



Universidad
Norbert Wiener

Powered by Arizona State University

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

Trabajo Académico

Clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería
de centro quirúrgico de una clínica privada de Lima, 2024

Para optar el título de

Especialista en Enfermería en Centro Quirúrgico

Presentado Por:

Autora: Pretel Jesús, Diana Liz

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-0857-0628>

Asesor: Mg. Montoro Valdivia, Marcos Antonio

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-002-6982-7888>

Línea de Investigación General

Salud, Enfermedad y Ambiente

Lima – Perú

2024

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01

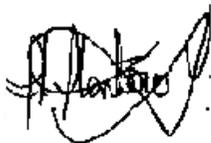
Yo, Pretel Jesús, Diana Liz, Egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, Segunda Especialidad en Enfermería en Centro Quirúrgico de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado “Clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico de una clínica privada de Lima, 2024”, Asesorado por el Docente Mg. Montoro Valdivia, Marcos Antonio, DNI N° 09542548, ORCID <https://orcid.org/0000-0002-6982-7888>, tiene un índice de similitud de 19 (Diecinueve) %, con código oid:14912:336800637, verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....
 Firma de autor(a)
 Pretel Jesús, Diana Liz
 DNI N° 43556584



.....
 Firma del Asesor
 Mg. Montoro Valdivia, Marcos Antonio
 DNI N° 09542548

Lima, 05 de Julio de 2023

DEDICATORIA

Le dedico este trabajo a mi familia, principalmente, a mi esposo por enseñarme a afrontar las dificultades a pesar de que la vida se complique; y a mi razón de ser mi hijo Fabrizio quien me brindo su tiempo para “que Mama estudie”. Para ellos mi infinito cariño.

AGRADECIMIENTO

A Dios por permitirme tener una familia y disfrutar de ella.

A mí familia por apoyarme en mis decisiones y proyectos que me permiten crecer profesionalmente,

A mis Padres Flora y Guillermo por creer en mí y brindarme sus consejos, su paciencia y apoyo incondicional, siendo ellos que con su cariño me han impulsado a perseguir mis metas.

A mi asesor por brindarme sus conocimientos, tiempo y dedicación en la realización de mi proyecto de investigación.

Asesor: Mg. Montoro Valdivia, Marcos Antonio

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-002-6982-7888>

JURADO

Presidente : Dr. Arevalo Marcos, Rodolfo Amado

Secretario : Dr. Molina Torres, Jose Gregorio

Vocal : Mg. Morillo Acasio, Berlina Del Rosario

ÍNDICE

	Pág.
Índice	vi
Resumen	ix
Abstract	x
1. EL PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema	3
1.2.1. Problema general	3
1.2.2. Problemas específicos	3
1.3. Objetivos de la investigación	4
1.3.1. Objetivo general	4
1.3.2. Objetivos específicos	4
1.4. Justificación de la investigación	4
1.4.1. Teórica	4
1.4.2. Metodológica	5
1.4.3. Práctica	5
1.5. Delimitaciones de la investigación	6
1.5.1. Temporal	6
1.5.2. Espacial	6
1.5.3. Población o unidad de análisis	6
2. MARCO TEÓRICO	7
2.1. Antecedentes	7

2.2.	Bases teóricas	13
2.3.	Formulación de hipótesis	20
2.3.1.	Hipótesis general	20
2.3.2.	Hipótesis Especifica	20
3.	METODOLOGÍA	21
3.1.	Método de la investigación	21
3.2.	Enfoque de la investigación	21
3.3.	Tipo de investigación	21
3.4.	Diseño de la investigación	21
3.5.	Población, muestra y muestreo	22
3.6.	Variables y Operacionalización	23
3.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	24
3.7.1.	Técnica	24
3.7.2.	Descripción de instrumentos	24
3.7.3.	Validación	25
3.7.4.	Confiabilidad	25
3.8.	Plan de procesamiento y análisis de datos	26
3.9.	Aspectos éticos	27
4.	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	28
4.1.	Cronograma de actividades	28
4.2.	Presupuesto	29
5.	REFERENCIAS	30
	Anexo 1: Matriz de consistencia	40

Anexo 2: Instrumentos	42
Anexo 3: Consentimiento informado	45
Anexo 4: Informe de originalidad	47

RESUMEN

El presente trabajo tiene el objetivo de determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico de una clínica privada de Lima, 2023; asimismo el trabajo se desarrollará en un enfoque cuantitativo, con un método hipotético deductivo, básica, trabajando con un nivel descriptivo-correlacional, y un diseño no experimental con una población y muestra de 78 profesionales de enfermería, se trabajara con dos cuestionarios validados y confiables. En la recolección de los datos estos instrumentos serán aplicados en un promedio de 30 minutos por profesional con lo cual se podrá obtener una base de datos que será analizada por el programa estadístico SPSS 25.0, el cual arrojará los resultados en tablas y gráficos con el fin de poder interpretar los resultados y en el aspecto inferencial se aplicará la prueba de Rho de Spearman, para comprobar las hipótesis y brindar las conclusiones del caso.

Palabras claves: Clima organizacional, satisfacción laboral, enfermería.

ABSTRACT

The present work aims to determine the relationship between the organizational climate and job satisfaction of the nursing professional of a surgical center of a private clinic in Lima, 2023; Likewise, the work will be developed in a quantitative approach, with a hypothetical deductive method, basic, working with a descriptive-correlational level, and a non-experimental design with a population and sample of 78 nursing professionals, working with two validated and reliable questionnaires. In the collection of data these instruments will be applied in an average of 30 minutes per patient with which it will be possible to obtain a database that will be analyzed by the statistical program SPSS 25.0, which will yield the results in tables and graphs in order to interpret the results and in the inferential aspect the Spearman's Rho test will be applied, to test the hypotheses and provide the conclusions of the case.

Keywords: Organizational climate, job satisfaction, nursing.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

A nivel mundial, el portal de noticias francés informó en una transmisión de este año 2022 que diferentes sindicatos de profesionales de la salud realizaron manifestaciones en contra de las demandas gubernamentales de mejores condiciones laborales, como salarios más altos y más personal. Se ha observado que al menos 120 servicios se han visto obligados a limitar sus actividades o se preparan para hacerlo ante la escasez de personal, tal y como apunta un reciente recuento de mayo de la asociación francesa Samu-Urgentes (1).

Según el Avant Healthcare Professionals Portal, la escasez de enfermeras ha tenido un efecto notable en el sistema de salud de los EE. UU., dando como resultado un estado crítico que podría durar hasta 2030 debido a la posibilidad de una mayor escasez y desconexión causada por varios factores relacionados con la enfermería. Aunque el tema ha ganado atención recientemente, la pandemia ha puesto de relieve las causas fundamentales de la situación, como la falta de personal, los recursos insuficientes y la tensión de acomodar una afluencia de pacientes. Estos factores han contribuido a una disminución de la satisfacción laboral entre los profesionales de la salud (2).

El tercer informe anual, Nursing In The Time Of COVID-19, encuentra que el 34% de las enfermeras informaron que es muy probable que renuncien a sus trabajos para fines de 2022, y el 44 % de ellas mencionaron el agotamiento y un entorno de alto estrés como la razón principal de su deseo de irse, el 65% refirió que habían sido agredidas verbal o físicamente por un paciente o un miembro de la familia de un paciente en el último año (3). Como se mencionó en un estudio en Irán, el desarrollo de patrones de estrés o déficits en el desempeño de las enfermeras se debe a la

mala calidad de vida laboral a un clima organización inadecuado, en un 60%. Lo que afecta su proceder y aspectos tan importantes como el cuidado humanizado (4).

Asimismo, a nivel Latinoamérica, en Brasil se detectó agotamiento en 60 trabajadores (12%), con una prevalencia superior entre las enfermeras (57%) lo que se vio asociado a una falta de satisfacción en el personal afectando su desarrollo del cuidado que le brinda a los pacientes (5). Como mencionó el Banco Mundial, la pandemia mostró las deficiencias de las instituciones de salud y lo insatisfechos que estaban sus trabajadores, teniendo un claro problema la falta de personal, perjudicando aún más por las muertes de gran cantidad del personal de salud (6).

En cambio a escala nacional, un estudio realizado a 112 enfermeras del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas de Lima en el 2018 reveló que los niveles de satisfacción laboral de los enfermeros oscilan entre promedio e insatisfecho, evidenciándose un mayor grado de descontento en sus condiciones laborales (7). En un estudio basado en Trujillo, se encontró que apenas el 31% de las enfermeras de la muestra expresaron plena satisfacción con sus condiciones de trabajo, por otro lado, una mayoría del 68% percibió sus circunstancias laborales como promedio o típicas (8).

Según un estudio nacional, se ha observado que los efectos perjudiciales de la insatisfacción laboral en los profesionales de enfermería pueden medirse por diversos factores, como la productividad, la calidad de la atención, la tasa de rotación, el abandono del trabajo y las enfermedades relacionadas con el estrés, entre otros (9). Según el informe del Instituto Nacional de Informática y Estadística (INIE) de 2018, el campo de la salud exhibió resultados similares. Se constató que el 65,8% de los enfermeros expresaron satisfacción con su ocupación en el establecimiento de salud, mientras que los médicos representaron el 59,8%. En consecuencia, los médicos informaron niveles más altos de descontento que las enfermeras (10).

El estudio se desarrollará en un clínica privada en Lima, donde se ha observado que el clima laboral en la institución en especial en el centro quirúrgico, está un poco tenso por el tema de que

falta personal y la carga de trabajo aumenta en el servicio, esto sumado a ciertas condiciones laborales que no se están cumpliendo en cuanto a la seguridad del personal y el reconocimiento por su trabajo, lo que genera conflictos en el personal e insatisfacción laboral, lo que sería riesgoso porque podría perjudicar la seguridad del servicio, es por ello que se plantea la siguiente interrogante:

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico de una clínica privada de Lima, 2024?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional en su dimensión estructura y la satisfacción laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico?

¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional en su dimensión responsabilidad y la satisfacción laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico?

¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional en su dimensión desafíos y la satisfacción laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico?

¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional en su dimensión relaciones y la satisfacción laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico de una clínica privada de Lima, 2024.

1.3.2 Objetivos específicos

Identificar la relación que existe entre el clima organizacional en su dimensión estructura y la satisfacción laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico.

Identificar la relación que existe entre el clima organizacional en su dimensión responsabilidad y la satisfacción laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico.

Identificar la relación que existe entre el clima organizacional en su dimensión desafíos y la satisfacción laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico.

Identificar la relación que existe entre el clima organizacional en su dimensión relaciones y la satisfacción laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

La relevancia de la investigación recae en el análisis de las variables clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería, mediante la recopilación de informaciones que puedan cubrir las brechas de conocimiento sobre estas variables además de considerar teorías como el clima organizacional de Litwin y Stringer, que permitirá comprender la importancia que tiene el clima organizacional en la satisfacción del personal de enfermería, además de considerar la teoría de enfermería como la teoría de adaptación de Callista Roy.

1.4.2 Metodológica

La investigación seguirá un camino metodológico que emplea un enfoque cuantitativo. Las variables de estudio se medirán utilizando instrumentos confiables y validados por expertos junto con análisis estadístico para medir su confiabilidad. Los hallazgos servirán como

modelo y contribución para estudios similares realizados en el mismo contexto en cuanto al clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería

1.4.3 Práctica

El estudio demostrará presentara resultados claros y estadísticos sobre la problemática de estudio dando a conocer la importancia que tiene mejorar el clima organización para obtener una mejor satisfacción de los trabajadores de salud, dicha información contribuirá en el conocimiento de los profesionales así como de las autoridades pertinentes para mejorar la situación encontrada, y poder realizar acciones como charlas o talleres que mejore las relaciones y el ambiente de trabajo y sean un grupo mas comprometido y unido logrando una mayor satisfacción en ellos y por ende esto elevara la calidad del servicio

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1 Temporal

El trabajo tendrá su desarrollo durante el año 2024

1.5.2 Espacial

El lugar de estudio donde se realizará las encuestas será en una clínica privada de Lima, provincia y departamento de Lima - Perú.

1.5.3 Población o unidad de análisis

Profesional de enfermería del área de centro quirúrgico de una clínica privada de Lima.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Internacionales

Ramírez et al. (11) en el año 2020 presentaron en México su estudio con el objetivo “Analizar el clima organizacional y factores asociados a insatisfacción laboral de personal de enfermería” Se trata de una investigación cuantitativa, transversal y analítica que utilizó una muestra de 77 enfermeras que actúan en el quirófano. Estas enfermeras tienen diferentes turnos y categorías de trabajo, pero todas han estado trabajando durante un mínimo de un año. Para la recolección de datos se utilizaron el cuestionario de clima organizacional de Koys y DeCottis y el cuestionario de satisfacción laboral de Chiang-Vega. Los hallazgos indicaron que el clima organizacional imperante no fue calificado como excelente y se relacionó positivamente con la insatisfacción laboral. Los resultados del análisis multivariado mostraron que los principales factores de riesgo para desarrollar insatisfacción laboral estaban relacionados con el tipo de sustituciones de contratación, un entorno con poca equidad, una antigüedad laboral superior a 11 años y un entorno con poca autonomía. En definitiva, este estudio concluye que tanto el clima organizacional como sus factores están significativamente relacionados con la insatisfacción laboral.

Alarcón et al. (12) en el año 2020 en Chile presentaron su estudio con el objetivo de “determinar el nivel de satisfacción y motivación laboral de los y las profesionales matronas del Hospital de Puerto Montt-Chile,” Se realizó un estudio descriptivo transversal para recoger datos cuantitativos de una muestra de 45 profesionales. Para medir la motivación se utilizó la Encuesta de Diagnóstico Laboral, mientras que para medir la satisfacción se utilizó la escala de satisfacción laboral SL-SPC. Los resultados indicaron que los profesionales mostraron niveles medios a altos de motivación en todas las dimensiones estudiadas. Sin embargo, el estudio reveló que los niveles de satisfacción eran generalmente de medios a bajos para la mayoría de los factores medidos. En última

instancia, el estudio concluyó que la satisfacción laboral estaba directamente relacionada con la motivación laboral, con un valor de p de 0,001.

Huanca (13) en el año 2019 presentó en Bolivia su estudio con el objetivo de “Determinar la satisfacción laboral del personal de enfermería para la mejora continua de la calidad del Policonsultorio C.P.S”. El estudio se realizó con un enfoque cuantitativo, descriptivo, transversal. Se utilizó un cuestionario de 39 ítems para evaluar los niveles de satisfacción de 125 profesionales sanitarios. La dimensión extrínseca de la satisfacción laboral se encontró alta (65%), pero se observó que estos factores solo previenen la insatisfacción y no contribuyen a la motivación. Por otro lado, se encontró que la dimensión intrínseca de la satisfacción laboral es media (65%), y los factores relacionados con esta dimensión motivan a las personas y podrían potencialmente aumentar el desempeño laboral. Las áreas de mayor insatisfacción fueron identificadas de la siguiente manera: horas extras no pagadas (80%), falta de provisión de alimentos en zonas de alto riesgo (70%), falta de solidaridad entre compañeros (70%), recursos materiales inadecuados (60%), falta de reconocimiento por el trabajo bien hecho (65%) y falta de oportunidades de promoción para quienes lo hacen bien (70%). En base a estos hallazgos, se puede concluir que la mayoría del personal de salud encuestado tiene un nivel moderado de satisfacción laboral.

Araya et al, (14) en el año 2020 presentaron en Chile su estudio con el objetivo “determinar si existe relación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional percibido por funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile.” En este estudio transversal analítico, 110 funcionarios fueron examinados con respecto a su satisfacción laboral y percepción del clima organizacional. Las escalas utilizadas para medir estos factores fueron las desarrolladas por Chiang et al. (2010). Finalmente, ambos centros

de salud presentaron una puntuación media de satisfacción laboral de $3,32 \pm 0,93$ sobre 5 posibles, así como una puntuación de clima organizacional de $3,45 \pm 0,83$ sobre 5. La puntuación media más baja en la dimensión de satisfacción laboral fue la satisfacción con el ambiente físico ($2,80 \pm 0,93$), mientras que el puntaje más bajo en la dimensión clima organizacional fue reconocimiento ($3,12 \pm 0,77$). Por el contrario, la satisfacción laboral promedio general más alta fue con hacer su trabajo ($3,56 \pm 0,87$) y confianza ($3,66 \pm 0,88$). Se observó una correlación estadísticamente significativa entre las puntuaciones globales de ambas escalas de $0,636$ ($p \leq 0,001$). A partir de esto, se puede concluir que una alta percepción del clima organizacional está vinculada a un mayor nivel de satisfacción laboral entre los funcionarios de salud examinados.

Herrera et al, (15) en el año 2019 en Colombia presentaron su estudio con el objetivo de “hacer la comparativa de donde instituciones de salud en cuanto a la satisfacción laboral del personal de enfermería”, Después de realizar un estudio descriptivo cuantitativo con 280 enfermeras, utilizando el cuestionario Red Font de 24 ítems, se encontró que el 39,6% de la población tenía entre 20 y 30 años. El ámbito comunitario mostró medias más altas y fue estadísticamente significativa ($p= 0,00$) en cuanto a las relaciones interpersonales con compañeros y jefes, además de favorecer la autonomía de los profesionales de enfermería. En cambio, el ambiente hospitalario demostró mayor satisfacción laboral y competencia profesional. El ámbito comunitario reportó mayores niveles de monotonía laboral debido a la poca variedad del trabajo, y tuvo un OR de 2,36 ($p=0,00$), indicándolo como factor de riesgo. En general, el estudio concluye que los niveles de satisfacción laboral entre las dos áreas de trabajo fueron principalmente insatisfactorios en cuanto a las relaciones interpersonales con los colegas y jefes en el ambiente hospitalario, y la monotonía fue un factor de riesgo en los ambientes comunitarios.

Nacionales

Cutipa et al. (16) en el año 2022 en Cusco, presentaron su estudio con el objetivo de “Determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de profesionales de enfermería de los servicios de emergencia, medicina y cirugía del hospital Antonio Lorena, Cusco - 2021”. Con un tamaño de muestra de 40 profesionales de enfermería, este estudio utilizó un diseño descriptivo, correlacional y transversal. Los datos se recopilaban mediante el cuestionario de clima organizacional (EDCO) y el cuestionario de satisfacción laboral. De acuerdo con los resultados, el 57,5% de los encuestados calificó el clima organizacional como medio, mientras que solo el 17% lo consideró alto. En cuanto a la satisfacción laboral, el 52,5% indicó estar satisfecho y el 47,5% expresó satisfacción moderada. Con base en los hallazgos, se puede concluir que existe una débil correlación entre el nivel de clima organizacional y la satisfacción laboral.

Lázaro. (17) en el año 2021 buscaron “identificar el clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de enfermería del Hospital Regional de Ica, diciembre 2020”. El estudio realizado fue una investigación descriptiva, transversal, que utilizó un enfoque cuantitativo. Participaron de la investigación un total de 41 profesionales de enfermería, seleccionados a través de un muestreo no probabilístico por conveniencia. La técnica de recogida de datos empleada fue la encuesta, utilizándose un cuestionario para ambas variables. Los hallazgos mostraron que con respecto al clima organizacional, el 66% (27) de los participantes lo percibieron como favorable mientras que el 34% (14) lo consideraron desfavorable. En cuanto a la satisfacción laboral, la mayoría de los participantes, con un 73% (30), la calificó como media, mientras que el 15% (6) la

consideró alta y el 12% (5) la calificó como baja. En definitiva, el estudio concluye que el clima organizacional es favorable, mientras que la satisfacción laboral es media.

Fabian. (18) en el año 2021 en Barranca, presentaron su estudio con el objetivo de “determinar la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de Enfermería Hospital de Barranca, 2021”. Esta investigación en particular se clasifica como un estudio descriptivo, no experimental, cuantitativo que utiliza un diseño transversal correlacional. La población agregada para el estudio estuvo conformada por 55 profesionales del área de enfermería. Las variables se recogieron mediante dos instrumentos separados: la Escala de Clima Laboral y la Escala General de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall. Los datos recopilados encontraron que el 96,4% de los participantes percibieron su clima organizacional como favorable, con un 3,6% que lo percibieron como muy favorable. En cuanto a la satisfacción laboral, el 58,2% de los encuestados reportó buenos niveles de satisfacción, el 25,5% reportó satisfacción regular, el 12,7% reportó muy buena satisfacción y solo el 3,6% reportó poca satisfacción. Con base en los resultados del estudio, se puede concluir que la variable clima organizacional tiene una correlación positiva moderada con la satisfacción laboral, como lo demuestra el coeficiente de Pearson ($p = 0.038$; $r = 0.56$).

Campos. (19) en el año 2020 presentó su estudio con el objetivo de “Determinar la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los profesionales en Enfermería del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, 2018”, El estudio se realizó mediante un diseño no experimental con un tamaño de muestra de 112 enfermeras asistenciales. Los resultados muestran que el 65% de los participantes cree que el clima organizacional está a punto de mejorar, mientras que el 35% lo considera saludable. En cuanto a la satisfacción laboral, el 45% de los enfermeros expresaron satisfacción. Sin

embargo, un número significativo de participantes se mostró insatisfecho con la importancia de sus tareas y los beneficios económicos (16% y 15%, respectivamente). En general, el estudio concluye que existe una correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

Cueva et al, (20) en el año 2019 presentaron su estudio con el objetivo de “Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.” El estudio utilizó un enfoque cuantitativo que era de naturaleza transaccional-correlacional y no implicaba experimentación. Los participantes consistieron en 40 profesionales de enfermería que fueron encuestados mediante un cuestionario. Los resultados indicaron que no hubo una correlación estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y el clima organizacional medido por la estadística de correlación de Spearman ($p=0,098$). Además, no se encontró una correlación estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral intrínseca y las dimensiones clima organizacional ($p=0,917$), ambiente físico de trabajo ($p=0,118$), supervisión ($p=0,128$) o participación ($p=0,109$). Se concluye que no existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Clima organizacional

El concepto en cuestión se refiere a las características que posee una organización, las cuales son percibidas e influyentes para quienes colaboran con ella. Esta cualidad está definida por las condiciones y parámetros establecidos por la organización, y moldea el comportamiento de los involucrados (21). El término "clima organizacional" se refiere al entorno que abarca las operaciones de una empresa, que consta tanto de factores

institucionales internos como de influencias externas que pueden afectar su eficacia (22).

El concepto de clima organizacional abarca una colección de características cuantificables pertenecientes al lugar de trabajo que son percibidas por sus empleados, tanto directa como indirectamente. Estas características tienen un impacto significativo en la motivación y las acciones de las personas que trabajan en dicho entorno (23). La motivación y el comportamiento de los empleados están influenciados por un conjunto de características cuantificables del ambiente de trabajo, conocido como el clima organizacional. Estas propiedades son percibidas tanto directa como indirectamente por los trabajadores (24).

El término se refiere a una colección de procedimientos, acciones y pautas implementadas por una organización que se relacionan con el bienestar de su fuerza laboral. Esencialmente, es la atmósfera que prevalece dentro de la organización, que puede contribuir a una experiencia positiva o negativa para los empleados (25).

De manera similar, el concepto de clima organizacional se define como la manifestación subjetiva de los sentimientos y actitudes que los empleados y gerentes albergan hacia su lugar de trabajo. Esto tiene un impacto directo en cómo la organización progresa y evoluciona. El término "clima" alude a las características específicas que definen el ambiente de trabajo (26).

Dimensiones del clima organizacional

Estructura

El concepto encarna el punto de vista que tienen los individuos dentro de una organización con respecto a la cantidad de restricciones, trámites, trámites y protocolos que dificultan el progreso de su trabajo. Se refiere al grado en que la organización prioriza las prácticas burocráticas sobre la creación de un entorno

desestructurado, informal y sin restricciones (27).

Responsabilidad

El sentimiento entre los miembros de una organización con respecto a su capacidad para tomar decisiones autónomas sobre su trabajo se conoce como su percepción de autonomía. Esta percepción está determinada por el nivel de supervisión que reciben, ya sea amplia o restrictiva. Esencialmente, es la sensación de estar a cargo del propio trabajo sin necesidad de supervisión constante o microgestión (28).

Desafíos

El sentimiento que tienen los individuos dentro de una organización hacia las dificultades que presenta su trabajo es lo que encarna este concepto. Es el grado en que la organización fomenta la toma de riesgos calculados para alcanzar las metas previstas (29).

Relaciones: La noción de una atmósfera de trabajo positiva y de interacciones sociales agradables entre colegas y superiores es un componente vital de la comprensión colectiva de la empresa (30).

Teoría del clima organizacional de Litwin y Stringer

(1968) autores de libros de administración investigadores docentes de Gestión empresarial (Business administration). Se les atribuye ser los pioneros del enfoque perceptivo para conceptualizar el clima organizacional. Según su teoría, el ambiente de trabajo consiste en una serie de propiedades que pueden ser percibidas directa o indirectamente por los

trabajadores. Estas propiedades tienen un impacto directo en el comportamiento y la motivación de los empleados que trabajan en ese entorno. La teoría emplea conceptos como la motivación y el clima para dilucidar aspectos importantes del comportamiento organizacional. Los autores describen los factores situacionales y ambientales que tienen el impacto más significativo en la percepción y el comportamiento de un individuo. La teoría de Litwin y Stringer postula que existen nueve dimensiones que se pueden utilizar para explicar el clima en una determinada organización (31).

2.2.2 Satisfacción laboral

Se menciona que la satisfacción laboral se refiere a una perspectiva general de un individuo hacia su trabajo. Este sentido de satisfacción es creado por factores internos (32). Asimismo, la satisfacción que tiene un trabajador con su trabajo está estrechamente relacionada con el clima organizacional y el desempeño laboral de una empresa. Esto significa que la satisfacción laboral no solo está directamente relacionada con la satisfacción de los empleados, sino también con la influencia que tiene el clima en el desempeño de las personas y los resultados resultantes (33).

Por el contrario, los empleados experimentan una gama de emociones positivas y negativas hacia su trabajo. A medida que fluctúa su nivel de motivación de logro y satisfacción, también lo hace su nivel de satisfacción laboral. Esto significa que el nivel inicial de intensidad va acompañado de comportamientos correspondientes (34).

Asimismo, la definición de satisfacción laboral involucra la actitud general del trabajador hacia su ocupación. También se considera una reacción emocional al contraste entre el trabajo real y el ideal percibido por el trabajador. Esta actitud particular está influenciada por las creencias y valores personales del trabajador. La actitud del trabajador

se ve afectada por las características del puesto, así como por la percepción que tiene el trabajador de su rol (35).

De igual manera, la satisfacción laboral es el factor motivador detrás de las acciones y comportamientos de los individuos puede impactar significativamente el desempeño de sus colegas. Por esta razón, la satisfacción laboral juega un papel determinante en el desempeño laboral, ya que los empleados tienen diferentes percepciones sobre su ambiente de trabajo y las acciones favorables que realizan sus organizaciones para su bienestar, lo que constituye una decisión que se puede tomar (36).

Dimensiones de la satisfacción laboral

Reto de trabajo

Donde se menciona que el desarrollo de la naturaleza del trabajo es un determinante de la satisfacción del trabajador. Donde, a través de su desempeño, el trabajador recibe información de la integralidad del puesto que desarrolla y de sus funciones, lo que define su grado de compromiso e identificación con la tarea (37).

Asimismo, en los desafíos laborales, los trabajadores tienden a elegir posiciones que les den la oportunidad de desarrollar y aplicar habilidades y les den el potencial para lograr diversidad, autonomía y retroalimentación en su trabajo. proceso. Del mismo modo, los trabajos menos desafiantes pueden generar irritabilidad, lo que hace que los empleados se sientan frustrados y sin éxito, por lo que en trabajos con niveles moderados de demandas y responsabilidades, los empleados tienen más potencial y oportunidades de crecimiento (38)

Sistema de recompensas

Dentro de este elemento se encuentra dos aspectos el extrínseco y el intrínseco, siendo el primero los aspectos externos al trabajador que es otorgada por la organización como el salario y beneficios, en el segundo caso es el conjunto de emociones que el trabajador experimenta en relación a su trabajo (39).

Condiciones favorables

Hay múltiples factores que contribuyen al desempeño de un trabajador, incluyendo sus horas de trabajo, el nivel de organización del trabajo, el contenido del trabajo y los beneficios sociales. Sin embargo, es importante tener en cuenta que estas condiciones solo se refieren a aspectos tangibles del trabajo. Otros factores que influyen en la calidad del trabajo incluyen si el trabajo es temporal o permanente, el tamaño del trabajo, la disponibilidad de los recursos y equipos necesarios, y más. Es crucial mantener niveles adecuados de estas condiciones, ya que niveles bajos o deficientes pueden generar diversos problemas, como accidentes laborales, infecciones, estrés, agotamiento emocional y más (40).

Colegas que brindan apoyo

Se define como el acto de las personas que realizan transacciones entre sí para crear un sistema de apoyo mutuo, satisfaciendo necesidades básicas y brindando asistencia, se conoce como red de apoyo. Esta red juega un papel importante en ayudar a las personas a lidiar con situaciones difíciles y lograr mejores resultados de salud. La cantidad de contactos dentro de la red de un individuo también puede tener una influencia positiva en su bienestar, particularmente cuando estos contactos muestran una preocupación genuina por la salud del individuo. Es importante

reconocer que la calidad del apoyo recibido, así como el nivel de satisfacción personal percibida del individuo, pueden ayudar a aliviar los efectos negativos de los factores estresantes relacionados con el trabajo (41).

Teoría de los dos factores en la satisfacción en el trabajo; La teoría de la satisfacción laboral de Herzberg

(renombrado psicólogo que se convirtió en una de las personas más influyentes en la gestión administrativa de empresas) implica dos factores distintos que determinan la satisfacción del trabajador. El factor de higiene se refiere a la presencia de ciertas necesidades básicas en el lugar de trabajo. Si no se satisfacen estas necesidades, los trabajadores experimentarán insatisfacción. Por el contrario, cuando estos factores están suficientemente desarrollados, no conducen necesariamente a la satisfacción, sino a la ausencia de insatisfacción. Los factores de crecimiento, por otro lado, son los responsables de lograr la satisfacción cuando se desarrollan de manera eficiente, pero su ausencia no conduce necesariamente a la insatisfacción. A diferencia de la teoría tradicional, donde cualquier factor puede producir tanto satisfacción como insatisfacción dependiendo de su desarrollo, Herzberg cree que la satisfacción y la insatisfacción no son fuerzas opuestas. En cambio, cualquier factor puede producir satisfacción o insatisfacción dependiendo de su nivel de importancia. Esto crea un doble continuo, donde lo opuesto a la insatisfacción no es la satisfacción, sino la ausencia de insatisfacción, y lo opuesto a la satisfacción no es la insatisfacción, sino el no estar satisfecho. Herzberg también distingue entre factores extrínsecos, que conducen a la insatisfacción, y factores intrínsecos, que conducen a la satisfacción laboral (42).

Teoría de adaptación de Callista Roy; Según el modelo de adaptación de Callista Roy, el ser humano es un sistema adaptativo que está constantemente interactuando con su entorno. Este modelo entiende que la enfermería debe centrarse en la adaptación del paciente a su

entorno, con el fin de promover la salud y el bienestar, lo que también puede ser aplicado en su persona (43).

Este modelo se basa en cuatro conceptos clave:

- **Persona:** Es el centro del modelo y se define como un ser único y complejo que está en constante interacción con su entorno.
- **Entorno:** Se refiere a todo lo que rodea al paciente, tanto físico como psicológico. Este entorno puede afectar la salud del paciente y su capacidad para adaptarse a las situaciones.
- **Salud:** Se entiende como un estado de equilibrio entre la persona y su entorno.
- **Enfermería:** Es el proceso de facilitar la adaptación del paciente a su entorno, con el objetivo de promover la salud y el bienestar.
- Según la teoría el individuo tiene la capacidad de adaptarse de la mejor manera para favorecer su salud, con lo cual podrá tener una mayor recepción del ambiente como sería el caso de un ambiente de trabajo como el de enfermería, y poder obtener una mejor satisfacción con su trabajo.

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Hi: Existe una relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico de una clínica privada de Lima, 2024.

Ho: No existe una relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico

de una clínica privada de Lima, 2024.

2.3.2. Hipótesis Específica

H1: Existe una relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional en su dimensión estructura y la satisfacción laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico de una clínica privada de Lima, 2024.

H2: Existe una relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional en su dimensión responsabilidad y la satisfacción laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico de una clínica privada de Lima, 2024.

H3: Existe una relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional en su dimensión desafíos y la satisfacción laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico de una clínica privada de Lima, 2024.

H4: Existe una relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional en su dimensión relaciones y la satisfacción laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico de una clínica privada de Lima, 2024.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de investigación

El estudio se desarrollará a través del método hipotético deductivo el cual se inicia con la observación del fenómeno a estudiar estableciendo una posible realidad de ello, siendo un aspecto general en donde se comprobará logrando un resultado específico (44).

3.2. Enfoque investigativo

El enfoque a utilizar es el cuantitativo que es una estrategia que se centra en cuantificar la recopilación y el análisis de datos a través del uso de la estadística (45).

3.3. Tipo de investigación

El tipo de estudio es aplicada donde se busca aportar en la solución de un problema a través del conocimiento(46).

3.4. Diseño de la investigación

El diseño por el cual se presenta el estudio es el no experimental correlacional, el cual se basa en la observación del fenómeno sin intervenir en el proceso o variar el resultado, se analiza en un contexto real, y correlacional porque se analiza el nivel de relación entre las variables (47). Igualmente, el estudio presenta un nivel de corte transversal, el cual indica que será desarrollado en un lugar y tiempo determinado (48).

3.5. Población, muestra y muestreo

Considerado como un conjunto de personas que representan un fenómeno a estudiar, los cuales presenta un nivel de similitud alto, ideal para la evaluación de la variable a estudiar (48). En este caso la población estará constituida por 78 profesionales de enfermería perteneciente a una clínica del sector privado en la capital.

Criterios de inclusión

- Personal que sean licenciados de enfermería
- Personal de enfermería que tenga más de un año en la clínica
- Personal de enfermería que firme el consentimiento informado

Criterios de exclusión

Personal que no sea licenciados de enfermería

- Personal de enfermería que no firme el consentimiento informado.
- Personal temporal

Muestra

La muestra es considerada con una fracción que representa a la totalidad de un grupo investigado, es la esencia de dicho grupo que presenta características similares (49). En este caso la población presenta un numero bajo de individuos por lo tanto es que se toma a todos ellos como muestra a los 78 profesionales de enfermería.

Muestreo

La muestra fue tratada bajo muestreo censal no probabilístico debido a que no se aplicó la probabilidad como fórmula para obtener el tamaño muestral y censal, ya que se tomó como muestra de estudio a todos los miembros de la población (49).

3.6. Variables y operacionalización

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
V1. Clima organizacional	Es considerado como el conjunto de condiciones y ambiente que se desarrollan dentro de un equipo de trabajo, además de que es una percepción de los integrantes de una organización (50)	Para medir la variable clima organizacional se aplicará un cuestionario que consta de 27 preguntas divididas en 4 dimensiones. (51)	Estructura Responsabilidad Desafíos Relaciones	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Optimización ➤ Recursos ➤ Gestión ➤ Superar ➤ Lograr objetivos ➤ Autonomía ➤ Decisiones ➤ Cambios ➤ Ambiente ➤ Empatía ➤ Comunicación 	Cuantitativa Ordinal	Bueno (99-135) Regular (63-98) Malo (27-62)
V2. Satisfacción laboral	Es la percepción que tiene el trabajador sobre si se están cumpliendo con sus derechos y necesidades labores en respuesta de su trabajo (52)	Para medir la variable satisfacción laboral se aplicará un cuestionario que consta de 20 ítems divididas en 4 dimensiones. (53).	Reto de trabajo Sistema de recompensas Condiciones favorables Colegas que brindan apoyo	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Motivación ➤ Rol ➤ Logro ➤ Labores ➤ Reconocimiento ➤ Demandas ➤ Incentivos ➤ Oportunidades ➤ Compensación ➤ Condiciones ➤ Horarios ➤ Autonomía ➤ Ambiente ➤ Supervisión ➤ Cooperación ➤ Tolerancia ➤ Responsabilidad 	Cuantitativa Ordinal	Alta (74-100) Media (47-73) Baja (20-46)

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

La técnica a utilizar es la encuesta, la cual es una técnica estructurada muy utilizada en la investigación, debido a su practicidad y eficiencia para la recolección de datos en grupos humanos (54).

3.7.2. Descripción

a) Instrumento para medir la variable clima organizacional:

Para medir la variable será necesario la aplicación de un cuestionario del año 2021 validado y de autoría del autor Cajja (51).

Este cuestionario tiene una conformación de 27 preguntas las cuales se distribuyen en 4 dimensiones donde, la estructura es definida por 4 preguntas, la responsabilidad por 7, los desafíos por 5 y la dimensión relación por 5 preguntas.

El cuestionario presenta una escala ordinal de tipo Likert de 5 puntos, igualmente la variable respetará los siguientes niveles de medición y rangos:

Bueno (99-135)

Regular (63-98)

Malo (27-62)

b) Instrumento para medir la variable Satisfacción laboral:

Para medir la variable será necesario la aplicación de un cuestionario del año 2018 validado y de autoría del autor Lozano (53).

Este cuestionario tiene una conformación de 20 preguntas las cuales se distribuyen en 4 dimensiones donde, Reto de trabajo es definida por 5 preguntas, el sistema de recompensas por 6, las condiciones favorables por 4 y la dimensión colegas que brindan apoyo por 5 preguntas.

El cuestionario presenta una escala ordinal de tipo Likert de 5 puntos, igualmente la variable respetará los siguientes niveles de medición y rangos:

Alta (74-100)

Media (47-73)

Baja (20-46)

3.7.3. Validación

a) Validación de la variable clima organizacional:

El cuestionario de clima organizacional fue validado por tres expertos el cual tenían un nivel académico de doctor, de los cuales concordaron con un 100% que el cuestionario era aplicable (51).

b) Validación de la variable satisfacción laboral:

El cuestionario de clima organizacional fue validado por tres expertos el cual tenían un nivel académico de doctor, de los cuales concordaron con un 100% que el cuestionario era aplicable (53).

3.7.4. Confiabilidad

a) Confiabilidad de la variable clima organizacional:

Para el caso de la confiabilidad el instrumento fue evaluado por el alfa de Cronbach con una prueba piloto de 20 individuos de donde se logró obtener un valor del 0.835 altamente confiable (51).

b) Confiabilidad de la variable satisfacción laboral:

Para el caso de la confiabilidad el instrumento fue evaluado por el alfa de Cronbach con una prueba piloto de 30 individuos de donde se logró obtener un valor del 0.885 altamente confiable (53).

3.8. Procesamiento y análisis de datos

a) Plan de procesamiento de datos:

Para el análisis de la información obtenida de la muestra se procederá de la siguiente manera:

- Primero el proyecto será aprobado por el comité de ética de la universidad, con lo cual se emitirá una carta de presenta de la universidad para ser adjuntada en la solicitud de la autorización al director de la clínica, para poder aplicar los instrumentos a la muestra seleccionada y recibir el apoyo oportuno por su personal.
- Igualmente, la selección de la muestra considerar los criterios de inclusión y exclusión, luego de ello se explicará a cada integrante de la muestra los objetivos de estudio y como resolver los cuestionarios, con lo cual se entregará el consentimiento informado para ser firmado por la muestra y certifique su autónoma participación.
- Cabe mencionar que se estima que el tiempo de resolución de los cuestionarios por la muestra de estudio será de 25 minutos por encuestado.
- Luego de ello cada instrumento resuelto será analizado en su validez y será codificado para poder desarrollar la base de datos que se plasmará en una base de datos en el programa Excel por variables y dimensiones.

b) Análisis de datos:

Luego dicha base de datos recibiría un tratamiento y análisis estadístico a través del programa SPSS 25.0 lo cual podrá brindar resultados de ello y poder con lo cual establecer y presentar la medición de las variables tanto descriptiva como inferencial comprobando las hipótesis a través del Rho de Spearman de donde se podrá concluir el estudio.

3.9. Aspectos éticos

Para el desarrollo del estudio se respetar los principios bioéticos (55):

El principio de la justicia: este principio indica que todos los integrantes de la muestra recibirán un trato con respeto sin distinción alguna.

El principio de la autonomía: indica que cada sujeto tendrá la libre opción de elegir o no participar en el estudio a través del consentimiento informado.

El principio de la beneficencia: el estudio busca aportar en la mejora del servicio y las condiciones de la muestra en este caso el profesional de enfermería de centro quirúrgico

El principio de la no maleficencia: el estudio solo tiene un propósito académico científico con el fin de aportar al conocimiento de una problemática observada, por lo cual no dañará o perjudicará ni a la muestra de estudio ni a la institución donde se aplicará el estudio.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2024																			
	enero				febrero				marzo				abril				mayo			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Expresión de la problemática encontrada			X	X																
Indagación de la información en la literatura disponible			X	X	X	X	X	X												
Presentación de la realidad del problema desde diferentes contextos, además de la formulación del mismo, incluido la fundamentación teórica y los antecedentes de estudio.			X	X	X	X	X	X												
Explicación de la importancia y justificación del estudio			X	X	X	X	X	X												
Formulación de los objetivos de la investigación					X	X	X	X	X	X	X									
Explicación de la metodología a utilizar					X	X	X	X	X	X	X	X								
Presentación de la población, muestra y muestreo						X	X	X	X	X	X	X								
Presentación de las técnicas e instrumentos de recolección de la información de la muestra							X	X	X	X	X	X								
Aspectos bioéticos									X	X	X	X								
Análisis estadístico									X	X	X	X								
Aspectos administrativos											X	X	X							
Anexos											X	X	X							
Aprobación del trabajo													X	X	X	X	X			
Sustentación de trabajo															X	X	X			
Ejecución del trabajo																	X	X	X	

4.2. Presupuesto

CONCEPTO		CANTIDAD	COSTO TOTAL
Recursos humanos	REC. HUMANOS		
	Asesoría	1	3,600.00
	Técnico en digitación	1	600.00
	Encuestadores	3	120.00
	Estadístico	1	850.00
Recursos materiales	MATERIAL BIBLIOGRÁFICO		
	Textos	Estimado	150.00
	Internet	Estimado	100.00
	Otros	Estimado	150.00
	MATERIAL DE IMPRESIÓN		
	Impresiones y copias	Estimado	180.00
	Empastado de la Tesis	3 ejemplares	90.00
	USB	Unidad	25.00
	CD,	2 unidades	4.00
	MATERIAL DE ESCRITORIO		
	Papel bond A4 80 gramos	2 millar	50.00
	Papelotes cuadriculados	10 unidades	4.00
	Cartulina	10 unidades	5.00
	Cinta Adhesiva	2 unidades	2.00
	Lápices	10 unidades	5.00
	Plumones	3 unidades	9.00
	Servicios diversos	SERVICIOS	
Comunicaciones		Estimado	60.00
Movilidad y Viáticos		Estimado	120.00
Imprevistos		Estimado	190.00
Total, costo			6,314.00
Financiación	El proyecto será autofinanciado		

5. REFERENCIAS

1. Herrera D. El sector sanitario francés protesta por la crisis en los hospitales públicos [Internet]. 2022 [citado el 29 de Junio de 2023]. Disponible en: <https://www.france24.com/es/francia/20220607-protestas-sector-sanitario-frances-macron>
2. Avant Healthcare Professionals. What to expect: The State of Nurse Staffing in 2022. [Internet]. Avant Health Care; 2022 [citado el 29 de Junio de 2023]. Disponible en: <https://avanthealthcare.com/blog/articles/what-to-expect-the-state-of-nurse-staffing-in-2022.stml>
3. Mancuso L. Nursing in the time of COVID. Rev. Nursing [Internet] 2020 [citado el 29 de Junio de 2023]. 1(1) Disponible en: https://journals.lww.com/nursing/citation/9000/nursing_in_the_time_of_covid.99655.aspx
4. Moradi T., Maghaminejad F., Azizi I. Quality of working life of nurses and its related factors. Nurs Midwifery Stud [Internet]. 2019 [citado el 29 de Junio de 2023];3(2):e19450. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.17795/nmsjournal19450>
5. Buchan J., Catton H., Shaffer F. Apoyar y retener en 2022 y más allá [Internet]. ICN; 2022 [citado el 29 de Junio de 2023]. Disponible en: https://www.icn.ch/system/files/2022-02/Sustain%20and%20Retain%20in%202022%20and%20Beyond-%20The%20global%20nursing%20workforce%20and%20the%20COVID-19%20pandemic_SP.pdf
6. World Bank. Putting people first: Innovations in measuring health care worker job satisfaction. [Internet] WB; 2022 [citado el 29 de Junio de 2023]. Disponible en: <https://blogs.worldbank.org/health/putting-people-first-innovations-measuring-health-care-worker-job-satisfaction>

7. Campos G., Nolberto V., Coras D. Satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un instituto especializado de Perú. *Rev Enferm Hered* [Internet]. 2019[citado el 29 de Junio de 2023]11(1):11–7. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.20453/renh.v11i1.3520>
8. García N. Satisfacción laboral y condiciones de trabajo durante la pandemia por COVID-19 en enfermeras. [Tesis de maestría] Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo; 2020 [citado el 29 de Junio de 2023] Disponible en: <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/16379/1947.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
9. Castro V., Toxqui M., Álvarez I., Vega A., Dimas B. Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de un hospital de seguridad social de México. *Investig. innov.* [Internet]. 2022 [citado el 29 de Junio de 2023]; 2(2):21-9. Disponible en: <https://revistas.unjbg.edu.pe/index.php/iirce/article/view/1488>
10. Instituto Nacional de Estadística e Informática. Encuesta Nacional de Satisfacción de Usuarios del Aseguramiento Universal en Salud. [Internet]. INEI; 2018 [citado el 29 de Junio de 2023] Disponible en: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1192/libro.pdf
11. Ramírez I., Lara A., Velázquez E. Clima organizacional y factores asociados a la insatisfacción laboral de personal de enfermería. un análisis multivariado. *Rev mex enferm cardiol* [Internet]. 2020 [citado el 29 de Junio de 2023];28(2):52–8. Disponible en: <http://revistamexicanadeenfermeriacardiologica.com.mx/index.php/RevMexEnferCardiol/article/view/152>

12. Alarcón N., Ganga F., Pedraja L., Monteverde A. Job satisfaction and motivation in obstetric professionals of a Chilean hospital. Medwave [Internet]. 2020. [citado el 29 de Junio de 2023] 20(4). Disponible en: <http://dx.doi.org/10.5867/medwave.2020.04.7900>
13. Huanca J. Satisfacción laboral del personal de enfermería del Policonsultorio Caja Petrolera de Salud El Alto, gestión 2019. [Tesis de especialidad] Universidad Mayor de San Andrés; 2019. [citado el 29 de Junio de 2023] Disponible en: <https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/25443>
14. Araya M., Medina A. Satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile. Rev. Médica Risaralda [Internet]. 12 de junio de 2020 [citado el 29 de Junio de 2023]; 25(2). Disponible en: <https://moodle2.utp.edu.co/index.php/revistamedica/article/view/19311>
15. Herrera G., Manrique F. Satisfacción laboral de enfermería. Diferencias de ámbitos en atención primaria en salud y cuidado intensivo. Duazary [Internet]. 2019 [citado el 29 de Junio de 2023];16(2):74-86. Disponible en: <https://revistas.unimagdalena.edu.co/index.php/duazary/article/view/2943>
16. Cutipa K., Tintaya V. Clima organizacional y satisfacción laboral de profesionales de enfermería de los servicios de emergencia, medicina y cirugía del hospital Antonio Lorena, Cusco - 2021. [Tesis de especialidad en enfermería en Emergencia] Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco; 2022. [citado el 29 de Junio de 2023] Disponible en: <http://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/20.500.12918/6587>
17. Lazaro G., Isla E. Clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de enfermería del hospital regional de Ica, diciembre 2020. [Tesis de titulación] Universidad Autónoma de Ica; 2021. [citado el 29 de Junio de 2023] Disponible en: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1104>

18. Fabian M. Clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería. Hospital de Barranca, 2021. [Tesis de maestría] Universidad César Vallejo; 2021. [citado el 29 de Junio de 2023] Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/66407>
19. Campos G. Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del profesional de Enfermería del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, Lima - 2018. [Tesis de maestría] Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2020. [citado el 29 de Junio de 2023] Disponible en: <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/11800>
20. Cueva R., Ponce L. Clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, 2018. [Tesis de especialidad] Universidad Nacional del Callao; 2019. [citado el 29 de Junio de 2023] Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/3581>
21. Chiavenato I. Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. (3 ed.). Mcgraw-Hill. México, 2017.
22. Robbins S, Judge T. Comportamiento organizacional. Decimotercera edición. Pearson Educación, México. 2009
https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20Comportamiento-organizacional-13a-ed- nodrm.pdf
23. Ortega C. Qué es el clima organizacional. Características e importancia [Internet]. QuestionPro; 2021 [citado el 29 de Junio de 2023]. Disponible en: <https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-el-clima-organizacional/>
24. Concur Perú. Clima organizacional: ¿Qué es y cómo medirlo? [Internet].2022 [citado el 29 de Junio de 2023]. Disponible en: <https://www.concur.pe/news-center/clima-organizacional-como-medirlo>

25. Zayas I. La gestión del talento humano: Una necesidad para el desarrollo de las organizaciones. CAGI [Internet]. 2020 [citado 30 de septiembre de 2022];7(14):21-42. Disponible en: <http://www.cagi.org.mx/index.php/CAGI/article/view/208>
26. Software ISO. Clima organizacional, el factor clave [Internet]. 2016 [citado el 29 de Junio de 2023]. Disponible en: <https://www.isotools.org/2016/03/07/clima-organizacional-factor-clave/>
27. Cardona D., Villarreal J., Carrillo C. La gestión y dirección del talento humano desde el análisis sobre clima organizacional y sus dimensiones. Un estudio de caso. Aglala [Internet]. 2018 [citado el 29 de Junio de 2023];9(1):154–76. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6832764>
28. Brito C., Pitre R., Cardona D. Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del Personal en una Empresa de Servicio. CIT Inform Tecnol [Internet]. 2020 [citado el 29 de Junio de 2023];31(1):141–8. Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07642020000100141&script=sci_arttext
29. Arteaga N. Clima organizacional según dimensiones en enfermeras de emergencia en el Hospital Regional Docente de Trujillo. Sciéndo [Internet]. 2020 [citado el 29 de Junio de 2023] 23(3):133-42. Disponible en: <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/3083>
30. Fernández D., Revilla M., Kolevic L., Cabrejos I. Organizational climate and satisfaction of the external user in the hospitalization services of the Instituto Nacional de Salud del Niño, 2017. An. Fac. med. [Internet]. 2019 [citado el 29 de Junio de 2023] ; 80(2): 188-192. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-55832019000200009&lng=es.

31. Litwin G., Stringer R. Motivation and organizational climate. Boston: Harvard Business School Press. [Internet]. 1968 [citado el 29 de Junio de 2023] Disponible en: <https://www.worldcat.org/es/title/motivation-and-organizational-climate-by-george-h-litwin-and-robert-a-stringer-jr/oclc/635794888>
32. Robbins S., Judge T. Comportamiento organizacional. Decimotercera edición. Pearson Educación, México. 2009
https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20Comportamiento-organizacional-13a-ed-nodrm.pdf
33. Chiavenato I. Administración de recursos humanos (5ª.ed.) Santafé de Bogotá: Mc Graw Hill 2000.
34. Chiang M., Riquelme G., Rivas P. Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. Cienc Trab. [Internet]. 2018 Dic [citado el 29 de Junio de 2023]; 20(63):178-186. Disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492018000300178&lng=es.
35. Guerrero M., Parra R., Arce M. La satisfacción laboral y su efecto en la satisfacción del cliente, un análisis teórico. IRJ [Internet]. 2018 [citado 18 de septiembre de 2022];3(8):140-6. Disponible en: <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/879>
36. Romero J., Rosado Z. Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. Dilemas contemp: educ política valores [Internet]. 2019 [citado el 29 de Junio de 2023]; Disponible en: <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1307>

37. Lomas R. Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017. [Tesis de maestría] Tarapoto: Universidad Cesar Vallejo; 2017. [citado el 29 de Junio de 2023] Disponible de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12891/lomas_pr.pdf?sequence=1
38. Tecsihua J. Habilidades gerenciales y satisfacción laboral en la dirección de salud de la Marina de Guerra del Perú. Callao 2017. [Tesis de maestría] Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2018. [citado el 29 de Junio de 2023] Disponible de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15680/Tecsihua_QJL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
39. Universidad de Sonora. Capítulo 5. sistemas de recompensas. [Internet] Biblioteca digital; 2018 [citado el 29 de Junio de 2023] Disponible de: <http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/20064/capitulo5.pdf>
40. Reyes A. Condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - Oficina Zonal Tarapoto, año 2016. [Tesis de maestría] Tarapoto: Universidad Cesar Vallejo; 2016. [citado el 29 de Junio de 2023] Disponible de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/1083/reyes_oa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
41. Olivari G. Satisfacción laboral y apoyo social en trabajadores administrativos de una empresa de servicios de Lima metropolitana. [Tesis de maestría] Lima: Universidad San Ignacio de Loyola; 2017. [citado el 29 de Junio de 2023] Disponible de: http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2771/1/2017_Olivari_Satisfaccion-laboral-y-apoyo-social.pdf

42. Sodexo. Cómo conseguir una plantilla realmente motivada: la teoría de los dos factores de Herzberg [Internet]. Sodexo. 2019 [citado el 29 de Junio de 2023]. Disponible en: <https://www.sodexo.es/blog/teoria-motivacion-de-herzberg/>
43. Estudios medicina. ¿Qué es el modelo de adaptación de Callista Roy? Una teoría innovadora para el cuidado de la salud [Internet] 2023 [citado el 29 de Junio de 2023]. Disponible en: <https://www.estudiosmedicina.com/que-es-el-modelo-de-adaptacion-de-callista-roy-una-teoria-innovadora-para-el-cuidado-de-la-salud/>
44. Ñaupas H, Mejía E, Novoa E, Villagómez A. Metodología de la investigación científica y la elaboración de tesis. 3era edición. Perú. 2013.
45. Arias F. El Proyecto de Investigación Introducción a la metodología científica. 6ª Edición. Editorial Episteme, C.A. Caracas - República 2012.
46. Hernández R., Fernández C., Baptista M. Metodología de Investigación. Sexta edición. México D.F.: Mc Graw-Hill Interamericana. 2014.
47. Dzul M. Diseño No-Experimental. [Internet]. 2013 [citado el 29 de Junio de 2023]; Disponible en: <http://repository.uaeh.edu.mx/bitstream/handle/123456789/14902>
48. Carrasco S. Metodología de La Investigación Científica. [Internet]. 2016 [citado el 29 de Junio de 2023]; Disponible en: https://www.academia.edu/26909781/Metodologia_de_La_Investigacion_Cientifica_Carrasco_Diaz_1
49. Hernández R., Mendoza C. Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.
50. Peralta R. El Clima Organizacional. [Internet]. 2018 [citado el 29 de Junio de 2023]; Disponible en: <https://www.gestiopolis.com/el-clima-organizacional/>

51. Cajja R. Liderazgo y clima organizacional en los trabajadores de salud del hospital Las Mercedes, Chiclayo. Universidad César Vallejo; 2021. [citado el 29 de Junio de 2023]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/63820>
52. Cofide. Satisfacción laboral: guía para mejorarla [Internet]. Cofide.mx. [citado el 29 de Junio de 2023]. Disponible en: <https://www.cofide.mx/blog/satisfaccion-laboral-guia-para-mejorarla>
53. Lozano CJ. Habilidades gerenciales y la satisfacción laboral en el personal de la Gerencia de Bienestar en el Ministerio Público - 2016. Universidad César Vallejo; 2017. [citado el 29 de Junio de 2023]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/6532>
54. López P., Fachelli S. Metodología de la investigación social cuantitativa [Internet]. 2016 [citado el 29 de Junio de 2023]. Disponible en: https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsoccua_a2016_cap2-3.pdf
55. Colegio de Enfermeros del Perú. Código de Ética y Deontología. [Internet].; 2009 [citado el 29 de Junio de 2023]. Disponible en: https://www.cep.org.pe/download/codigo_etica_deontologia.pdf.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título de la investigación: Clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería, en una clínica privada de Lima, 2024

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema general ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería, en una clínica privada de Lima, 2024?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería, en una clínica privada de Lima, 2024.</p>	<p>Hipótesis general H_i: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería, en una clínica privada de Lima, 2024. H₀: No existe una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería, en una clínica privada de Lima, 2024.</p>	<p>V1. Clima organizacional</p> <p>Dimensiones: Estructura Responsabilidad Desafíos Relaciones</p> <p>V2. Satisfacción laboral</p>	<p>Tipo de investigación: Aplicada</p> <p>Método y diseño de la investigación Método: Hipotético deductivo Diseño: no experimental de corte transversal Enfoque: Cuantitativo</p>
<p>Problemas específicos ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional en su dimensión estructura y la satisfacción laboral del profesional de enfermería, en una clínica privada?</p>	<p>Objetivos específicos Identificar la relación que existe entre el clima organizacional en su dimensión estructura y la satisfacción laboral del profesional de enfermería, en una clínica privada de Lima.</p>	<p>Hipótesis específicas H₁: Existe una relación significativa entre el clima organizacional en su dimensión estructura y la satisfacción laboral del profesional de enfermería, en una clínica privada de Lima, 2024. H₂: Existe una relación significativa entre el clima organizacional en su dimensión responsabilidad y la satisfacción laboral del profesional de enfermería, en una clínica privada de Lima, 2024. H₃: Existe una relación significativa entre el clima organizacional en su dimensión desafíos y la satisfacción laboral del profesional de enfermería, en una clínica privada de Lima, 2024.</p>	<p>Dimensiones Reto de trabajo Sistema de recompensas Condiciones favorables Colegas que brindan apoyo</p>	<p>Población, muestra 78 profesionales de enfermería, la muestra será censal.</p>
<p>¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional en su dimensión responsabilidad y la satisfacción laboral del profesional de enfermería, en una clínica privada?</p>	<p>Identificar la relación que existe entre el clima organizacional en su dimensión responsabilidad y la satisfacción laboral del profesional de enfermería, en una clínica privada de Lima.</p>			
<p>¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional en su dimensión desafíos y la satisfacción laboral del profesional de enfermería, en una clínica privada?</p>	<p>Identificar la relación que existe entre el clima organizacional en su dimensión desafíos y la satisfacción laboral del profesional de enfermería, en una clínica privada de Lima.</p>			
<p>¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional en</p>	<p>Identificar la relación que existe entre el clima organizacional en</p>			

su dimensión relaciones y la satisfacción laboral del profesional de enfermería, en una clínica privada?	su dimensión relaciones y la satisfacción laboral del profesional de enfermería, en una clínica privada de Lim.	H4: Existe una relación significativa entre el clima organizacional en su dimensión relaciones y la satisfacción laboral del profesional de enfermería, en una clínica privada de Lima, 2024.
--	---	--

Anexo 2. Instrumentos

CUESTIONARIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL (51)

Responde todas las alternativas de las preguntas, marcando con una "X":

1= Totalmente en desacuerdo.

2= En desacuerdo.

3= Ni en acuerdo ni en desacuerdo.

4= De acuerdo.

5= Completamente de acuerdo.

N		1	2	3	4	5
Estructura						
1	En este servicio las tareas están claramente definidas.					
2	En esta área las tareas están lógicamente estructuradas.					
3	En este servicio se tiene claro quién manda y toma las decisiones.					
4	Conozco claramente las políticas de esta área de servicio.					
5	Conozco claramente la estructura organizativa de este servicio.					
6	En este servicio no existen muchos papeleos para hacer las cosas.					
7	El exceso de reglas, detalles administrativos y trámites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta)					
8	Aquí la productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación					
9	En este servicio a veces no se tiene claro a quien reportar.					
10	Nuestros jefes muestran interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan.					
Responsabilidad						
11	No nos confiamos mucho en juicios individuales en este servicio, casi todo se verifica dos veces					
12	A mi jefe le gusta que haga bien mi trabajo sin estar verificándolo con él.					
13	Mis superiores solo trazan planes generales de lo que debo hacer, del resto yo soy responsable por el trabajo realizado.					

14	En este servicio salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo.					
15	Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismas					
16	Cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas.					
17	En esta institución uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades					
Desafíos						
18	La filosofía del servicio es que a largo plazo progresaremos más si hacemos las cosas lentas pero seguras.					
19	El servicio ha tomado riesgos en los momentos oportunos.					
20	En el servicio tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente					
21	La toma de decisiones en esta organización se hace con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad					
22	Aquí la jefatura se arriesga por una buena idea.					
Relaciones						
23	Entre la gente de este servicio prevalece una atmósfera amistosa					
24	Esta área de trabajo se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones					
25	Es bastante difícil llegar a conocer a las personas en este servicio.					
26	Las personas en este servicio tienden a ser frías y reservadas entre sí.					
27	Las relaciones jefe – trabajador tienden a ser agradables.					

Anexo 3. CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Instrucciones: Estimado profesional de enfermería lea cuidadosamente cada pregunta de este cuestionario y marque con un aspa (X) la alternativa que a Ud. Le parezca correcta, por favor que sea totalmente sincero(a).

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

N		1	2	3	4	5
Reto del trabajo						
1	Te produce satisfacción tu trabajo					
2	Tu trabajo te ofrece oportunidades de hacer lo que te gusta					
3	Pones todo de tu parte para desempeñar bien tu trabajo					
4	Recibes información de parte de tus líderes de como desempeñar tu trabajo					
5	Tu trabajo estimula tus ganas de superación					
Sistema de recompensas						
6	Sientes que son justos los aumentos salariales con relación a ti y a los demás					
7	Has recibido algún reconocimiento por tu desempeño laboral					
8	Las cargas de trabajo están bien repartidas					
9	Se valora los altos niveles de desempeño					
10	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad de trabajo					
11	Percibes un salario estándar que te brinda estabilidad económica					
Condiciones favorables						
12	Cuentas con todos tus bienes y materiales para tu mejor desempeño laboral					
13	Me disgusta mi horario					
14	Tienes independencia para organizar tu trabajo					
15	En tu institución cuenta con ambientes adecuados para un buen desempeño laboral					
Colegas que brindan apoyo						
16	Te supervisan constantemente en tu institución					
17	Recibes apoyo o ayuda oportuna de parte de tus colegas					
18	Comparan al personal en esta institución					
19	Tus líderes te proporcionan las oportunidades para tu desarrollo					
20	Crees que tus compañeros asumen con responsabilidad cada reto de su trabajo					

Anexo 4. Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Este documento de consentimiento informado tiene información que lo ayudará a decidir si desea participar en este estudio de investigación en salud. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados, tómese el tiempo necesario y lea con detenimiento la información proporcionada líneas abajo, si a pesar de ello persisten sus dudas, comuníquese con la investigadora al teléfono celular o correo electrónico que figuran en el documento. No debe dar su consentimiento hasta que entienda la información y todas sus dudas hubiesen sido resueltas.

Título del proyecto: “Clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería del centro quirúrgico de una clínica privada de Lima, 2023”.

Nombre del investigador principal:

Propósito del estudio: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del centro quirúrgico de una clínica privada de Lima, 2023.

Participantes: profesional de enfermería del centro quirúrgico en una clínica privada de Lima, 2023.

Participación voluntaria: Su participación en este estudio es completamente voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.

Beneficios por participar: Los participantes del estudio podrán acceder a los resultados de la investigación.

Inconvenientes y riesgos: Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario.

Costo por participar: Usted no hará gasto alguno durante el estudio.

Remuneración por participar: Ninguna es voluntaria.

Confidencialidad: La información que usted proporcione estará protegido, solo los investigadores pueden conocer. Fuera de esta información confidencial, usted no será identificado cuando los resultados sean publicados.

Renuncia: Usted puede retirarse del estudio en cualquier momento, sin sanción o pérdida de los

beneficios a los que tiene derecho.

Consultas posteriores: Si tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca del estudio, puede dirigirse a la coordinadora de equipo.

Contacto con el Comité de Ética: Si usted tuviese preguntas sobre sus derechos como voluntario, o si piensa que sus derechos han sido vulnerados, puede dirigirse al presidente del Comité de Ética de la ubicada en la 4, correo electrónico:

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada, se me ofreció la oportunidad de hacer pregunta; y responderlas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente el hecho de responder la encuesta expresa su aceptación de participar voluntariamente en el estudio. En razón a ello proporciono la información siguiente:

Documento Nacional de Identidad:

Correo electrónico personal o institucional:

Firma

Reporte de similitud

● 19% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 8% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 18% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

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

1	uwiener on 2023-10-26 Submitted works	2%
2	uwiener on 2024-02-07 Submitted works	2%
3	uwiener on 2023-10-12 Submitted works	1%
4	uwiener on 2023-09-24 Submitted works	1%
5	uwiener on 2023-10-24 Submitted works	1%
6	hdl.handle.net Internet	1%
7	uwiener on 2023-11-29 Submitted works	1%
8	Universidad Andina del Cusco on 2023-05-19 Submitted works	<1%