

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

FACULTAD DE ENFERMERIA

UNIDAD DE POSGRADO



TESIS

Clima organizacional y calidad de vida laboral del profesional de enfermería en centro quirúrgico de la Clínica Virgen del Pilar, Sullana-Piura 2025.

PARA OBTENER EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN ÁREA DEL CUIDADO A LA PERSONA ENFERMERA ESPECIALISTA EN CENTRO QUIRÚRGICO ESPECIALIZADO CON MENCIÓN EN CENTRO QUIRÚRGICO.

Autoras:

Lic. Enf. Mendoza Tantaleán Talía Mildred

Lic. Enf. Amaya Dioses Any Tatiana

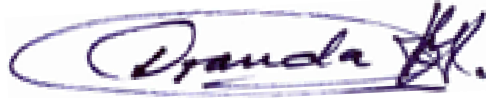
Asesora:

Mgtr. Rosa Augusta del Carmen Larios Ayala

Lambayeque, Perú

2026

APROBACIÓN POR JURADOS:



Dra. Lucia Aranda Moreno
Presidenta del Jurado



Dra. Tomasa Vallejos Sosa
Secretaria del Jurado



Dra. Nora Elisa Sánchez de García
Vocal del jurado



Mgtr. Rosa Augusta del Carmen Larios Ayala
Asesora

CONSTANCIA DE VERIFICACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo, Rosa Augusta del Carmen Larios Ayala, usuario revisor del documento titulado: "Clima organizacional y calidad de vida laboral del profesional de enfermería en centro quirúrgico de la Clínica Virgen del Pilar, Sullana-Piura 2025". Cuyas autoras son: Lic. Enf. Mendoza Tantaleán Talía Mildred y Lic. Enf. Amaya Dioses Any Tatiana, identificadas con documento de identidad N°72608677 y 75067276 respectivamente; declaro que la evaluación realizada por el programa informático, reporta un porcentaje de similitud de 19% y cumple con los parámetros establecidos respecto a la escritura con inteligencia artificial generativa, verificable en el Resumen de Reporte automatizado de similitud que se acompaña.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas dentro del porcentaje de similitud permitido no constituye plagio y que el documento cumple con integridad científica y con las normas para el uso de citas y referencias establecidas en los protocolos respectivos.

Se cumple con adjuntar el Recibo Digital a efectos de la trazabilidad respectiva del proceso.

Lambayeque, 25 de enero del 2026.



Mg. Rosa Augusta del Carmen Larios Ayala
DNI:17408071
Asesora.

Se adjunta:

- Resumen de Reporte automatizado de similitud
- Recibo Digital

RESUMEN DE REPORTE AUTOMATIZADO DE SIMILITUD

Clima organizacional y calidad de vida laboral del profesional de enfermería en centro quirúrgico de la Clínica Virgen del Pilar, Sullana-Piura 2025.

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	5%
2	Submitted to Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo Trabajo del estudiante	2%
3	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	1%
4	Submitted to Universidad de San Martín de Porres Trabajo del estudiante	1%
5	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	1%
6	Submitted to Universidad Mariano Gálvez de Guatemala Trabajo del estudiante	1%
7	Submitted to Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO Trabajo del estudiante	1%
8	Submitted to Universidad del Norte, Colombia Trabajo del estudiante	1%
9	Submitted to Universidad Nacional de Cajamarca Trabajo del estudiante	1%

Mg. Rosa Augusta del Carmen Larios Ayala
DNI:17408071
Asesora.

RECIBO DIGITAL



Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: Mendoza Tantaleán Talía Mildred Amaya Dioses Any Tatiana
Título del ejercicio: Quick Submit
Título de la entrega: Clima organizacional y calidad de vida laboral del profesional ...
Nombre del archivo: INFORME_TALIA_ENERO_26-26.docx
Tamaño del archivo: 3.72M
Total páginas: 52
Total de palabras: 9,968
Total de caracteres: 58,890
Fecha de entrega: 26-ene-2026 11:36p. m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega: 2864670462





Derechos de autor 2026 Turnitin. Todos los derechos reservados.

Mg. Rosa Augusta del Carmen Larios Ayala
DNI:17408071
Asesora.

ACTA DE SUSTENTACIÓN

00202

**UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO**
FACULTAD DE ENFERMERÍA
UNIDAD DE POSGRADO
Accreditada con Resolución N° 110-2018-SIME/ACE/CDAHP



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL

Libro de Acta N° 04 Expediente IP 712-2026-LAMEFED Folio N° 202
Licenciada MENORA TANALEÁN TAVÍA MILDRED - AMAYA DIDSEY ANYTATIANA
Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo - Lambayeque, a las 10.30 p.m.
hora del día 27 de agosto 2026, Los señores Miembros del Jurado designados
mediante Resolución N° 041-2025-UNPG-FE-D
PRESIDENTE: Dra. LUCIA ARALDA MORENO
SECRETARIO: Dra. TOMASA VALLETES SOSA
VOCAL: Dra. ROSA AUGUSTA DEL CARMEN LARIOS AYALA

Encargados de recepcionar y dictaminar la Tesis titulada:
CUIDA ORGANIZACIONAL Y CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN CENTRO QUIRURGICO DE LA CLINICA VIRGEN DEL PILAR, SUKAMA - PURA SOSA patrocinada por el profesor

(a) DR. ROSA AUGUSTA DEL CARMEN LARIOS AYALA
Presentada por el (los) Licenciados (as):
MENORA TANALEÁN TAVÍA MILDRED
AMAYA DIDSEY ANYTATIANA

Para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional ENFERMERA ESPECIALISTA EN CENTRO QUIRURGICO ESPECIALIZADO CON NEURONIA EN CENTRO QUIRURGICO

Sustentada la Tesis, formuladas las Preguntas por parte de los señores Miembros del Jurado, dadas las respuestas y aclaraciones por el (los) sustentante (s) y el Patrocinador, el Jurado, después de deliberar, declaró APROBADO por UNANIMIDAD la tesis con el calificativo de: MUY BUENO (12) debiendo consignarse en los ejemplares del informe las sugerencias hechas en la sustentación.

Terminado el acto se levantó la presente Acta y para mayor constancia firman los que en ella intervinieron.

LUCIA ARALDA MORENO
PRESIDENTE

Tomasa Valletes Sosa
SECRETARIO

Rosa Augusta del Carmen Larios Ayala
VOCAL

Rosa Augusta del Carmen Larios Ayala
PATROCINADOR

FE DE ERRATAS: ANYTATIANA, DEBE DECIR: ANY TATIANA.

INDICE

APROBACIÓN POR JURADOS:	2
CONSTANCIA DE VERIFICACIÓN DE ORIGINALIDAD	3
RESUMEN DE REPORTE AUTOMATIZADO DE SIMILITUD	4
RECIBO DIGITAL	5
ACTA DE SUSTENTACIÓN	6
INDICE	7
DEDICATORIA	8
AGRADECIMIENTO	9
INFORMACIÓN GENERAL	10
RESUMEN	11
ABSTRACT	12
INTRODUCCIÓN	13
CAPÍTULO I: DISEÑO TEÓRICO	17
1.1. Antecedentes de la investigación	17
1.2. Bases teóricas:	19
1.3. Bases Conceptuales	24
CAPÍTULO II: DISEÑO METODOLÓGICO	28
2.1. Diseño de contrastación de hipótesis	28
2.2. Población, muestra y muestreo	29
2.3. Técnica, instrumentos y materiales de recolección de datos	29
2.4. Método de procesamientos y análisis de datos	31
2.5. Principios éticos	31
CAPÍTULO III: RESULTADOS	32
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN DE RESULTADOS	35
CONCLUSIONES	39
RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	41
ANEXOS	47

DEDICATORIA

A Dios, por darme la fortaleza y sabiduría para seguir logrando mis objetivos. Gracias a su amor infinito por guiarme cada día en mi vida.

A mi familia, por su amor y fortaleza que me permite seguir superándonos; por confiar en mi para lograr mis objetivos de superación.

A mi hija, por ser mi motor y motivo en cada paso y etapa de mi vida.

A mis amigos, por motivarme a seguir adelante a pesar de las circunstancias

Any Amaya

A mis padres por haberme inculcado valores, principios fundamentales, así como por el apoyo y la motivación constante a lo largo de mi formación académica, los cuales fueron determinantes para el logro de mis objetivos profesionales.

A mi hija quien ha sido mi principal fuente de motivación y fortaleza para perseverar en mi proceso de superación personal y académica, impulsándome a no desistir y a esforzarme por llegar a ser un ejemplo para ella.

Talía Mendoza

AGRADECIMIENTO

A Dios por guiarnos durante el proceso de formación profesional y brindarnos fortaleza, sabiduría y protección para la culminación de la presente investigación.

A nuestros padres por su apoyo permanente, confianza y acompañamiento constante a lo largo de nuestra formación. Su respaldo moral y emocional fue fundamental para alcanzar este logro académico.

A nuestra asesora Mgtr. Rosa Augusta del Carmen Larios Ayala por la orientación académica, dedicación y valiosos aportes metodológicos, los cuales contribuyeron significativamente al desarrollo y culminación del presente trabajo de investigación.

A los miembros del jurado evaluador, por su análisis objetivo, imparcial y riguroso, así como por las observaciones y recomendaciones brindadas, las cuales permitieron fortalecer la calidad académica de la presente investigación.

A los licenciados de enfermería de la Clínica Virgen del Pilar de Piura, por su disposición y colaboración durante la recolección de datos, cuya participación fue indispensable para la ejecución del presente estudio.

Las autoras.

INFORMACIÓN GENERAL

Título: Clima organizacional y calidad de vida laboral del profesional de enfermería en centro quirúrgico de la Clínica Virgen del Pilar, Sullana-Piura 2025.

Autoras:

Lic. Enf. Mendoza Tantaleán Talía Mildred

Correo: tmendozat@unprg.edu.pe

Lic. Enf. Amaya Dioses Any Tatiana

Correo: aamaya@unprg.edu.pe

Asesora:

Mgtr. Rosa Augusta del Carmen Larios Ayala

Correo: rlarios@unprg.edu.pe

ORCID: 0000-0003-1464-5435.

Línea de investigación:

Ciencias de la Salud.

Lugar:

Clínica Virgen del Pilar, Sullana-Piura 2025.

Duración estimada de la investigación:

Fecha de inicio: Enero 2025

Fecha de término: Abril 2026

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación que existe entre el Clima organizacional y calidad de vida laboral del profesional de enfermería en centro quirúrgico de la Clínica Virgen del Pilar, Sullana-Piura 2025. **Metodología:** se empleó un enfoque cuantitativo, con un diseño descriptivo de corte transversal, la población muestral estuvo constituida por 30 profesionales de enfermería pertenecientes al servicio de centro quirúrgico. **Resultados:** descriptivamente, se observó que la mayoría del personal percibía un Clima Organizacional desfavorable principalmente en las dimensiones de cultura organizacional y apoyo directivo asociada a una calidad de vida laboral baja predominando la carga laboral. No obstante, la prueba de hipótesis de correlación, utilizando el coeficiente de Rho de Superman, arrojó un valor de correlación muy débil ($p=0,111$) con una no significancia estadística ($p=0,560$). Por lo tanto, no se encontró evidencia que respalde una relación significativa entre el Clima Organizacional y la Calidad de vida Laboral en la población estudiada. **Conclusiones:** A pesar de las coincidencias de percepciones negativas en ambas variables a nivel descriptivo, este estudio no encontró evidencia estadísticamente significativa de una relación entre el Clima Organizacional y la Calidad de Vida Laboral del profesional de enfermería en centro quirúrgico. Esto implica que la insatisfacción en el clima y la baja Calidad de Vida Laboral podrían estar influenciadas por otros factores no medidos.

Palabras clave: Ambiente de Trabajo; Calidad de Vida; Personal de Enfermería; Quirófanos.

ABSTRACT

Objective: To determine the relationship between organizational climate and quality of work life among nursing professionals in the surgical center of the Virgen del Pilar Clinic, Sullana-Piura, 2025. **Methodology:** A quantitative approach was used, with a descriptive cross-sectional design. The sample consisted of 30 nursing professionals from the surgical center. **Results:** Descriptively, it was observed that most staff members perceived an unfavorable organizational climate, primarily in the dimensions of organizational culture and management support, associated with a low quality of work life, predominantly due to workload. However, the correlation hypothesis test, using Spearman's Rho coefficient, yielded a very weak correlation value ($p=0.111$) with no statistical significance ($p=0.560$). Therefore, no evidence was found to support a significant relationship between organizational climate and quality of work life in the studied population. **Conclusions:** Despite the overlap in negative perceptions regarding both variables at a descriptive level, this study did not find statistically significant evidence of a relationship between Organizational Climate and Quality of Work Life among nursing professionals in a surgical center. This implies that dissatisfaction with the work climate and low Quality of Work Life could be influenced by other unmeasured factors.

Keywords: Work Environment; Quality of Life; Nursing Staff; Operating Rooms.

INTRODUCCIÓN

En el contexto actual de las organizaciones de salud, el cumplimiento eficiente de metas institucionales no depende únicamente de recursos materiales o tecnológicos, sino fundamentalmente de factores organizacionales y humanos, entre los cuales destacan el clima organizacional y la calidad de vida laboral (CVL). Estas variables constituyen indicadores estratégicos del funcionamiento interno de una institución, ya que influyen directamente en el desempeño del talento humano, la satisfacción laboral y la calidad del servicio brindado (1).

El clima organizacional se configura como un elemento determinante en la dinámica institucional, al reflejar las percepciones compartidas que los trabajadores tienen sobre la estructura, liderazgo, comunicación, cultura y relaciones interpersonales dentro de la organización. Un clima organizacional adecuado favorece la motivación, el compromiso y la productividad; mientras que un clima desfavorable puede generar desmotivación, conflictos internos, bajo rendimiento y resistencia al cambio.

En el ámbito internacional, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sostiene que un entorno laboral seguro, saludable y participativo no solo constituye un derecho fundamental de los trabajadores, sino que además fortalece la lealtad institucional, incrementa la productividad y mejora los resultados organizacionales (2). En esta línea, la calidad de vida laboral se entiende como la percepción subjetiva del trabajador respecto a su bienestar físico, psicológico y social dentro del entorno laboral, así como las oportunidades de desarrollo profesional y equilibrio entre vida personal y trabajo (3).

En el sector salud, estas variables adquieren especial relevancia debido a la alta demanda asistencial, la presión emocional y la responsabilidad ética inherente al cuidado de la vida humana. Los constantes cambios en los sistemas sanitarios, la sobrecarga de trabajo y las limitaciones estructurales pueden impactar negativamente en el bienestar del personal, repercutiendo directamente en la calidad y seguridad de la atención al paciente (4).

En el Perú, el Ministerio de Salud ha reconocido esta problemática mediante la implementación del documento técnico “Metodología para el estudio del Clima

Organizacional”, el cual establece dimensiones fundamentales como diseño organizacional, cultura organizacional y potencial humano, promoviendo la evaluación sistemática del ambiente laboral como herramienta de mejora institucional. Sin embargo, en el ámbito privado, especialmente en clínicas locales, aún se evidencian limitaciones en la evaluación estructurada de estas variables (5).

Dentro del sistema sanitario, el profesional de enfermería constituye un grupo particularmente vulnerable al desgaste laboral, debido a la naturaleza continua del cuidado, la carga emocional y la presión asistencial. En el caso específico del centro quirúrgico, el entorno es altamente demandante, caracterizado por jornadas prolongadas, responsabilidad técnica especializada, coordinación interdisciplinaria y toma de decisiones bajo presión. Las enfermeras instrumentistas pueden enfrentar escasez de personal, presupuestos limitados y sobrecarga de funciones al cubrir múltiples salas quirúrgicas, situación que incrementa el estrés laboral y el riesgo de agotamiento físico y emocional (6).

Un profesional de enfermería con buena calidad de vida y un clima organizacional favorable se mostrará seguro, motivado y capaz de afrontar situaciones adversas, lo que es vital para la planeación, organización y provisión de recursos en el complejo entorno del centro quirúrgico. Si se hace lo contrario puede producirse efectos negativos al realizar procedimientos y menoscaba la satisfacción de los usuarios (7).

En ese sentido en el centro quirúrgico de la Clínica Virgen del Pilar, Sullana-Piura, profesionales de enfermería expresaron:

“En varias ocasiones hemos tenido que realizar turnos de más fuera de nuestras programaciones o más de doce horas”, “Nuestra jefa es muy autoritaria y no nos permite tener cambios para una mejora”, “algunas veces necesitaba el apoyo para realizar cambios de turnos, pero la falta de trabajo en equipo impide llegar a una adecuada comunicación”, “no tenemos una adecuada relación entre compañeras de trabajo”, entre otras.

Estas expresiones evidencian una posible relación negativa entre un clima organizacional percibido como deficiente (caracterizado por autoritarismo y falta de trabajo en equipo)

y la calidad de vida laboral del personal (evidenciada por la sobrecarga y la insatisfacción).

Ante los hechos descritos surgen preguntas preliminares: ¿El Clima Organizacional es positivo para el profesional de enfermería que labora en el centro quirúrgico de la Clínica Virgen del Pilar, Sullana-Perú? ¿Qué condiciones reúne la infraestructura para el cuidado de enfermería? ¿La vida laboral del profesional de enfermería en el centro quirúrgico de la Clínica Virgen del Pilar, Sullana-Perú es facilitada para la labor que desempeñan?

Frente a la situación problemática descrita, surge la interrogante central que guiará esta investigación: ¿Cuál es la relación del Clima Organizacional y la Calidad de vida Laboral del profesional de enfermería en el centro quirúrgico de la Clínica Virgen del Pilar, Sullana-Perú?

El objetivo general de la presente investigación fue determinar la relación que existe entre el Clima organizacional y calidad de vida laboral del profesional de enfermería en centro quirúrgico de la Clínica Virgen del Pilar, Sullana-Piura 2025. Los objetivos específicos fueron identificar el clima organizacional percibido por el profesional de enfermería del centro quirúrgico de la Clínica Virgen del Pilar, Sullana-Piura 2025; identificar la calidad de vida laboral del profesional de enfermería en centro quirúrgico de la Clínica Virgen del Pilar, Sullana-Piura 2025 y relacionar el Clima organizacional y calidad de vida laboral del profesional de enfermería en centro quirúrgico de la Clínica Virgen del Pilar, Sullana-Piura 2025.

El presente estudio tiene importancia social y práctica para la Clínica Virgen del Pilar. La relevancia práctica al ser un estudio descriptivo-correlacional ofrecerá datos objetivos y específicos que se vinculan con la insatisfacción laboral, las quejas sobre la carga laboral y el bajo potencial humano en el centro quirúrgico. Los resultados no se limitarán a ser de carácter general; por el contrario, constituirán la base para el diseño de un plan de intervención orientado a mitigar los conflictos de autoridad y la sobrecarga laboral, optimizar la prestación del servicio y, en consecuencia, mejorar el rendimiento laboral.

La relevancia social donde los profesionales de enfermería son el pilar de la atención quirúrgica. Un ambiente de trabajo desfavorable impacta directamente la seguridad y la eficacia del cuidado brindado a las personas de la comunidad de Sullana.

Será trascendente a nivel local, siendo el primer antecedente documentado en la clínica Virgen del Pilar y sirviendo de base para futuras investigaciones que busquen replicar o profundizar el estudio de estas variables.

El objeto de estudio es; la relación entre el clima organizacional y la calidad de vida laboral del profesional de enfermería que labora en el centro quirúrgico de la Clínica Virgen del Pilar de Sullana.

La estructura del informe es: Introducción. Capítulo I: diseño teórico: antecedentes, bases teóricas, conceptuales, Capítulo II: diseño metodológico, Capítulo III: interpretación de resultados; Capítulo IV: discusión. Conclusiones y Recomendaciones.

CAPÍTULO I: DISEÑO TEÓRICO

1.1. Antecedentes de la investigación

Internacional

Del Ángel et al. (8) realizaron un estudio de investigación en Veracruz, México, cuyo objetivo fue analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal que trabaja en una institución de salud. Obtuvieron como resultados que el 56% refiere que el clima laboral debe mejorar, con respecto a las dimensiones relaciones interpersonales, sentido de pertinencia, disponibilidad de recursos, claridad y coherencia. Con respecto a la variable satisfacción laboral en las dimensiones supervisión, ambiente de trabajo y satisfacción intrínseca del trabajo refieren estar muy satisfechos en un 43%, 46,8% y 53,9% respectivamente. Concluyeron los investigadores que existe una correlación positiva entre la percepción del clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud.

Ojeda et al. (9) desarrollaron una investigación con el “objetivo de analizar la calidad de vida laboral del personal de enfermería de un hospital privado del estado de Yucatán”. Obteniéndose como resultados que el 56% casi siempre está satisfecho, 50% siente orgullo, 60,7% disfruta ayudar y el 72,6% está feliz por la profesión escogida. Por otro lado, el 63,1% de enfermeras presento un nivel de calidad de vida alto. Respecto a la correlación entre las dimensiones de la calidad de vida laboral correspondiente a la satisfacción por compasión y el síndrome de quemado encontraron correlación inversa moderada con un valor de R de Pearson de 0.421 y $p= 0,000$. Concluyeron que existe una relación inversa moderada entre las dimensiones de la calidad de vida laboral, lo que indica que la satisfacción puede provenir del apoyo y los recursos, así como del desarrollo de estrategias eficaces.

Cárdenas et al. (10), llevaron a cabo una investigación en México, con el objetivo de Identificar la percepción de clima y calidad de vida laboral en el personal de enfermería. Obteniendo como resultado que el 47% se encuentra satisfecho con sus supervisores, con respecto a la motivación y liderazgo el 50% muestra indiferencia, 34,5% refieren apatía, el 53,4% refiere que sus jefes conocen la manera como resolver un problema. Asimismo, mostró que el 63,8% refiere que su trabajo es estimulante, 56,9% se siente valorado y el 55,2% se siente tomado en cuenta. Por

otro lado, el 36,3% presenta una calidad de vida laboral mediana y el 29,3% un nivel de calidad de vida laboral alto; el 84,5% percibe una carga de trabajo excesiva, 72,4% siente presión y el 53% siente que le falta el tiempo. Concluyeron que el clima laboral y la calidad de vida de los profesionales se relacionan significativamente de acuerdo con los valores encontrados en las pruebas inferenciales.

Mendoza et al. (11) realizaron un trabajo de investigación en Chile, con la intención de evaluar el impacto del clima organizacional y la satisfacción laboral de trabajadores de la salud en un Hospital del Sur de Chile. Obtuvieron como resultados que la satisfacción vital variaba con la edad del participante, por otro lado, observaron que el clima organizacional mediado por la satisfacción laboral tiene un efecto directo y positivo sobre la satisfacción de vida de los trabajadores comprobado estadísticamente. La correlación fue evaluada mediante el coeficiente Pearson, y obtuvieron un valor de 0.529 para la satisfacción laboral y de 0.396 para la calidad de vida laboral en relación con la edad, ambos con un nivel de significancia de $p < 0.05$. Estos resultados indican que dichas variables tienden a incrementarse a medida que aumenta la edad.

Nacional.

Palomino (12), laboró una investigación en Lima, Determinar la influencia del clima organizacional en la calidad de vida profesional del personal asistencial de un Hospital nivel II en Andahuaylas. Los resultados indicaron que el clima organizacional presenta un nivel en riesgo con un 58,8%, de acuerdo con las dimensiones comportamiento y estructura organizacional y estilos de dirección presentaron un nivel de riesgo en 64,7%, 52% y 73,5% respectivamente. Por otro lado, los resultados de la variable calidad de vida profesional fueron que el 67,6% presentó un nivel alto y 25,5% un nivel mediano. Las conclusiones fueron que hay influencia significativa entre el clima organizacional y la calidad de vida profesional del personal del Hospital de Andahuaylas.

Alfaro et al.(13) elaboraron una investigación cuyo propósito fue determinar si existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Daniel Alcides Carrión. Obtuvo como resultados: el 48.3%

de los profesionales de enfermería creen que el ambiente organizacional es inadecuado, seguido de un 46,0% como regular y solo el 5,7% de los encuestados lo perciben como bueno, con un nivel de significancia de 0.00 y la rho de Spearman de 0,634. Concluyó que existe una correlación significativa entre la cultura organizacional en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2022 y el nivel de productividad alcanzado por el personal de enfermería del mismo.

En Lima, Garces (14) realizó una investigación entre el clima organizacional y motivación laboral del profesional de Enfermería de un Hospital de Lima. Los resultados indicaron que la mayoría (66,2%) de enfermeros refieren un clima organizacional adecuado, mientras que el 28.6% se encuentra en un nivel de riesgo y el 5.3% lo declaran como inadecuado, según las dimensiones comportamiento organizacional se encontró una relación positiva baja con la calidad de vida y motivación laboral con un r de 0,215. Las conclusiones indicaron que no existe relación entre el clima organizacional y la motivación laboral ($r=0.160$), debido al valor de Sig. Determinado que es .065 por ser mayor a $\alpha = 0.05$.

1.2. Bases teóricas:

Chiavenato define, “el clima organizacional son las cualidades o atributos del ambiente de trabajo que son percibidos por los individuos que forman parte de la entidad y que tiene impacto directo en el accionar de los trabajadores” (15). Es por ello que el clima organizacional es “la base del crecimiento de un hospital pues dinamiza sus procesos, promueve la integración de los equipos, la solución de los conflictos provee técnicas comunicativas, y fortalece el liderazgo de todos los trabajadores” (16).

Este estudio se fundamentó en la Teoría del Clima Organizacional de Likert, la cual plantea que el comportamiento de los subordinados se configura en función directa del estilo administrativo y de las condiciones organizacionales percibidas (17).

La teoría mencionada es una de las más dinámicas y explicativas del clima organizacional, en una organización la productividad, ausentismo, tasas de rotación, rendimiento, satisfacción de los empleados, influye sobre la percepción que tienen

los trabajadores. Es por ello Likert propuso una teoría de análisis y diagnóstico del sistema organizacional basado en una trilogía de variables causales que son variables independientes que indican la evolución de una organización, luego las variables intermedias que miden el estado interno de la empresa y las variables finales que surge como resultado del efecto de las variables causales y las intermedias. Están orientada a establecer los resultados obtenidos por la organización (17).

La articulación entre las distintas variables analizadas permite identificar dos grandes categorías de clima organizacional, cada una con subdivisiones específicas (18).

Clima organizacional autoritario:

Se observa en el **Sistema I.- autoritarismo explotador**, En este sistema la dirección no tiene confianza en sus empleados. La mayor parte de las decisiones y de los objetivos se toman en las autoridades de la organización. Las funciones se distribuyen de manera descendente (19).

Sistema II: Autoritarismo paternalista. En este enfoque, la dirección mantiene una confianza limitada y condescendiente hacia sus trabajadores, similar a una relación jerárquica rígida. Las decisiones estratégicas se concentran en los niveles superiores, aunque se delegan algunas determinaciones operativas a mandos intermedios (19).

Clima organizacional participativo

Sistema III: Consultivo. Este sistema se caracteriza por una mayor apertura de la dirección hacia sus colaboradores, con una confianza más sólida en su capacidad. Aunque las políticas generales siguen definiéndose en los niveles directivos, los empleados tienen margen para decidir en asuntos particulares dentro de sus áreas. Predomina una comunicación descendente, pero con mayor retroalimentación que en los sistemas autoritarios (19).

Sistema IV: Participación en grupo. En este tipo, la dirección deposita plena confianza en el personal y promueve que la toma de decisiones se distribuya de manera amplia en la organización. La comunicación fluye en todas las direcciones vertical y horizontal, y se incentiva la colaboración, el trabajo en equipo y la

corresponsabilidad. La motivación se basa en la participación, el establecimiento conjunto de metas, la mejora continua y la evaluación orientada al logro. Las relaciones entre superiores y subordinados se sustentan en la confianza y el respeto mutuo (19).

En síntesis, los cuatro sistemas propuestos por Likert representan diversas maneras de gestionar una organización. El autor plantea que los mejores niveles de productividad y eficiencia se alcanzan cuando predomina el sistema IV, dado que su coherencia con un estilo de gestión participativo fortalece el rendimiento. En contraste, cuanto más se acerca una organización al sistema I —de carácter altamente autoritario— mayor es el riesgo de ineficiencia y dificultades financieras. Por ello, se recomienda que las instituciones avancen progresivamente hacia un modelo de participación plena (20).

Respecto a las dimensiones del clima organizacional : para el MINSA (21) existen tres dimensiones que se deben tener en cuenta estos son:

1. **Cultura Organizacional:** Una organización debe tener en cuenta el trabajo del personal comprometidas con los objetivos, para que esto ocurra se considerará el ambiente, las normas y los patrones de comportamiento lo que se convierte en la cultura de esa organización, para que sea productiva y eficiente; asimismo deberá integrar la identidad, motivación, conflicto y cooperación (21).
2. **Diseño Organizacional (estructura):** las organizaciones según Chester Berbard, son “un sistema de actividades o fuerzas conscientemente coordinadas de dos o más personas” y para el éxito se tendrá en cuenta: la coordinación de esfuerzos, un objetivo común, la división del trabajo y una jerarquía de autoridad lo que generalmente se denomina estructura de la organización. Conformado por las siguientes dimensiones: Estructura, toma de decisiones, comunicación organizacional y remuneraciones (21).
3. **Potencial humano:** Constituye el sistema social interno de la organización, que este compuesto por individuos y grupos tanto grandes como pequeños.

Las personas son seres vivientes, pensantes y con sentimientos que conforman la organización y esta existe para alcanzar sus objetivos: conformado por las dimensiones: Liderazgo, innovación, recompensa y confort (21).

En relación a la calidad de vida laboral (CVL) Cruz Velazco JE (22) “La calidad de vida laboral tiene que ver con la satisfacción, la salud y el bienestar del trabajador, así como con todo lo relacionado con su entorno laboral”, situación que es expresada por los empleados de una organización sobre su grado de satisfacción o insatisfacción con respecto al medio ambiente en el que laboran, lo que resulta en una evaluación del grado de bienestar y el desarrollo que estas condiciones generan en los recursos humanos, la misma que cuando es negativa, en términos generales, impacta en el óptimo funcionar de la empresa (22).

Castro et al. en su estudio ha encontrado que para la (OIT) un trabajo decente, sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres (23).

La Organización Mundial de la Salud, citado por Botero et al. (24) definió la calidad de vida como la percepción individual de la propia posición en la vida dentro del contexto del sistema cultural y de valores en que se vive y en relación con sus objetivos, esperanzas, normas y preocupaciones.

Mendoza (25) en su estudio menciona que respecto a las dimensiones de la calidad de vida laboral se proponen las siguientes:

- a) **Cargas laborales:** afirma que los enfermeros al pasar por una sobrecarga laboral, los pacientes pueden verse afectados por la atención que se le presta, éstas pueden ser de manera directa o indirecta, incidencia en la calidad del

cuidado que se ve disminuido, como consecuencia de estar expuestos a daños emocionales o físicos, en el desempeño de su jornada de trabajo (25).

- b) **Motivación intrínseca:** implica las acciones que se deben realizar a entera satisfacción, sin presencia de incentivo alguno o de retribución a cambio. Las personas cuando se integran al aspecto laboral, lo hacen porque tienen la necesidad de lograr su sobrevivencia, de tener la posibilidad de progresar personalmente; pero para esto debe recibir motivaciones, siendo primordiales que las provea la administración del personal, como consecuencia de un conocimiento cabal del tema y lo más importante dominarlo, porque esto hace que la cultura organizacional en la organización se haga presente en forma sólida y confiable (25).

- c) **El apoyo directivo** se refiere a las acciones que realizan los responsables de la gestión institucional, en este caso, del ámbito sanitario para brindar contención y respaldo emocional al personal. Este acompañamiento favorece la calidad del servicio ofrecido a los pacientes y contribuye a un clima organizacional más estable y armónico. Asimismo, implica promover el trabajo colaborativo, reducir los niveles de ausentismo y fortalecer las competencias laborales de cada profesional de salud, orientando dichos esfuerzos a mejorar su desempeño global (25).

Considerando lo que se ha redactado anteriormente la relación del clima organizacional y calidad de vida laboral, del profesional de enfermería es fundamental en las organizaciones, es importante enfocarse en el ambiente laboral para que los profesionales se sientan eficientes y orgullosos de su labor ya que esto les permitirá adaptarse con mejor a los objetivos organizacionales y requerimientos laborales; cabe destacar a Callista Roy citado por Guillen et al.(26), define al entorno laboral como condicionante que puede afectar el comportamiento y desarrollo individual, así como es la adaptación al mismo generando actitudes, positiva o negativas.

El personal de enfermería se enfrenta todos los días a situaciones diversas, ya que cada paciente es un caso diferente; por lo tanto, resulta esencial abordar las

eventualidades, transmitiendo la confianza necesaria para que estos expresen lo que sienten puedan ser motivados a recuperarse de sus afecciones. La **motivación laboral** constituye un componente esencial en cualquier institución, ya que influye directamente en el cumplimiento de las funciones y en la eficiencia de los procesos que sostienen su funcionamiento. Por ello, los factores que la potencian requieren ser gestionados adecuadamente para favorecer el crecimiento profesional del personal de salud y, en consecuencia, mejorar de manera progresiva la calidad de atención ofrecida.

En cuanto al **centro quirúrgico**, este se define como el entorno en el que el personal de enfermería desarrolla sus actividades asistenciales en roles como instrumentista o circulante. Debido a las características del servicio, estos profesionales suelen permanecer de pie durante periodos prolongados, que pueden variar entre seis y doce horas por turno.

Algunas de ellas, a veces realizan dos turnos diarios consecutivos; lo que les genera un fuerte cansancio, estrés y dolores intensos de espalda, que afectan directamente su rendimiento laboral.

1.3. Bases Conceptuales

Variable Independiente:

Clima organizacional: son las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que este se da, las relaciones interpersonales que tiene lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales e informales que afectan a dicho trabajo (21). Integrada por tres dimensiones cada una de ellas con sus indicadores a evaluar.

Cultura organizacional: conjunto de valores, creencias y entendimientos que los integrantes de una organización tienen en común (21). Conformada por 3 dimensiones: 1. la identidad como sentimiento de pertenencia a la organización, 2. el **conflicto y cooperación** que se refiere al nivel de colaboración que se observa entre los empleados en el ejercicio de su trabajo y cuentan con los materiales y recursos

humanos 3. La **motivación**: que lleva a los empleados a trabajar más o menos intensamente dentro de la organización.

Diseño organizacional (estructura): son “un sistema de actividades o fuerzas conscientemente coordinadas de dos o más personas”, la división del trabajo y una jerarquía de autoridad, lo que generalmente se denomina estructura de la organización (27). Teniendo en cuenta 4 dimensiones. 1. La **estructura** está dada por la percepción de los miembros de la organización sobre las reglas, procedimientos, tramites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo, 2. La **toma de Decisiones** que se toman en el interior de la organización, así como el papel de los empleados en este proceso, 3. La **comunicación Organizacional**, esta dimensión se basa en las redes de comunicación dentro de la organización, así como la facilidad que tienen los empleados de hacer que se escuchen sus quejas, 4. La remuneración: este aspecto se apoya en la forma en que son retribuidos con remuneraciones acorde al desempeño de los trabajadores.

Potencial humano: comprende a personas y grupos tanto grandes como pequeños, que conforman la organización y que tienen sentimientos para alcanzar sus objetivos (27). Para su desarrollo está conformado por 4 dimensiones. **Liderazgo**: influencia ejercida por ciertas personas especialmente los jefes, en el compartimiento de otros para lograr resultados. No tiene un patrón definido, pues va a depender de muchas condiciones que existen en el medio social como: valores, normas y procedimientos, además es coyuntural. **Innovación**: esta dimensión cubre la voluntad de una organización de experimentar cosas nuevas y de cambiar la forma de hacerlas. **Recompensa**: es la medida en el que la organización utiliza más el premio que el castigo, esta dimensión puede generar un clima apropiado en la organización, pero siempre y cuando no se castigue sino se incentive al empleado a hacer bien su trabajo y si no hace bien se le impulse a mejorar en el mediano plazo. **Confort**: esfuerzos que realiza la dirección para crear un ambiente físico sano y agradable.

Para la medición de esta variable independiente se aplicará un baremo estructurado en tres niveles.

- **Bueno**: de 130 a 140 puntos.
- **Regular**: de 65 a 102 puntos

- **Malo:** de 28 a 64 puntos

La puntuación obtenida dependerá de las respuestas registradas en el instrumento, el cual se califica mediante la siguiente escala:

1=Nunca, 2=Casi nunca, 3=A veces, 4=Casi siempre y 5=Siempre.

Variable dependiente:

Calidad de vida laboral: la calidad de vida laboral se refiere a las condiciones y factores que afectan el bienestar de los trabajadores en su lugar de trabajo. Esto incluye aspectos como la seguridad laboral, las condiciones físicas del entorno, la carga de trabajo, las oportunidades de desarrollo profesional, la equidad en el trato, y la capacidad de los empleados para equilibrar su vida personal y profesional (28).

Carga laboral: está constituida por el conjunto de actividades a cumplir y que involucran el estado físico y mental. (29).

Motivación intrínseca: es comprendido como la pasión que surge desde el interior del mismo individuo para realizar acciones de motivación sin esperar a cambio incentivos externos. Es decir la motivación intrínseca nace del mismo individuo con el objetivo de sentirse realizado (30).

Apoyo directivo: percibe el reconocimiento y apoyo por parte de los superiores en una empresa por el esfuerzo y trabajo realizado, es uno de los factores que influyen en el rendimiento y productividad del trabajador y sobre todo aportan en su crecimiento personal y profesional (30).

Para la medición de esta variable independiente se aplicará un baremo estructurado en tres niveles.

- **Bueno:** de 128 a 175 puntos.
- **Regular:** de 82 a 127 puntos
- **Malo:** de 35 a 81 puntos

La puntuación obtenida dependerá de las respuestas registradas en el instrumento, el cual se califica mediante la siguiente escala:

1 = Nada, 2=Algo, 3=A veces, 4= Bastante y 5=Mucho.

Objeto de la investigación

El objeto de investigación del estudio se centra en el análisis de la relación entre el clima organizacional y la calidad de vida laboral del profesional de enfermería que labora en centro quirúrgico, considerando las particularidades del entorno hospitalario caracterizado por alta demanda asistencial, toma de decisiones, trabajo interdisciplinario y exposición constante a factores estresores. La investigación busca determinar la relación del clima organizacional y la calidad de vida laboral, contribuyendo al bienestar, compromiso y desempeño de los profesionales.

Operacionalización de la variable

Variable	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Variable independiente: Clima Organizacional	Cultura organizacional	Identidad Conflicto y cooperación Motivación	Bueno: 103 – 140
	Diseño organizacional	Estructura Toma de decisiones Comunicación organizacional Remuneración	Regular 65 – 102
	Potencial Humano	Liderazgo Innovación Recompensa Confort	Malo 28 - 64
Variable dependiente: Calidad de vida laboral	Carga laboral	Sobrecarga de trabajo Presión en el trabajo Estrés	Bueno: 128 – 175
	Motivación intrínseca	Satisfacción en el trabajo Sueldo Autonomía Seguridad	Regular. 82 – 127
	Apoyo directivo	Reconocimiento Confianza Creatividad Motivación	Malo: 35 - 81

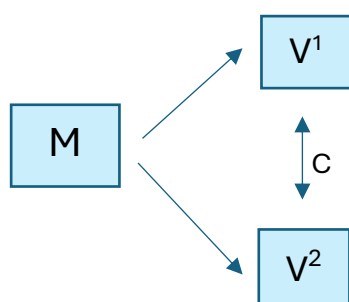
CAPÍTULO II: DISEÑO METODOLÓGICO

2.1. Diseño de contrastación de hipótesis

La presente investigación se realizó bajo el enfoque cuantitativa, ya que busca principalmente dispersión o expansión de los datos e información los cuales pueden ser analizados teniendo en cuenta sus características (31).

Descriptiva, porque se utiliza el método de análisis, se logra caracterizar un objeto de estudio o una situación concreta, señalar sus características y propiedades sin ejercer ningún tipo de influencia sobre este (32). Correlacional, porque busca asociar las variables mediante un patrón predecible para un grupo o población (32) y de corte transversal, debido a la recopilación de los datos una sola vez en un momento determinado (o análisis del momento), por lo tanto, se recopila datos o información específica en un momento concreto o durante un periodo corto (33), que se llevó a cabo en el servicio de centro quirúrgico de la Clínica Virgen del Pilar, Sullana-Piura 2025.

Se consideró el siguiente esquema:



M: Profesionales de enfermería

V¹ : Clima organizacional

V²: Calidad de vida laboral

C: Correlación entre la Variable 1 y Variable 2

2.2. Población, muestra y muestreo

En la presente investigación de estudio la población estuvo constituida por 30 profesionales de enfermería pertenecientes a centro quirúrgico de la Clínica Virgen del Pilar, Sullana-Piura 2025. La población por ser pequeña fue al mismo tiempo muestra de estudio. Cada unidad de análisis cumplirá los siguientes criterios:

Criterios de inclusión:

- Licenciadas en Enfermería que laboren en el centro quirúrgico de la Clínica Virgen del Pilar.
- Profesionales de enfermería con una experiencia laboral mínima de un año en el servicio.
- Licenciadas en Enfermería que acepten participar voluntariamente en el estudio, previa firma del consentimiento informado.

Criterios de exclusión:

- Licenciadas en Enfermería que se encuentren en periodo de vacaciones, licencia o cualquier otra situación administrativa que impida su participación durante la recolección de datos.

2.3. Técnica, instrumentos y materiales de recolección de datos

La recopilación de datos fue realizada a través de la técnica de la encuesta, para recopilar información de un gran número de personas. Se trata de una herramienta versátil y accesible que permite a los investigadores obtener información sobre comportamientos, actitudes, opiniones y demografía de una población objetivo (34).

Para la variable dependiente: clima organizacional, se utilizó un cuestionario integrado por 28 preguntas, divididas por dimensiones de las cuales 8 preguntas pertenecen a la dimensión 1: clima organizacional; 9 preguntas a la dimensión 2: diseño organizacional y 11 preguntas a la Dimensión 3: potencial humano cuya autora es Champa en su trabajo de investigación Clima organizacional y calidad de vida laboral en los trabajadores del Equipo funcional de nutrición, de un Instituto

especializado de salud – 2019 (35). y la adaptó Mendoza, en su investigación titulada Clima organizacional y la calidad de vida laboral de los enfermeros del centro quirúrgico del Hospital Víctor Lazarte Echegaray, Trujillo 2021 (36). el cual ha sido validado, la que está integrada por tres dimensiones, con sus respectivos indicadores, usando la escala tipo Likert para realizar su respectiva medición: Nunca =1, Casi nunca = 2, A veces =3, Casi siempre = 4, Siempre = 5. Teniendo una puntuación total de 140 puntos.

El cuestionario utilizado para la variable independiente: Calidad de Vida Laboral, fue de la misma autora Champa, el cual ha sido validado, integrado por 35 preguntas, las cuales se encuentran divididas por dimensiones; Dimensión 1: carga laboral 12 preguntas, Dimensión 2: motivación intrínseca con 11 preguntas y la Dimensión 3: apoyo directivo con 12 preguntas con escala tipo Likert, siendo las escalas evaluativas: Nada = 1, Algo = 2, A veces = 3, Bastante = 4, Mucho = 5, como valores. Teniendo una puntuación total de 175 puntos (36).

Se realizó la confiabilidad de los instrumentos a través del coeficiente Alfa de Cronbach, con el fin de determinar el nivel de consistencia de los instrumentos desarrollados, recurriendo al software estadístico SPSS V25, para llevar a cabo la confiabilidad con una prueba piloto de 10 trabajadoras para su análisis. Siendo el Coeficiente de Alfa de Cronbach en los instrumentos: cuestionario de vida laboral: 0,812 y el Cuestionario Clima Organizacional: 0,839.

Para la obtención de la información se aprobó previamente el proyecto de tesis en la Facultad de Enfermería – Escuela de Posgrado mediante resolución emitida por la decana (N° 433-2025-UNPRG-FE-D), luego se solicitó la autorización al gerente de la Clínica Virgen Del Pilar, después de las recomendaciones dadas, se coordinó con la Jefa del servicio de Centro Quirúrgico, para que autorice el ingreso al servicio en le fecha y hora indicada y se apliqué el cuestionario tipo Likert, previo consentimiento informado de los profesionales de enfermería sujetos de la investigación

2.4. Método de procesamientos y análisis de datos

Para el procesamiento de datos se utilizó, el software estadístico SPSS V27. Luego se realizó la respectiva contrastación de hipótesis, recurriendo a la correlación Rho de Spearman con significancia igual a 0.05. Así Hernández et al, en el estudio denominado Metodología de la Investigación Científica 6ta ed. (31) señalan que es usado si se desea correlacionar las variables, siempre y cuando el nivel para medir sea ordinal.

El análisis de datos respectivos. La información se organizó en tablas para su debida descripción e interpretación de los resultados (estadística descriptiva e inferencial).

2.5. Principios éticos

Para este estudio se contó con el consentimiento informado de cada profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico de la Clínica Virgen del Pilar que participaron en el cuestionario; se aplicaron los principios éticos según informe de Belmont citados Guillart (37).

- **Principio de beneficencia:** El término beneficencia proviene del latín y significa hacer el bien a las personas involucradas. La norma mínima de este principio es no hacer ningún daño (38). La investigadora fue la responsable de brindar a los profesionales de enfermería de una manera ética, respetando sus decisiones y protegiéndolas de daños, así como procurar su bienestar.
- **Principio de justicia:** Requiere la distribución justa y equitativa de los beneficios y riesgos de la participación en un estudio de investigación (38). Los profesionales de enfermería pertenecientes al estudio fueron tratados con amabilidad y respeto, todos participaron por igual.
- **Respeto por las personas:** Permite reconocer la capacidad de las personas para tomar sus propias decisiones, es decir, que, al hacer usa la autonomía, cada uno conduce su vida en concordancia con sus intereses, deseos y creencias (37). El respeto por los profesionales de enfermería que participaron en la investigación se manifestó a través del consentimiento informado.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

Los resultados se presentan de acuerdo con los objetivos específicos y finalmente al objetivo general:

Tabla 1. Clima organizacional del profesional de enfermería del centro quirúrgico de la Clínica Virgen del Pilar, Sullana-Piura 2025.

Dimensiones	Clima organizacional	Frecuencia	%
Cultura organizacional	Malo	12	40.0%
	Regular	18	60.0%
	Bueno	0	0.0%
Diseño organizacional	Malo	11	36.7%
	Regular	19	63.3%
	Bueno	0	0.0%
Potencial Humano	Malo	15	50.0%
	Regular	15	50.0%
	Bueno	0	0.0%
Clima organizacional	Malo	8	26.7%
	Regular	22	73.3%
	Bueno	0	0.0%
	Total	30	100.0%

Estos resultados permiten inferir que, si bien el clima organizacional no es percibido mayoritariamente como negativo, existe una tendencia significativa hacia niveles intermedios y desfavorables, especialmente en lo relacionado con el desarrollo, reconocimiento y motivación del personal, lo que podría repercutir en la cohesión del equipo y en la calidad del servicio; asimismo, la ausencia de valoraciones en el nivel bueno evidencia la necesidad de implementar estrategias de mejora orientadas al fortalecimiento del liderazgo, la gestión del talento humano y el trabajo colaborativo dentro del área quirúrgica.

Tabla 2. Calidad de vida laboral del profesional de enfermería del centro quirúrgico de la Clínica Virgen del Pilar, Sullana-Piura 2025.

Dimensiones	Calidad de vida laboral	Frecuencia	%
Carga laboral	Malo	26	86.7%
	Regular	4	13.3%
	Bueno	0	0.0%
Motivación intrínseca.	Malo	0	0.0%
	Regular	29	96.7%
	Bueno	1	3.3%
Apoyo directivo	Malo	5	16.7%
	Regular	25	83.3%
	Bueno	0	0.0%
Calidad de vida laboral	Malo	16	53.3%
	Regular	14	46.7%
	Bueno	0	0.0%
	Total	30	100.0%

La tabla 2. Indica que la calidad de vida laboral del profesional de enfermería presenta una distribución predominantemente entre los niveles malo y regular, sin registrarse valoraciones en el nivel bueno. En la dimensión carga laboral, la mayoría (86,7%) la califica como mala y un pequeño porcentaje (13,3%) lo califica como regular, evidenciando una alta concentración en el nivel desfavorable. En cuanto a motivación intrínseca, un gran porcentaje (96,7%) la percibe como regular y un mínimo porcentaje (3,3%) como buena, no reportándose valoraciones en el nivel malo. Respecto al apoyo directivo, la mayoría (83,3%) lo considera regular y en menor porcentaje (16,7%) lo considera malo. De manera global, la calidad de vida laboral es calificada como mala en la mayoría (53,3%) del personal y como regular en menor porcentaje (46,7%), lo que refleja una tendencia predominante hacia niveles intermedios y desfavorables en las dimensiones evaluadas.

Tabla 3. Relación del Clima organizacional y calidad de vida laboral del profesional de enfermería en centro quirúrgico de la Clínica Virgen del Pilar, Sullana-Piura 2025.

Clima organizacional	Calidad de vida laboral				Total	%
	Malo		Regular			
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Malo	5	16.7%	3	10.0%	8	26.7%
Regular	11	36.7%	11	36.7%	22	73.3%
Total	16	53.3%	14	46.7%	30	100.0%

Correlación de Spearman = 0,111 p = 0,560

La tabla 3 de acuerdo con el objetivo específico 3, indica que el estudio realizado al profesional de enfermería del centro quirúrgico de la Clínica Virgen del Pilar, Sullana-Piura 2025, se encontró que existe una correlación leve a que un clima laboral percibido como malo se asocie con una calidad de vida laboral negativa.

Para dar cumplimiento al objetivo general se realizó el análisis de correlación de Spearman muestra que la relación encontrada es muy débil ($p=0,111$) y no significativa ($p=0,560$); lo cual determina que no se encontró evidencia estadística significativa de una relación entre clima organizacional y la calidad de vida laboral del profesional de enfermería en este estudio.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El presente trabajo de investigación tuvo como objeto de estudio la relación que existe entre el Clima organizacional y calidad de vida laboral del profesional de enfermería en centro quirúrgico de la Clínica Virgen del Pilar, Sullana-Piura 2025, definido como la apreciación que tiene el profesional de enfermería sobre el clima organizacional y la calidad de vida laboral en su centro de trabajo y rutina en cada turno programado abordando cada una de las dimensiones establecidas por variables.

En base a esta definición y tomando en cuenta los objetivos planteados, se analiza y discute los resultados obtenidos.

Según Saul Gellerman, citado por Elgegren (16). El clima organizacional es la base del crecimiento de un hospital pues dinamiza sus procesos, promueve la integración de los equipos, la solución de los conflictos provee técnicas comunicativas, y fortalece el liderazgo de todos los trabajadores”

En la tabla 1. Indica que el clima organizacional del profesional de enfermería en centro quirúrgico de la clínica Virgen del Pilar, Sullana-Piura 2025, revela una situación preocupante: Ninguna de las tres dimensiones es percibida como buena. La dimensión más crítica es el Potencial Humano, donde un 50% de enfermeras califican como regular y el otro 50% como malo, lo que puede influir negativamente en la motivación, cohesión del equipo y calidad del servicio.

Por otro lado, la dimensión cultura organizacional muestra que la mayoría de enfermeras (60%) y en menor porcentaje (40%) que también es alto manifiestan que es mala y finalmente el diseño organizacional la mayoría de enfermeras 63.3% tiene una apreciación de regular y un menor porcentaje 36.7% de malo. Predominando las calificaciones regulares en todas las dimensiones de la variable clima organizacional, lo que denota un clima funcional, pero con serias oportunidades de mejora.

Este resultado negativo es similar con las observaciones de Alfaro et al. (13) sobre ambientes inadecuados y con Palomino (12) sobre estilos de dirección percibidos como deficientes. Específicamente, el alto porcentaje de insatisfacción en Potencial Humano subraya una falla de la jefatura para implementar sistemas efectivos de reconocimiento,

desarrollo profesional y valoración, lo cual puede afectar la moral y el compromiso a largo plazo, tal como lo advierte Cárdenas et al. (10).

Estos hallazgos sugieren la necesidad de intervenciones institucionales para mejorar el clima organizacional, especialmente enfocadas en el personal joven y con menos experiencia, que puede estar enfrentando desafíos de adaptación, carga laboral o liderazgo, implementar estrategias de mejora, fortalecer la comunicación interna, y revisar la estructura organizativa para promover un clima saludable, motivador y eficiente.

Los resultados confirman que el centro quirúrgico padece de una doble crisis una crisis administrativa/estructural (carga laboral) y una crisis psicosocial/de liderazgo (clima organizacional). La contribución más significativa de este estudio es que demuestra que estas dos crisis deben abordarse con intervenciones separadas. Mejorar el Clima no aliviará el 86.7% de Carga Laboral. Por lo tanto, el enfoque debe ser: Intervención estructural inmediata (RR.HH. y dotación de personal) para la CVL. Y la intervención de gestión y capacitación (liderazgo y reconocimiento) para el clima organizacional.

Los resultados de la tabla 2 indican que la gran mayoría de enfermeras (86.7%) valoran a la carga laboral como mala y un pequeño porcentaje (13.3%) lo refieren como regular.

En cuanto a la motivación intrínseca la gran mayoría (96.7%) y solo un menor porcentaje (3.3%) lo califican como buena. Finalmente, en cuanto al apoyo directivo la mayoría (83.3%) refieren que es regular y en minoría (16.7%) lo perciben como malo, lo que refleja una ausencia de liderazgo positivo visible. La motivación intrínseca, aunque no es negativa, no alcanza niveles óptimos, lo que puede comprometer el compromiso a largo plazo. En conjunto, más de la mitad reporta una calidad de vida laboral mala y nadie se siente en un ambiente verdaderamente saludable o satisfactorio.

Cruz (22), señala que la calidad de vida laboral se basa en una percepción que expresan los empleados de una organización sobre su grado de satisfacción o insatisfacción con respecto al medio ambiente en el que laboran.

Con respecto a la calidad de vida laboral del profesional de enfermería en centro quirúrgico, estos resultados muestran un escenario preocupante debido a que es

percibida como mala por más de la mitad del personal (53,3%) este resultado es consistente con otros estudios realizados en centros quirúrgicos en el Perú. La alta criticidad de la carga Laboral (86.7% Malo) son semejantes con las conclusiones de Baca Huamán (6) y Cubas Reinoso et al. (7) quienes identificaron la sobre carga de trabajo y la presión como los principales determinantes de la calidad de vida de los profesional de enfermería en quirófano. Esta evidencia colectiva resalta la carga laboral como un problema sistémico en el ares quirúrgica que requiere intervención administrativa directa.

Estos resultados hallazgos se corroboran con los de Cárdenas et al. (10) en su estudio encontró que el (36,3%) presenta una calidad de vida laboral mediana y el (29,3%) un nivel de calidad de vida laboral alto; el (84,5%) percibe una carga de trabajo excesiva, (72,4%) siente presión y el 53% siente que le falta el tiempo. Sin embargo hallazgos del estudio no coinciden con Palomino (12) quien en su estudio obtuvo como resultados de la variable calidad de vida profesional que el (67,6%) presentó un nivel alto y (25,5%) un nivel mediano

A pesar de las condiciones adversas, la motivación intrínseca se mantuvo en niveles regulares (96.7%). Esto es un factor de resiliencia importante y confirma el fuerte componente vocacional inherente al profesional de enfermería (Ojeda et al. (9). El personal encuentra significado en su labor, pero la organización no está proporcionando las condiciones mínimas para sostener ese compromiso sin generar desgaste y riesgo para la salud mental según la OIT (2).

Estos resultados reflejan una situación preocupante en cuanto al bienestar laboral del personal de enfermería, lo que podría impactar negativamente en el desempeño, la satisfacción profesional y la permanencia en el cargo. Se requiere una intervención institucional centrada en implementar estrategias de mejora del entorno laboral, promoción del bienestar, fortalecimiento del liderazgo y condiciones laborales. Reducción de la sobrecarga laboral mediante redistribución de tareas o contratación de más personal, fortalecimiento de lo motivación interna y reconocimiento laboral, mejora del liderazgo y comunicación entre directivos y personal operativo.

En cuanto a la relación que existe entre el Clima organizacional y calidad de vida laboral del profesional de enfermería en centro quirúrgico de la Clínica Virgen del Pilar los resultados mostraron que no presenta una correlación estadísticamente significativa ($p=0,111$), ($p=0,560$). Estos hallazgos son diferentes a la tendencia general establecida por la mayoría de los antecedentes internacionales y nacionales revisados en los estudios como: Del Angel et al.(8) en México, Cárdenas et al. (10) en Mexico, Palomino (12) en Andahuaylas y Mendoza et al. (11) en Chile, quienes concluyeron que existe una correlación positiva y significativa entre el clima o la satisfacción laboral. Estos autores sostienen que un entorno de apoyo y buena gestión (clima) es predictor de un mayor bienestar (CVL).

Sin embargo hallazgos del estudio siguen la misma tendencia de acuerdo con Mendoza et al. (11) quienes determinan que la prueba de correlación fue la R de Pearson con un valor de 0.529 (satisfacción laboral) y 0.396 (calidad de vida laboral) relacionada con la edad además una significancia comprobada con un $p < 0.05$. Concluyendo que esta incrementa conforme la edad va aumentando.

La relación poco significativa entre las variables se asemeja con el estudio de Garces (14) en Lima, quien también encontró ausencia de relación significativa entre el clima Organizacional y la Motivación Laboral ($p=0.065$). este patrón sugiere que, en contextos hospitalarios peruanos de alta exigencia, la relación tradicional entre variables psicosociales y de bienestar puede romperse.

Los resultados diferentes pueden explicarse por la fuerza abrumadora de un factor no psicosocial: la independencia estadística observada sugiere que el factor Carga Laboral, que es percibido como Malo por el 86.7% del personal, opera como un problema estructural primario. La severidad de este problema (vinculado a la dotación de personal, horarios y recursos) es tan crítica que anula el efecto que cualquier mejora o deficiencia en el Clima Organizacional podría tener sobre la CVL general. Es decir, aunque el clima organizacional mejore, la CVL seguirá siendo baja mientras exista sobrecarga.

CONCLUSIONES

1. En relación con el primer objetivo específico, se identificó que el clima organizacional en el centro quirúrgico de la Clínica Virgen del Pilar es percibido predominantemente como regular (73,3%), seguido de una percepción mala (26,7%), no registrándose valoraciones en el nivel bueno. Entre sus dimensiones, potencial humano presentó el mayor porcentaje en nivel malo (50,0%), seguida de cultura organizacional (40,0%), lo que evidencia debilidades en aspectos vinculados al desarrollo del personal y a la dinámica organizacional del servicio.
2. Respecto al segundo objetivo específico, la calidad de vida laboral fue percibida mayoritariamente en nivel malo (53,3%) y regular (46,7%), sin registrarse nivel bueno. La dimensión carga laboral concentró el mayor porcentaje en nivel malo (86,7%), mientras que la motivación intrínseca fue valorada principalmente como regular (96,7%), evidenciando diferencias internas entre los componentes evaluados.
3. En cuanto al tercer objetivo específico se encontró que existe una correlación leve a que un clima laboral percibido como malo se asocie con una calidad de vida laboral negativa.
4. Finalmente, el objetivo general, muestra que se determinó que no se encontró evidencia estadística significativa de una relación entre clima organizacional y la calidad de vida laboral del profesional de enfermería en este estudio.

RECOMENDACIONES

1. A la Gerencia General de la Clínica Virgen del Pilar implementar estrategias orientadas al fortalecimiento del clima organizacional en el centro quirúrgico, priorizando intervenciones en las dimensiones de potencial humano y cultura organizacional, mediante la promoción de estilos de liderazgo participativos, el establecimiento de programas de reconocimiento al desempeño y la adopción de políticas internas que favorezcan un ambiente laboral más colaborativo y estructurado.
2. A la Jefatura de Enfermería y a la Coordinación del Centro Quirúrgico evaluar y reorganizar la distribución de la carga laboral del personal, considerando la demanda asistencial y la disponibilidad de profesionales, con la finalidad de optimizar la asignación de funciones y contribuir a mejorar las condiciones laborales dentro del servicio.
3. A la Oficina de Recursos Humanos diseñar e implementar mecanismos periódicos de evaluación del clima organizacional y de la calidad de vida laboral, empleando instrumentos validados que permitan monitorear estas variables de manera sistemática y establecer planes de mejora continua sustentados en los resultados obtenidos.
4. A la Dirección de la institución y al Comité de Calidad promover espacios formales de comunicación y fortalecimiento del trabajo en equipo dentro del centro quirúrgico, mediante reuniones periódicas y estrategias que favorezcan la coordinación y el apoyo directivo; asimismo, se recomienda a futuros investigadores ampliar el estudio incorporando otras variables organizacionales y psicosociales que permitan profundizar en el análisis de los factores que influyen en la calidad de vida laboral del profesional de enfermería.
5. Finalmente, a las Universidades formadoras continuar con investigaciones con otras metodologías de esta temática.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Juárez-Adauta S. Clima organizacional y satisfacción laboral. Rev Med Inst Mex Seguro Soc [Internet]. [citado 2025 Feb 24]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/4577/457745495014.pdf>
2. Organización Internacional del Trabajo (OIT). La salud mental en el trabajo [Internet]. 2024 [citado 2025 Feb 24]. Disponible en: <https://www.ilo.org/es/temas/seguridad-y-salud-en-el-trabajo/la-salud-mental-en-el-trabajo>
3. Cruz Velazco JE. La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. Pensam Amp Gest [Internet]. 2018 Dic [citado 2025 Feb 24];(45):58-81. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1657-62762018000200058&lng=en&nrm=iso&tlng=es
4. Horna Suarez K. Calidad de vida y su relación con el desempeño laboral del profesional de enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima, 2023 [Tesis de licenciatura]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2023 [citado 2025 Feb 24]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.13053/10815>
5. Ministerio de Salud (MINSA). Metodología para el Estudio del Clima Organizacional [Internet]. [citado 2025 Feb 22]. Disponible en: https://bvs.minsa.gob.pe/local/minsa/1096_dgsp267.pdf
6. Baca Huamán LA. Calidad de vida laboral del profesional de enfermería en el área de centro quirúrgico en el hospital Carlos Lanfranco La hoz, Puente Piedra, 2022 [Tesis de licenciatura]. Lima: Universidad María Auxiliadora; 2022 [citado 2025 Feb 24]. Disponible en: <https://repositorio.uma.edu.pe/handle/20.500.12970/1233>
7. Cubas Reinoso PM, Ramírez Maldonado YD, Escalante Osorio VL. Calidad de vida del profesional de enfermería en Centro Quirúrgico del Hospital Daniel Alcides Carrión Callao – Lima. 2018 [Tesis de licenciatura]. Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2018 [citado 2025 Feb 24]. Disponible en: <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/3533>

8. Del Ángel Salazar E, Fernández Acosta CA, Santes Bastián MC, Fernández Sánchez H, Zepeta Hernández D. Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. *Enferm Univ* [Internet]. 2020 Sep [citado 2025 Ene 16];17(3):273-83. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1665-70632020000300273&lng=es&nrm=iso&tlng=es
9. Ojeda López RN, Mul Encalada J, Jiménez Díez O. Calidad de vida laboral en personal de enfermería de un hospital privado en Yucatán. *RICSH Rev Iberoam Las Cienc Soc Humanísticas* [Internet]. 2020 Ene 12 [citado 2025 Ene 16];9(17):430-58. Disponible en: <https://ricsh.org.mx/index.php/RICSH/article/view/205>
10. Cárdenas Cortés AM, Hernández Torres JL, Rodríguez Mejía LE, Quiroz Guerra AR, Martínez Cervantes R. Clima y calidad de vida laboral en personal de enfermería de un hospital de segundo nivel. *ResearchGate* [Internet]. 2022 [citado 2025 Ene 16]. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/358306479_Clima_y_calidad_de_vida_laboral_en_personal_de_enfermeria_de_un_hospital_de_segundo_nivel
11. Mendoza Llanos R, Moyano Díaza E. Las variaciones de la satisfacción vital según edad y clima organizacional en trabajadores de la salud. *Gerenc Políticas Salud* [Internet]. 2019 Abr 8 [citado 2025 Ene 16];18(36):1-23. Disponible en: <https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/gerepolsal/article/view/25671>
12. Palomino Cardenas H. Clima organizacional en la calidad de vida profesional del personal asistencial de un hospital nivel II en Andahuaylas, 2021 [Tesis de licenciatura]. Trujillo: Universidad César Vallejo; 2021 [citado 2025 Ene 16]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/74651>
13. Alfaro Hernandez CA. Clima organizacional y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrion 2022 [Tesis de licenciatura]. Lima: Universidad César Vallejo; 2023.
14. Garces Cespedes JG. Clima organizacional y motivación laboral en el profesional de enfermería de un hospital en Lima, 2023 [Tesis de licenciatura]. Trujillo: Universidad César Vallejo; 2023 [citado 2025 Ene 16]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/122392>

15. Tinoco Plasencia CJ. Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa peruana. Ind Data [Internet]. 2023 Jul [citado 2025 Oct 16];26(2):217-37. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1810-99932023000200217&lng=es&nrm=iso&tlng=es
16. Elgegren U. Fortalecimiento del clima organizacional en establecimientos de salud. Av En Psicol [Internet]. 2015 Ene 1 [citado 2025 Feb 24];23(1):87-102. Disponible en: <http://revistas.unife.edu.pe/index.php/avancesenpsicologia/article/view/174>
17. Diagnóstico del Clima Organizacional [Internet]. [citado 2025 Oct 16]. Disponible en: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAQ1863.pdf>
18. El clima de trabajo en las organizaciones [Internet]. [citado 2025 Oct 16]. Disponible en: <https://corganizacional1.wordpress.com/wp-content/uploads/2017/02/el-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones.pdf>
19. Garcia Ramirez MG, Ibarra Velazquez LA. Tipos de Clima Organizacional de Likert. Eumed.net enciclopedia virtual [Internet]. [citado 2025 Feb 24]. Disponible en: https://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/tipos_de_clima_organizacional_de_likert.html
20. Clima Organizacional y Calidad de vida laboral de enfermeros del centro quirúrgico del Hospital Victor Lazarte Echegaray [Internet]. [citado 2025 Feb 24]. Disponible en: <https://dspace.unitru.edu.pe/server/api/core/bitstreams/ccfe6012-ca7f-406b-aa5c-3ae8979e1d57/content>
21. Documento tecnico: Metodología para el estudio del Clima Organizacional [Internet]. [citado 2025 Oct 16]. Disponible en: <http://www.hnhu.gob.pe/CUERPO/CALIDAD/Documentos%20Calidad/CLIMA%20ORGANIZACIONAL/RM%20468-2011-MINSA.PDF>
22. Cruz Velazco JE. La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. Pensam Amp Gest [Internet]. 2018 Dic [citado 2025 Feb 28];(45):58-81. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1657-62762018000200058&lng=en&nrm=iso&tlng=es

23. Castro P, Cruz E, Hernández J, Vargas R, Luis K. Una Perspectiva de la Calidad de Vida Laboral [Internet]. [citado 2025 Feb 28]. Disponible en: <http://www.reibci.org/publicados/2018/dic/3200115.pdf>
24. Botero de Mejía BE, Pico Merchán ME. Calidad de vida relacionada con la Salud (CVRS). Hacia Promoc Salud [Internet]. 2007 Nov [citado 2025 Feb 28];12(1):11-24. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0121-75772007000100002&lng=en&nrm=iso&tlng=es
25. Mendoza Tanta R. Clima organizacional y calidad de vida laboral de enfermeros del centro quirúrgico del hospital Víctor Lazarte Echeagaray [Tesis de licenciatura]. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo; 2024 [citado 2025 Feb 28]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.14414/22788>
26. Guillén Céspedes CE, Coronel Fernández Z. Calidad de vida laboral y clima organizacional del personal de enfermería de un hospital policial de Lima, 2024 [Tesis de licenciatura]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2024 [citado 2025 Feb 24]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.13053/11544>
27. Intervencion para evaluar el nivel de clima organizacional en el Hospital Cayetano Heredia [Internet]. [citado 2025 Oct 18]. Disponible en: https://www.hospitalcayetano.gob.pe/PortalWeb/wp-content/uploads/resoluciones/2022/RD/RD_338-2022-HCH-DG.pdf
28. Gomez N. Plataforma de Bienestar Corporativo. Calidad de vida laboral. 2024 [Internet]. [citado 2025 Oct 18]. Disponible en: <https://www.getwellat.com/calidad-de-vida-laboral/>
29. Education EIO. Euroinnova International Online Education. ¿Qué es la carga laboral? | Euroinnova [Internet]. [citado 2025 Oct 18]. Disponible en: <https://www.euroinnova.com/blog/que-es-la-carga-laboral>
30. Manrique VDÁ. Calidad de vida laboral: un acercamiento teórico hacia su origen, modelos y dimensiones [Tesis de maestría]. Bogotá: Universidad Santo Tomás; [fecha desconocida].
31. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la Investigación Científica. 6ta ed [Internet]. [citado 2025 Feb 28]. Disponible en: <https://esup.edu.pe/wp->

- [content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-
Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf](#)
32. Behar Rivero DSB. Metodología de la Investigación [Internet]. [citado 2025 Feb 28]. Disponible en: <http://187.191.86.244/rceis/wp-content/uploads/2015/07/Metodolog%C3%ADa-de-la-Investigaci%C3%B3n-DANIEL-S.-BEHAR-RIVERO.pdf>
33. Stewart L. Estudio transversal en investigación | Ejemplos y diseño. ATLAS.ti [Internet]. [citado 2025 Mar 12]. Disponible en: <https://atlasti.com/es/research-hub/estudio-transversal-investigacion>
34. Medina M, Rojas R, Bustamante W, Loaiza R, Martel C, Castillo R. Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación. 1.^a ed. Lima: Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú; 2023 [citado 2025 Feb 28].
35. Champa Gonzales MJ. Clima organizacional y calidad de vida laboral en los trabajadores del Equipo Funcional de Nutrición, de un Instituto Especializado de Salud 2019 [Tesis de maestría]. Lima: Universidad César Vallejo; 2020. Disponible en: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_d1bd3f6afecbbb78ababfcfcf4677012
36. Mendoza Tanta R. Clima organizacional y calidad de vida laboral de enfermeros del centro quirúrgico del hospital Víctor Lazarte Echeagaray [Tesis de licenciatura]. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo; 2024 [citado 2025 Mar 5]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.14414/22788>
37. Guillart LM. Los principios éticos y bioéticos aplicados a la calidad de la atención en enfermería [Internet]. [citado 2025 Ene 25]. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/oft/v28n2/oft09215.pdf>
38. Ferro M, Molina Rodríguez L, Rodríguez G WA. La bioética y sus principios. Acta Odontológica Venez [Internet]. 2009 Jun [citado 2025 Ene 25];47(2):481-7. Disponible en: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0001-63652009000200029&lng=es&nrm=iso&tlng=es

39. Fajardo Aguilar GM, Almache Delgado VJ, Olaya Santos HK. Clima organizacional en las instituciones de salud desde una perspectiva teórica. Rev Científica UISRAEL [Internet]. 2020 Abr [citado 2025 Feb 28];7(1):153-64. Disponible en: http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2631-27862020000100153&lng=es&nrm=iso&tlng=es
40. Palacios OFT, Ramírez DR de C, Zamora PGG, Domínguez JAZ. Consideraciones conceptuales de la calidad de vida en el trabajo. Rev-E Ibn Sina [Internet]. 2016 [citado 2025 Feb 28];7(1):1-9. Disponible en: <https://revistas.uaz.edu.mx/index.php/ibnsina/article/view/19>

ANEXOS



ANEXO 1

Universidad Nacional Pedro Ruiz Galla
Facultad de Enfermería
Unidad de Posgrado



Cuestionario: Clima organizacional.

Objetivo: Determinar la relación que existe entre el Clima organizacional y calidad de vida laboral del profesional de enfermería en centro quirúrgico de la Clínica Virgen del Pilar, Sullana-Piura 2025.

Estimada(o)s, solicito su valiosa colaboración para dar respuesta a las preguntas que se le formulara a continuación. La información recolectada es netamente con fines académicos para nuestra tesis de segunda especialidad denominada: **Clima organizacional y calidad de vida laboral del profesional de enfermería en centro quirúrgico de la Clínica Virgen del Pilar, Sullana-Piura 2025.** La información que nos brinden es de manera anónima. Por favor no dejar preguntas sin responder y marca con un aspa "X" la respuesta que crea conveniente.

Escala valorativa.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	Preguntas	1	2	3	4	5
Dimensión 1: cultura organizacional.						
1	¿Considera Ud., que su Centro de labores le ofrece la oportunidad de hacer su mejor trabajo					
2	¿Cree Ud. que su jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable?					
3	¿Cree Ud. que su trabajo realizado juega un rol importante en el éxito del centro quirúrgico?					
4	¿Ud., participa en los objetivos del área donde se desempeña?					
5	¿Recibe apoyo de las otras áreas de trabajo para culminar su trabajo?					
6	¿Cree Ud., que puede contar con sus compañeros de trabajo cuando los necesita?					
7	¿Ud. participa en el desarrollo y progreso del Centro Quirúrgico donde labora?					
8	¿El hospital se preocupa por dar un buen trato a todos sus trabajadores?					
Dimensión 2: diseño organizacional						
9	¿Considera Ud., que su jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión?					

10	¿Considera Ud., que el hospital es puntual en el pago de sus remuneraciones?					
11	¿Conoce las tareas o funciones específicas que debe realizar en su área de trabajo?					
12	¿Las tareas que desempeña corresponden a su función?					
13	¿Ud., en su área de trabajo participa en la toma de decisiones?					
14	¿El hospital cumple con los pagos puntuales de CTS., vacaciones demás beneficios sociales?					
15	¿Su jefe inmediato se comunica regularmente con los enfermeros para su opinión técnica?					
16	¿Considera Ud. que su jefe inmediato le comunica si está realizando bien o mal su trabajo?					
17	¿Considera Ud. que presta atención a los comunicados que emite sus jefes o el hospital?					
Dimensión 3: Potencial humano.						
18	¿Cree Ud., que la innovación es característica del Centro Quirúrgico donde labora?					
19	¿Ud. toma iniciativas para la solución de problemas en su área de trabajo?					
20	¿Considera Ud. que su jefe está disponible cuando se le necesita?					
21	¿Cree Ud., que su trabajo es evaluado en forma adecuada?					
22	¿Cree Ud. que es fácil para sus compañeros de trabajo que sus innovaciones sean consideradas?					
23	¿Considera Ud. que los reconocimientos son distribuidos en forma justa?					
24	¿Considera Ud. que el hospital donde labora es flexible y se adapta bien a los cambios?					
25	¿Considera Ud. que la limpieza de los ambientes es adecuada?					
26	¿Considera Ud., que los gerentes contribuyen a crear condiciones adecuadas para mejorar la calidad de la atención en todas las áreas del hospital?					
27	¿Cree Ud., que existen incentivos laborales para que trate de hacer mejor su trabajo?					
28	¿Considera Ud., que el clima organizacional es el adecuado?					



ANEXO 2

Universidad Nacional Pedro Ruiz Galla

Facultad de Enfermería

Unidad de Posgrado



Cuestionario: Calidad de vida laboral.

Objetivo: Determinar la relación que existe entre el Clima organizacional y calidad de vida laboral del profesional de enfermería en centro quirúrgico de la Clínica Virgen del Pilar, Sullana-Piura 2025.

Estimada(o)s, solicito su valiosa colaboración para dar respuesta a las preguntas que se le formulara a continuación. La información recolectada es netamente con fines académicos para nuestra tesis de segunda especialidad denominada: **Clima organizacional y calidad de vida laboral del profesional de enfermería en centro quirúrgico de la Clínica Virgen del Pilar, Sullana-Piura 2025.** La información que nos brinden es de manera anónima. Por favor no dejar preguntas sin responder y marca con un aspa "X" la respuesta que crea conveniente.

Valores: Nada: 1; Algo: 2; A veces: 3; Bastante: 4; Mucho: 5

Nº	Preguntas	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Carga laboral						
1	Cantidad de trabajo que tengo					
2	Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo					
3	Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo					
4	Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo					
5	Conflictos con otras personas de mi trabajo					
6	Falta de tiempo para mi vida personal					
7	Incomodidad física en el trabajo					
8	Carga de responsabilidad					
9	Interrupciones molestas					
10	Estrés (esfuerzo emocional)					
11	Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud					
12	Me desconecto al acabar la jornada laboral					
Dimensión 2: motivación intrínseca.						
13	Satisfacción con el tipo de trabajo					
14	Motivación que experimento (ganas de esforzarme)					
15	Capacitación necesaria para hacer mi trabajo					
16	Apoyo de mi familia					
17	Ganas de ser creativo					
18	Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual					

19	Mi trabajo es importante para la vida de otras personas					
20	Me siento orgulloso de mi trabajo					
21	Lo que tengo que hacer queda claro					
22	Apoyo de los compañeros (si tiene responsabilidad)					
23	Calidad de vida de mi trabajo					
Dimensión 3: Apoyo directivo						
24	Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito					
25	Satisfacción con el sueldo					
26	Reconocimiento de mi esfuerzo					
27	Posibilidad de promoción					
28	Apoyo de mis jefes					
29	Apoyo de mis compañeros					
30	Recibo información de los resultados de mi trabajo					
31	Mi empresa trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto					
32	Tengo autonomía o libertad de decisión					
33	Variedad en mi trabajo					
34	Posibilidad de ser creativo					
35	Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas					

ANEXO 3: Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Variable	Dimensiones	Indicadores	Técnicas e instrumentos	Metodología	Población y muestra	
¿Cuál es la relación del clima organizacional y calidad de vida laboral del profesional en enfermería en centro quirúrgico de la Clínica Virgen del Pilar, Sullana-Piura 2025?	<p>Generales: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y calidad de vida laboral del profesional en enfermería del centro quirúrgico de la Clínica Virgen del Pilar, Sullana-Piura 2025.</p> <p>Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> Identificar el clima organizacional de los profesionales en enfermería del centro quirúrgico de la Clínica Virgen del Pilar, Sullana-Piura 2025, según su edad, género, tiempo de servicio. Identificar la calidad de vida laboral del profesional en enfermería del centro quirúrgico de la Clínica Virgen del Pilar, Sullana-Piura 2025. 	Clima Organizacional	Cultura organizacional	Identidad Conflicto y cooperación Motivación	Técnica: Encuesta	Enfoque: cuantitativo	Constituida por los 30 profesionales de enfermería pertenecientes a centro quirúrgico de la Clínica Virgen del Pilar, Sullana-Piura 2025. La población por ser pequeña será al mismo tiempo muestra de estudio.	
			Diseño organizacional	Estructura Toma de decisiones Comunicación organizacional Remuneración				
			Potencial Humano	Liderazgo Innovación Recompensa Confort				
		Calidad de vida laboral.	Carga laboral	Sobrecarga de trabajo Presión en el trabajo Estrés				Instrumento: cuestionario
			Motivación intrínseca.	Satisfacción en el trabajo Sueldo Autonomía Seguridad				
			Apoyo directivo.	Reconocimiento Confianza Creatividad Motivación				

ANEXO 4: Operacionalización de variables.

Variable	Definición conceptual	Definición operativa	Dimensión	Indicador	Categoría	Técnica e instrumento
Variable independiente: Clima Organizacional	El clima organizacional es una de las herramientas estratégicas que ayudan al mejoramiento continuo de la institución y los profesional de enfermería (39) de la Clínica Virgen del Pilar sobre su organización. Todo esto se determinará luego de aplicar el cuestionario estructurado.	Esta variable se logrará luego de aplicar el cuestionario estructurado tipo Likert, integrado por las 3 siguientes dimensiones.	Cultura organizacional	Identidad Conflicto y cooperación Motivación	Bueno: 103 - 140	Encuesta Cuestionario estructurado.
			Diseño organizacional	Estructura Toma de decisiones Comunicación organizacional Remuneración	Regular: 65 - 102	
			Potencial Humano	Liderazgo Innovación Recompensa Confort	Malo: 28 - 64	
Variable dependiente: Calidad de vida laboral.	La calidad de vida laboral se integra cuando el trabajador, a través del empleo y bajo su propia percepción, ve cubiertas sus necesidades personales laborales, tales como: soporte institucional, seguridad e integración al puesto de trabajo y satisfacción por el mismo, identificando el bienestar conseguido a través de su actividad laboral y el desarrollo personal logrado, así como la administración de su tiempo libre (40). Todo esto se determinará luego de aplicar el cuestionario estructurado.	Esta variable se logrará luego de aplicar el cuestionario estructurado tipo Likert, integrado por las 3 siguientes dimensiones.	Carga laboral	Sobrecarga de trabajo Presión en el trabajo Estrés	Bueno: 128 - 175	Encuesta Cuestionario estructurado.
			Motivación intrínseca.	Satisfacción en el trabajo Sueldo Autonomía Seguridad	Regular: 82 - 127	
			Apoyo directivo.	Reconocimiento Confianza Creatividad Motivación	Malo: 35 - 81	



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE ENFERMERÍA
UNIDAD DE POSGRADO



ANEXO 5: Consentimiento informado.

Yo _____ identificada con DNI
N° _____ acepto participar en la investigación titulada: Clima organizacional y calidad de vida laboral del profesional en enfermería en centro quirúrgico de la Clínica Virgen del Pilar, Sullana 2025. La cual tiene por objetivo Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y calidad de vida laboral del profesional en enfermería del centro quirúrgico de la Clínica Virgen del Pilar, Sullana-Piura - - 2025. Realizada por las investigadoras. Talía Mildred Mendoza Tantaleán y Any Tatina Amaya Dioses, estudiantes de la segunda especialidad de centro quirúrgico de la facultad de enfermería de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. El Investigador responsable se ha comprometido a responder cualquier pregunta y aclarar cualquier duda que le plantee acerca de la encuesta que se llevará a cabo.

Conservo el derecho de retirarme del estudio en cualquier momento en que lo considere conveniente El Investigador responsable me ha dado seguridades de que no se me identificará en las presentaciones o publicaciones que deriven de este estudio y de que los datos relacionados con mi privacidad serán manejados en forma confidencial. También se ha comprometido a proporcionarme la información actualizada que se obtenga durante el estudio, aunque esta pudiera cambiar de parecer respecto a mi permanencia en el mismo.

Firma

ANEXO 6

Tabla 4. Caracterización del profesional de enfermería en centro quirúrgico de la clínica Virgen del Pilar, Sullana – Piura 2025

Variable		Frecuencia	%
Sexo	Masculino	1	3.3%
	Femenino	29	96.7%
Edad	25 a 30	12	40.0%
	31 a 35	18	60.0%
Tiempo de servicio	1 a 5	26	86.7%
	6 a 10	4	13.3%
Total		30	100.0%

ANEXO 7

 <p>UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO</p>	<p>FACULTAD DE ENFERMERIA DECANATO</p>	<p>"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"</p>
--	--	--

OFICIO N° 725-2025-UNPRG-FE-D
Lambayeque, 5 de setiembre de 2025.

CARGO

señor Doctor
ENRIQUE GUERRERO FLORES
Gerente de La Clínica Virgen Del Pilar
Piura.

ASUNTO: SOLICITO BRINDAR FACILIDADES A ESTUDIANTES DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PARA EJECUCIÓN DE PROYECTO DE TESIS (Expediente N° 1708-2025-UNPRG-FE-D).

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y, al mismo tiempo, hacer de su conocimiento que las Licenciadas: MENDOZA TANTALEAN TALIA MILDRED y AMAYA DIOSES ANY TATIANA, estudiantes de Segunda Especialidad Profesional en Área del Cuidado a la Persona Enfermera Especialista en Centro Quirúrgico Especializado con mención en Centro Quirúrgico y autoras del proyecto de tesis titulado: "Clima organizacional y calidad de vida laboral del profesional de enfermería en centro quirúrgico de la Clínica Virgen del Pilar, Sullana-Piura 2025", requieren contar con información para la ejecución de dicho proyecto.

Motivo por el cual, solicito a usted tenga a bien brindar las facilidades necesarias, a fin de que nuestros estudiantes, apliquen cuestionario a enfermeras del servicio de Centro Quirúrgico de la institución que dignamente dirige.

Agradeciendo anticipadamente su valioso apoyo, me despido de usted reiterándole las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente,



Dra. MARÍA ROSARIO VERÁSTEGUI LEÓN
Decana

DNI 847371223