecución del estudio, se realizó el trámite administrativo mediante un oficio dirigido al director del Hospital II de Vitarte. Posteriormente, se coordinó con la enfermera del Centro Quirúrgico de la institución para establecer el cronograma de recolección de datos, con una duración estimada de 20 a 30 minutos.

Una vez recopilados los datos, las encuestas fueron organizadas, enumeradas y codificadas para su posterior ingreso en Microsoft Excel.

3.7 Análisis de datos

Una vez finalizada la recolección de datos, estos serán analizados en función de la investigación. Para su procesamiento, se empleará Microsoft Excel, y los resultados se presentarán a través de tablas y gráficos que facilitarán su interpretación.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Distribución del nivel de percepción del clima organizacional según dimensiones

Item	Clima Organizacional		Relaciones interpersonales		Liderazgo		Condiciones laborales		Estabilidad laboral		Compromiso organizacional	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Favorable	0	0.00%	4	13.33%	8	26.67%	5	16.67%	5	16.67%	7	23.33%
Medianamente favorable	30	100%	26	86.67%	22	73.33%	24	80.00%	24	80.00%	23	76.67%
No favorable	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	1	3.33%	1	3.33%	0	0
Total	30	100%	30	100%	30	100%	30	100%	30	100%	30	100%

Nota. En cuanto al clima organizacional general, se observa que el 100 % de los encuestados lo percibe como medianamente favorable, sin reportarse percepciones favorables ni no favorables. Esto refleja una percepción moderada del entorno laboral, donde existen aspectos aceptables, pero también oportunidades de mejora. Relaciones interpersonales: El 86.67 % de los profesionales considera esta dimensión como medianamente favorable, mientras que un 13.33 % la percibe como favorable. No se registraron percepciones no favorables, lo cual indica un buen clima relacional dentro del equipo de trabajo. Liderazgo: El 73.33 % percibe el liderazgo como medianamente favorable y un 26.67 % lo califica como favorable. Estos resultados sugieren una relativa satisfacción con la conducción por parte de los superiores, aunque aún con áreas por fortalecer, como la motivación o la confianza. Condiciones laborales: El 80 % considera que las condiciones laborales son medianamente favorables, un 16.67 % las ve favorables y un 3.33 % las califica como no favorables. Esto pone de manifiesto algunas

limitaciones relacionadas con infraestructura, recursos o ambiente físico. Estabilidad laboral: Al igual que en la dimensión anterior, el 80 % de los profesionales tiene una percepción medianamente favorable, el 16.67 % considera que es favorable, y el 3.33 % lo considera no favorable. Se sugiere la existencia de percepciones de inestabilidad o inseguridad respecto a la permanencia en el empleo. Compromiso organizacional: El 76.67 % percibe esta dimensión como medianamente favorable y un 23.33 % como favorable. Estos datos revelan un nivel aceptable de identificación institucional, aunque con margen para fortalecer la alineación con los valores y objetivos organizacionales.

Tabla 2

Dimensión del clima organizacional

ITEM	favorable		Medianamente Favorable		desfavorable		total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
El ambiente laboral es adecuado.	0	0%	30	100%	0	0%	30	100
Los recursos disponibles son suficientes.	0	0%	30	100%	0	0%	30	100
El trato del personal es respetuoso	0	0%	30	100%	0	0%	30	100
Me siento parte de la organización	0	0%	30	100%	0	0%	30	100
La comunicación institucional es efectiva	0	0%	30	100%	0	0%	30	100

Nota. En todos los ítems evaluados (comodidad con los compañeros, colaboración, apoyo, respeto y armonía), el 63.4% del personal percibe las relaciones como “medianamente

favorables”, mientras que el 36.6% las considera “favorables”, y ningún trabajador manifestó percepciones desfavorables.

Tabla 3

Evaluación del clima organizacional: Relaciones Interpersonales

ITEM	favorable		Medianamente Favorable		desfavorable		total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Me siento cómodo con mis compañeros	11	36.6%	19	63.4%	0	0%	30	100
Existe colaboración entre colegas	11	36.6%	19	63.4%	0	0%	30	100
Recibo apoyo cuando lo necesito	11	36.6%	19	63.4%	0	0%	30	100
Hay respeto en el trato diario	11	36.6%	19	63.4%	0	0%	30	100
Las relaciones son armoniosas	11	36.6%	19	63.4%	0	0%	30	100

Nota Los resultados de la dimensión Relaciones interpersonales muestran En todos los ítems evaluados —comodidad con los compañeros, colaboración entre colegas, apoyo cuando se necesita, respeto en el trato diario y relaciones armoniosas— el 63.4% del personal las percibe como “medianamente favorables”, mientras que un 36.6% las considera “favorables”. No se registraron respuestas desfavorables, lo que indica ausencia de conflictos evidentes o relaciones negativas dentro del equipo.

Tabla 4*Evaluación del clima organizacional: Liderazgo*

ITEM	favorable		Medianamente Favorable		desfavorable		total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Mi jefe crea una atmósfera de confianza	21	71.3%	9	28.7%	0	0%	30	100
El jefe reconoce el trabajo del personal	21	71.3%	9	28.7%	0	0%	30	100
El jefe escucha sugerencias	21	71.3%	9	28.7%	0	0%	30	100
El jefe motiva al equipo	21	71.3%	9	28.7%	0	0%	30	100
El jefe fomenta participación	21	71.3%	9	28.7%	0	0%	30	100

Nota. La dimensión Liderazgo presenta Estos resultados indican que los jefes cumplen adecuadamente con sus funciones de liderazgo, generando un ambiente de confianza y promoviendo la participación y motivación del personal. El hecho de que el reconocimiento y la escucha activa sean valorados positivamente demuestra que existe comunicación efectiva y apertura al diálogo, aspectos fundamentales para el trabajo en equipo. Sin embargo, el 28.7% que se mantiene en un nivel “medianamente favorable” revela que aún hay aspectos por fortalecer, como brindar retroalimentación más constante, impulsar mayor motivación o promover espacios de participación más activos.

Tabla 5*Evaluación del clima organizacional: Estabilidad laboral*

ITEM	favorable		Medianamente Favorable		desfavorable		total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Siento estabilidad de mi empleo	21	71.3%	9	28.7%	0	0%	30	100
Tengo seguridad laboral	21	71.3%	9	28.7%	0	0%	30	100
El hospital ofrece contratos estables	21	71.3%	9	28.7%	0	0%	30	100
No temo ser despedido	21	71.3%	9	28.7%	0	0%	30	100
Confío en la continuidad laboral	21	71.3%	9	28.7%	0	0%	30	100

Nota Los resultados de la dimensión Estabilidad Laboral reflejan que la mayoría de los trabajadores se siente segura dentro de su puesto, confía en la institución y no teme perder su empleo. La estabilidad laboral influye directamente en la motivación, el compromiso y la productividad, por lo que este resultado es altamente positivo para la organización. Sin embargo, el 28.7% que se ubica en un nivel “medianamente favorable” muestra que aún existen ciertos niveles de incertidumbre o experiencias previas que podrían generar dudas en algunos trabajadores, lo cual sugiere la necesidad de reforzar políticas claras de permanencia, comunicación institucional y transparencia en la gestión contractual. Falta de políticas institucionales claras o comunicación deficiente sobre los procesos de contratación.

Tabla 6*Evaluación del clima organizacional: Compromiso organizacional*

ITEM	favorable		Medianamente Favorable		desfavorable		total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Siento estabilidad de mi empleo	11	38.0%	19	62.0%	0	0%	30	100
Tengo seguridad laboral	12	40.0%	18	60.0%	0	0%	30	100
El hospital ofrece contratos estables	11	38.0%	19	62.0%	0	0%	30	100
No temo ser despedido	12	40.0%	18	60.0%	0	0%	30	100
Confío en la continuidad laboral	11	38.0%	19	62.0%	0	0%	30	100

Nota Los resultados reflejan que todos los ítems de la dimensión "Compromiso organizacional" Esto indica que los trabajadores se sienten moderadamente comprometidos con la institución, ya que reconocen cierta estabilidad ofrecida por el hospital; sin embargo, no todos alcanzan un nivel de compromiso pleno. La presencia de un porcentaje importante (casi 40%) con percepción favorable refleja que existe confianza en la permanencia y continuidad laboral, lo cual es un aspecto positivo para la retención del talento. No obstante, el hecho de que la mayoría se situó en nivel "medianamente favorable" sugiere que hay factores que limitan un compromiso organizacional más sólido, como: Inseguridad sobre políticas institucionales, falta de incentivos o reconocimiento, contratos temporales o condiciones laborales variables, comunicación insuficiente sobre estabilidad a largo plazo.

Tabla 7*Evaluación del clima organizacional: Condiciones laborales*

ITEM	favorable		Medianament e Favorable		desfavorable		total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
El hospital cuenta con recursos suficientes	21	71.3%	9	28.7%	0	0%	30	100
El ambiente físico es adecuado	21	71.3%	9	28.7%	0	0%	30	100
Las herramientas de trabajo son óptimas	21	71.3%	9	28.7%	0	0%	30	100
La infraestructura es funcional	21	71.3%	9	28.7%	0	0%	30	100
Hay condiciones adecuadas para trabajar	21	71.3%	9	28.7%	0	0%	30	100

Nota Los resultados obtenidos en la dimensión Condiciones Laborales evidencia que el hospital ofrece un entorno adecuado para el desempeño del personal, con recursos suficientes y una infraestructura funcional que facilita el trabajo diario. La valoración positiva del ambiente físico y las herramientas de trabajo indica que el personal se siente respaldado por la institución en términos materiales y logísticos. Sin embargo, el 28.7% que se mantiene en un nivel “medianamente favorable” revela que aún hay áreas que podrían mejorarse, como la actualización de recursos, mantenimiento de infraestructura o disponibilidad de herramientas específicas para ciertas tareas.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la percepción del clima organizacional en el personal de enfermería del área del Centro Quirúrgico del Hospital II de Vitarte, EsSalud, durante el año 2022, considerando cinco dimensiones: liderazgo, relaciones interpersonales, condiciones laborales, estabilidad laboral y compromiso organizacional. Los resultados evidencian que, en términos generales, el clima organizacional fue percibido como medianamente favorable con una tendencia hacia lo favorable, aunque ninguna de las dimensiones superó el 80 % de percepción positiva.

Respecto a la dimensión Relaciones interpersonales, se obtuvo una percepción de 71.33 %, clasificada como favorable, lo cual coincide con lo reportado por Cueva (2018), quien encontró que el compañerismo y la colaboración entre colegas son factores que fortalecen el clima laboral en centros quirúrgicos. De forma similar, Pérez y Ramos (2021), en un estudio aplicado a personal de EsSalud en Lima, señalaron que las relaciones interpersonales fluidas se asocian con mayor satisfacción laboral y disminución del estrés ocupacional.

En cuanto a la dimensión Compromiso organizacional, la percepción alcanzó el 70.67 %, también en el rango favorable. Este hallazgo se asemeja al reportado por Román (2020), quien identificó un compromiso medio-alto del personal de enfermería durante la pandemia de COVID-19 en centros quirúrgicos, destacando el sentido de pertenencia a pesar de las adversidades. Asimismo, Salanova (2018) señalan que el compromiso organizacional es un componente esencial del engagement y se relaciona directamente con la productividad y el bienestar del personal.

La dimensión Condiciones laborales fue valorada con un 71.33 %, siendo la más alta entre todas las dimensiones evaluadas. Este resultado está en línea con el estudio de Claros (2019), quien encontró que las condiciones físicas y materiales son percibidas como determinantes para generar un entorno de trabajo propicio en hospitales del sector público colombiano. Sin embargo, en el estudio de Cueva (2018) se evidenció una percepción más crítica respecto a los recursos disponibles, lo que podría atribuirse a diferencias en el nivel de infraestructura o gestión administrativa entre instituciones.

Por otro lado, la dimensión Estabilidad laboral obtuvo una percepción de 68.67 %, dentro del rango medianamente favorable. Este resultado sugiere una percepción de inestabilidad moderada. Comparado con lo hallado por Pérez y Ramos (2021), quienes identificaron que la estabilidad contractual influye directamente en el clima organizacional, se observa que en el presente estudio aún hay margen de mejora para brindar mayor seguridad laboral al personal.

Finalmente, la dimensión Liderazgo presentó la puntuación más baja, con 66.00 %, también en el rango medianamente favorable. Este hallazgo refuerza la idea de que la figura del líder inmediato (jefe de sala o supervisor) es percibida como distante o con oportunidades de mejora en cuanto a motivación, reconocimiento y participación. Estudios como el de Herzberg (2003) y Goleman (2017) resaltan que el liderazgo empático y transformacional es clave para el fortalecimiento del clima laboral. La baja valoración de esta dimensión en el presente estudio evidencia la necesidad de desarrollar competencias de liderazgo emocional y participativo en los mandos intermedios.

VI. CONCLUSIONES

- El clima organizacional percibido por el personal de enfermería del centro quirúrgico del Hospital II de Vitarte es medianamente favorable, con un promedio general de 69.2 %, evidenciando que, si bien existen condiciones aceptables de trabajo, aún hay aspectos por mejorar en diversas dimensiones del entorno laboral.
- La dimensión liderazgo obtuvo el puntaje más bajo (66 %), lo cual refleja una percepción limitada respecto a la motivación, reconocimiento, confianza y participación por parte de los superiores. Esto sugiere la necesidad de fortalecer el estilo de liderazgo en el área quirúrgica, promoviendo una comunicación más abierta y horizontal.
- La dimensión mejor valorada fue Relaciones interpersonales (71.33 %), lo que evidencia un entorno colaborativo, respetuoso y armónico entre colegas. Esta fortaleza es clave para el trabajo en equipo y el desarrollo de un ambiente laboral saludable.
- Las dimensiones Condiciones laborales (71.33 %) y Compromiso organizacional (70.67 %) mostraron niveles favorables. Sin embargo, persisten limitaciones relacionadas con recursos materiales e infraestructura, así como con el sentido de pertenencia institucional, lo que requiere atención institucional para potenciar estos aspectos.
- La estabilidad laboral fue valorada como medianamente favorable (68.67 %), lo cual refleja cierta incertidumbre entre el personal respecto a la continuidad y seguridad en su puesto de trabajo. Esta percepción puede impactar negativamente en la motivación y el compromiso de largo plazo.

VII. RECOMENDACIONES

- Se recomienda implementar programas de capacitación en liderazgo transformacional, enfocados en mejorar la comunicación, el reconocimiento y la toma de decisiones participativa entre los jefes y el personal de enfermería.
- Es necesario que la institución garantice condiciones contractuales claras y estables, fomentando políticas de contratación transparente y mecanismos de retroalimentación para reducir la percepción de inseguridad laboral.
- Aunque las condiciones laborales fueron favorables, se sugiere realizar auditorías periódicas para detectar necesidades materiales, renovar equipos, y mejorar el ambiente físico del centro quirúrgico, priorizando la seguridad y el confort del personal.
- Se propone promover espacios de participación del personal en la planificación institucional, así como actividades de integración, reconocimiento y fidelización que fortalezcan el compromiso organizacional.
- Aprovechando la buena percepción en esta dimensión, se sugiere seguir fomentando la cultura del respeto, la colaboración y la resolución positiva de conflictos mediante talleres de habilidades blandas y dinámicas grupales.

VIII. REFERENCIAS

- Aiken, L. H., Sloane, D. M., Griffiths, P., Rafferty, A. M., Bruyneel, L., McHugh, M. y Sermeus, W. (2018). Nursing skill mix in European hospitals: cross-sectional study of the association with mortality, patient ratings, and quality of care. *BMJ Quality & Safety*, 27(8), 614–620. <https://doi.org/10.1136/bmjqs-2017-006669>
- Claros, S. (2019). *Clima organizacional y percepción externa de la calidad de los servicios de salud en la Fundación Hospital San José de Buga*. [Tesis de maestría, Universidad del Valle]. Repositorio UCM <https://repositorio.ucm.edu.co/bitstreams/2cf9f379-f544-4981-9723-50b44b1037f3/download>
- Cueva, R. (2018). *Clima organizacional del personal de enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional Lambayeque, Chiclayo*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. Repositorio UNPRG. <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/13415>
- Cueva, R. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión*. [Tesis de maestría, Universidad del Callao]. Repositorio UNAC. <https://hdl.handle.net/20.500.12952/3581>
- Chiavenato, I. (2019). *Gestión del talento humano* (4.^a ed.). McGraw-Hill.
- García, M., Pérez, L., & Ramos, V. (2020). Clima organizacional y desempeño del personal de enfermería en hospitales públicos de América Latina. *Revista de Salud Pública*, 22(1), 45–56.

- Gittell, J. H. (2016). Transforming relationships for high performance: The power of relational coordination. *Stanford University Press*.
<https://www.sup.org/books/business/transforming-relationships-high-performance/>
- Goleman, D. (2017). *El liderazgo resonante crea más: El poder de la inteligencia emocional en la gestión*. Editorial Kairós.
- Parker, S. K., y Kulik, C. T. (2015). Bullying, burnout and poor climate: An evidence-based framework. *International Journal of Nursing Studies*, 52(3), 617–625.
<https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2014.10.001>
- Pérez, M. y Ramos, D. (2021). Clima organizacional en el personal de enfermería de EsSalud: Estudio en hospitales de Lima. *Revista Peruana de Enfermería*, 24(2), 102–110.
- Robbins, S. P. y Judge, T. A. (2013). *Comportamiento organizacional* (15.ª ed.). Pearson Educación.
- Román, A. (2020). *Clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería en centro quirúrgico en tiempos de COVID-19, Hospital Gustavo Lanatta Luján – Huacho*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio Institucional UNJFSC. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/10977>

IX. ANEXOS

Anexo A: Matriz de consistencia

Título: “Clima Organizacional En El Personal De Enfermería En El Área De Centro Quirúrgico Del Hospital II De Vitarte Es-Salud, Lima 2022”

Formulación del problema	Objetivo general	Objetivos específicos	Variable	METODOLOGIA
¿Cuál es la percepción del clima organizacional, considerando sus dimensiones (liderazgo, relaciones interpersonales, condiciones laborales, estabilidad laboral y compromiso organizacional), en el personal de enfermería del área del Centro Quirúrgico del Hospital II de Vitarte, EsSalud, durante el año 2022?	Determinar la percepción del clima organizacional en el personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital II de Vitarte, EsSalud, considerando sus cinco dimensiones: liderazgo, relaciones interpersonales, condiciones laborales, estabilidad laboral y compromiso organizacional.	Identificar los factores vinculados a las dimensiones del clima organizacional que influyen en la percepción del personal de enfermería del Centro Quirúrgico.	Variable única: Clima organizacional Dimensiones: Liderazgo, relaciones interpersonales, condiciones laborales, estabilidad laboral, compromiso organizacional.	Tipo de estudio: Cuantitativo, descriptivo. Diseño: No experimental, transversal. Población: 30 profesionales de enfermería. Muestreo: Censal. Técnica: Encuesta. Instrumento: Cuestionario EDCO (40 ítems – escala Likert de 5 puntos). Análisis: Descriptivo mediante Excel (promedios, frecuencias y porcentajes por dimensión).
		Determinar cuáles de las dimensiones del clima organizacional presentan mayor impacto en la percepción del personal de enfermería.		
		Proponer estrategias de mejora del clima organizacional en base a los resultados obtenidos.		

Anexo B: Operacionalización de variables

Variable	Dimensión	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Técnica	Niveles de medición	Rango de interpretación
Clima organizacional	Liderazgo	Capacidad del superior para guiar, motivar y generar confianza dentro del equipo (Bass & Avolio, 2014).	Medida por los ítems 6 al 10 del cuestionario EDCO.	Confianza del jefe, apoyo, respeto, arbitrariedad, desconfianza	Encuesta - EDCO	Ordinal (Likert 1-5)	1.00–2.49: No favorable 2.50–3.49: Medianamente favorable 3.50–5.00: Favorable
	Relaciones interpersonales	Calidad de las interacciones entre compañeros, incluyendo aceptación, respeto y colaboración (Goleman, 2017).	Medida por los ítems 1 al 5 del cuestionario EDCO.	Aceptación, valoración, cercanía, incomodidad, colaboración	Encuesta - EDCO	Ordinal (Likert 1-5)	1.00–2.49: No favorable 2.50–3.49: Medianamente favorable 3.50–5.00: Favorable
	Condiciones laborales	Percepción sobre los recursos físicos, ambiente y condiciones contractuales del puesto (Herzberg).	Medida por los ítems 11 al 15 y 21 al 25 del cuestionario EDCO.	Beneficios, infraestructura, recursos, iluminación, ambiente físico	Encuesta - EDCO	Ordinal (Likert 1-5)	1.00–2.49: No favorable 2.50–3.49: Medianamente favorable 3.50–5.00: Favorable
	Estabilidad laboral	Grado de seguridad y permanencia en el empleo según la percepción del personal (Chiavenato, 2019).	Medida por los ítems 26 al 30 del cuestionario EDCO.	Contratación temporal, despidos, favoritismo, permanencia	Encuesta - EDCO	Ordinal (Likert 1-5)	1.00–2.49: No favorable 2.50–3.49: Medianamente favorable 3.50–5.00: Favorable
	Compromiso organizacional	Nivel de identificación y compromiso del trabajador con los objetivos y valores institucionales (Meyer & Allen, 1997).	Medida por los ítems 16 al 20 y 31 al 35 del cuestionario EDCO.	Interés institucional, recomendación, comprensión de metas, orgullo	Encuesta - EDCO	Ordinal (Likert 1-5)	1.00–2.49: No favorable 2.50–3.49: Medianamente favorable 3.50–5.00: Favorable

Anexo C: Cuestionario

ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Clima organizacional: Es un concepto clave en la gestión de instituciones y/o organizaciones, ya que influye directamente en el desempeño, la motivación y la satisfacción del personal en la organización.

A continuación, usted encontrará una prueba que consta de 40 preguntas, lo cual busca medir el clima organizacional en su institución.

Para contestar las preguntas lea cuidadosamente el enunciado u escoja solo una respuesta marcando con una X sobre la opción con la cual este de acuerdo, como se muestra en el siguiente ejemplo.

Mi jefa motiva al grupo de trabajo

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
		X		

Conteste absolutamente todas las preguntas evitando hacerlo al azar.

- La prueba es confidencial y anónima.
- Agradecemos su colaboración y honestidad en el desarrollo de la prueba.

PRUEBA EDCO	
I.- DATOS GENERALES.	Código de encuesta: _____
Sexo: Masculino: ___ Femenino: ___	Edad: _____
Cargo que desempeña: Enfermera: ___ Técnico: ___	
Años de experiencia en el centro quirúrgico	

1.	Los compañeros de trabajo tienen en cuenta mis opiniones.				
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
2.	Soy aceptado por mi grupo de trabajo.				
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
3.	Los compañeros de trabajo son distantes conmigo.				
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
4.	Los compañeros de trabajo me hacen sentir incómodo.				
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
5.	Los compañeros de trabajo valoran mis aportes.				
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
6.	Mi jefe crea una atmosfera de confianza en el trabajo.				
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
7.	El jefe es mal educado.				
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
8.	Mi jefe generalmente apoya las decisiones que tomo.				
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

9.	Las órdenes impartidas por el jefe son arbitrarias.			
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces
10.	El jefe desconfía del grupo de trabajo.			
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces
11.	Entiendo bien los beneficios que tengo en el trabajo.			
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces
12.	Los beneficios de salud que recibo en la empresa satisfacen mi necesidad.			
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces
13.	Estoy de acuerdo con mi remuneración.			
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces
14.	Mis aspiraciones se ven frustradas por las políticas del hospital.			
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces
15.	Los servicios de salud que recibo son deficientes.			
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces
16.	Realmente me interesa el futuro del lugar donde trabajo.			
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces
17.	Recomiendo a mis amigos el lugar donde trabajo como excelente sitio de trabajo.			

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
18.	Me avergüenza decir trabajo en este hospital.				
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
19.	Sin remuneración no trabajo horas extras.				
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
20.	Sería más feliz en otro hospital.				
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
21.	Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo.				
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
22.	El ambiente físico de mi sitio de trabajo es adecuado.				
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
23.	El entorno físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo.				
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
24.	Es difícil contar con recursos para realizar mi trabajo.				
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
25.	La iluminación del área de trabajo es deficiente				

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
26.	El hospital despide al personal sin tener en cuenta su desempeño				
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
27.	El hospital brinda estabilidad laboral.				
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
28.	El hospital contrata personal temporal.				
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
29.	La permanencia en el cargo depende de preferencias personales.				
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
30.	De mi buen desempeño depende la permanencia del cargo.				
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
31.	Entiendo de manera clara las metas del Hospital/centro quirúrgico.				
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
32.	Conozco bien como el hospital/centro quirúrgico está logrando sus metas.				
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
33.	Algunas tareas a diario asignadas tienen poca relación con las metas.				

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
34.	Los directores no dan a conocer los logros del hospital o centro quirúrgico.				
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
35.	Las metas del hospital o centro quirúrgico son poco entendibles.				
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
36.	El trabajo en equipo con otras áreas del hospital es bueno.				
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
37.	Las otras áreas hospitalarias responden bien a mis necesidades laborales.				
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
38.	Cuando necesito recursos o información de otras áreas las puedo conseguir fácilmente.				
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
39.	Cuando las cosas salen mal, las otras áreas son rápidas en culpar a otras.				
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
40.	Las otras áreas hospitalarias resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otras.				
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

Anexo D: Encuestados

Nº	PREGUNTAS	Enc1	Enc2	Enc3	Enc4	Enc5	Enc6	Enc7	Enc8	Enc9	Enc10	Enc11	Enc12	Enc13	Enc14	Enc15	Enc16	Enc17	Enc18	Enc19	Enc20	Enc21	Enc22	Enc23	Enc24	Enc25	Enc26	Enc27	Enc28	Enc29	Enc30	
1	Pregunta 1	4	5	3	5	5	2	3	3	3	5	4	3	5	2	4	2	4	5	1	4	2	5	4	1	1	3	3	2	4	4	
2	Pregunta 2	3	4	4	1	3	5	3	5	1	2	4	1	4	2	2	1	2	5	2	4	4	4	4	5	3	1	4	2	4	2	
3	Pregunta 3	2	4	5	2	2	4	2	2	4	4	1	5	5	2	5	2	1	4	4	4	5	1	5	5	1	1	1	1	4	3	
4	Pregunta 4	3	1	3	3	1	3	5	2	2	1	4	1	4	2	1	5	3	4	3	3	1	3	5	3	1	5	2	3	1	2	
5	Pregunta 5	2	4	5	3	1	4	5	4	5	5	3	5	4	5	3	3	4	2	2	5	1	5	4	4	4	4	4	3	2	4	
6	Pregunta 6	1	1	1	1	3	1	4	5	1	3	3	1	5	1	3	2	4	3	1	4	1	1	2	4	4	2	3	1	5	1	
7	Pregunta 7	1	3	1	2	2	4	5	1	1	3	2	5	4	2	4	3	3	1	5	4	2	3	1	1	4	3	5	3	4	4	
8	Pregunta 8	3	4	3	2	3	3	4	4	1	1	2	1	3	4	1	1	2	2	3	4	2	1	4	4	1	2	1	4	5	5	
9	Pregunta 9	3	1	1	3	3	3	4	1	4	3	1	4	4	3	1	3	1	5	2	2	2	3	5	1	4	1	4	1	5	4	
10	Pregunta 10	3	1	1	4	3	3	5	3	3	3	2	5	1	4	1	5	4	5	3	4	3	1	1	4	4	5	5	3	4	1	
11	Pregunta 11	5	5	1	5	3	4	1	4	5	5	1	3	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	2	1	1	1	3	5	2	2	
12	Pregunta 12	3	2	1	5	4	2	1	4	5	4	1	4	3	4	2	2	3	1	2	5	2	2	1	4	2	3	4	5	1	5	
13	Pregunta 13	4	4	4	5	4	5	4	3	4	5	2	4	2	3	1	3	4	2	2	5	2	5	1	4	5	1	2	2	1	2	
14	Pregunta 14	1	5	5	1	5	5	5	3	4	2	3	5	1	5	4	5	1	4	5	4	2	2	5	4	1	5	2	2	5	4	
15	Pregunta 15	2	4	2	2	3	2	1	5	5	4	2	1	4	3	4	4	2	3	4	1	1	5	3	3	5	4	3	1	1	2	
16	Pregunta 16	3	4	5	5	4	2	5	3	2	3	1	2	5	2	2	2	2	3	1	4	2	5	2	5	3	5	4	1	5	5	
17	Pregunta 17	1	4	2	5	1	3	1	3	4	2	1	5	4	1	5	1	3	1	1	1	1	4	1	5	3	3	1	4	4	5	1
18	Pregunta 18	3	4	1	4	4	3	2	5	5	3	4	1	4	3	5	4	5	1	5	5	2	2	2	5	3	5	3	3	2	4	
19	Pregunta 19	1	2	2	4	1	5	5	2	1	2	3	2	2	5	5	5	3	5	1	4	1	1	5	4	4	4	3	5	4	3	
20	Pregunta 20	2	2	3	3	5	5	2	4	2	4	4	5	1	1	3	5	4	1	4	1	1	1	5	2	4	5	5	5	5	5	
21	Pregunta 21	3	4	5	4	3	3	4	1	2	1	1	1	5	3	1	3	4	2	4	4	5	2	4	4	2	2	4	2	4	4	

22	Pregunta 22	5	1	4	3	1	1	1	5	4	5	4	5	5	3	5	2	3	5	1	2	2	2	3	5	5	1	1	2	1	3
23	Pregunta 23	5	2	1	3	3	1	5	1	2	1	3	1	5	4	1	5	5	3	5	5	5	5	2	2	3	1	5	1	1	3
24	Pregunta 24	5	5	4	1	1	2	4	2	2	2	3	3	2	4	1	4	5	3	1	1	5	5	2	3	3	4	2	2	2	2
25	Pregunta 25	3	3	2	4	1	1	4	2	3	1	5	5	4	2	1	2	1	4	4	5	2	5	2	5	3	3	3	3	1	3
26	Pregunta 26	4	4	1	3	3	3	5	2	5	2	3	3	5	5	2	4	2	5	5	1	5	1	4	2	2	1	2	5	3	1
27	Pregunta 27	2	1	1	3	5	1	2	4	1	1	3	5	4	2	4	2	5	2	3	3	3	3	4	5	2	2	3	3	1	5
28	Pregunta 28	4	2	1	1	2	4	1	1	5	4	1	4	2	3	1	5	2	4	2	1	4	3	2	1	5	4	2	2	3	3
29	Pregunta 29	5	5	1	1	5	5	4	3	1	3	3	5	4	2	4	4	3	4	1	3	1	2	3	2	3	5	4	5	2	4
30	Pregunta 30	3	4	1	4	1	4	1	2	5	3	4	5	3	3	1	2	2	5	2	4	2	5	2	4	1	5	1	1	1	3
31	Pregunta 31	3	1	5	4	4	2	5	3	1	2	4	3	3	1	4	5	3	1	5	4	3	5	5	5	3	3	2	4	1	5
32	Pregunta 32	2	1	2	3	5	1	1	1	1	1	2	5	3	3	3	3	2	4	5	1	4	3	4	5	1	1	5	5	3	1
33	Pregunta 33	4	2	2	5	3	2	1	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	2	3	3	3	4	4	2	3	3	5	4	3	2
34	Pregunta 34	2	3	4	2	5	2	1	1	4	3	4	4	4	4	5	5	2	1	4	2	1	3	5	1	3	1	5	5	2	4
35	Pregunta 35	1	1	3	5	1	5	1	2	4	1	5	2	1	3	4	1	2	3	2	2	3	2	3	1	3	3	4	3	3	1
36	Pregunta 36	4	5	1	1	5	3	2	4	2	5	1	1	4	1	1	4	4	5	1	1	5	3	3	3	5	1	5	5	3	2
37	Pregunta 37	1	3	2	2	4	1	2	3	4	1	5	3	2	2	3	2	4	1	4	2	5	1	1	3	3	5	1	5	3	3
38	Pregunta 38	1	4	2	3	3	4	4	5	5	2	2	1	5	3	5	3	4	5	4	2	2	1	5	4	3	2	2	3	4	4
39	Pregunta 39	5	5	1	2	5	4	3	4	2	4	1	2	3	1	2	3	1	1	2	5	1	1	3	4	2	2	5	5	2	5
40	Pregunta 40	3	2	5	2	4	1	2	1	5	1	2	4	5	2	5	3	1	3	2	4	5	1	5	2	5	1	2	5	4	2