



**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 personal de enfermería en el
centro quirúrgico de un hospital de Lima 2024

**Para optar el Título de
Especialista en Enfermería en Centro Quirúrgico**

Presentado por:

Autora: Valverde De La Cruz, Lucero Natalí

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-8131-1063>

Asesora: Dra. Benavente Sánchez, Yennys Katusca

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0414-658X>

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

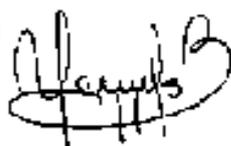
Yo, Valverde De la Cruz, Lucero Natalí, Egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, Segunda Especialidad en Enfermería en Centro Quirúrgico de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado "Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería en el centro quirúrgico de un hospital de Lima 2024", Asesorado por la Docente Dra. Benavente Sanchez, Yennys Katusca, CE N° 003525040, ORCID <https://orcid.org/0000-0002-0414-658X>, tiene un índice de similitud de 5 (Cinco) %, con código oid:14912:390077624, 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)
 Valverde De la Cruz, Lucero Natalí
 DNI N° 46407337



.....
 Firma de la Asesora
 Dra. Benavente Sanchez, Yennys Katusca
 CE N° 003525040

Lima, 08 de Octubre de 2024

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

Es obligatorio utilizar adecuadamente los filtros y exclusión del turnitin: excluir las citas, la bibliografía y las fuentes que tengan menos de 1% de palabras. En caso se utilice cualquier otro ajuste o filtros, debe ser debidamente justificado en el siguiente recuadro.

<p><u>En el reporte turnitin se ha excluido manualmente solo lo que compone a la estructura del trabajo académico de investigación para Segundas Especialidades en Enfermería, y que no implica a la originalidad del mismo, tales como índice, subíndice, caratula.</u></p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
--

DEDICATORIA

El presente proyecto de tesis está dedicado a
mi **ESPOSO e HIJOS** que son mi fuerza y soporte,
sin su apoyo no lo hubiese logrado.

A mi madre **YOLANDA**, por ser mi ejemplo a seguir,
por sus consejos y motivación en cada paso que doy.

A mi **MAMÁ JUANITA**, que desde el cielo me ilumina
para seguir adelante con todos mis proyectos.

AGRADECIMIENTO

El principal agradecimiento a **DIOS**, quien me ha guiado
y me ha dado la fortaleza para seguir adelante.

A toda mi **FAMILIA** por ser quienes me alientan día a día
para no rendirme y cumplir mis metas trazadas

A la **UNIVERSIDAD NORBERT WIENER, ESCUELA DE
ENFERMERÍA, ASESORA y DOCENTES** quienes con su
apoyo y enseñanzas constituyen la base **de** mi vida profesional.

Infinitas Gracias.

Asesora: Dra. Benavente Sanchez, Yennys Katusca
Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0414-658X>

JURADO

Presidente : Dra. Reyes Quiroz, Giovanna Elizabeth

Secretario : Mg. Matos Valverde, Carmen Victoria

Vocal : Mg. Almonacid Ramirez, Elizabeth Hilda

Índice

DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
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	5
1.4.1. Justificación teórica	5
1.4.2. Justificación metodológica	5
1.4.3. Justificación práctica	6
1.5. Delimitación	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 de la investigación	7
2.1.1. Antecedentes internacionales	7

2.1.2. Antecedentes nacionales.....	10
2.2. Bases teóricas.....	12
2.3.1. Hipótesis general.....	17
2.3.2. Hipótesis específicas.....	17
3. METODOLOGÍA.....	18
3.1. Método de investigación.....	18
3.2. Enfoque investigativo.....	18
3.3. Tipo de investigación.....	18
3.4. Diseño de la investigación.....	18
3.5. Población, muestra y muestreo.....	18
3.6. Variables y operacionalización.....	20
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	21
3.7.1. Técnica.....	21
3.7.2. Descripción.....	21
3.7.3. Validación.....	21
3.7.4. Confiabilidad.....	22
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos.....	23
3.9. Aspectos éticos.....	23
IV. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	24
4.1. Cronograma.....	24
4.2. Presupuesto.....	25
ANEXOS.....	35

RESUMEN

El objetivo del trabajo de investigación busca determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el centro quirúrgico. Métodos: el método de estudio es hipotético deductivo, para una investigación aplicada de enfoque cuantitativo y diseño no experimental donde se trabajará con una muestra de 80 enfermeras de especialidad quirúrgica de los cuales resolverán a través de la técnica de la encuesta dos cuestionarios uno para la medir la variable clima organizacional y otro para evaluar a la satisfacción del personal, la cual tendrá una duración de 30 minutos, luego de la recolección de datos se generará una base de datos con las respuestas codificadas de las muestra lo cual será evaluado estadísticamente por el programa SPSS 25.0 utilizando estadísticos descriptivas e inferenciales, esta última a través del Rho de Spearman, que es una prueba, que nos permite confirmar la exactitud de las hipótesis de investigación y así poder proporcionar conclusiones extraídas de la medición de las variables de investigación.

Palabras claves: Clima organizacional, satisfacción laboral, personal de enfermería.

ABSTRACT

The objective of the research work seeks to determine the relationship between the organizational climate and the job satisfaction of nursing staff in the surgical center. Methods: the study method is hypothetical deductive, for an applied research with a quantitative approach and non-experimental design where we will work with a sample of 80 surgical specialty nurses of which they will solve through the survey technique two questionnaires, one to measure the organizational climate variable and the other to evaluate the satisfaction of the staff. which will last 30 minutes, after the data collection a database will be generated with the coded responses of the samples, which will be statistically evaluated by the SPSS 25.0 program using descriptive and inferential statistics, the latter through Spearman's Rho, which is a test, which allows us to confirm the accuracy of the research hypotheses and thus be able to provide conclusions extracted from the measurement of research variables.

Key words: Organizational climate, job satisfaction, nursing staff.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

En todo el mundo, las enfermeras tienen opiniones encontradas sobre la satisfacción de su trabajo principalmente con las condiciones que le brinda el sistema de salud para sus labores. En el plano mundial según el artículo de Gaines se observa que más del 40% del personal de enfermería se sentía insatisfecho con la elección de su carrera. Desafortunadamente, no es sorprendente que un gran número de enfermeras no estén satisfechas con sus opciones de carrera, especialmente porque cada vez más están dejando la enfermería tradicional por roles no tradicionales como los administrativos (1).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) durante el 2020 sentenció que mundialmente se requiere que el personal de salud aumente en 18 millones con el fin de conseguir la cobertura médica universal para el 2030 y conservarla. La mayor parte de la cifra faltante, que es aproximadamente 9 millones de empleados de la salud, debe estar compuesta por personal de enfermería, debido a que es la deficiencia de este staff que provoca más stress e insatisfacción en las labores por una sobre carga de trabajo que ellos mismos experimentan debido a la falta de personal (2).

Asimismo, la OMS en 2021 señaló que los países deben mejorar las condiciones en los cuales se desarrolla sus sistemas de salud, porque la pandemia que ocurrió demostró cuán importante es el papel de los profesionales de la salud y el déficit en el cual se encuentra en cuanto a la cantidad de trabajadores (3). Por consiguiente ocasiona el desarrollo de patrones de estrés, desempeños deficientes, mala calidad de vida en el trabajo, condiciones poca adecuados, como lo afirma un estudio en Iran que encontró que había una insatisfacción laboral en el 60% de las enfermeras en relación a sus condiciones de trabajo principalmente por la sobrecarga de labores, la falta de personal y los altos niveles de estrés (4).

En Brasil, 12% de trabajadores de la salud experimentaron fatiga e insatisfacción laboral, con una prevalencia aún mayor entre las enfermeras (17%) relacionados con las condiciones de trabajo y los recursos que sus instituciones le brindan (5). También se conoce que en un 30% el problema del ausentismo en el trabajo ha incrementado en las últimas décadas en el sector salud, lo que perjudica en el bienestar de la enfermera afecta el desempeño de sus funciones. Asimismo, las faltas desorganizan el trabajo del equipo y alteran la calidad y cantidad de cuidados brindados al paciente, desencadenando graves problemas administrativos (6).

Por otro lado, a nivel nacional, un estudio de 2019 encontró que la satisfacción de la enfermera con sus labores fue de regular, observándose más insatisfacción en cuanto a las condiciones de trabajo (7). De igual manera en la ciudad de Trujillo se halló que el 61% del personal de enfermería estaban satisfechos con su trabajo y el 68% refirió que las condiciones en las cuales laboran son regulares, ya que siguen siendo insuficientes afectando la salud de este personal que a pesar de su importancia las políticas e instituciones no les brindan las condiciones adecuadas (8).

En este sentido, una investigación en un hospital reveló que las condiciones o aspectos del trabajo de la enfermera que incrementa el estrés están relacionadas con sus actuar e interacción con otras personas de manera inadecuada, con su sobrecarga de labores, las malas decisiones de sus directivos lo que puede generar consecuencias adversas para la profesión de enfermería. Un aspecto fundamental que hay que tener en cuenta son las circunstancias en las que las enfermeras ejercen su profesión, en las naciones en vías de desarrollo se ha observado que la atención a los pacientes se realiza en condiciones deplorables, como es el caso de ciertas zonas de la nación, que pueden generar insatisfacción, exasperación y ausencia laboral (9).

Igualmente, en un estudio nacional los resultados determinaron la existencia de una relación positiva y moderada entre clima organizacional y satisfacción laboral con un valor de

correlación de 0,760, evidenciando una relación significativa entre ambas variables, destacando la dimensión relaciones interpersonales del clima laboral con un valor positivo, moderado y alto lo cual indicaba la importancia del clima de la institución en la satisfacción de sus trabajadores (10).

En el presente estudio, se desarrollará en un servicio de Centro Quirúrgico de un hospital de Lima , donde algunos profesionales que labora en la institución no se encuentran tan satisfechos laboralmente, se ha observado que existe ciertos conflictos dentro del área laboral, se observa una carga lata de trabajo, presión constante, de igual manera algunos trabajadores refieren que el horario mensual del personal se entrega los últimos días del mes, y es cambiante, no se considera la especialización de la enfermera, por ejemplo, las enfermeras de emergencias se les programa rotaciones por centro quirúrgico, el personal técnico se les programa turnos en consulta externa, en el área de esterilización, no están fijos en el área de centro quirúrgico, por lo que ocasiona malestar y desmotivación al llegar a laborar. Es por ello que se formula las siguientes interrogantes:

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el centro quirúrgico de un hospital de Lima 2024?

1.2.2. Problemas específicos

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

¿Cuál es la relación entre la dimensión autonomía del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el centro quirúrgico?

¿Cuál es la relación entre la dimensión relaciones interpersonales del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el centro quirúrgico?

¿Cuál es la relación entre la dimensión recompensa del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el centro quirúrgico?

¿Cuál es la relación entre la dimensión identidad del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el centro quirúrgico?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el centro quirúrgico.

1.3.2. Objetivos específicos

Identificar la relación entre la dimensión estructura del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el centro quirúrgico.

Identificar la relación entre la dimensión autonomía del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el centro quirúrgico.

Identificar la relación entre la dimensión relaciones interpersonales del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el centro quirúrgico.

Identificar la relación entre la dimensión recompensa del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el centro quirúrgico.

Identificar la relación entre la dimensión identidad del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el centro quirúrgico.

1.4. Justificación

1.4.1. Justificación teórica

Las mediciones del clima organizacional y la satisfacción laboral son importantes para cualquier institución de salud porque dichas variables son indicadores que afectan el desempeño y la calidad de trabajo del personal de salud. El presente estudio es importante por su valor teórico ya que tiene como objetivo proporcionar evidencias de las relaciones entre el personal de enfermería y la institución en situaciones reales en el servicio de Centro Quirúrgico, para desarrollar posibles soluciones a los problemas encontrados en referencia al clima organizacional. Por lo tanto, me gustaría proponer un medio por el cual el personal de enfermería pueda ser consciente de las situaciones que puedan presentarse a tiempo y buscar cambios que beneficien al personal y al establecimiento en su conjunto. Basado también en la teoría de enfermería de la Adaptación de Callista Roy, necesario para comprender la satisfacción del personal de enfermería en relación al clima organizacional.

1.4.2. Justificación metodológica

En la presente investigación está diseñada en la dirección del método científico, siendo esta a su vez objetiva, se aplicará un método de estudio cuantitativo, utilizando un instrumento debidamente validado por juicio de expertos para la medición de las variables, logrando que el estudio sea de uso relevante para el desarrollo de otras investigaciones con objetivos similares.

y a su vez proporciona un procedimiento que permitirá sacar conclusiones válidas que serán aceptadas como evidencia científica, y permitirá conocer más sobre el presente tema de investigación respecto a las cuestiones planteadas y los resultados del presente estudio aportarán al desarrollo de otros estudios de investigación relacionadas con las variables de estudio en el área de centro quirúrgico.

1.4.3. Justificación práctica

El presente estudio es práctico, ya que esta investigación será significativa y contribuirá a fortalecer los proyectos de mejora, abrir nuevos horizontes de investigación y a implementar estrategias para mejorar el desempeño laboral, y estimular la necesidad de contar con profesionales más satisfechos y motivados, brindando así servicio con un alto grado de humanidad, cumpliendo los objetivos de calidad establecidos por la institución hospitalaria. Con nuevas estrategias se logrará un cambio positivo en la relación jefe – personal de enfermería del servicio de Centro quirúrgico. Con los resultados del presente proyecto de investigación, la jefatura de centro quirúrgico puede tener un elemento más importante a la hora de determinar acciones para mejorar el entorno laboral y la satisfacción del personal de enfermería.

1.5. Delimitación

1.5.1. Temporal

El estudio se desarrollará durante los meses de junio a octubre del 2024

1.5.2. Espacial

El trabajo será aplicado en un centro quirúrgico de un hospital de Lima 2024

1.5.3. Población o unidad de análisis

Personal de enfermería del centro quirúrgico.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Fierro. (11) En Ecuador en el año 2022 tuvieron el objetivo de “determinar la asociación entre aspectos de la satisfacción laboral y el clima organizacional en un grupo de personal de salud”. Metodología: para cumplir con este objetivo se aplicaron dos reactivos psicológicos (Cuestionario de satisfacción laboral de Minnesota y Escala del clima laboral CL-SPC), para evaluar las diferencias de las percepciones que tienen los participantes en la investigación. La muestra poblacional de este estudio se fundamentó en un enfoque cuantitativo no experimental con un corte transversal, y se compone de 70 médicos y enfermeros de centros de salud público y privados ubicados en Quito. The investigation's findings indicate a significant correlation between the variables put forth. En tanto, se logró determinar la satisfacción del personal con su trabajo a nivel privado es superior al público, al igual que el clima de trabajo. La satisfacción laboral de la población estudiada se obtuvo además de ser mayor, y también se observó que los trabajadores se sienten satisfechos con el ambiente organizacional.

Akinwale et al (12) en el año 2020 presentaron en Nigeria su estudio con el objetivo de “investigar los predictores del entorno laboral sobre la satisfacción laboral entre enfermeras en hospitales terciarios federales y estatales en el estado de Lagos.”. El estudio utilizó el diseño de investigación longitudinal para obtener información de los encuestados. El instrumento de investigación utilizado es una escala de índice de trabajo de enfermería de Aiken y Patricia. Se utilizó la estrategia de muestreo aleatorio simple para administrar el instrumento de investigación a 364 enfermeras. Este estudio descubrió que todas las variables determinaban colectivamente la satisfacción laboral de las enfermeras; sin embargo, el salario fue el predictor

esencial más fundamental que impulsa la satisfacción laboral de las enfermeras, seguido del avance y la promoción. Los siete predictores, a saber, clima sociopolítico; el apoyo administrativo y gerencial, la autonomía y la responsabilidad, el salario, la supervisión y las condiciones de trabajo, el reconocimiento y los logros, el avance y la promoción, colectivamente ejercen una relación positiva con la satisfacción laboral de las enfermeras. El estudio concluyó que para retener y prevenir la intención de rotación entre las enfermeras y otros trabajadores de la salud, la dirección de los hospitales debe prestar la debida atención a las cuestiones relacionadas con la satisfacción laboral, ya que esto probablemente aumentará la eficacia del sistema de atención de la salud, mejorará la salud mental y salud social de las enfermeras.

Al Sabei et al. (13) en **Arabia Saudita** en el año 2020, realizó un estudio con el objetivo de “examinar el posible papel moderador de la satisfacción laboral en la relación entre el trabajo y Entorno e intención de rotación de enfermeras” Se utilizó un diseño transversal para recopilar datos de una muestra de 207 miembros del personal de enfermería que trabajan en un hospital público de Mascate, Omán. Se utilizó una encuesta electrónica para evaluar las percepciones de los familiares sobre el entorno laboral, el agotamiento, la satisfacción laboral, las intenciones de rotación y la calidad de la atención. La participación en la resolución de problemas hospitalarios es esencial para la atención, y el cumplimiento del personal es un predictor del agotamiento de los cuidadores y de la calidad percibida de la atención. Los análisis de regresión logística revelaron que trabajar en un entorno de apoyo se asociaba con una menor intención de rotación, pero sólo cuando la satisfacción laboral era alta. Conclusiones Mejorar la satisfacción laboral de los cuidadores es un mecanismo a través del cual futuras intervenciones pueden mejorar las condiciones laborales y promover una mejor retención de los cuidadores.

Arvizu et al. (14) en **México** en el año 2020 realizaron un estudio con el objetivo de “Analizar el clima organizacional y factores asociados a insatisfacción laboral de personal de enfermería”. Metodología: Investigaciones cuantitativas, transversales y analíticas. con una muestra de 77 enfermeras operativas con una antigüedad mínima de un año, sin importar su categoría o turno. Se utilizó el cuestionario de clima organizacional de Koys y DeCottis y el cuestionario de satisfacción laboral de Chiang-Vega, que tenía un índice de Cronbach de 0.945. Resultó que el clima organizacional predominante era el no excelente y estaba positivamente relacionado con la insatisfacción laboral. Conclusión: Los principales factores de riesgo para desarrollar insatisfacción laboral son el tipo de contratación de suplencias, un ambiente con equidad no excelente y la cantidad de años en el trabajo.

Huanca (15) en **Bolivia** en el año 2019 realizó un 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.”. Estudio descriptivo. Se utilizó un método de investigación cuantitativo, descriptivo y transversal. El ámbito de trabajo estuvo constituido por todo el personal de enfermería de la población de estudio. Se realizó una encuesta. Resultados y conclusiones. Según la dimensión externa el SL es alto (65%), pero si están presentes no provocan motivación, solo previenen la insatisfacción, según la dimensión interna el SL es moderado (65%), como motivadores laborales, puede mejorar el desempeño laboral. Los siguientes aspectos me dan mayor satisfacción: pagan un precio justo por el trabajo realizado (90%), tengo buena relación con mis superiores (60%), siento empatía por mis compañeros de trabajo (70%), la comunicación es bien. sienten que están haciendo un buen trabajo (60%), los empleados creen que tienen los conocimientos, habilidades y capacidades para hacer su trabajo (100%), les gusta el trabajo que hacen en el trabajo (85%) y están satisfechos con los resultados del trabajo que logran en el trabajo (80%), su trabajo es un desafío estimulante todos los días (80%), y su trabajo es una fuente de satisfacción personal (70%). La mayor insatisfacción se

produce por los siguientes aspectos: falta de compensación económica o tiempo de trabajo por horas extras (80), falta de alimentos para trabajar en zonas peligrosas (70), falta de solidaridad entre compañeros (70), falta de materiales. recursos (60%), trabajo bien hecho pero no obteniendo el reconocimiento que merece (65%), trabajo bien hecho pero sin buenas oportunidades. Palabras clave: dimensión satisfacción laboral en el personal de enfermería. (15).

2.1.2. Antecedentes nacionales

Bustamante et al. (16) en 2023 presentaron su trabajo con el objetivo de “determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería del sistema sanitario público en Perú en el año 2022”. Este es un estudio cuantitativo y correlacional, la muestra fue de 51 empleados, se utilizó como técnica y herramienta de recolección de datos una encuesta, el cuestionario fue validado por un experto con un nivel de confiabilidad de 0.95 según alfa de Cronbach. Se pudo evidenciar una relación directa entre las variables de estudio con un rs de 0.760, destacando la dimensión interpersonal del clima laboral, y su valor de correlación es positivo. . Valor medio y alto. Se concluyó que el clima en el trabajo se asocia directamente con la satisfacción laboral de las enfermeras en el Sistema Nacional de Salud del Perú, y se recomienda medirlo periódicamente y tomar medidas estratégicas para mantener valores adecuados e incrementar la productividad laboral y la calidad de la atención en salud en la industria.

Meneses et al. (17) en 2023 presentaron su estudio con el objetivo de “Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno. Ayacucho 2022.”. Estudio cuantitativo, descriptivo, no experimental de corte transversal, relacional: La población estuvo conformada por el personal de enfermería del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, el método de muestreo fue censal, se utilizó la entrevista estructurada y dos cuestionarios. Resultados: El clima organizacional más

percibido es regular (68,8%) y la satisfacción laboral es regular (46,9%). Se concluyó que el clima organizacional para la dimensión estructural es de promedio (46,9%) a bueno (40,6%), dimensión autonomía, bueno (68,8%), dimensión salario diario (62,5%); 71,9%), dimensión identidad, buena nota (62,5%). La satisfacción laboral se encuentra en un nivel normal (65,6%) en relación a factores externos y en un nivel normal (59,4%) en relación a factores internos. Jesús Nazareno sostiene una relación directa, lineal ($p < 0,05$) y muy significativa entre el clima organizacional hospitalario y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería.

Patiño (18) en 2022 presentó su trabajo con el objetivo de “determinar la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería pediátrica de un hospital de Lima, 2022.”. Los métodos utilizados fueron diseño cuantitativo, no experimental, niveles transversales y correlacionales, y en el proceso participaron un total de 76 profesionales de enfermería de la institución. Los resultados obtenidos mostraron que existe correlación entre las variables estudiadas ($Rho = .749$, $p = .001$) y entre las dimensiones. Es decir, hubo correlación entre motivación y trabajo en equipo ($Rho = 0,571$, $p = 0,001$), entre responsabilidad y condiciones laborales ($Rho = 0,302$, $p = 0,008$) y entre identidad y trabajo. La correlación entre avales ($Rho = .424$, $p = .000$) concluyó así que existe correlación entre las dos variables, comprobando la hipótesis de la investigación.

Ñique (19) en 2020 presentó su estudio con el objetivo de “Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos en el Hospital Víctor Lazar Echegaray de Trujillo”. Los tipos de relaciones son cuantitativas, no experimentales, transversales y correlacionales. Objeto de investigación. El instrumento utilizado para la recolección de datos fue un cuestionario de calificación tipo Likert, seguido del uso del coeficiente de correlación de Pearson para determinar el grado de asociación entre las variables de estudio y sus dimensiones, y luego del análisis de confiabilidad se obtuvo el coeficiente alfa de Cronbach. La variable clima es 0,894

y la variable satisfacción laboral es 0,823. Se concluye una relación directa entre los elementos estudiados.

Cartagena et al. (20) en 2019 buscó “determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería que labora en el servicio de Central de Esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins”. Se utilizaron métodos cuantitativos que van desde niveles transversales apropiados hasta diseños no experimentales. La muestra estuvo compuesta por 63 personas, entre personal técnico asistencial y enfermeras. La técnica utilizada fue dos cuestionarios. Los datos obtenidos en el cuestionario fueron procesados mediante los programas Excel y SPSS. Los resultados mostraron que el 87,3% del personal de enfermería creía que se debía mejorar el clima organizacional y el 42,9% del personal de enfermería estaba parcialmente satisfecho con su trabajo. Utilizando Rho de Spearman al nivel de significancia del 95%, encontramos $r=0,455$, valor $p=0,000 < 0,05$. La conclusión es: las correlaciones entre variables en la investigación de enfermería son bajas.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Clima organizacional

Es el desarrollo de diversos recursos humanos y materiales en la integración de habilidades psicológicas para construir mejores relaciones de manera positiva, logrando así altos estándares de esfuerzo laboral (21). Asimismo, se considera un conjunto de aspectos básicos para que la organización pueda gestionar adecuadamente todos sus recursos, teniendo en cuenta que este aspecto es fundamental para alcanzar las metas trazadas (22).

También se considera como elementos cuantificables propias del lugar de trabajo que se perciben de manera externa como interna por el trabajador. Estas características influyen significativamente en la motivación y el comportamiento de las personas que trabajan en este entorno (23). Asimismo, el concepto de clima organizacional es una expresión subjetiva de los

sentimientos y comportamiento de los miembros de la organización. Tiene un impacto directo en el progreso y desarrollo de la organización. El término "clima" se refiere a características específicas que definen el ambiente de trabajo (24).

Teoría del clima organizacional de Litwin y Stringer (1968)

Autor de libros administrativos y profesor de gestión empresarial. Se dice que desarrollaron enfoques perceptivos para conceptualizar el clima organizacional. Según su teoría, el entorno laboral consta de varias características que influyen en el comportamiento y la motivación de los empleados que trabajan en este entorno. La teoría se basa en ideas como el clima y la motivación para explorar aspectos clave del comportamiento organizacional. El autor cree que los factores situacionales y ambientales tienen la mayor influencia en la percepción y el comportamiento humanos. Según la teoría de Litwin y Stringer, el clima organizacional se puede explicar a partir de nueve dimensiones (25).

2.2.1. Dimensiones del clima organizacional

Estructura: Son rasgos que identifican a una organización y forman parte de su identidad, por lo que son permanentes y se destacan de otras organizaciones, incluido el comportamiento de sus empleados (26). También se considera como un conjunto de percepciones de los empleados sobre su organización, teniendo en cuenta la flexibilidad de los estándares de elementos como condiciones de trabajo, protocolos, procedimientos, etc. (27).

Autonomía: Es un principio moral y racional que expresa la voluntad de un individuo de participar en determinadas actividades, como es el caso de los empleados que voluntariamente aceptan acatar las reglas y leyes de su trabajo (28).

Relaciones Interpersonales: se consideran interacciones que ocurren entre dos o más individuos y son interacciones sociales que siguen ciertas normas y leyes socialmente aceptadas (29). Asimismo, esta interacción debe ser recíproca entre los individuos que la desarrollan, una práctica interactiva y un desarrollo social necesario (30).

Recompensa: Es una actividad diseñada para inspirar un mayor compromiso por parte de los empleados a través de un beneficio monetario o algún beneficio (31).

Identidad: Este es un aspecto vital de una organización, ya que es la forma en que sus empleados y la sociedad exterior entienden sus actividades. Este aspecto es esencial en la toma de decisiones, el desarrollo de políticas y la definición de estrategias de comunicación organizacional (32). Asimismo, son todos aspectos de la imagen que una institución u organización elige presentar a sus clientes u otras organizaciones del mismo ámbito (33).

2.2.2. Satisfacción laboral

Robbins y Judge (34), La satisfacción laboral es la percepción general que una persona tiene de su trabajo. Esta satisfacción es causada por factores internos. De manera similar, Chiang M et al. Por el contrario, los empleados experimentan una variedad de sentimientos positivos y negativos acerca de su trabajo. A medida que cambie su nivel de motivación y satisfacción por el logro, también lo hará su nivel de satisfacción laboral. Esto significa que el nivel inicial de intensidad va acompañado de una conducta adecuada (35).

Asimismo, la satisfacción laboral es la actitud de un empleado hacia su carrera. También se considera una respuesta emocional al contraste entre el trabajo real y el ideal del empleado. Este trato especial está influenciado por las creencias y valores personales del empleado (36). También mencionaron que la satisfacción laboral es un factor motivador para

la acción y el comportamiento individual y puede influir significativamente en el desempeño de los colegas. Por lo tanto, la satisfacción laboral es muy importante para el desempeño laboral porque los empleados tienen una percepción diferente de su ambiente de trabajo y de las acciones beneficiosas de la organización para su bienestar, lo que resulta en decisiones aceptables (37).

2.2.2. Dimensiones de Satisfacción laboral

Reto de trabajo: Es un conjunto de habilidades diseñadas para realizar diversas actividades que, además de reconocer el trabajo de los empleados, y poder motivarlos a tener más autonomía y retroalimentación (38). De igual manera en los desafíos del lugar de trabajo, los empleados toman posiciones que favorecen oportunidades que invitan al crecimiento, desarrollan habilidades y capacidades y brindan independencia. De manera similar, los trabajos menos desafiantes pueden provocar disforia, lo que hace que los trabajadores se sientan insatisfechos y menos exitosos (39).

Sistema de recompensas: Es un sistema que se basa en contribuir y beneficiar al trabajador según su productividad y eficiencia para motivarlo a seguir avanzando y alcanzar nuevas metas monetarias, emocionales y de crecimiento profesional (40).

Condiciones favorables: Aspectos necesarios para un buen desarrollo de las labores, tanto nivel tangible como inmuebles como intangibles como el ambiente de trabajo, el horario, derechos y beneficios. Por lo tanto, cuando estas condiciones ocurren en niveles bajos o deficientes, se dice que señalan problemas (41).

Colegas que brindan apoyo: Es una serie de interacciones entre empleados que se ayudan mutuamente a satisfacer necesidades específicas y lograr una meta u objetivo de manera más efectiva. El tipo de relación entre compañeros de trabajo es muy importante para lograr una mayor bendición o impacto en la salud de los empleados. Los tipos de relaciones entre colegas son fundamentales para lograr una mayor bendición o un mayor impacto en la salud de los empleados. Además de ayudar a afrontar temas como el estrés laboral, que puede mejorar el desarrollo de los procesos en la organización, el tipo de relación entre compañeros también es crucial para conseguir un mayor bienestar o tener un mayor impacto en la salud de los empleados. . . Por tanto, este apoyo puede reducir algunos de los efectos negativos del trabajo. (42).

2.2.3. Teoría del modelo de adaptación de Callista Roy

Las personas forman parte de los sistemas humanos, que incluyen individuos, grupos, familias, comunidades, organizaciones y sociedades como un todo. El ser humano se adapta a través de un proceso de aprendizaje adquirido hace mucho tiempo, por lo que las enfermeras deben ver a las personas como seres únicos, dignos, autónomos y libres, parte de su entorno inseparable, un concepto directamente relacionado con el concepto de adaptación, lo que cambia su percepción de las situaciones a las que se enfrentan de persona a persona (43).

Al realizar una evaluación, enfatice la importancia de realizar una evaluación completa de la persona. Evaluar los patrones físicos y psicosociales no solo le brinda la oportunidad de aprender sobre su propia salud, sino también sobre cómo se siente acerca de la situación en la que se encuentra y cómo responde a ella. Y cómo se sienten al respecto, así como las expectativas de los cuidadores para ayudarlos a adaptarse. Esto permite desarrollar las estrategias más efectivas para alcanzar el objetivo del cuidado, que, según el modelo, fomenta la adaptación, entendida como un estado de bienestar en el ser humano. (44).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el centro quirúrgico de un hospital de Lima 2024.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el centro quirúrgico de un hospital de Lima 2024.

2.3.2. Hipótesis específicas

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión estructura del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el centro quirúrgico de un hospital de Lima 2024.

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión autonomía del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el centro quirúrgico de un hospital de Lima 2024.

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión relaciones interpersonales del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el centro quirúrgico de un hospital de Lima 2024

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión recompensa del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el centro quirúrgico de un hospital de Lima 2024.

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión identidad del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el centro quirúrgico de un hospital de Lima 2024.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de investigación

Se utilizará el método hipotético deductivo, implica observar inicialmente los atributos generales del fenómeno investigado antes de profundizar en los hallazgos finales y sacar conclusiones específicas mediante pruebas (45).

3.2. Enfoque investigativo

Se aplicará el enfoque cuantitativo, este enfoque se centra en la utilización de medidas ordinales y examen estadístico destinado a detectar patrones y tendencias (46).

3.3. Tipo de investigación

El trabajo es de tipo aplicada porque la razón de su existencia es desempeñar un papel activo en la solución del problema en cuestión utilizando el conocimiento y aplicándolo de manera práctica. (47).

3.4. Diseño de la investigación

El diseño de investigación es de diseño no experimental de corte transversal, debido a que el estudio se realizara sin manipular las variables de estudio solo se observaran tal y como se presenten en el contexto real, asimismo, transversal porque que se realizara en un solo momento y lugar. De igual forma es de nivel correlacional porque se busca medir el nivel de relación entre las variables (48).

3.5. Población, muestra y muestreo

Población

El número total de individuos o grupos que exhiben o es probable que exhiban la característica que se desea estudiar (49) La población estará constituida por 80 personal de enfermería en el centro quirúrgico.

Criterios de inclusión

- Personal de enfermería que firmen el consentimiento informado

- Personal de enfermería del centro quirúrgico.
- Personal de enfermería con contrato CAS 1057 y 728
- Personal de enfermería que no se encuentre trabajando en modo remoto.

Criterios de exclusión

- Personal de enfermería que este de licencia.
- Personal de enfermería que sean contratados por locación de servicios.
- Personal de enfermería que se nieguen a firma el consentimiento indomado.
- Personal de enfermería de otros servicios diferentes al centro quirúrgico.

Muestra

Es una fracción representativa del total de la población con características similares (50). En este caso se tomó a toda la población de estudio como muestra por lo que estará conformada por 80 personal de enfermería en el centro quirúrgico.

Muestreo

Es el **muestreo censal**. es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra (50).

3.6. Variables y operacionalización

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
Clima organizacional	Es el desarrollo de diversos recursos tanto humanos como materiales en una convergencia de competencias psicológicas con un enfoque positivo para generar mejores condiciones en las cuales exista desempeños laborales en un alto estándar (21).	El clima organizacional será medido por un cuestionario de 26 ítems considerando 5 dimensiones las cuales brindaran información si el clima bueno, regular y malo.	Estructura	Políticas y reglamentos. Funciones laborales Metas. Procesos.	Ordinal	Bueno (96-130) Regular (61-95) Malo (26-60)
			Autonomía	Iniciativas. Responsabilidad		
			Relaciones Interpersonales	Trabajo en equipo. Confianza.		
			Recompensa	Capacitación Reconocimiento		
			Identidad	Propuestas. objetivos. Comodidad		
Satisfacción laboral	Robbins y Judge (34), mencionaron que la satisfacción laboral es una perspectiva general de un individuo hacia su trabajo. Este sentido de satisfacción es creado por factores internos.	La satisfacción laboral será medida por un cuestionario de 20 ítems que consideran 5 dimensiones de las cuales nos dirá si la satisfacción es lata media o baja	Reto de trabajo	Obtención de logros personales. Muestra motivación laboral Oportunidad de trabajo Desempeño laboral Capacitación Laboral Motivación personal	Ordinal	Alta (74 - 100), Media (47 - 73), Baja (20– 46).
			Sistema de recompensas	Recompensas Reconocimiento Demandas Ascender Compensación		
			Condiciones favorables	Condiciones favorables Equipos e implementos completos Horarios Autonomía Ambiente laboral		
			Colegas que brindan apoyo	Supervisión Colegas Líderes tolerantes Responsabilidad		

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Para la recolección de datos se utilizará la encuesta técnica estructurada muy utilizada en la investigación por su rápida obtención de datos de una población determinada (51).

3.7.2. Descripción

a) Instrumento para medir la variable clima organizacional:

En la primera variable, clima organizacional se utilizará un cuestionario del autor Gonzales (52) en Perú en el año 2022, que consta de 26 preguntas de las cuales se distribuyen en 5 dimensiones, donde 5 preguntas son para la dimensión estructura, 4 para autonomía, 7 para la dimensión relaciones interpersonales, 5 para recompensa y 5 más para la dimensión identidad.

Para la calificación de la respuesta se empleó una escala tipo Likert; Nunca (1), A veces (2), Regularmente (3), Casi siempre (4), Siempre (5). Para la categorización de la variable, se utilizará los siguientes niveles:

Bueno (96-130)

Regular (61-95)

Malo (26-60)

b) Instrumento para medir la variable satisfacción laboral:

Para medir las “**Satisfacción laboral**”, fue un cuestionario de 20 ítems que considera las dimensiones Reto del trabajo (5 ítems), Sistema de recompensas (6 ítems) Condiciones favorables (4 ítems) y Colegas que te brindan apoyo (5 ítems) de la autora Peceros (53), en Perú en el año 2019. Para la calificación de las respuestas se empleó la escala Likert teniendo como alternativa de respuesta: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2), Nunca (1). Para la categorización de la variable,

se utilizó los siguientes niveles:

Alta (74 - 100).

Media (47 - 73).

Baja (20– 46).

3.7.3. Validación

a) Validación de la variable clima organizacional:

En el caso del primer instrumento para medir el clima organizacional Gonzales (54) en Perú en el año 2022, lo sometió a validez del juicio de 3 expertos con un valor de Aiken de 1.00 (52).

b) Validación de la variable satisfacción laboral

La validez del instrumento se satisfacción laboral fue por Peceros que realizó a través del juicio de 3 expertos su validaron con una V de Aiken de 98%, por todos los jueces (53).

3.7.4. Confiabilidad

a) Confiabilidad de la variable clima organizacional:

En el caso del primer instrumento para medir el clima organizacional Gonzales (52) en Perú en el año 2022, realizó una prueba piloto con 20 personas, obteniendo un resultado de 0.950 de alfa de Cronbach.

b) Confiabilidad de la variable satisfacción laboral

En el caso del primer instrumento para medir el clima organizacional Peceros (53) en Perú en el año 2022, realizó una prueba piloto con 20 personas, obteniendo un resultado de 0.836 de alfa de Cronbach.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

El siguiente paso es organizar los datos en un formato de matriz o base de datos utilizando Microsoft Excel 2021 después de recopilar todos los datos necesarios. Posteriormente, se utilizará el programa SPSS 25.0 para analizar la información recopilada para obtener datos descriptivos e inferenciales. Los datos se analizarán estadísticamente después de recibirlos para crear tablas y gráficos que muestren los resultados. Para verificar las hipótesis del estudio, se utilizará la prueba Rho de Spearman. Tanto la estadística inferencial como la presentación estadística de los resultados se organizarán según sus respectivos niveles de significancia.

3.9. Aspectos éticos

El desarrollo del trabajo considerara los siguientes principios bioéticos (54):

El principio de la justicia: Todos los integrantes de la muestra serán tratados con respeto sin ninguna distinción.

El principio de la autonomía: Los integrantes de la muestra participaran de forma autónoma considerando la firma del consentimiento informado.

El principio de la beneficencia: Se busca a dar a conocer una realidad en beneficio de la integridad de los personales de enfermería. Los integrantes de la muestra conocerán los resultados y beneficios del presente estudio, los cuales traerán aspectos positivos para su salud, a su vez las autoridades pertinentes de la institución podrán tomar medidas o acciones orientadas a la mejora continua.

El principio de la no maleficencia: el estudio tiene fin académico por lo cual no es riesgo ni perjudicara a ninguno de sus participantes o involucrados.

IV. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma

ACTIVIDADES	2024																			
	Junio				Julio				Agosto				Setiembre				Octubre			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Planteamiento del problema	■	■																		
Indagación de información			■	■	■															
Plasmado de realidad problemática			■	■																
Justificación de estudio			■	■																
Planteamiento de objetivos					■	■	■													
Desarrollo de metodología de estudio					■	■	■	■												
Presentación de población, muestra y muestreo									■	■	■	■								
Explicación de técnicas e instrumentos de recolección de datos									■	■	■	■								
Ética de estudio									■	■	■	■								
Análisis estadístico													■	■						
Presentación de administración de estudio													■	■						
Presentación de anexos													■	■						
Aprobación del trabajado														■	■					
Defensa del informe final																		■	■	
Ejecución del proyecto																			■	■

Actividades realizadas



Actividades por realizar



4.2. Presupuesto

Recursos Humanos					
Cargo/puesto	Rol	# meses	Dedicación	Precio al 100%	Precio total (S/.)
Tesista/Investigador	Investigador	5	100%	---	----
Asesor metodológico	Asesor de forma	5	100%		
Asesor temático	Asesor de contenido				
Asesor estadístico	Estadístico	2	25%	1000	250.00
				Sub Total	250.00
Materiales de Oficina					
Producto	Nombre comercial	Presentación	Cantidad requerida	Precio unitario	Precio total (S/.)
Laptop	Laptop HP	1	1	1800	1 800.00
Lapiceros	Faber Castell	1	5	1.5	7.50
Impresiones		1	500	0.1	50.00
USB – 16GB	Skandisk	1	1	35	35.00
Resaltador	Faber-Castell	1	3	2.0	6.0
Empastado		1	5	5	25.00
Anillado		1	5	2	10.00
Hojas Bond		1	500	0.025	12.5
				Sub Total	1 946.00
Comunicaciones, Transporte y Suministro					
Producto	Tipo de gasto	cantidad requerida	Precio unitario	Precio total (S/.)	
Internet	Mensual	5	60	300.00	
Teléfono	Mensual	5	30	150.00	
Luz	Mensual	5	100	500.00	
Agua/desagüe	Mensual	5	70	350.00	
Pasajes micro	Diario	300	1.50	450.00	
Taxi	Diario	3	10	30.00	
Alimentos	Diario	150	8	1 200.00	
				Sub Total	2 980.00
				Total	5 176.00

Referencias

1. Gaines K. 2,000 nurses reveal the realities of nursing in 2023 [Internet]. Nurse. 2023 [citado el 22 de mayo de 2024]. Disponible en: <https://nurse.org/articles/state-of-nursing-2023/>
2. Organización Mundial de la Salud. Año Internacional del Personal de Enfermería y de Partería. OMS; 2020 [citado el 22 de mayo de 2024] Disponible en: <https://www.who.int/es/campaigns/annual-theme/year-of-the-nurse-and-the-midwife-2020>
3. Organización Mundial de la Salud. Situación de la Enfermería en el Mundo - 2020: Resumen de Orientación. OMS; 2021 [citado el 22 de mayo de 2024] Disponible en: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/332164>
4. Moradi T, Maghaminejad F, Azizi-Fini I. Quality of working life of nurses and its related factors. Nurs Midwifery Stud [Internet]. 2020 [citado el 22 de mayo de 2024];3(2):e19450. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.17795/nmsjournal19450>
5. De E, Shaffer F, Buchan J, Catton H, Bonnaud L, Palestina M. Apoyar y retener en 2022 y más allá [Internet]. 2022 [citado el 22 de mayo de 2024] 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. Hernández E, Medina X. Satisfacción laboral y ausentismo en el personal de enfermería de un hospital público de Monterrey. Rev Enferm IMSS [Internet]. 2020 [citado el 22 de mayo de 2024];28(1):37–48. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=94017>

7. Campos G, Nolberto Sifuentes VA, Coras Bendezú DM. Satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un instituto especializado de Perú. *Rev Enferm Hered* [Internet]. 2019 [citado el 22 de mayo de 2024] 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] Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo; 2020 [citado el 22 de mayo de 2024] Disponible en: <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/16379/1947.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
9. Crivillero O, Saavedra E, Sánchez R, Alfaro C. Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID-19. *Rev Cubana Enferm* [Internet]. 2022 [citado el 22 de mayo de 2024];38(0). Disponible en: <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/4398/863>
10. Bustamante ML, Galvez N, Arrunátegui B. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del sistema sanitario público en Perú. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG* [Internet]. 2023 [cited 2024 May 23];28(Extra 9):150–61. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9142736>
11. Fierro M. Satisfacción laboral y clima organizacional en médicos y enfermeras de centros de salud en la ciudad de Quito. Universidad Internacional SEK Ecuador, 2022 [cited 2024 May 23]; Disponible en: <https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/4635>
12. Akinwale OE, George OJ. Work environment and job satisfaction among nurses in government tertiary hospitals in Nigeria. *Rajagiri Management Journal* [Internet]. 2020;14(1):71–92. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1108/ramj-01-2020-0002>

13. Al Sabei SD, Labrague LJ, Miner Ross A, Karkada S, Albashayreh A, Al Masroori F, et al. Nursing work environment, turnover intention, job burnout, and quality of care: The moderating role of job satisfaction. *J Nurs Scholarsh* [Internet]. 2020;52(1):95–104. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1111/jnu.12528>
14. Arvizu IR, Barrón A, Moreno 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 22 de mayo de 2024];28(2):52–8. Disponible en:
<http://revistamexicanadeenfermeriacardiologica.com.mx/index.php/RevMexEnferCardiol/article/view/152>
15. Huanca J. Satisfacción laboral del personal de enfermería del Policonsultorio Caja Petrolera de Salud El Alto, gestión 2019. Universidad Mayor de San Andrés 2019. [citado el 22 de mayo de 2024]. Disponible en:
<https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/25443>
16. Vidaurre M, Del Carmen N, Huamán B. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del sistema sanitario público en Perú. *Rev Venez Gerenc* [Internet]. 2023 [citado el 22 de mayo de 2024];28(9):150–61. Disponible en:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9142736>
17. Meneses A, Pérez K. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno. Ayacucho 2022”. Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga; 2023. [citado el 22 de mayo de 2024]. Disponible en: <http://repositorio.unsch.edu.pe/handle/UNSCH/5263>
18. Patiño M. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de pediatría de un hospital de Lima, 2022. Universidad César Vallejo; 2022.

- [citado el 22 de mayo de 2024]. Disponible en:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/99216>
19. Ñique M. Clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en la unidad de cuidado intensivos - Hospital Essalud Trujillo – 2019. Universidad César Vallejo; 2020. [citado el 22 de mayo de 2024]. Disponible en:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47472>
20. Cartagena YY, Peña JL. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de central de esterilización del hospital nacional Edgardo Rebagliati Martins – ESSALUD. Lima. 2018. Universidad Nacional del Callao; 2019. [citado el 22 de mayo de 2024]. Disponible en:
<https://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/4138>
21. Cruz J. Clima organizacional y satisfacción laboral en los agentes del establecimiento penitenciario de Quillabamba, Cusco – 2022. Universidad Autónoma de Ica; 2022. [citado el 22 de mayo de 2024]; Disponible en:
<http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/handle/autonmadeica/2013>
22. Moreno M, Armando J. Clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia administrativa de la Empresa Sedalib S.A.-Trujillo- 2020. Universidad Autónoma de Ica; 2021. [citado el 22 de mayo de 2024]; Disponible en:
<http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/handle/autonmadeica/1314>
23. Ortega C. Qué es el clima organizacional. Características e importancia [Internet]. Question Pro. 2021 [citado el 22 de mayo de 2024]; Disponible en:
<https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-el-clima-organizacional/>
24. Software ISO. Clima organizacional, el factor clave [Internet]. 2016 [citado el 22 de mayo de 2024]; Disponible en: <https://www.isotools.org/2016/03/07/clima-organizacional-factor-clave/>

25. Litwin, G. y Stringer, R.A. Motivation and organizational climate. Boston: Harvard Business School Press. 1968.
26. Alarcón R, Barrios A. Clima organizacional y desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022. PE; 2022. [citado el 22 de mayo de 2024]; Disponible en: <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/handle/autonmadeica/1950>
27. Cahuana M, Pozo S. Clima organizacional y satisfacción laboral en efectivos policiales de la Comisaria PNP Talavera, 2021. Universidad Autónoma de Ica; 2021. [citado el 22 de mayo de 2024]; Disponible en: <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/handle/autonmadeica/1035>
28. Mamani E. Relaciones interpersonales y el desempeño laboral del personal del Banco de la Nación de Puno, 2021. Universidad Autónoma de Ica; 2021. [citado el 22 de mayo de 2024]; Disponible en: <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/handle/autonmadeica/1161>
29. Altez E, Arias L. Clima Organizacional y su impacto en el desempeño laboral de los colaboradores en la mediana y gran empresa de venta al por menor de calzado y prendas de vestir del Emporio Comercial de Gamarra, año 2018. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC); 2019. [citado el 22 de mayo de 2024]; Disponible en: <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/625954>
30. Camargo R. El clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la Empresa Iberoamericana de Negocios SAC Surquillo - Lima 2017. Universidad Alas Peruanas; 2017. [citado el 22 de mayo de 2024]; Disponible en: <https://repositorio.uap.edu.pe/handle/20.500.12990/931>
31. Villar E, Chata R. Clima organizacional y compromiso laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, Tacna, 2021. Universidad Autónoma de Ica; 2021.

- [citado el 22 de mayo de 2024]; Disponible en:
<http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/handle/autonmadeica/1166>
32. Espino J. Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Privada de Ica - 2016. Universidad Autónoma de Ica; 2016. [citado el 22 de mayo de 2024]; Disponible en:
<http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/handle/autonmadeica/948>
33. Arias F, Ferrer D. Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores asistenciales y administrativos del Centro Materno Infantil Tablada de Lurín, Villa María del Triunfo - 2014. Universidad César Vallejo; 2015. [citado el 22 de mayo de 2024]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/6436>
34. Bamonti P, Conti E, Cavanagh C, Gerolimatos L, Gregg J, Goulet C, et al. Coping, cognitive emotion regulation, and burnout in long-term care nursing staff: A preliminary study. *J Appl Gerontol* [Internet]. 2019 [citado el 22 de mayo de 2024];38(1):92–111. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28671027/>
35. Robbins P. y Judge A. Comportamiento organizacional. Decimotercera edición. Pearson Educación, México. 2009. [citado el 22 de mayo de 2024] Disponible en: https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
36. 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 [citado el 22 de mayo de 2024]; 20(63):178-186. Disponible en:
[http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492018000300178&lng=es.](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492018000300178&lng=es)

37. Guerrero M, Parra R, Arce M. La satisfacción laboral y su efecto en la satisfacción del cliente, un análisis teórico. IRJ [Internet]. 6 de agosto de 2018 [citado el 22 de mayo de 2024];3(8):140-6. Disponible en: <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/879>
38. Romero J, Rosado. Z. Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. Dilemas contemp: educ política valores [Internet]. 2019 [citado el 22 de mayo de 2024]; Disponible en: <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/articulo/view/1307>
39. 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 22 de mayo de 2024] Disponible de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12891/lomas_pr.pdf?sequence=1
40. 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 22 de mayo de 2024] Disponible de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15680/Tecsihua_QJL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
41. Universidad de Sonora. Capítulo 5. sistemas de recompensas. [Internet] Biblioteca digital. 2018 [citado el 22 de mayo de 2024] Disponible de: <http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/20064/capitulo5.pdf>
42. 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 22 de mayo de 2024] Disponible de:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/1083>
43. Gabriel Aranda V. Nivel de satisfacción laboral y Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería en el Sistema de Atención Móvil de Urgencias. [Internet]. 2019 [citado el 22 de mayo de 2024] 12: 26-23. Disponibilidad en:
<https://revistas.upch.edu.pe/index.php/RENH/article/view/3962>
44. Díaz L, Durán M, Gallego P, Gómez B, Gómez E, González Y. Análisis de los conceptos del modelo de adaptación de Callista Roy. Aquichan [Internet]. 2012; 2(1):19-23. [citado el 22 de mayo de 2024]. Disponible en:
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-59972002000100004&lng=en.
45. 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.
46. Carrasco S. Metodología de La Investigación Científica. [Internet]. 2016 [citado el 22 de mayo de 2024]; Disponible en:
https://www.academia.edu/26909781/Metodologia_de_La_Investigacion_Cientifica_Carrasco_Diaz_1_
47. 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.
48. Rodríguez M, Mendivelso F. Diseño de investigación de Corte Transversal. Rev medica Sanitas [Internet]. 2018;21(3):141–6. Disponible en:
<https://revistas.unisanitas.edu.co/index.php/rms/article/download/368/289/646>

49. Ñaupaz H, Mejía E, Novoa E, Villagómez A. Metodología de la investigación científica y la elaboración de tesis. 5ta edición. Perú. 2018.
50. Arias F. El Proyecto de Investigación Introducción a la metodología científica. 6ª Edición. Editorial Episteme, C.A. Caracas - República 2012.
51. López P, Fachelli S. Metodología de la investigación social cuantitativa [Internet]. 2016 [citado el 22 de mayo de 2024]. Disponible en: https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsoccua_a2016_cap2-3.pdf
52. Gonzales K. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del área de Centro Quirúrgico, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2021. Universidad César Vallejo; 2022. [citado el 22 de mayo de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78809>
53. Peceros J. Gestión administrativa y satisfacción laboral en una institución militar prestadora de los servicios de salud, Lima 2019. Universidad César Vallejo; 2019. [citado el 22 de mayo de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36455>
54. Colegio de Enfermeros del Perú. Código de Ética y Deontología. [Internet].; 2009 [citado el 22 de mayo de 2024]. Disponible en: https://www.cep.org.pe/download/codigo_etica_deontologia.pdf.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

Título: Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería en el centro quirúrgico de un hospital de Lima 2024.

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño Metodológico
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el centro quirúrgico de un hospital de Lima 2024?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre la dimensión estructura del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el centro quirúrgico? ¿Cuál es la relación entre la dimensión autonomía del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el centro quirúrgico? ¿Cuál es la relación entre la dimensión relaciones interpersonales del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el centro quirúrgico? ¿Cuál es la relación entre la dimensión recompensa del clima organizacional y la satisfacción</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el centro quirúrgico.</p> <p>Objetivos específicos: Identificar la relación entre la dimensión estructura del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el centro quirúrgico. Identificar la relación entre la dimensión autonomía del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el centro quirúrgico. Identificar la relación entre la dimensión relaciones interpersonales del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el centro quirúrgico. Identificar la relación entre la dimensión recompensa del clima organizacional y la satisfacción</p>	<p>Hipótesis general Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el centro quirúrgico de un hospital de Lima 2024. Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el centro quirúrgico de un hospital de Lima 2024.</p> <p>Hipótesis Específica Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión estructura del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el centro quirúrgico de un hospital de Lima 2024. Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión autonomía del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el centro quirúrgico de un hospital de Lima 2024. Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión</p>	<p>V1: Clima organizacional Estructura Autonomía Relaciones interpersonales Recompensa Identidad</p> <p>V2: Satisfacción laboral</p> <p>Dimensiones Reto de trabajo Sistema de recompensas Condiciones favorables Colegas que brindan apoyo.</p>	<p>Tipo de investigación: Aplicada</p> <p>Método y diseño de Investigación Método hipotético - Deductivo</p> <p>Diseño No experimental, de corte transversal,</p> <p>Población y muestra 80 personal de enfermería en el centro quirúrgico</p> <p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumentos Cuestionario</p>

<p>laboral del personal de enfermería en el centro quirúrgico?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión identidad del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el centro quirúrgico?</p>	<p>Identificar la relación entre la dimensión recompensa del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el centro quirúrgico.</p> <p>Identificar la relación entre la dimensión identidad del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el centro quirúrgico.</p>	<p>relaciones interpersonales del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el centro quirúrgico de un hospital de Lima 2024</p> <p>Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión recompensa del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el centro quirúrgico de un hospital de Lima 2024.</p> <p>Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión identidad del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el centro quirúrgico de un hospital de Lima 2024.</p>		
--	--	--	--	--

Anexo 02: Instrumentos de recolección de datos.

CUESTIONARIOS SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

INSTRUCCIONES: A continuación usted encontrará una serie de preguntas que deberá marcar un aspa x la respuesta que considere correspondiente.

- Nunca (1)
 A veces (2)
 Regularmente (3)
 Casi siempre (4)
 Siempre (5)

N		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Estructura.						
1	Las políticas y reglamentos vigentes facilitan el cumplimiento de su desempeño					
2	Cree usted que sus funciones y responsabilidades están claramente definidas					
3	Está usted conforme con las reglas establecidas por la institución					
4	Las metas que fija su jefe son razonables para que realice su tarea					
5	Los procedimientos en su área ayudan a la realización de sus trabajos					
Dimensión 2: Autonomía						
6	Tiene la libertad de realizar sus funciones de la forma adecuada y según su criterio					
7	Le es permitido tomar iniciativas propias al cargo					
8	Usted es responsable del trabajo que realiza					
9	Su trabajo le brinda la oportunidad de tomar decisiones					
Dimensión 3: Relaciones interpersonales						
10	Las personas que trabajan en la institución se ayudan los unos a los otros					
11	Las personas que trabajan en la institución se llevan bien entre sí					
12	Sus compañeros le brindan apoyo cuando lo necesita					
13	El ambiente creado por sus compañeros ¿es el ideal para desempeñar sus funciones?					
14	Usted tiene confianza en sus compañeros de trabajo					
15	Su jefe pide su opinión para ayudarle a tomar decisiones					
16	Puede contar con un trato justo por parte de su jefe					
Dimensión 4: Recompensa						
17	La institución le brinda capacitación para obtener un mejor desarrollo de sus actividades					
18	Recibe Usted felicitación cuando realiza bien su trabajo					
19	Usted siente que su esfuerzo es recompensado como debería de ser					
20	Su jefe le motiva con recompensas económicas frente al logro de sus					

	metas					
21	Se realizan reuniones de reconocimiento valorando el esfuerzo del personal en el logro de metas y objetivos de la institución					
Dimensión 5: Identidad						
22	Se siente parte de esta institución					
23	Usted presenta propuestas y sugerencias para mejorar su trabajo					
24	Considera importante su contribución en esta institución					
25	Está consciente de la contribución en el logro de los objetivos de la institución					
26	Disfruta usted trabajar en la institución					

Fuente: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78809/Gonzales_ZKE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

CUESTIONARIOS SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL

Instrucciones: 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).

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 cómo desempeñar tu trabajo					
5	Tu trabajo estimula tus ganas de superación					
Sistema de recompensas						
6	Sientes que son justos los aumentos salariales en 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 valoran 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 cuentas con ambientes adecuados para un buen desempeño laboral					
Colegas que te 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	Creas que tus compañeros asumen con responsabilidad cada reto de su trabajo					

Fuente: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36455>

Anexo 03: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Este formulario de consentimiento informado contiene información para ayudarle a decidir si desea participar en este estudio. Debe conocer y comprender cada una de las siguientes secciones antes de decidir si participar. Tómese el tiempo necesario y lea atentamente la información que se proporciona a continuación. No obstante, si aún tiene preguntas, comuníquese con los investigadores a través del teléfono móvil o el correo electrónico que figuran a continuación para este documento. No debe dar su consentimiento hasta que comprenda esta información y se hayan resuelto todas las preguntas.

Título del proyecto: “Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería en el centro quirúrgico de un hospital de Lima 2024”.

Nombre del investigador principal: Lic. Valverde De La Cruz, Lucero Natalí

Propósito del estudio: Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el centro quirúrgico.

Participantes: Personal de enfermería en el centro quirúrgico

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, que se me dio la oportunidad de hacer preguntas y de responderlas satisfactoriamente, que no me sentí coaccionado y que fui influenciado indebidamente para participar o continuar participando en el estudio. , y que en última instancia respondo la encuesta El hecho de que acepta la participación voluntaria en esta investigación. Al respecto, proporciono la siguiente información:

Documento Nacional de Identidad:

Correo electrónico personal o institucional:

Firma

● 5% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 5% Internet database
- 1% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database

TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	4%
2	hdl.handle.net Internet	<1%
3	repositorio.unac.edu.pe Internet	<1%
4	repositorio.upsjb.edu.pe Internet	<1%