

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL
DE ENFERMERIA



Percepción de la Enfermera sobre el Clima Organizacional en Centro
Quirúrgico del Hospital Regional II - 2 JAMO de Tumbes 2025

TESIS

Para optar el título de Segunda Especialidad Profesional de
Enfermería en Centro Quirúrgico

AUTORA:

Lic. Enf. Karen Lisset Morante Roque.

Tumbes – 2026

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA SEGUNDA ESPECIALIDAD
PROFESIONAL DE ENFERMERIA



Percepción de la Enfermera sobre el Clima Organizacional en Centro
Quirúrgico del Hospital Regional II - 2 JAMO de Tumbes 2025

Tesis aprobada en forma y estilo por:

Dra. Julia Eulalia Mariños Vega

Presidente

Mg. Hiesica Esther Abad Aguirre de Alemán

Secretario

Dra. Bedie Olinda Guevara Herbias

Vocal

Tumbes - 2026

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN
ENFERMERIA



Percepción de la Enfermera sobre el Clima organizacional en Centro Quirúrgico del Hospital Regional II – 2 JAMO de Tumbes 2025

Las suscritas declaramos que la tesis es original en su contenido y forma:

Lic. Enf. Karen Lisset Morante Roque - Autor

Dra. Bedie Olinda Guevara Herbias – Asesora

TUMBES – 2026

ACTA DE SUSTENTACION



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
Licenciada
Resolución del Consejo Directivo N° 155-2019-SUNEDU/CD
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
Tumbes – Perú

ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS

En Tumbes, a los 19 días del mes junio del dos mil veintiséis, siendo la 12.00 horas, en la modalidad presencial en la Ciudad Universitaria en el pabellón J, se reunieron el jurado calificador de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Tumbes, designado según RESOLUCIÓN DECANAL N° 0178- 2025/ UNTUMBES – FCS a la Dra. Julia Eulalia Mariños Vega (Presidente), Mg. Hiesica Esther Abad Aguirre de Alemán (Secretaria), Dra. Bedie Olinda Guevara Herbias (Asesora-Vocal), se procedió a evaluar, calificar y deliberar la sustentación de la tesis, titulada **"Percepción de la enfermera sobre el clima organizacional en centro quirúrgico del Hospital Regional II-2 JAMO de Tumbes 2025"**, para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional en Enfermería en Centro Quirúrgico, presentado por:

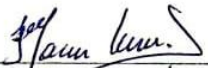
Lic. Enf. Karen Lisset Morante Roque

Concluida la sustentación y absueltas las preguntas, por parte de la sustentante y después de la deliberación, el jurado según el artículo N° 65 del Reglamento de Tesis para Pregrado y Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes, declara a la **Lic. Enf. Karen Lisset Morante Roque APROBADA** con calificativo: **BUENO**.

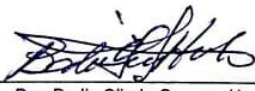
En consecuencia, queda **APTA** para continuar con los trámites correspondientes a la obtención del Título de Segunda Especialidad Profesional en Enfermería en Centro Quirúrgico, de conformidad con lo estipulado en la ley universitaria N° 30220, el Estatuto, Reglamento General, Reglamento General de Grados y Títulos y Reglamento de Tesis de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las 13 Horas 00 minutos del mismo día, se dio por concluida la ceremonia académica, en forma presencial, procediendo a firmar el acta en presencia del público asistente.

Tumbes, 19 de Junio del 2026.


Dra. Julia Eulalia Mariños Vega
DNI N° 17949395
ORCID N° 0000-0001-7399-0699
(Presidente)


Mg. Hiesica Esther Abad Aguirre de Alemán
DNI N° 41901981
ORCID N° 0000-0002 - 8278-4392
(Secretaria)


Dra. Bedie Olinda Guevara Herbias
DNI N° 00214727
ORCID N° 0000-0003-2248-2648
(Asesora – Vocal)

cc.
Jurado (03)
Asesor
Interesado
Archivo (Decanato)

CERTIFICACIÓN DE ASESORIA

Dra. Bedie Olinda Guevara Herbias

Docente ordinario, adscrito al Departamento Académico de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud, Universidad Nacional de Tumbes.

CERTIFICO:

Que la investigación titulada “Percepción de la Enfermera sobre el Clima Organizacional en Centro Quirúrgico del Hospital Regional II-2 JAMO de Tumbes 2025”. Presentado por la licenciada en Enfermería del Programa de Segunda Especialización Lic. Karen Lisset Morante Roque; ha sido asesorada y revisada por mi persona, por tanto, queda autorizado para su presentación al Programa de Segunda Especialidad, de la Facultad de Ciencias de la Salud, de la Universidad Nacional de Tumbes para su revisión y aprobación correspondiente

Tumbes, abril del 2026



Dra. Bedie Olinda Guevara Herbias
Asesora de Tesis

DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD

La suscrita, Karen Lisset Morante Roque, identificado con DNI N° 43689843; autora de la tesis intitulada “Percepción de la Enfermera sobre el Clima Organizacional en Centro Quirúrgico del Hospital Regional II-2 JAMO Tumbes 2025”. Declara bajo juramento lo siguiente:

1. El trabajo de investigación propuesto es creación propia del autor.
2. Se utilizó la norma internacional de citado y referencias para la bibliografía respetado las fuentes consultadas con el propósito de ilustrar y comparar, y respeto de esta manera lo citado por los diversos autores.
3. El informe no ha sido plagiado, y es realizado totalmente por la autora con la conducción y asesoramiento docente.
4. El trabajo no es un auto plagio; es decir, no tiene publicaciones previas ni presentado para algún certamen académico.
5. Los datos de los resultados son reales, sin ningún grado de falsedad, duplicado o copia.

Finalmente, de detectarse falsedad en la presente declaratoria se asumirán las acciones, acatando cualquier sanción impuesta por las instancias competentes de la Universidad Nacional de Tumbes.

Tumbes, abril del 2026



Autora

DNI N° 43689843

DEDICATORIA

*Dedico este trabajo de investigación,
primeramente, a Dios, por ser mi
guía constante, por darme fortaleza,
sabiduría y perseverancia para culminar
esta meta tan importante en mi vida.*

*A mis **padres**, por su amor incondicional,
apoyo y sacrificio, que han sido el pilar
fundamental para alcanzar mis sueños.
Su ejemplo de esfuerzo y dedicación me
inspira cada día a ser mejor.*

*A mis **docentes**, quienes
con su enseñanza, paciencia
y compromiso contribuyeron a
mi formación profesional y personal.*

*Y finalmente, a mis compañeros
y amigos, con quienes compartí
momentos de aprendizaje,
compañerismo y superación,
haciendo de este camino una
experiencia inolvidable.*

Karen Lisset

AGRADECIMIENTO

Agradezco en primer lugar a Dios, fuente de sabiduría y fortaleza, por haberme guiado y brindado la perseverancia necesaria para culminar esta investigación.

A mis padres, por su amor, comprensión y apoyo incondicional, quienes con su ejemplo y esfuerzo me enseñaron el valor del trabajo y la dedicación.

Mi sincero agradecimiento a mis docentes y asesores, por su orientación, paciencia y compromiso en mi formación académica, así como por sus valiosas sugerencias y aportes que enriquecieron este estudio.

Extiendo también mi gratitud a las enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Regional II-2 JAMO de Tumbes, por su colaboración y disposición durante el desarrollo de la investigación, sin cuya participación este trabajo no habría sido posible.

Finalmente, a mis amigos y compañeros de estudio, por su apoyo, compañerismo y motivación constante a lo largo de esta etapa.

Karen Lisset

INFORME DE ORIGINALIDAD TURNITIN

Karen Lisset Morante Roque

INFORME DE TESIS - KAREN MORANTE

 INFORME DE TESIS - KAREN MORANTE

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:old::3117:602249310

Fecha de entrega

23 jun 2026, 16:38 GMT-5

Fecha de descarga

23 jun 2026, 16:40 GMT-5

Nombre del archivo

INFORME DE TESIS - KAREN MORANTE.docx

Tamaño del archivo

1.4 MB

49 páginas

9134 palabras

56.181 caracteres



Dra. Bede Olinda Guevara Herbias

DNI: 00214727

COD. ORCID: 0000-0002-5381-4679



Página 1 de 53 - Portada

Identificador de la entrega trn:old::3117:602249310

19% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 15 palabras)

Exclusiones

- N.º de coincidencias excluidas

Fuentes principales

- 18%  Fuentes de Internet
- 2%  Publicaciones
- 10%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



Dra. Bedie Clinda Guevara Heróles

DNI: 00214727

COD. ORCID: 0000-0002-5381-4879

Fuentes principales

- 18% Fuentes de Internet
- 2% Publicaciones
- 10% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se muestran.

1	Internet	repositorio.unbumbes.edu.pe	5%
2	Internet	cybertesis.unmsm.edu.pe	4%
3	Internet	repositorio.unac.edu.pe	2%
4	Internet	repositorio.uwiler.edu.pe	1%
5	Internet	alicia.concytec.gob.pe	<1%
6	Trabajos del estudiante	Universidad Privada San Juan Bautista on 2026-06-18	<1%
7	Internet	cons.ac.uk	<1%
8	Internet	repositorio.unariana.edu.co	<1%
9	Internet	repositorio.uns.edu.pe	<1%
10	Trabajos del estudiante	Universidad APEC on 2025-07-16	<1%
11	Internet	repositorio.uandina.edu.pe	<1%

Dra. Bede Glinda Guevara Heróles
DNI: 90214727
COD. ORCID: 0000-0002-5381-4679

91	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional de Tumbes on 2025-12-30	41%
93	Internet	digibug.upr.es	41%
94	Trabajos del estudiante	Universidad Privada San Juan Bautista on 2026-03-04	41%
95	Trabajos del estudiante	Submitted on 1688503872783	41%
10	Internet	repositorio.upac.edu.pe#000	41%
17	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional Federico Villarreal on 2026-04-29	41%
18	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional de Tumbes on 2026-05-28	41%
19	Internet	repositorio.upla.edu.pe	41%
20	Trabajos del estudiante	Universidad San Ignacio de Loyola on 2023-09-21	41%
21	Internet	repositorio.unheval.edu.pe	41%
22	Publicación	Guevara Jacinto, Maria Lupa. "Percepción y expectativas de las personas adulta...	41%
23	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional de Piura on 2025-12-18	41%
24	Internet	hdl.handle.net	41%



Dra. Beda Olinda Guevara Herbas

DNI: 80214737

COD. ORCID: 0000-0002-5381-4679

INDICE

RESUMEN.....	xv
ABSTRACT.....	xvi
I. INTRODUCCIÓN.....	17
II. REVISIÓN DE LITERATURA.....	20
2.1. Bases teóricas científica	20
2.2. Antecedentes.....	24
III. MATERIAL Y MÉTODOS.....	28
3.1. Tipo y diseño de estudio.....	28
3.2. Población y muestra	28
3.3. Método, técnicas e instrumentos de recolección de datos	29
3.4. Procedimiento para la recolección de datos	30
3.5. Procesamiento y análisis de datos	30
3.6. Consideraciones éticas.....	30
IV. RESULTADOS Y DISCUSION.....	32
4.1. RESULTADOS:	32
4.2. DISCUSIÓN.....	35
V. CONCLUSIONES.....	38
VI. RECOMENDACIONES	39
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	40

INDICE DE TABLAS Y GRAFICOS

Tabla 01 percepción que tienen las enfermeras sobre el clima organizacional centro quirúrgico del hospital regional II – 2 Jamo de Tumbes, 2025.....	35
Tabla 2. percepción que tienen las enfermeras sobre el clima organizacional en la dimensión estructura en centro quirúrgico del hospital regional II – 2 de Tumbes, 2025.....	36
Tabla 3 percepción que tienen las enfermeras sobre el clima organizacional en la dimensión autonomía centro quirúrgico del hospital regional II – 2 Jamo de Tumbes, 2025.....	37
Tabla 4 percepción que tienen las enfermeras sobre el clima organizacional en la dimensión relaciones interpersonales centro quirúrgico del hospital regional II – 2 JAMO de Tumbes, 2025.....	38
Tabla 5. percepción que tienen las enfermeras sobre el clima organizacional en la dimensión recompensa centro quirúrgico del hospital regional II – 2 JAMO de Tumbes, 2025.....	39
Tabla 6 percepción que tienen las enfermeras sobre el clima organizacional en la dimensión identidad centro quirúrgico del hospital regional II – 2 JAMO de Tumbes, 2025.....	40

INDICE DE ANEXOS

ANEXO N° 01: solicitud de permiso para aplicación de instrumento a jefatura de enfermería	53
ANEXO N° 02: solicitud de permiso para aplicación de instrumento a coordinador del área de centro quirúrgico.....	54
ANEXO N° 03: consentimiento informado.....	55
ANEXO N° 04: cuestionario.....	56
ANEXO N° 05: guía de observación.....	58
ANEXO N° 06: matriz de consistencia.....	59
ANEXO N° 07: validación de jueces de expertos.....	65
ANEXO N° 08: validación de jueces de expertos.....	66

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la percepción de los enfermeros sobre el clima organizacional en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional II-2 JAMO de Tumbes, durante el año 2025. La investigación fue de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo y diseño no experimental de corte transversal. La población estuvo conformada por 18 profesionales de enfermería que laboran en dicho servicio. Para la recolección de datos se empleó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario estructurado sobre clima organizacional. Los resultados evidenciaron que el 65,0% de los participantes percibió un clima organizacional regular, el 23,0% excelente y el 12,0% deficiente. En la dimensión estructura predominó el nivel excelente (50,0%), al igual que en la dimensión autonomía (44,4%). En contraste, las relaciones interpersonales fueron percibidas principalmente en un nivel regular (61,1%), mientras que la dimensión recompensa o reconocimiento presentó una percepción predominantemente deficiente (50,0%). Respecto a la identidad organizacional, el 50,0% de los enfermeros manifestó una percepción regular y el 38,9% una percepción excelente. Se concluye que el clima organizacional del Centro Quirúrgico se caracteriza por una percepción predominantemente regular, con fortalezas relacionadas con la estructura organizacional y la autonomía profesional. Sin embargo, persisten debilidades en las relaciones interpersonales y, principalmente, en los mecanismos de reconocimiento laboral.

Palabras clave: clima organizacional, enfermeros, centro quirúrgico, estructura organizacional, autonomía, relaciones interpersonales.

ABSTRACT

The aim of this study was to determine nurses' perception of the organizational climate in the Surgical Center of Hospital Regional II-2 JAMO of Tumbes during 2025. The research adopted a quantitative approach, with a descriptive level and a non-experimental cross-sectional design. The population consisted of 18 nursing professionals working in the surgical center. Data were collected using the survey technique, and a structured questionnaire on organizational climate was used as the instrument. The results showed that 65.0% of the participants perceived the organizational climate as regular, 23.0% as excellent, and 12.0% as deficient. In the structure dimension, the excellent level predominated (50.0%), as well as in the autonomy dimension (44.4%). In contrast, interpersonal relationships were mainly perceived at a regular level (61.1%), while the reward or recognition dimension showed a predominantly deficient perception (50.0%). Regarding organizational identity, 50.0% of the nurses reported a regular perception and 38.9% an excellent perception. It is concluded that the organizational climate in the Surgical Center is characterized by a predominantly regular perception, with strengths related to organizational structure and professional autonomy. However, weaknesses persist in interpersonal relationships and, particularly, in employee recognition mechanisms.

Keywords: organizational climate, nurses, surgical center, organizational structure, autonomy, interpersonal relationships.

I. INTRODUCCIÓN

La Organización Internacional del Trabajo señala que, en los últimos años, el trabajo del personal de salud se a desarrollado en condiciones precarias. Asimismo, el exceso de carga laboral y los bajos salarios generaron un entorno riesgoso y una atmósfera laboral desfavorable, propiciando conductas poco éticas como gestos inapropiados, sarcasmo, ridiculización, actitudes poco profesionales, indiferencia y hostilidad en los trabajadores de salud. Un ambiente laboral desfavorable genera conflictos entre los trabajadores, así como pérdidas económicas y deterioro de la imagen personal e institucional. En el ámbito del cuidado de la salud, los empleados constituyeron una parte fundamental del desarrollo y del cambio organizacional. Por ello, mantener un clima organizacional adecuado dentro del establecimiento resultó necesario para promover la satisfacción laboral, especialmente en aquellos trabajadores que interactúan en contacto directo con las personas que acuden a la institución¹.

El clima organizacional en los servicios de salud constituye un factor determinante en el desempeño del personal, la calidad del cuidado y la seguridad de las personas. En los últimos años, diversos estudios han evidenciado que condiciones laborales desfavorables, como la sobrecarga de trabajo, deficiencias en la comunicación, escaso reconocimiento profesional; infraestructura y recursos inadecuados afectan negativamente el ambiente laboral, generando desmotivación, conflictos interpersonales y disminución del rendimiento laboral. Definiéndose como el conjunto de características medibles del ambiente de trabajo, tal como son percibidas por los trabajadores y la personas que acuden a esta institución, influyendo significativamente en los resultados organizacionales, marcando la diferencia entre un centro de salud que funciona de manera eficiente y otro que presenta bajos niveles de productividad.²

A nivel internacional, investigaciones como la de Bustamante et al. (2022) en Ecuador evidenciaron que factores como la comunicación, la autonomía y el apoyo institucional influyen significativamente en el clima organizacional en hospitales. Asimismo, Chamorro (2021), en Paraguay, reportó que el personal de enfermería percibe un clima laboral generalmente favorable, aunque con debilidades en la motivación y satisfacción laboral. A nivel nacional, Miranda (2024) encontró que, si bien el clima organizacional en enfermeras quirúrgicas es percibido como satisfactorio, existen deficiencias en la comunicación institucional y el reconocimiento laboral. Del mismo modo, Ramírez (2022), en el Hospital Regional II-2 JAMO de Tumbes, identificó que el clima laboral fue percibido como regular, evidenciando limitaciones en la comunicación horizontal y el reconocimiento del desempeño del personal de enfermería³.

El Ministerio de Salud señaló que el clima organizacional afecta la productividad, por ello, se consideró importante realizar diagnósticos, ya que estos constituían un factor clave en el desarrollo de los establecimientos de salud. Para una mejor comprensión, la importancia de evaluar el clima laboral en el sector salud fue explicada en las normas técnicas orientadas a la evaluación del clima laboral. En un entorno altamente competitivo, las organizaciones no podían quedarse rezagadas, por lo que debían implementar constantemente sistemas que mejoraran el desempeño de su personal, con el fin de retener individuos productivos y eficientes. En este sentido, el clima organizacional repercutía en la motivación y en la disposición de los grupos dentro de una institución o gestión, generando diversos comportamientos que influían en el funcionamiento de los sistemas organizacionales. El resultado de esta interacción se reflejaba en el ambiente laboral que se percibía dentro de la institución⁴.

En el ámbito hospitalario, especialmente en centro quirúrgico, el clima organizacional adquiere mayor relevancia debido a la complejidad de los procedimientos, la necesidad de trabajo en equipo multidisciplinario y la toma de decisiones oportunas. Un ambiente laboral favorable promueve la coordinación, la eficiencia y la calidad del servicio; mientras que un clima desfavorable puede generar errores, conflictos que afectan la seguridad de las personas sometidas a

procedimientos quirúrgicos. En el Hospital Regional II-2 José Alfredo Mendoza Olavarría (JAMO) de Tumbes, específicamente en el área de centro quirúrgico, se han identificado situaciones como sobrecarga laboral del personal de enfermería, limitaciones en la infraestructura y equipamiento, así como dificultades en las relaciones interpersonales, lo que podría afectar el desempeño profesional y la calidad de la atención. En este contexto, el estudio se delimitó al análisis de la percepción del clima organizacional por el personal de enfermería de centro quirúrgico.

En función de lo expuesto, se formuló la siguiente interrogante: ¿Cuál es la percepción de los profesionales de enfermeras sobre el clima organizacional en dicho Centro Quirúrgico? El objetivo general fue determinar la percepción de los profesionales de enfermería en este ámbito de estudio. La presente investigación se justifica desde tres enfoques: Desde el punto de vista teórico, contribuirá al fortalecimiento del conocimiento científico sobre el clima organizacional en el ámbito hospitalario, especialmente en servicios críticos especialmente en centro quirúrgico, permitirá contrastar y ampliar los aportes existentes en la literatura. Desde el enfoque práctico, los resultados permitirán identificar fortalezas y debilidades en el ambiente laboral de este ámbito de estudio, facilitando la implementación de estrategias orientadas a mejorar la comunicación, el liderazgo y el reconocimiento laboral, lo que repercutirá en la calidad del servicio de salud. Finalmente, desde el enfoque metodológico, el estudio aporta un instrumento válido y confiable para medir la percepción del clima organizacional, el cual podrá ser utilizado en futuras investigaciones similares en otros contextos hospitalarios.

II. REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. Bases teóricas científica

El clima organizacional se refiere al ambiente interno percibido por los miembros de una institución, determinado por las políticas, prácticas, estilos de liderazgo, relaciones interpersonales y condiciones de trabajo. Es un elemento clave que influye en la satisfacción laboral, motivación y desempeño del personal. Según Litwin y Stringer, el clima organizacional está compuesto por dimensiones como estructura, responsabilidad, recompensa, riesgo, calidez, apoyo y conflicto. Estas dimensiones reflejan cómo el personal percibe la organización y su influencia sobre el comportamiento laboral. Bernal Et. al, afirma que el clima organizacional es la “atmósfera” percibida por los miembros de una organización, la cual puede ser positiva o negativa dependiendo de cómo se gestionen las relaciones humanas y el liderazgo en los servicios públicos des alud.⁴

Robbins y Judge, destacan que un buen clima organizacional fomenta la comunicación efectiva, el trabajo en equipo y la motivación, mientras que un clima negativo genera conflictos, ausentismo y rotación de personal. En el ámbito hospitalario, el clima organizacional tiene un impacto directo en la calidad del servicio, la seguridad de las personas y el bienestar del personal de enfermería. Percibir el clima organizacional proporciona retroalimentación sobre los procesos que impulsan el comportamiento organizacional y también permite realizar cambios planificados tanto en actitudes y comportamientos como en la estructura. Asimismo, la importancia se fundamenta en la constatación del clima organizacional influye en el comportamiento abierto de la motivación laboral y los resultados profesionales.²⁴

Percibir el clima organizacional proporciona retroalimentación sobre los procesos que impulsan el comportamiento organizacional y también permite realizar cambios planificados tanto en actitudes y comportamientos como en la estructura organizacional o uno o más de sus subsistemas. Asimismo, la importancia de esta información se fundamenta en la constatación de que el clima organizacional influye en el comportamiento abierto de los integrantes a través de creencias persistentes

que filtran la realidad y determinan, entre otras cosas, el nivel de motivación laboral y los resultados profesionales⁶.

La percepción es el proceso mediante el cual una persona interpreta y da significado a los estímulos del entorno. En el contexto laboral, es la manera en que los trabajadores interpretan las políticas, normas, liderazgo y relaciones en su entorno de trabajo. Según Davis y Newstrom, la percepción laboral depende de factores individuales como experiencia, personalidad, valores y organizacionales tal como comunicación, liderazgo, recompensas. Para las enfermeras, su percepción del clima organizacional está directamente relacionada con su satisfacción laboral, la calidad del cuidado que brindan y su compromiso con la institución. La percepción es la impresión que tiene un cliente o usuario de que sus expectativas se están cumpliendo a través de la satisfacción de sus necesidades por parte del cuidador⁷.

Según Goldstein, la percepción es un proceso activo constructivo en el que, previo al procesamiento de nueva información y con los datos almacenados en su mente, el perceptor construye un esquema pro activo. La percepción es de hecho una evaluación y está influenciada por las características individuales y situacionales de los miembros de la organización. Otros autores refuerzan la tendencia de medir el clima organizacional argumentando que la diferencia puede tener implicaciones importantes para la organización. Asimismo, la medición de las percepciones de las enfermeras sobre el clima organizacional en una escala que resulte en percepciones malas, normales y excelentes. Lewin, un investigador, dijo que cómo nos comportamos depende de la situación en la que estemos. Este término significa estudiar cómo una persona se comporta y cómo su entorno afecta su forma de pensar y sentir. La persona percibe y entiende su entorno a través de la interacción entre ellos⁸.

El clima organizacional se relaciona con lo motivados que están los empleados y muestra las características motivadoras del ambiente de trabajo. Entonces, el clima será bueno cuando las personas se sientan satisfechas y felices en su entorno, y será malo cuando el ambiente de trabajo no logre satisfacer esas necesidades. Los investigadores clínicos pueden tomar decisiones sobre los cuidados que aplican a

los pacientes, porque tienen conocimientos científicos adquiridos en su formación para usar en los diferentes estudios clínicos. Además, su desarrollo personal y habilidades naturales son importantes para trabajar bien con el equipo y los participantes, lo que hace que los cuidados basados en la evidencia sean muy confiables. Originalmente, el clima organizacional se refiere a cómo las personas se sienten y se comportan en un lugar de trabajo⁹.

El clima organizacional o clima laboral es lo que todos los miembros de una empresa piensan y sienten acerca de su trabajo, del lugar físico donde trabajan, de cómo se llevan entre ellos y de las reglas y normas que rigen su trabajo. El ambiente de trabajo de cada organización es diferente porque está influenciado por la estructura de la organización y cómo cada empleado interpreta su rol, así como la cultura de la institución en la que trabajan. El ambiente de trabajo puede afectar a la organización cómo se lidera, cómo se comunica, cómo se motiva y cómo se recompensa a las personas. A su vez, esto puede afectar cómo se comportan y qué tan bien trabajan las personas. El clima organizacional es el entorno en el que una empresa se desarrolla y puede estar conformado por las instituciones y factores externos que pueden afectar su rendimiento¹⁰.

Dimensiones del clima organizacional: la comunicación fluida, ascendente favorece la transparencia y confianza entre los miembros del equipo. Relaciones Interpersonales: La cooperación y el respeto mutuo fortalecen el clima laboral y reducen los conflictos. Liderazgo: El liderazgo participativo y empático fomenta la motivación y compromiso de los trabajadores. Reconocimiento y Recompensa: La valoración del esfuerzo del personal es un factor clave para la satisfacción laboral y retención del talento. Condiciones Laborales: Las condiciones físicas, la carga laboral y los recursos disponibles inciden directamente en el bienestar y desempeño del personal. la percepción laboral depende de factores individuales (experiencia, personalidad, valores) y organizacionales (comunicación, liderazgo, recompensas)¹¹.

El clima organizacional tiene aspectos medibles que afectan cómo se comportan las personas en una organización. Para estudiar el clima organizacional, se evalúan diferentes aspectos. Sin embargo, algunos estudios han descrito solo cinco

dimensiones. Estas dimensiones se refieren a la estructura de la organización, incluyendo las restricciones y controles, la asignación de tareas y la planificación del trabajo. En la percepción se trata de cómo una persona ve y entiende todas las reglas, procesos y trámites que debe cumplir en su trabajo. También incluye cualquier otra restricción que pueda haber. Autonomía: Es lo que piensa el trabajador sobre la confianza que se le da para hacer su trabajo. Es cuando se le da al trabajador reglas generales, libertad y responsabilidad para hacer su trabajo¹².

Relaciones interpersonales: Se refiere a cómo una persona se siente acerca de las relaciones con otros en su lugar de trabajo. Es la forma en que las personas se relacionan dentro de una organización. Puede ser entre colegas o entre jefes y empleados. Recompensa: Esto se refiere a cómo los trabajadores se sienten sobre ser reconocidos y recompensados de manera adecuada y oportuna por su buen trabajo. Este reconocimiento hace que los trabajadores se sientan más motivados¹³.

La medición del clima organizacional es importante porque ayuda a entender el estado de ánimo y ambiente en una organización. Para hacer esto, se utilizan diferentes herramientas de evaluación. Para medir cómo se siente la gente en una organización, hay diferentes formas de hacerlo. Estas formas han sido investigadas por diferentes personas que querían entender qué cosas afectan el ambiente de la organización. La escala de Likert evalúa cómo las personas ven el ambiente usando cinco opciones. Los enunciados son ejemplos de diferentes situaciones y se usan para anotar respuestas satisfactorias¹⁴.

Importancia del clima organizacional en enfermería en el contexto hospitalario, el clima organizacional influye significativamente en la calidad del cuidado, la eficiencia del servicio y la seguridad de las personas. Molina, sostiene que un ambiente laboral favorable incrementa la motivación y reduce el ausentismo del personal de enfermería. Asimismo, Hernández (2020) resalta que un buen clima laboral genera satisfacción profesional, estabilidad emocional y mejora continua en la atención de las personas. En los centros quirúrgicos, donde las tareas requieren coordinación, precisión y trabajo en equipo, el clima organizacional es determinante para garantizar una atención segura y eficiente¹⁵.

2.2. Antecedentes

A nivel internacional:

Bustamante et al, en el año 2022, realizaron un estudio titulado Factores del clima organizacional en un hospital privado de Guayas, Ecuador. Con el objetivo comparación de factores de clima organizacional entre un hospital público y un hospital privado de Guayas. Método de enfoque comparativo cualitativo. Los resultados se comparó el clima organizacional de dos hospitales de alta complejidad, uno público y otro privado. Se pudo concluir que para lograr los objetivos institucionales de los hospitales públicos y privados los siguientes factores son esenciales: gestión y organización interna, apoyo al emprendimiento, equipamiento y desarrollo personal, estabilidad laboral, comunicación y autonomía profesional¹⁶.

López, en año 2021, realizó un estudio en la universidad politécnica de Guayaquil, Ecuador. Con el objetivo determinar la relación entre clima Organizacional y Desempeño Laboral del personal administrativo. El método correlacional de tipo cuantitativo y la muestra estuvo conformada por 51 miembros de personal administrativo y la obtención de los datos fue a través de una prueba paramétrica de 30 ítems; y llegando a conclusión que la afirmación, aceptando relación entre las variables descritas, entendiendo que si una sube la otra también. Finalmente propone establecer una mejora que enriquecerá el área administrativa y el clima organizacional del entorno laboral¹⁷.

Chamorro, en año 2021, realizó un estudio clima organizacional y percepción del personal de enfermería en el área de urgencias en un hospital de Paraguay. con el objetivo de determinar el clima organizacional en el centro asistencial de Encarnación. El método cuantitativo descriptivo de corte trasversal. Los resultados muy favorables, cifras que oscilan a los mínimos aceptados, por lo que la percepción de los enfermeros del clima laboral fue alta. Aunque en la dimensión motivación y satisfacción, algunas categorías mostraron resultados menores. Se concluye finalmente, que el trabajo del personal del servicio que en algunas dimensiones la percepción fue baja, aunque en general se encuentra satisfecho¹⁸.

A nivel nacional:

Miranda, en el año 2024, en su estudio titulado Clima organizacional percibido por enfermeras quirúrgicas en un hospital nivel III-1 Chiclayo, con el objetivo describir, analizar y discutir las dimensiones percibidas por las enfermeras quirúrgicas. El método cualitativo con enfoque estudio de caso. Resultados: El estudio mostró que las enfermeras quirúrgicas perciben un clima organizacional satisfactorio, caracterizado por compañerismo y compromiso laboral; sin embargo, se evidenció deficiente comunicación institucional y poco reconocimiento al confort laboral, lo que afecta parcialmente el ambiente de trabajo. Concluye que el clima organizacional en centro quirúrgico es globalmente favorable, aunque requiere mejorar la comunicación interna y las condiciones laborales para fortalecer la satisfacción y el desempeño del personal de enfermería¹⁹.

Torres, en el año 2023, en su estudio titulado Liderazgo participativo y motivación como predictores del clima organizacional en unidades quirúrgicas de un hospital público en Chiclayo. Con el objetivo determinar la influencia del liderazgo y la motivación en el clima organizacional percibido por el personal de enfermería. Método cuantitativo descriptivo correlacional. Los resultados mostraron que el liderazgo participativo y la motivación laboral son los principales predictores de un clima organizacional positivo, evidenciando que cuando los líderes promueven la participación, la comunicación abierta y el reconocimiento al desempeño, se fortalecen las relaciones interpersonales y el sentido de pertenencia del equipo quirúrgico. Concluye la importancia del liderazgo y la motivación en la percepción del clima organizacional²⁰.

Carhuapuma, en el año 2022, realizó un estudio en el hospital san José de Chíncha, con el objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de enfermería. El método fue de enfoque cuantitativo correlacional. El resultado se contrastó relación alguna entre variables, se utilizará programas estadísticos los cuales fundamenten a través de una prueba de contrastación de hipótesis. Concluye el desempeño en el trabajo se ve alterado de forma positiva o negativa por diversos factores internos y externos dentro de la

empresa, factores que de alguna manera generan motivación, o en todo caso fracaso en el trabajo²¹.

Heredia, en el año 2021, realizó un estudio, Percepción del clima organizacional en enfermeras durante el estado de emergencia sanitaria en un hospital de Lima. Con el objetivo analizar la percepción del clima organizacional en enfermeras durante el estado de emergencia sanitaria. Método cualitativo. Los resultados, en 5 dimensiones: Colaboración y comunicación, con las enfermeras emplearon herramientas escritas y orales para el desarrollo de su labor, y una parte del personal comenzó a trabajar de manera remota; motivando menos relaciones interpersonales, necesarias para mantener un adecuado clima laboral y disminuir el agotamiento mental y físico; su iniciativa participativa, recibieron el apoyo de sus jefaturas con el compromiso de un rol de trabajo en equipo, Concluyendo que las enfermeras percibieron un buen clima organizacional, a pesar de la falta de reconocimiento económico y verbal; escasez de recursos humanos y materiales, siendo una situación conflictiva que surgió durante el inicio de la pandemia²¹.

Vásquez, en el año 2021, en su estudio titulado Clima organizacional y desempeño del personal de salud en centro quirúrgico del Hospital Regional Honorio Delgado de Arequipa. *Objetivo* determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de salud en el centro quirúrgico. El método cuantitativo, de tipo correlacional. Los resultados evidenciaron una correlación positiva y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral ($r = 0.72$; $p < 0.01$). Se encontró que un clima organizacional favorable mejora la coordinación, reduce el estrés y eleva la eficiencia del equipo quirúrgico, las dimensiones de liderazgo participativo y comunicación efectiva influyen en el desempeño del personal. Concluye el clima organizacional influye significativamente en el desempeño del personal de salud del centro quirúrgico²².

A nivel local

Ramírez, en el año 2022, en su estudio titulado Clima laboral percibido por el personal de enfermería del Hospital Regional II-2 JAMO de Tumbes. Con el objetivo determinar la percepción del clima laboral del personal de enfermería del Hospital Regional II-2. Método descriptivo-correlacional transversal. Resultado la percepción del clima laboral fue regular; se identificaron deficiencias significativas en la comunicación horizontal y en el reconocimiento del trabajo del personal de enfermería. Concluyó que la percepción del clima laboral es regular, evidenciando deficiencias en la comunicación horizontal y en el reconocimiento del trabajo del personal de enfermería²³.

Risco en el año 2023, en su estudio titulado Clima Organizacional y Satisfacción laboral del profesional de enfermería en servicio emergencia. Hospital Regional II-2 Tumbes. Con el objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en servicio de emergencia. Método cuantitativo, diseño descriptivo correlacional. Resultados 96 % del personal percibió un clima organizacional favorable y 96 % presentó alta satisfacción laboral. Se encontró una relación estadísticamente significativa entre ambas variables. Concluyó que existe una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería. La mayoría del personal percibe un clima organizacional favorable y presenta alta satisfacción laboral, un positivo ambiente laboral que influye en la motivación, el desempeño y la calidad del cuidado brindado²⁴.

III. MATERIAL Y MÉTODOS

3.1. Tipo y diseño de estudio

La investigación fue cuantitativa, ya que busca medir de manera objetiva el recopilar datos para describir cómo se relacionaban las variables y qué patrones siguieron. Descriptivo porque está destinado a describir y verificar los aspectos específicos del estudio. Esto permitió detallar la percepción de las enfermeras sobre clima organizacional en centro quirúrgico del Hospital Regional.

El diseño fue no experimental, correlacional transversal un diagrama representativo del diseño del estudio.



Donde:

M = Muestra profesionales de enfermería de Centro Quirúrgico

O = Observación o medición de la percepción sobre el clima organizacional

El lugar seleccionado fue el Hospital Regional II-2 JAMO en el área de Centro quirúrgico, ubicado en el departamento de Tumbes; este hospital cuenta con 3 salas y una sala para atención oftalmológica. Donde se brindan servicios quirúrgicos especializados las 24 horas del día.

3.2. Población y muestra

Población

La población estuvo conformada por 18 profesionales de enfermería que laboran en Centro Quirúrgico del Hospital Regional II-2 JAMO de Tumbes, durante el mes de diciembre del 2025.

Muestra

Se aplicó un muestreo censal, debido a que la población es reducida. Por lo tanto, se incluyó a todos los profesionales de enfermería de centro quirúrgico que cumplan los criterios establecidos.

Criterios de selección:

Criterios de inclusión

- Enfermeros que laboraron en centro quirúrgico con una antigüedad mínima de 6 meses.
- Que se encuentran activas durante el periodo de recolección de datos.
- Que aceptaron participar voluntariamente en el estudio y firmaron el consentimiento informado.

Criterios de exclusión

- Enfermeros que se encuentran de vacaciones, licencia o rotación durante la aplicación del instrumento.

3.3. Método, técnicas e instrumentos de recolección de datos

Método

El método utilizado fue deductivo porque nos permitió relacionar la teoría con la observación, dado que el estudio parte de conceptos establecidos y llega a una conclusión específica sobre el clima organizacional.

Técnica

Se aplicó una encuesta a la población de estudio con el objetivo de recopilar información relevante para la investigación. El cuestionario, (instrumento N°4), se utilizó para medir la percepción de las enfermeras sobre el clima organizacional. El

cuestionario consta de 18 preguntas, divididas en tres categorías: relaciones sociales, que tiene cuatro (4) preguntas, desarrollo personal, que tiene seis (6) preguntas y desempeño de tareas, que tiene ocho (8). cada una con sus respectivas preguntas para marcar, (D = Desacuerdo / I = Indeciso / DA = De acuerdo), las cuales fueron escala de clima organizacional (litwin h y stringer a) Modificada por la Lic. Karen Lisset Morante Roque, cuidadosamente elaboradas, por la investigadora para identificar aspectos clave en la investigación, se validó el instrumento mediante juicio de expertos, la confiabilidad se determinó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, realizado por estadístico, considerándose confiable si presenta un valor ≥ 0.80 ; se considerando ciertos esenciales de validación por juicio de expertos con enfermeras especialistas en centro quirúrgico.

3.4. Procedimiento para la recolección de datos

Se aplico el instrumento a los 18 profesionales de enfermería.

3.5. Procesamiento y análisis de datos

Con los datos recolectados se procesaron con el software SPSS versión 26 y Microsoft Excel 2021. Se aplico técnicas de estadística descriptiva, expresando los resultados en frecuencias absolutas, porcentajes y medidas de tendencia central. Los resultados se representan mediante tablas y gráficos.

3.6. Consideraciones éticas

La presente investigación se desarrolló bajo los principios éticos universales establecidos en la Declaración de Helsinki (2013) y las disposiciones del Código de Ética y Deontología del Colegio de Enfermeros del Perú, garantizando el respeto, la dignidad y los derechos de las participantes en todas las etapas del estudio.

Los aspectos éticos contemplados son los siguientes:

1. Autonomía: La participación de las enfermeras fue completamente libre, voluntaria y consciente. Antes de la aplicación del cuestionario, se les explico

de manera clara el propósito del estudio, sus objetivos, la confidencialidad de los datos y su derecho a retirarse en cualquier momento sin recibir sanción ni perjuicio alguno. Cada participante firmó un consentimiento informado donde se expresó su voluntad de participar de forma libre y responsable²⁵.

2. **Confidencialidad:** La información recolectada fue tratada de manera estrictamente confidencial. Los cuestionarios no tuvieron nombres ni datos que permitan identificar a las participantes. Los resultados se presentaron de forma agrupada y anónima, y los datos fueron utilizados únicamente con fines académicos y científicos. Los registros físicos y digitales fueron resguardados por la investigadora principal en archivos protegidos.
3. **Beneficencia:** La investigación buscó generar beneficios directos e indirectos para las participantes y la institución. Los resultados permitieron identificar fortalezas y debilidades en el clima organizacional del centro quirúrgico, promoviendo la mejora de las condiciones laborales, el bienestar del personal de enfermería y la calidad de la atención al paciente²⁶.
4. **Justicia:** Todas las enfermeras del centro quirúrgico tuvieron la misma oportunidad de participar en el estudio, sin discriminación alguna por edad, tiempo de servicio, cargo o turno de trabajo. Los resultados se utilizaron de manera equitativa, con el fin de favorecer el bien común y la mejora institucional.

IV. RESULTADOS Y DISCUSION

4.1. RESULTADOS:

Tabla 1.

Percepción del clima organizacional que tienen los enfermeros en centro Quirúrgico Del Hospital Regional II – 2 Jamo De Tumbes, 2025

Nivel	n	%
Deficiente	2	12,0
Regular	12	65,0
Excelente	4	23,0
Total	18	100,0

Fuente: Cuestionario aplicada en centro quirúrgico Hospital Regional II – 2 de Tumbes

Los resultados muestran que la mayoría del personal de enfermería se ubica en el nivel regular (65,0%), seguido del nivel excelente (23,0%). Por su parte, el 12,0% presenta un nivel deficiente.

Tabla 2

Percepción del clima organizacional que tienen los enfermeros en la dimensión estructura en Centro Quirúrgico Del Hospital Regional II–2 Jamo De Tumbes, 2025.

Nivel	n	%
Deficiente	3	16,7
Regular	6	33,3
Excelente	9	50,0
Total	18	100,0

Fuente: Cuestionario y guía aplicada en centro quirúrgico Hospital Regional II – 2 de Tumbes

Se evidencia que la mitad del personal de enfermería (50,0%) presenta un nivel excelente. Asimismo, el 33,3% se ubica en el nivel regular y el 16,7% en el nivel deficiente

Tabla 3.

Percepción del clima organizacional que tienen los enfermeros en la dimensión autonomía en Centro Quirúrgico Del Hospital Regional II–2 Jamo De Tumbes, 2025

Nivel	n	%
Deficiente	5	27,8
Regular	5	27,8
Excelente	8	44,4
Total	18	100,0

Fuente: Cuestionario y guía aplicada en centro quirúrgico Hospital Regional II – 2 de Tumbes

Los resultados evidencian que el 44,4% del personal de enfermería presenta un nivel excelente, constituyéndose en la categoría con mayor frecuencia. Asimismo, el 27,8% se ubica en el nivel regular y una proporción similar (27,8%) en el nivel deficiente.

Tabla 4.

Percepción del clima organizacional que tienen los enfermeros en la dimensión relaciones interpersonales en Centro Quirúrgico Del Hospital Regional II–2 Jamo De Tumbes, 2025

Nivel	n	%
Deficiente	5	27,8
Regular	11	61,1
Excelente	2	11,1
Total	18	100,0

Fuente: Cuestionario en centro quirúrgico Hospital Regional II – 2 de Tumbes

Los resultados muestran que el 61,1% del personal de enfermería se ubica en el nivel regular, constituyendo la categoría predominante. Asimismo, el 27,8% presenta un nivel deficiente, mientras que solo el 11,1% alcanza un nivel excelente.

Tabla 5.

Percepción del clima organizacional que tienen los enfermeros en la dimensión recompensa en Centro Quirúrgico Del Hospital Regional II–2 Jamo De Tumbes, 2025

Nivel	n	%
Deficiente	9	50,0
Regular	6	33,3
Excelente	3	16,7
Total	18	100,0

Fuente: Cuestionario y guía aplicada en centro quirúrgico Hospital Regional II – 2 de Tumbes

Los resultados muestran que el 50,0% del personal de enfermería presenta un nivel deficiente, constituyéndose en la categoría predominante. Asimismo, el 33,3% se ubica en el nivel regular, mientras que el 16,7% alcanza un nivel excelente.

Tabla 6.

Percepción del clima organizacional que tienen los enfermeros en la dimensión identidad en Centro Quirúrgico Del Hospital Regional II – 2 Jamo De Tumbes, 2025

Nivel	n	%
Deficiente	2	11,1
Regular	9	50,0
Excelente	7	38,9
Total	18	100,0

Fuente: Cuestionario en centro quirúrgico Hospital Regional II – 2 de Tumbes

Los resultados muestran que el 50,0% del personal de enfermería presenta un nivel regular, constituyendo la categoría predominante. Asimismo, el 38,9% alcanza un nivel excelente, mientras que el 11,1% se ubica en el nivel deficiente.

4.2. DISCUSIÓN

Respecto a los resultados presentados en la Tabla 1, la percepción global del clima organizacional en Centro Quirúrgico del Hospital Regional II-2 Jamo de Tumbes evidenció que el 65,0% de los enfermeros percibe un clima organizacional regular, el 23,0% excelente y el 12,0% deficiente. Estos hallazgos indican que, aunque existe una valoración predominantemente intermedia del entorno laboral, todavía persisten aspectos susceptibles de mejora. Dichos resultados coinciden con lo reportado por Mamani Flores (19), quien encontró que el 80,3% de los profesionales de salud percibían un clima organizacional medianamente favorable, evidenciando que las percepciones intermedias constituyen una realidad frecuente en los servicios de salud, especialmente en áreas críticas como centro quirúrgico. Asimismo, guardan relación con lo señalado por Rodríguez Huallparimachi (18), quien reportó que una proporción importante de trabajadores percibía de manera regular aspectos relacionados con las normas institucionales, la cooperación y las relaciones laborales. Desde la perspectiva teórica, estos resultados respaldan lo planteado por Chiavenato (24), quien sostiene que el clima organizacional refleja las percepciones que tienen los trabajadores acerca de las características del ambiente laboral y que dichas percepciones influyen directamente sobre la motivación y el desempeño. En opinión del investigador, la predominancia de un clima organizacional regular podría estar asociada a las exigencias propias del trabajo quirúrgico, donde la presión asistencial y la complejidad de las actividades demandan una gestión continua de los recursos humanos y organizacionales.

Respecto a los resultados mostrados en la Tabla 2, correspondientes a la dimensión estructura, el 50,0% de los participantes presentó una percepción excelente, el 33,3% regular y el 16,7% deficiente. Estos resultados reflejan que la mayoría del personal reconoce positivamente la existencia de políticas, procedimientos y normas institucionales que orientan el desarrollo de sus funciones. Los hallazgos son semejantes a los encontrados por Mamani Flores (19), quien reportó percepciones favorables respecto a la estructura organizacional entre los profesionales de centro quirúrgico. Asimismo, difieren de los resultados de Rodríguez Huallparimachi (18), quien encontró que el 68,6% de los trabajadores consideraba excesivas las normas y reglamentos institucionales. Según la teoría

del clima organizacional, la estructura constituye un componente fundamental porque permite ordenar las actividades y reducir la incertidumbre laboral (28). Desde la apreciación del investigador, la valoración favorable observada podría explicarse por la existencia de protocolos estandarizados y procedimientos claramente definidos en el servicio de centro quirúrgico.

En relación con los resultados consignados en la Tabla 3, correspondientes a la dimensión autonomía, el 44,4% de los enfermeros presentó una percepción excelente, mientras que el 27,8% mostró una percepción regular y el mismo porcentaje una percepción deficiente. Estos resultados evidencian una tendencia favorable respecto a la capacidad de tomar decisiones y ejercer responsabilidades dentro de las funciones asignadas. Los hallazgos guardan concordancia con Heredia Ampudia (16), quien reportó que las enfermeras percibían autonomía profesional y participación activa en la toma de decisiones durante la emergencia sanitaria. Asimismo, coinciden con los planteamientos teóricos que describen la autonomía como la confianza que la organización deposita en el trabajador para desarrollar sus actividades con responsabilidad e iniciativa (35). A criterio del investigador, la percepción favorable observada podría estar relacionada con el nivel de especialización y experiencia que caracteriza al personal de enfermería de centro quirúrgico.

Los resultados presentados en la Tabla 4, correspondientes a la dimensión relaciones interpersonales, muestran que el 61,1% de los participantes percibe un nivel regular, el 27,8% un nivel deficiente y únicamente el 11,1% un nivel excelente. Estos hallazgos evidencian que las interacciones entre los miembros del equipo representan una de las áreas con mayores oportunidades de mejora. Los resultados son similares a los reportados por Rodríguez Huallparimachi (18), quien encontró que el 39,2% de los trabajadores calificaba las relaciones interpersonales como indiferentes y que la cooperación y solidaridad eran percibidas como bajas por el 58,8% de los participantes. Del mismo modo, Heredia Ampudia (16) señaló que las restricciones impuestas durante la pandemia afectaron la comunicación y las relaciones laborales entre los profesionales de enfermería. La teoría señala que las relaciones interpersonales constituyen un componente esencial del clima

organizacional debido a que favorecen la cooperación, la confianza y la comunicación efectiva entre los trabajadores (34).

De acuerdo con los resultados expuestos en la Tabla 5, correspondientes a la dimensión recompensa o reconocimiento, se observó que el 50,0% de los enfermeros presentó una percepción deficiente, el 33,3% regular y solo el 16,7% excelente. Este resultado constituye uno de los hallazgos más relevantes del estudio, pues evidencia insatisfacción respecto a los mecanismos de reconocimiento institucional. Los resultados coinciden con Heredia Ampudia (16), quien identificó que las enfermeras manifestaban ausencia de reconocimiento económico y verbal por parte de los directivos, a pesar de desempeñar sus funciones en condiciones complejas. Asimismo, respaldan los planteamientos de los factores extrínsecos de satisfacción laboral, los cuales señalan que la remuneración, el reconocimiento y las condiciones de trabajo influyen significativamente sobre la percepción del clima organizacional (35). En opinión del investigador, la percepción desfavorable encontrada podría afectar la motivación, el compromiso institucional y el desempeño laboral.

Los resultados consignados en la Tabla 6, correspondientes a la dimensión identidad, muestran que el 50,0% de los participantes presentó una percepción regular, el 38,9% excelente y el 11,1% deficiente. Estos resultados sugieren que la mayoría de los enfermeros mantiene un nivel aceptable de identificación con la institución, aunque aún existen oportunidades para fortalecer el sentido de pertenencia. Los hallazgos contrastan parcialmente con los reportados por Rodríguez Huallparimachi (18), quien encontró que el 39,2% de los trabajadores percibía poco orgullo de pertenecer a su institución. Sin embargo, coinciden con los planteamientos teóricos que señalan que la identidad organizacional favorece el compromiso laboral, la cohesión del equipo y la permanencia del trabajador dentro de la organización (27). Desde la apreciación del investigador, el predominio de niveles regulares podría reflejar que el personal reconoce la importancia social de su labor y mantiene un compromiso profesional con la atención de los pacientes.

V. CONCLUSIONES

1. La percepción global del clima organizacional en Centro Quirúrgico del Hospital Regional II-2 Jamo de Tumbes fue predominantemente regular (65,0%), evidenciando que la mayoría del personal de enfermería considera que las condiciones organizacionales son aceptables, aunque existen aspectos susceptibles de mejora.
2. En la dimensión estructura, la mitad de los enfermeros (50,0%) presentó una percepción excelente, lo que indica una valoración favorable de las normas, procedimientos y organización del trabajo dentro del servicio.
3. Respecto a la dimensión autonomía, predominó el nivel excelente (44,4%), lo que refleja que una proporción importante del personal percibe confianza, responsabilidad y capacidad para tomar decisiones relacionadas con sus funciones asistenciales.
4. En la dimensión relaciones interpersonales, la mayoría de los participantes (61,1%) manifestó una percepción regular, evidenciando la necesidad de fortalecer la comunicación, la cooperación y el trabajo en equipo entre los miembros del servicio.
5. La dimensión recompensa o reconocimiento presentó los resultados menos favorables, ya que el 50,0% de los enfermeros reportó una percepción deficiente, lo que sugiere insatisfacción respecto a los mecanismos de reconocimiento institucional y valoración del desempeño laboral.
6. En la dimensión identidad, predominó el nivel regular (50,0%), seguido del nivel excelente (38,9%), lo que indica que el personal mantiene un grado aceptable de identificación y pertenencia con la institución, aunque aún existen oportunidades para fortalecer el compromiso organizacional.

VI. RECOMENDACIONES

1. A la Dirección del Hospital y a los responsables de los servicios, especialmente a la jefatura de enfermería, desarrollar actividades orientadas al fortalecimiento de las relaciones interpersonales, tales como talleres de comunicación efectiva, resolución de conflictos, liderazgo, trabajo en equipo y mejorar de contexto.
2. A la Dirección Ejecutiva del Hospital Regional II-2 Jumo de Tumbes, establecer sistemas formales de reconocimiento al desempeño laboral del personal de enfermería de centro quirúrgico, que sirva de modelo para los demás servicios de la institución de salud, considerando incentivos no económicos, felicitaciones institucionales, reconocimientos públicos y oportunidades de desarrollo profesional que contribuyan a incrementar la motivación y satisfacción laboral.
3. A la Jefatura de Centro Quirúrgico, implementar un programa de evaluación y mejora continua específica del clima organizacional permitiendo monitorear periódicamente las percepciones del personal de enfermería e identificar oportunidades factores que afecten el ambiente laboral.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización Internacional del Trabajo, Convenio núm. 149 de la OIT sobre el personal de enfermería: reconocer su aporte, considerar sus necesidades. [Online].; 2010 [cited 2018 Diciembre. Available from: HYPERLINK: <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/sector/pape./health./convention>.
2. Ministerio de Salud. Metodología para el Estudio del Clima Organizacional. Segunda ed. Salud Md, editor. Lima: Comité técnico de Clima Organizacional; 2009.
3. Ministerio de Salud. Metodología para el estudio del Clima Organizacional. Documento Técnico. Lima Perú: Ministerio de Salud, Dirección General de Salud de las Personas; 2012.
4. Bernal. Et. al. El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. Madrid: Elsevier; 2012.
5. Díaz. Clima organizacional: Percepción por enfermeras del Nivel Primario de Atención. Revista Cubana. V. (32) 2016.
6. Juárez. Clima organizacional y satisfacción laboral. Rev. Med. Inst. Mex Seguro. 2012 [citado 12 mayo 2014];50(3):307-14. Disponible en: <http://new.medigraphic.com/cgibin/resumen.cgi?IDREVISTA=46&IDARTICULO=38964&IDPUBLICACION=4110>
7. López. Clima organizacional y desempeño laboral: propuesta metodológica para la universidad politécnica salesiana de Guayaquil; 2021.
8. Chamorro. Clima organizacional y percepción del personal de Enfermería del sector urgencias e internación de un centro asistencial privado Paraguay; 2021.

9. Risco, Clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital Regional II-2 de Tumbes [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Tumbes]. 2023. Repositorio Institucional UNTUMBES. <https://repositorio.untumbes.edu.pe/items/4195189a-22a4-483c-9e31-34e6a91b67a1>
10. Miranda. Clima organizacional percibido por enfermeras quirúrgicas en un hospital nivel III-1 Chiclayo, [Tesis de licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio Institucional USAT 2019. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/7629/1/TM_MirandaGiralCaballanillasJesus.pdf
11. Vásquez. Clima organizacional y desempeño del personal de salud en centro quirúrgico del Hospital Regional Honorio Delgado, Arequipa – 2021. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa].
12. Carhuapuma. Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de enfermería del hospital san José de Chíncha, 2022.
13. Heredia. Percepción del clima organizacional en enfermeras de un hospital de emergencia durante la emergencia sanitaria. Lima, 2021.
14. Ramírez, Clima laboral percibido por el personal de enfermería del Hospital Regional II-2 JAMO de Tumbes [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Tumbes]. Repositorio Institucional UNTUMBES.2022
15. Albornoz. Clima organizacional como factor pronóstico de la satisfacción laboral del personal de centro quirúrgico de una clínica privada de Lima, 2019.
16. Rodríguez. Percepción del clima organizacional en trabajadores del centro quirúrgico del hospital Antonio Lorena Cusco, 2019.

17. Mamani. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal profesional de salud del centro quirúrgico del Instituto Nacional de Oftalmología Dr. Francisco Contreras Campos – Lima – 2018.
18. Goncalvez. Dimensiones del clima organizacional. Madrid: Sociedad Latino Americana para la calidad (SLC); 2012.
19. Formes. Enfermería de Salud Mental y Psiquiatría. Planes de Cuidados. [Online].; 2017 [cited 2019 enero16. Available from: HYPERLINK: <http://media.axon.es/pdf/58003.pdf>.
20. Kozier B. Enfermería fundamental: conceptos, procesos y práctica Madrid: MC Graw Hill; 2014.
21. Zárate. Rol del profesional de enfermería en la investigación clínica. Revista de Investigación Escuela de Enfermería UDES. 2011.
22. Dorta. Definiciones y Dimensiones del Clima Organizacional. [Online].; 2013 [cited 2019 enero 16. Available from: HYPERLINK 73 <http://centrodedesarrollogerencial.blogspot.com/2013/01/definicionesy-dimensiones-del-clima.html>.
23. García. et. al. Satisfacción Laboral del Personal de Salud. 2009.. 19. Sandoval M. "Concepto y Dimensiones del Clima Organizacional" Hitos de Ciencias Económico Administrativas. [Online].; 2004 [cited 2019 Enero Available from HYPERLINK: "http://moodle2.unid.edu.mx/dts_cursos_md/lic/AE/EA/AM/02/Concepto_dimensions.pdf"
24. Robbins. Comportamiento organizacional Educación P, editor. Estados Unidos; 2004. 21. Tamayo M, Traba Y. Modelo Teórico de Clima Organizacional en Contribuciones a la Economía. [Online]. Cuba; 2010 [cited 2019. Available from: HYPERLINK "http://www.eumed.net/ce/2010b/tstr.htm" <http://www.eumed.net/ce/2010b/tstr.htm>.

25. Goncalvez. Dimensiones del Clima Organizacional. [Online]. México; 2010 [cited 2018 Noviembre 12. Available from: HYPERLINK <http://www.geociencias.ws/janethqr/liderazgo/130.html>].
26. García. Clima Organizacional y su diagnóstico: Una aproximación conceptual. Cuaderno de Administración/Universidad del Valle. 2009.
27. Oláz. El clima organizacional en cuestión: Revisión Bibliográfica. [Online].; 2013 [cited 2018 Enero 12. Available from: HYPERLINK "http:www.redalyc.org/pdf/4959/495950252002.pdf"
28. Gonzales & Quintero. Percepción del cuidado humanizado en pacientes que ingresan al servicio de hospitalización de urgencias de ginecoobstetricia de una institución de II y III nivel de atención. Bogotá: 2013.
29. Litwin H y Stringer A. 1968 Modelo de Escala de Clima Organizacional.

ANEXOS

ANEXO N° 1

"AÑO DE LA RECUPERACION Y CONSOLIDACION DE LA ECONOMIA PERUANA"

**Solicito: Facilidades para aplicación de
Instrumentos de Investigación.**

Tumbes, diciembre del 2025

Lic. Enf. Maria Martha Mendoza Zapata.
Jefa del Dpto. De Enfermería del Hospital Regional II-2 JAMO, Tumbes.

Yo, Karen Lisset Morante Roque, identificada con DNI N° 43689843, con registro del CEP 58331; Enfermera Asistencial del servicio de centro quirúrgico de esta Institución, le saludo cordialmente y a la vez hago de su conocimiento que actualmente me encuentro realizando mis estudios de segunda especialidad en enfermería en centro quirúrgico, en la Universidad Nacional de Tumbes, para lo cual estoy realizando mi trabajo de investigación titulado: **"Percepción de la Enfermera sobre el Clima Organizacional en Centro Quirúrgico del Hospital Regional II - 2 JAMO de Tumbes 2025"**, la misma que a merita la aplicación de instrumentos de investigación para la recolección de datos, denominado escala de Clima Organizacional del personal de enfermería que labora en el servicio de centro quirúrgico y una ficha de observación que permitirá medir la percepción del enfermero en el servicio, y una la autorización para la participación en la investigación.

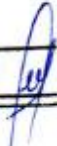
Para ello solicito a usted me brinde las facilidades para aplicar dichos instrumentos de recolección de datos.

Agradezco de antemano la atención a lo solicitado, reiterando siempre las muestras de mi especial consideración


Lic. Enf. Karen Lisset Morante Roque
DNI N° 43689843

GOBIERNO REGIONAL TUMBES
HOSPITAL REGIONAL JAMO II-2 TUMBES
JEFATURA DE ENFERMERIA

RECIBIDO
11-12-25

DOCUMENTO N°: _____
ORA: 9:40am FIRMA: 

ANEXO N° 2

"AÑO DE LA RECUPERACION Y CONSOLIDACION DE LA ECONOMIA PERUANA"

Solicito: Facilidades para aplicación de instrumentos de investigación.

Tumbes, diciembre del 2025

Lic. Enf. Manual Ignacio Castro Gonzales.
Coordinador de Centro Quirúrgico del Hospital Regional II-2 JAMO Tumbes.

Yo, Karen Lisset Morante Roque, identificada con DNI N° 43689843, con registro del CEP 58331; Enfermera Asistencial del servicio de centro quirúrgico de esta Institución , le saludo cordialmente y a la vez hago de su conocimiento que actualmente me encuentro realizando mis estudios de segunda especialidad en enfermería en centro quirúrgico, en la Universidad Nacional de Tumbes, para lo cual estoy realizando mi trabajo de investigación titulado: **"Percepción de la Enfermera sobre el Clima Organizacional en Centro Quirúrgico del Hospital Regional II - 2 JAMO de Tumbes 2025"**, la misma que a merita la aplicación de un instrumento de investigación para la recolección de datos, denominado escala de Clima Organizacional del personal de enfermería que labora en el servicio de centro quirúrgico y una ficha de autorización para la participación en la investigación.

Para ello solicito a usted me brinde las facilidades para aplicar dichos instrumentos de recolección de datos.

Agradezco de antemano la atención a lo solicitado, reiterando siempre las muestras de mi especial consideración.



Lic. Enf. Karen Lisset Morante Roque

DNI N° 43689843



*Recibido 8:25 am
11/12/25*

ANEXO N° 03
INSTRUMENTO

ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

:

Presentación: el presente estudio de investigación, con el fin de obtener información acerca de la percepción que tiene el profesional de enfermería sobre el clima organizacional en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Regional II-2 de Tumbes. Para lo cual se solicita su colaboración expresando que es de carácter anónimo. Agradezco su gentil colaboración y disposición, solicitándole la mayor sinceridad posible.

DATOS GENERALES:

Edad: ____ años

Sexo: ____

Estudios realizados: ____

1. Licenciada
2. Especialidad
3. Maestría
4. Doctorado

Tiempo laboral en Centro Quirúrgico: _____

1. 1 a 5 años
2. 6 a 10 años
3. Más de 10 años

INSTRUCCIONES:

A continuación, se le presentará una serie de enunciados, para la cual se le pide que conteste a cada uno de ellos, según sea conveniente, marcando con un ☐ aspa ☐ (X) ☐ cada ☐ pregunta.

CLIMA ORGANIZACIONAL

D = Desacuerdo / I = Indeciso / DA = De acuerdo.

ESTRUCTURA	D	I	DA
En su servicio las actividades están claramente definidas			
En su servicio se tiene claro quién es el responsable de la jefatura			
Conoce claramente los objetivos y metas de su hospital			
Conoce claramente la estructura organizativa de su servicio			
La productividad se ve afectada por falta de organización			
AUTONOMÍA			
¿Tiene la libertad de realizar sus funciones de la forma adecuada y según su criterio			
¿Le es permitido tomar iniciativas propias al cargo?			
¿Usted es responsable del trabajo que realiza?			
Su trabajo le brinda la oportunidad de tomar decisiones			
RELACIONES INTERPERSONALES			
Las personas que trabajan en la institución se ayudan los unos a los otros			
Las personas que trabajan en la institución se llevan bien entre sí			
El ambiente creado por sus compañeros ¿es el ideal para desempeñar sus funciones?			
¿Usted tiene confianza en sus compañeros de trabajo?			
¿Su jefe pide su opinión para ayudarlo a tomar decisiones?			
¿Puede contar con un trato justo por parte de su jefe?			
RECOMPENSA			
En su servicio existe promoción que ayuda a que el mejor ascienda			
En su servicio, las personas son recompensadas según se desempeñó en el trabajo			
Existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo			
Cuando comete un error lo sancionan			
IDENTIDAD			
Las personas se sienten orgullosos de pertenecer a su servicio			
Siente que es miembro de un equipo que funciona bien			
Siente que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia el servicio			
En su servicio cada cual se preocupa por sus propios intereses			



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL DE
ENFERMERÍA

FICHA RESUMEN DE VALIDACIÓN
DEL CUESTIONARIO DE ENCUESTA

Proyecto de Tesis: Percepción de la Enfermera sobre el Clima
Organizacional en Centro Quirúrgico del Hospital Regional II – 2 JAMO
de Tumbes, 2025.

Autora: Lic. Enf. Karen Lisset Morante Roque.

CRITERIOS	Apreciación Cuantitativa			
	Deficiente	Regular	Bueno	Excelente
Presentación del instrumento			✓	
Calidad de redacción de los ítems			✓	
Pertinencia de las Variables con los Indicadores			✓	
Relevancia del contenido			✓	
Factibilidad de aplicación			✓	

Apreciación cualitativa : BUENO
Observaciones : Ninguna
Validado por : Dr. Gaspar Chávez Dioses
Profesión : Estadístico.
Cargo que desempeña : Docente
Lugar de trabajo : Universidad Nacional de Tumbes.
Fecha : 2 de mayo de 2025

Firma:



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL DE
ENFERMERÍA

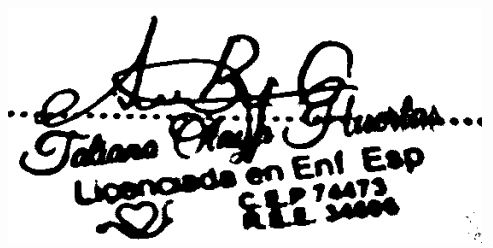
FICHA RESUMEN DE VALIDACIÓN
DEL CUESTIONARIO DE ENCUESTA

Proyecto de Tesis: Percepción de la Enfermera sobre el Clima
Organizacional en Centro Quirúrgico del Hospital Regional II – 2 JAMO
de Tumbes, 2025.

Autora: Lic. Enf. Karen Lisset Morante Roque.

CRITERIOS	Apreciación Cuantitativa			
	Deficiente	Regular	Bueno	Excelente
Presentación del instrumento			✓	
Calidad de redacción de los ítems			✓	
Pertinencia de las Variables con los Indicadores			✓	
Relevancia del contenido			✓	
Factibilidad de aplicación			✓	

Apreciación cualitativa : BUENO
Observaciones : Ninguna
Validado por : Lic. Enf. Esp. Tatiana C. Olaya Huertas.
Profesión : Licenciada Especialista Centro Quirúrgico.
Cargo que desempeña : Licenciada en Enfermería
Lugar de trabajo : Hospital Regional II-2 JAMO Tumbes.
Fecha : 2 de mayo de 2025


Tatiana Olaya Huertas...
Licenciada en Enf. Esp
C.E.P. 74473
R.E.E. 2000



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL DE
ENFERMERÍA

FICHA RESUMEN DE VALIDACIÓN
DEL CUESTIONARIO DE ENCUESTA

Proyecto de Tesis: Percepción de la Enfermera sobre el Clima
Organizacional en Centro Quirúrgico del Hospital Regional II – 2 JAMO
de Tumbes, 2025.

Autora: Lic. Enf. Karen Lisset Morante Roque.

CRITERIOS	Apreciación Cuantitativa			
	Deficiente	Regular	Bueno	Excelente
Presentación del instrumento			✓	
Calidad de redacción de los ítems			✓	
Pertinencia de las Variables con los Indicadores			✓	
Relevancia del contenido			✓	
Factibilidad de aplicación			✓	

Apreciación cualitativa : BUENO
Observaciones : Ninguna
Validado por : Lic. Enf. Esp. Sara V. Maceda Guaranda.
Profesión : Licenciada Especialista Centro Quirúrgico.
Cargo que desempeña : Licenciada en Enfermería
Lugar de trabajo : Hospital Regional II-2 JAMO Tumbes.
Fecha : 2 de mayo de 2025


Sara V. Maceda Guaranda
LICENCIADA EN ENFERMERÍA
CEP: 36518
R.E 026100



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL DE
ENFERMERÍA

FICHA RESUMEN DE VALIDACIÓN
DEL CUESTIONARIO DE ENCUESTA

Proyecto de Tesis: Percepción de la Enfermera sobre el Clima
Organizacional en Centro Quirúrgico del Hospital Regional II – 2 JAMO
de Tumbes, 2025.

Autora: Lic. Enf. Karen Lisset Morante Roque.

CRITERIOS	Apreciación Cuantitativa			
	Deficiente	Regular	Bueno	Excelente
Presentación del instrumento			✓	
Calidad de redacción de los ítems			✓	
Pertinencia de las Variables con los Indicadores			✓	
Relevancia del contenido			✓	
Factibilidad de aplicación			✓	

Apreciación cualitativa : BUENO
Observaciones : Ninguna
Validado por : Lic. Enf. Esp. Mayra L. Carrillo Cruz.
Profesión : Licenciada Especialista Centro Quirúrgico.
Cargo que desempeña : Licenciada en Enfermería
Lugar de trabajo : Hospital Regional II-2 JAMO Tumbes.
Fecha : 2 de mayo de 2025

Mcm / n / Lisset Morante R.E.E 037005