



**DIRECCIÓN DE POSGRADO Y SEGUNDAS
ESPECIALIDADES
SEGUNDA ESPECIALIDAD DE GESTIÓN EN CENTRAL DE
ESTERILIZACIÓN**

Trabajo Académico

Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería en la
central de esterilización de un hospital de EsSalud de Trujillo, 2026

Para optar el Título de
Especialista de Gestión en Central de Esterilización

Presentado por:

Autora: Figueroa Rengifo, Karina

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-7302-2572>

Asesora: Dra. Benavente Sánchez, Yennys Katiusca

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

Lima – Perú

2026

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022
		REVISIÓN: 01	

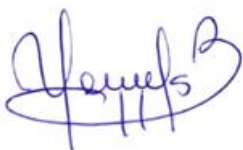
Yo, Karina Figueroa Rengifo, egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Programa Académica de Enfermería, del programa **Segunda especialidad de Gestión en Central de Esterilización**, de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico “Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería en la central de esterilización de un hospital de ESSALUD de Trujillo, 2026” Asesorado por el docente: Dra. Yennys Katiusca Benavente Sánchez DNI/CE 003525040 ORCID 0000-0002-0414-658X tiene un índice de similitud de 9 (nueve) % con código OID: oid: :14912:615772385 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
Karina Figueroa Rengifo
DNI: 40333278



.....
Firma
Nombres y apellidos del Asesor
Benavente Sánchez, Yennys
Katiusca
DNI/CE: 003525040

Lima, 20 de agosto de 2026

DEDICATORIA:

A mis padres por apoyarme siempre
A mi esposo y a mis hijos, por su paciencia,
cariño y respaldo para que pueda
culminar la especialidad.

AGRADECIMIENTO:

Al Altísimo, por encaminar mis pasos.
A mis profesores y asesora, por compartir
sus saberes para que pueda crecer en el ámbito
profesional.

JURADO:

Presidente: Mg. Matos Valverde, Carmen Victoria.

Secretario: Mg. Pretell Aguilar, Rosa María.

Vocal: Mg. Enríquez Mendoza, Ramiro.

INDICE

I.	EL PROBLEMA	1
1.1	Planteamiento del problema	1
1.2	Formulación del Problema	¡Error! Marcador no definido.
1.2.1	Problema General	¡Error! Marcador no definido.
1.2.2	Problema Específico.....	4
1.3	Objetivos de la investigación	¡Error! Marcador no definido.
1.3.1	Objetivo general	¡Error! Marcador no definido.
1.3.2	Objetivos específicoa	¡Error! Marcador no definido.
1.4	Justificación de la Investigación.....	5
1.4.1	Teórica.....	5
1.4.2	Práctica	6
1.5	Delimitación de la investigación	¡Error! Marcador no definido.
1.5.1	Temporal	6
1.5.2	Espacial	¡Error! Marcador no definido.
1.5.3	Población o unidad de análisis	¡Error! Marcador no definido.
II	MARCO TEÓRICO.....	7
2.1	Antecedentes Internacionales.....	7
2.2	Bases teóricas	11
2.3	Formulación de hipótesis.....	18
2.3.1	Hipótesis general	18
2.3.2	Hipótesis específica	18
III	METODOLOGÍA	19
3.1	Método de investigación	19
3.2	Enfoque de Investigación	19
3.3	Tipo de investigación	19
3.4	Diseño de investigación.....	19

3.5 Población, muestra y muestreo.....	20
3.6 Variables y operacionalización	21
3.7 Técnicas e instrumento de recolección de datos	¡Error! Marcador no definido.
3.7.1 Descripción de los instrumentos.....	¡Error! Marcador no definido.
3.7.3 Validación	25
3.7.4 Confiabilidad	26
3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos	¡Error! Marcador no definido.
3.9 Aspectos éticos	26
4. Aspectos Administrativos.....	28
4.1 Presupuesto:	29
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	30
ANEXOS	38

RESUMEN

Objetivo: “Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en la central de esterilización de un hospital”, la investigación se lleva a cabo utilizando un método hipotético deductivo y una perspectiva tanto cuantitativa como observacional. El planteamiento será no experimental, correlacional y de corte transversal. La población será 80 personal de enfermería que trabajan en una central de esterilización. In Para establecer la variable “Clima organizacional”, se empleará un instrumento utilizado por Mamani en el año 2023 tiene una fiabilidad de 0.990 obteniéndose c o n Alpha de Cronbach y para evaluar la “Satisfacción laboral”, el cuestionario será de Villajuan del 2023, la confiabilidad Alfa de Cronbach con un valor relevante de 0.790, que indica que el instrumento es confiable. La recolección de datos se realizará usando encuestas. Análisis de datos y procesamiento estadístico: se ejecutará tanto el análisis inferencial como el descriptivo. Para el primer instrumento se usarán las tablas de frecuencias, y el análisis estadístico Rho de Spearman se empleará como segundo instrumento con el objetivo de analizar la relación entre las dos variables que son objeto del estudio.

Palabras claves: “Clima Organizacional”, “Satisfacción laboral”, “Profesional de Enfermería”, “Central Esterilización”

ABSTRACT

Objective: This research, titled “Determining the relationship between organizational climate and job satisfaction among nursing staff in a hospital's sterilization unit,” employs a hypothetical-deductive method and a quantitative observational approach. The study design is non experimental, correlational, and oblique. The population consists of 80 nursing staff members working in a sterilization unit. To establish the variable “Organizational Climate,” an instrument developed by Mamani in 2023 will be used, demonstrating a reliability of 0.990 (Cronbach's Alpha). To assess “Job Satisfaction,” a questionnaire developed by Villajuan in 2023 will be used, with a Cronbach's Alpha reliability of 0.790, indicating the instrument's reliability. Data collection will be conducted using surveys. Data analysis and statistical processing will include both inferential and descriptive analyses. The first instrument will use frequency tables, and Spearman's Rho statistical analysis will be used as the second instrument to analyze the relationship between the two variables that are the subject of the study.

Keywords: “Organizational Climate”, “Job Satisfaction”, “Nursing Professional”, “Sterilization Center”

I. EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

La Organización Mundial de la Salud (OMS) en 2021, señaló que los países deben mejorar las condiciones donde se desarrollan sus sistemas de salud, porque la pandemia que ocurrió demostró la importancia de los profesionales de la salud y el déficit en el cual se encuentra en cuanto a la cantidad de trabajadores (1) esto, a su vez, genera un desempeño deficiente, altos niveles de estrés y una falta de satisfacción con la calidad de vida laboral. Cerca del 60% de las enfermeras en Irán informaron sentirse insatisfechas con sus entornos laborales, según un estudio, como resultado de la alta carga laboral, falta de personal y altos niveles de estrés (2). Se realizó una evaluación de la evolución laboral y la complacencia en el trabajo con 2946 enfermeras en Noruega. Los hallazgos mostraron que la disponibilidad de recursos mejora el rendimiento y la satisfacción, mientras que las demandas laborales disminuyen el rendimiento y la satisfacción (3).

Asimismo, la “Organización Panamericana de la Salud” (OPS) indica que los trabajadores deben tener una buena salud mental y física, lo cual es fundamental para su progreso personal y familiar, aumentando la productividad laboral día a día. Las empresas deben sostener condiciones laborales seguras y óptimas, que posibiliten al empleado aumentar su autoestima y sus relaciones sociales, así como garantizar su compromiso y permanencia (4).

En Monterrey, México, en un hospital público se registró un significativo incremento de la tasa de abandono, en los últimos veinticinco años ha superado el 30%. El aumento tiene un impacto directo sobre la calidad del cuidado que el personal de enfermería proporciona. Las

ausencias en el personal de enfermería alteran la organización del trabajo en equipo y afectan tanto la calidad como la cantidad de atención que reciben los pacientes, lo que genera problemas administrativos severos (5).

Una investigación realizada en Paraguay, evidencia la valoración del clima organizacional con altos grados de insatisfacción, con un 55% por la motivación y un 53% por la reciprocidad. Además, el porcentaje de insatisfacción en liderazgo es elevado (83%) y también lo es el de participación (68%) (6).

En este contexto, el “Clima Organizacional” está determinado por las apreciaciones de los trabajadores en relación sobre el trabajo, ambiente, las relaciones interpersonales, los valores y normas que influyen en el trabajo, según señala el Ministerio de Salud (MINSA). Esto tiene como objetivo mejorar las características que impulsan la satisfacción del paciente y un incremento de la satisfacción laboral debido a su papel en enfermería (7).

El manejo de los recursos humanos sigue siendo uno de los retos más importantes del sistema de salud en Perú. De acuerdo con el Ministerio de Salud, en 2024 la densidad de profesionales sanitarios del país fue de 45,69 por cada diez mil habitantes, lo cual excede el estándar regional establecido por la Organización Panamericana de la Salud (44,5), pero este mismo ministerio admite que aún existen grandes brechas vinculadas a las condiciones laborales, al desarrollo profesional y a la administración del talento humano; sobre todo en hospitales con mayor complejidad, donde la presión asistencial es mucho más alta. Estas circunstancias afectan tanto la satisfacción laboral del personal de salud como el clima organizacional (8).

Además, dentro de una misma institución pueden existir distintos entornos, dado que la experiencia en el trabajo puede variar en función de las apreciaciones de los trabajadores, que dependen de sus grados, distintas zonas de trabajo o secciones diferentes en el mismo sitio. Aunque

la satisfacción laboral puede verse afectada por varios factores tanto individuales como organizativos, entre estos se encuentran la inseguridad laboral, la inestabilidad y el exceso de responsabilidades (9).

Es necesario lograr más hitos y mejorar la atención que se proporciona a las personas en el campo de la salud pública. Esto no solo tiene como objetivo incrementar la complacencia de los pacientes, también optimizar el confort de los trabajadores en términos del desempeño en las entidades de salud pública. En la actualidad, el ambiente laboral es fundamental para las entidades que se esfuerzan por optimizar constantemente sus condiciones de trabajo (10).

Una Central de Esterilización (CE) se considera una unidad crítica de alta complejidad. El clima organizativo de estas unidades es inusual, debido a la naturaleza cerrada del servicio, al riesgo físico y químico que se enfrenta y a la necesidad de trasladar el instrumental quirúrgico, según varias investigaciones, La investigación se desarrollará en un hospital de ESSALUD que se encuentra en Trujillo, en el cual el área de central de esterilización presenta un ambiente laboral con altos niveles de estrés, esto puede ocasionar un clima organizacional deficiente impactando negativamente tanto en los trabajadores, como a la organización en su conjunto. Así mismo puede provocar incomodidad en el entorno laboral, lo que ocasiona malentendidos, sobrecarga de trabajo que provoca insatisfacción entre los empleados y una alta rotación del personal.

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 la central de esterilización de un hospital de ESSALUD de Trujillo, 2026?

1.2.2 Problema específico

¿Cuál es la relación entre la dimensión liderazgo y la satisfacción laboral del personal de enfermería en la central de esterilización de un hospital?

¿Cuál es la relación entre la dimensión motivación y la satisfacción laboral del personal de enfermería en la central de esterilización de un hospital?

¿Cuál es la relación entre la dimensión reciprocidad y la satisfacción laboral del personal de enfermería en la central de esterilización de un hospital?

¿Cuál es la relación entre la dimensión participación y la satisfacción laboral del personal de enfermería en la central de esterilización de un hospital?

1.3 Objetivo de la investigación

1.3.1 Objetivo general

“Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en la central de esterilización de un hospital.”

1.3.2 Objetivo específico

“Identificar como se relaciona la dimensión liderazgo y la satisfacción laboral del personal de enfermería en la central de esterilización de un hospital.”

“Identificar como se relaciona la dimensión motivación y la satisfacción laboral del

personal de enfermería en la central de esterilización de un hospital.”

“Identificar como se relaciona la dimensión reciprocidad y la satisfacción laboral del personal de enfermería en la central de esterilización de un hospital.”

“Identificar como se relaciona la dimensión participación y la satisfacción laboral del personal de enfermería en la central de esterilización de un hospital.”

1.4 Justificación de la Investigación

1.4.1 Teórica

Tiene un valor teórico, porque el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral favoreciendo la motivación, la salud mental, el trabajo en equipo, así como fortalece la integración del personal que labora en la central de esterilización, un personal dedicado y motivado, capaz de afrontar todos los avances científicos y tecnológicos; logrando un mayor rendimiento del personal (11).

1.4.2 Metodológica

El estudio es realizado de acuerdo a la metodología, garantizando la ecuanimidad. La investigación facilitará al entendimiento de los objetivos propuestos desde un punto de vista metodológico, enfocándose en demostrar la importancia de llevar a cabo un estudio en una central de esterilización. Sostengo que esto es importante y útil para evaluar principalmente la calidad del servicio de la central de esterilización, así como la competitividad y productividad. Emplearé un método cuantitativo, sirviéndose de una herramienta validada por el juicio de expertos para medir las variables. Esto asegurará que la investigación sea pertinente para futuros estudios con

metas parecidas. Asimismo, se instaurará un procedimiento que posibilitará la obtención de conclusiones válidas y reconocidas como evidencia científica (11).

1.4.2 Práctica

Tiene carácter práctico, contribuyendo a fomentar un entorno laboral que impulse la tranquilidad, seguridad y concentración , elementos fundamentales donde se realizan tareas esenciales como la limpieza, desinfección y esterilización de materiales e instrumentos quirúrgicos en una central de esterilización, pues su progreso será de gran importancia y ayudará a afianzar planes de mejora, establecer nuevas líneas de investigación e implementar estrategias para mejorar el rendimiento en el trabajo.

1.5 Delimitación de la investigación

1.5.1 Temporal

En el transcurso del 2026 se realizará la investigación.

1.5.2 Espacial

Hospital situado en Trujillo, La Libertad, Perú.

1.5.3 Población o Unidad de análisis

Se llevará a cabo en colaboración del personal de enfermería de la central de esterilización.

II MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes Internacionales

Indra et al. (12), en 2025, en Indonesia, realizaron un estudio correlacional, sobre clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeras de un hospital público, cuya muestra fue de 87 Enfermeros. Los resultados mostraron un vínculo estadísticamente significativo entre ambas variables, destacando que más de la mitad del personal (59 encuestados) con percepción positiva del clima presentó alta satisfacción laboral. Además, el liderazgo y la comunicación se identificaron como factores influyentes. Se concluye que un entorno organizacional favorable fortalece la satisfacción del personal de enfermería.

Naranjo et al. (13), en el 2024, en Ecuador, desarrollaron una investigación cuyo objetivo es “Analizar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal de enfermería en la central de esterilización de un hospital público” utilizó un enfoque combinado que combina técnicas cualitativas y cuantitativas. Se recurrió a la encuesta como método, que consistió en una muestra de 86 enfermeros entrevistados. En cuanto al rendimiento laboral, el 87.9% ha evidenciado una eficiencia en su trabajo y un mejor ambiente de trabajo, según sus resultados. Para concluir, hay una conexión entre las dos variables analizadas.

Serewa et al. (14) en el 2024, en Polonia, desarrollaron una investigación con aproximadamente 300 enfermeras de cinco hospitales, con el objetivo de analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Los resultados evidenciaron una asociación significativa entre ambas variables, destacándose que más de la mitad de las participantes con percepción favorable del clima reportaron alta satisfacción laboral. Además, factores como el liderazgo, las relaciones interpersonales y la organización del trabajo se relacionaron positivamente con el nivel de satisfacción.

Según los autores, un entorno organizacional positivo fomenta la satisfacción y compromiso del personal de enfermería.

Zapatra, (15), en el año 2022, realizó el estudio en Ecuador cuyo objetivo es analizar “La relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Rural No. 41, ubicado en el municipio de Cerritos”. La investigación con enfoque cuantitativo, diseño transversal y correlacional, con 46 enfermeros(as) como muestra. Los resultados evidenciaron aspectos positivos en motivación, relaciones interpersonales y desempeño laboral. Aproximadamente el 82,6 % del personal expresó estar satisfecho, destacando principalmente el reconocimiento recibido y la adecuada planificación del trabajo.

Del Ángel, (16), en el año 2020, en Chile, realizó la investigación, cuyo objetivo es “Analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal que trabaja en una institución de salud”, El enfoque utilizado en la metodología fue cuantitativo, de tipo transversal y correlacional, con una muestra compuesta por 182 empleados del sector salud. Utilizaron la “Escala de Clima Organizacional y el Cuestionario de Satisfacción Laboral”. Los resultados arrojan, un 56% coincidieron en que el entorno organizacional estaba "en proceso de mejora", en cuanto a la satisfacción laboral y 46% afirmó estar muy satisfecho. Finalmente, se descubrió una correlación moderada e importante respecto a dichas variables.

Ramírez, (17) en 2020, en México, busco “Analizar el clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital público de segundo nivel de atención”, el 51 % de los participantes consideró que el clima organizacional era bueno, mientras que el 66 % indicó tener una satisfacción laboral de nivel medio. Elementos, que menos satisfacción generaron fueron la poca cooperación en equipo, los salarios bajos, las malas condiciones de trabajo, la ausencia de oportunidades para capacitarse y ascender, además de la lejanía del sitio en el que se trabaja.

Antecedentes Nacionales

Campos (18) en 2024 en la ciudad de Lima en su estudio “Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un hospital público” empleo el método cuantitativo, tipo de estudio transversal, descriptivo y correlacional. La muestra fue de 48 enfermeros y el método empleado fue el hipotético-deductivo. Se utilizó una escala adaptada por Cartagena y sus colaboradores para evaluar el “Clima organizacional”. El 68,8% mostró una condición saludable respecto al clima organizacional, mientras que el 47,9% llegó a un alto nivel de satisfacción en el trabajo. Se concluyó, que un clima organizacional, tiene una relación importante con el grado de satisfacción laboral de los enfermeros.

Meneses et al (19) en 2023 llevaron a cabo una investigación con 32 profesionales de enfermería del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, en Ayacucho, para establecer la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería. La investigación, fue de carácter cuantitativo, no experimental, transversal y correlacional. Los hallazgos mostraron que el 68,8% notó un ambiente organizacional regular y el 46,9% una satisfacción laboral regular. También se descubrió que existe una conexión lineal, directa y muy significativa entre las dos variables ($p < 0,05$), lo cual lleva a la conclusión que un ambiente organizacional más favorable, vincula con mayores niveles de satisfacción laboral en el equipo de enfermería.

Vásquez (20) en el 2022 en Lima, busco “Determinar la relación entre las variables del clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería en el área de Emergencia en una Clínica, Lima 2021”. El análisis se realizó a través de un diseño no

experimental y correlacionado con secciones transversales, centrado en la calidad; la muestra fue de 70 trabajadores. Utilizó un cuestionario propuesto por Minsa, que contiene 28 ítems para evaluar el entorno organizacional, y otro de FONT Roja, que tiene 24 elementos para medir la satisfacción en el trabajo; los dos instrumentos fueron verificados de manera adecuada por tres jueces calificados. “El clima Organizacional y la Satisfacción Laboral”, están relacionados, según el investigador, con un valor de $r_s = 0.420$, lo que es significativo ($P < 0.005$). Llegó a la conclusión que “La satisfacción laboral y el clima organizacional” están relacionados positivamente, y es de vital importancia, tener presente la necesidad de trabajar en áreas, como la comunicación, las relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo.

Ñique (21) en 2020, realizó una investigación en Trujillo, “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 Lázar Echegaray”, con 33 enfermeras de población, la investigación es de tipos de relaciones son cuantitativas, no experimentales, transversales y correlacionales. Se utilizó un cuestionario de calificación del tipo Likert como método para la recolección de datos. Posteriormente, el coeficiente de correlación de Pearson se empleó para determinar la relación entre las variables y sus dimensiones. El coeficiente alfa de Cronbach se obtuvo tras la evaluación de la confiabilidad. El clima tiene un valor de 0,894, mientras que la satisfacción laboral tiene un valor de 0,823. Se forma una relación directa entre los componentes que se examinan.

Sánchez(22) en 2020, en Lima, busco “Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de salud que laboran en tiempos del COVID-19 en el Hospital Distrital Santa Isabel”, estudio de tipo aplicado, que no es experimental, y descriptivo correlacional de tipo transversal; con una muestra de 50 trabajadores del sector salud, se utilizó un cuestionario sobre ambiente organizacional del MINSA, 2011 y otro para evaluar la

satisfacción laboral del MINSA 2002; cuyos resultados indicaron una relación significativa a un nivel intermedio directo entre el ambiente organizacional y el clima laboral. (Pearson = 0,347; $p=0,014$).

2.2 Bases teóricas

Clima Organizacional

Es la forma que las personas perciben y viven su ambiente laboral cotidianamente. Así mismo, se refiere al conjunto de percepciones que tienen los integrantes de una organización acerca de su contexto laboral. Estas percepciones afecta directamente su comportamiento, motivación y desempeño dentro de la institución. No es únicamente acerca de reglas o estructuras formales, sino de las sensaciones que experimentan los colaboradores en la organización: si se sienten motivados, escuchados y valorados o, al contrario, desmotivados o ignorados. Varios autores coinciden en que "el ambiente emocional" de una empresa es lo que se conoce como clima organizacional. Al igual que el clima organizacional afecta nuestro estado de ánimo, el clima en el trabajo tiene un efecto directo en la actitud y comportamiento de los trabajadores, así como en su productividad. El clima organizacional es clave porque impacta tanto en las personas como en los resultados de la organización. Un ambiente positivo favorece la motivación, el compromiso y la productividad, mientras que un clima negativo puede generar estrés, conflictos y alta rotación de personal (23).

Según Kurt Lewin, el comportamiento humano es función de la interacción entre la persona y su entorno, lo que sienta las bases para comprender el clima organizacional como un factor determinante en las organizaciones (24).

Por su parte, Litwin y Stringer definen el clima organizacional como un conjunto de propiedades medibles del ambiente laboral percibidas directa o indirectamente por los trabajadores, que influyen en su motivación y conducta (25).

La percepción colectiva de los partícipes de una organización sobre la evolución interna, como las políticas, la manera de gestionar, el trato entre individuos y la remuneración, entre otros aspectos, puede ser entendida como clima organizacional. Es fundamental tener en cuenta que cada trabajador tiene una percepción única que influye en su comportamiento dentro de la organización, lo que contribuye a que el clima varíe de una empresa a otra (26).

El Ministerio de Salud define al Clima Organizacional como el desempeño compartido por los miembros de la organización con respecto al trabajo, el entorno físico en el que tiene lugar, condiciones interpersonales que tienen lugar a su alrededor y una serie de reglas formales y no oficiales que afectan el trabajo (27).

Cada organización y cada equipo humano poseen sus propias características en el ámbito de la salud. Por ende, evaluar el clima organizacional se ha transformado en un instrumento esencial para el fortalecimiento ininterrumpido de las compañías. A través de un análisis exhaustivo, es posible identificar factores esenciales que contribuyen a mejorar la calidad tanto de los profesionales de la salud como de los servicios médicos que se ofrecen (28).

Para comprender la dirección y el curso de una institución, los documentos de diagnóstico del clima organizacional son instrumentos esenciales. El entorno de trabajo, tanto interior como exterior, tiene un rol crucial en las actividades cotidianas de la organización. Un entorno de trabajo optimista promueve relaciones laborales convenientes, lo cual potencia el compromiso de los socios y los impulsa a ser más entregados en la realización de sus tareas. Esto contribuye a promover la visión, la misión, los objetivos y metas específicas de la institución (29).

En el caso de la Central de Esterilización, este clima no solo está marcado por normas técnicas y protocolos estrictos, sino también por las relaciones humanas, el apoyo entre compañeros y la manera en que se reconoce su labor. El personal de enfermería en una Central

de Esterilización cumple una función crítica: garantizar que los materiales e instrumentos estén libres de microorganismos. Esto exige precisión, responsabilidad y concentración constante. Un clima organizacional positivo permite que el personal trabaje con mayor tranquilidad, confianza y sentido de responsabilidad. En cambio, un ambiente tenso, con mala comunicación o falta de reconocimiento, puede generar errores, estrés y desgaste emocional, poniendo en riesgo tanto al trabajador como al paciente (30).

Dimensiones del clima organizacional

a. Liderazgo: El liderazgo como el impacto que un individuo utilizado en la búsqueda del comportamiento de otras personas, de manera eficiente y eficiente, para fines predeterminados, a través de la capacidad de administrar y persuadir a otros para realizar ciertas actividades con entusiasmo (31).

Indicadores del Liderazgo

- Dirección: Genera una sensación de administración en la unidad laboral, define objetivos y reconoce metas y medios para alcanzarlos. - Impulso de la colaboración en equipo: Busca alcanzar metas ordinarias. Entender y comunicar el destino hacia el que se quiere avanzar.

b. Motivación: La motivación se refiere al comportamiento que un individuo desea alcanzar una meta. En este marco, los trabajadores muy motivados tienden a tener un rendimiento sobresaliente y están prestos a maximizar sus esfuerzos, para conseguir sus objetivos, pues alinean las metas de la organización con las propias. De acuerdo con el modelo de expectativas, los individuos se sienten más motivados si están convencidos de que su trabajo cubrirá sus necesidades. Este modelo demuestra que una comprensión clara de los requisitos y expectativas del puesto influye en las decisiones relacionadas con el trabajo. Además, el

modelo subraya la importancia de que las organizaciones comprendan los deseos de sus empleados y adapten el entorno laboral a sus ideas y necesidades.

Indicadores de Motivación:

- Desarrollo individual: Entorno laboral donde emplea sus competencias.
- Reconocimiento de la contribución: La organización considera y se hace responsable de los esfuerzos individuales de cada uno al realizar actividades para lograr las metas.
- Ajuste de las condiciones laborales: El entorno físico, ambiental y psicosocial en el que se ejecuta la labor cotidiana.

c. Reciprocidad: Se considera que la relación es exitosa cuando una persona determina que el sueldo que recibe de la empresa es superior a sus esfuerzos. Sin embargo, si no tiene esta perspectiva, tiende a agravar su relación con la organización e incluso podría rendirse. Es preciso cumplir con las expectativas de la organización y del individuo en cada entidad.

Indicadores de la reciprocidad:

- Compensación: Para fomentar el desarrollo personal y social de sus empleados, la organización debe optimizar tanto el contenido del sueldo como las condiciones laborales.
- Igualdad: Acceso a los beneficios a través de un sistema que trate a todos equitativamente.

d. Participación: No debe ser vista como un fin en sí mismo, sino como una herramienta para lograr objetivos. Este procedimiento trasciende en la formación del equipo; incluye la obligación de comprender, observar y valorar los objetivos que se han fijados. En síntesis,

es esencial promover la formación de diferentes grupos con el fin de lograr objetivos y metas comunes (32).

Indicadores de participación:

- Difusión de información: Comunica a los equipos la información clave sobre cómo definir objetivos y metas compartidos.
- Participación en el cambio: Aceptar actitudes y posturas que requieren una modificación.

Satisfacción laboral

Cuando una persona se siente satisfecha y cómoda con su trabajo, es, porque las condiciones físicas y mentales son apropiadas, se expresa la satisfacción laboral. Un ambiente de trabajo positivo se fomenta cuando el empleado siente que su trabajo es valorado y respetado. Este sentido, no solo promueve el crecimiento profesional y personal de los trabajadores, sino que además optimiza su compromiso y rendimiento en el trabajo. La “Satisfacción laboral” además, contribuye a reducir la ansiedad y el estrés en el entorno laboral, lo que tiene un efecto positivo en la salud mental y física de los empleados. La satisfacción en el trabajo es la medida del agradecimiento que un individuo siente hacia su trabajo y está estrechamente relacionada con la actitud de los empleados hacia sus tareas. Esta evaluación puede derivarse de observaciones individuales o de intercambios entre grupos que tienen lugar en el ambiente laboral. Puede referirse a tanto a las tareas diarias como a elementos concretos que los trabajadores aprecian, particularmente cuando gozan de un ambiente laboral positivo y alegre (33).

La "satisfacción laboral" se puede ver como un fenómeno individual que tiende a permanecer más o menos constante con el transcurso del tiempo. Por una parte, la

insatisfacción, la desconfianza, el aburrimiento y la timidez de ciertas personas han afectado negativamente los elementos asociados con este estado. Por otra parte, está la afectividad positiva, que es la habilidad de sentir y manifestar un fervor auténtico.

Dimensiones de la satisfacción laboral

a. Condiciones físicas o materiales: Comprende a cada uno de los materiales o elementos de infraestructura en los que usted trabaja todos los días y sus coordinadores.

b. Beneficios laborales: La complacencia vinculada con los incentivos monetarios, ya sean de carácter regular o adicional, que se deben considerar.

c. Políticas administrativas: Estos son títulos acordados que se refieren a políticas o regulaciones organizacionales, están dirigidos regularmente por las condiciones laborales y tienen una conexión directa con los colaboradores.

d. Interacciones sociales: El nivel de satisfacción al colaborar continuamente en diversas actividades con otros miembros de la organización.

e. Desarrollo personal: Posibilidad de que los empleados realicen actividades que les ayuden a lograr una verdadera autorrealización.

f. Realización de labores: Valoraciones de los trabajadores, fundamentadas en su desempeño.

g. Relación con la autoridad: Se refiere a las evaluaciones que los empleados realizan acerca de sus jefes y de las tareas que llevan a cabo a diario (34).

TEORÍAS

Teoría del clima organizacional de Rensis Likert:

Likert definió su idea sobre el ambiente laboral en 1968. En su propuesta, enfatizó que estas características varían según los componentes culturales que distinguen a cada

organización. El ambiente genera ciertas influencias, así como las posturas de sus empleados y la dirección de la compañía, lo que demuestra que es importante tener en cuenta y analizar los factores humanos para construir una empresa próspera. Asimismo, posibilitó que los líderes de equipos adoptaran herramientas más eficaces para dirigir a sus colaboradores. A través de varios estudios, Likert pudo verificar que presionar demasiado a los empleados de una organización no era la manera más eficaz de administrarlos. La tensión solo lograba mantener a un equipo ocupado con varias tareas, pese a que los resultados no eran los más efectivos. Likert defendía que una compañía es constituida por individuos, no viceversa. Indicaba que las corporaciones con el mayor rendimiento eran aquellas que incluían a sus trabajadores en los cambios, evitando controles demasiado restrictivos y estableciendo metas realistas en cuanto a productividad (35).

Teoría de Callista Roy:

Se realizó una revisión del modelo de Callista Roy, que describe el proceso y el resultado del modo en que los seres humanos, gracias a su capacidad de sentir y pensar, ya sea individualmente o como miembros de un grupo, se percatan de su entorno y deciden unirse a él. Cada vida humana tiene un rol en el inmenso universo y es crucial entender que la gente no puede alejarse de su contexto. Esta reflexión se considera una meta teoría porque para su desarrollo se alimenta de otras teorías.

Entre las influencias relevantes se encuentra la teoría general de sistemas de Anatol Rapoport, quien conceptualizaba a la persona como un sistema adaptativo, y la teoría de adaptación de Harry Helson, que establece que las respuestas de adaptación están relacionadas con los estímulos recibidos y con la capacidad del individuo para adaptarse a ellos (36).

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 la central de esterilización de un hospital de ESSALUD de Trujillo, 2026.”

Ho: “No existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en la central de esterilización de un hospital de ESSALUD de Trujillo, 2026.”

2.3.2 Hipótesis específica

“Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión liderazgo y la satisfacción laboral del personal de enfermería en la central de esterilización de un hospital.”

“Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión motivación y la satisfacción laboral del personal de enfermería en la central de esterilización de un hospital.”

“Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión reciprocidad y la satisfacción laboral del personal de enfermería en la central de esterilización de un hospital.”

“Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión participación y la satisfacción laboral del personal de enfermería en la central de esterilización de un hospital.”

III METODOLOGÍA

3.1 Método de investigación

Hipotético-deductivo, porque su proceso investigativo, comienza con la observación de un problema y luego establece una hipótesis para explicarlo. Se deducirán las posibles consecuencias de esta hipótesis mientras se desarrolla, lo que nos permitirá confirmar o desmentir la hipótesis presentada (37).

3.2 Enfoque de Investigación

La investigación se centrará en un enfoque cuantitativo, donde se operacionalizará cada variable y, posteriormente, se llevará a cabo un análisis inferencial entre las dos variables de estudio (38).

3.3 Tipo de investigación

Como el objetivo de la investigación es generar conocimientos con un propósito y utilidad práctica, se considera que es de tipo aplicado. Es comprensible, que un ambiente organizativo positivo ayude a incrementar la satisfacción en el trabajo. Por lo tanto, este estudio se enfoca en mejorar el nivel de satisfacción de las enfermeras, identificando factores que, como un clima organizacional deficiente, pueden influir negativamente en su bienestar laboral (39).

3.4 Diseño de investigación

Para llevar a cabo esta investigación, se optó por un diseño correlacional, no experimental y de carácter transversal. Bajo esta perspectiva, no se considerará la opción de cambiar los resultados; simplemente se expondrán los resultados obtenidos después del uso de las herramientas.

3.5 Población, muestra y muestreo

Población: Grupo de personas de quienes se busca obtener información en una investigación.

Para este estudio, se ha considerado a 80 personal de Enfermería que laboran en la central de esterilización (40).

Muestra: Es una parte representativa de un grupo de personas con características similares; se considera censal porque se utilizó a la población total estudiada (39).

Muestreo: El trabajo se realizará con una muestra censal, dado que la totalidad del personal de Enfermería de la Central de Esterilización constituye la población.

Criterios de Inclusión:

Personal de Enfermería:

- Disponibilidad de ser parte de la investigación.
- Con una antigüedad de seis meses de experiencia laboral.
- Con especialización

Criterios de exclusión:

Personal de enfermería:

- Roles administrativos.
- No desean participar en la investigación
- No tengan experiencia en el servicio no supere los seis meses.
- No estén vinculados con la central de esterilización.

3.6 Variables y operacionalización

Variable 1: “Clima Organizacional”

Variable 2: “Satisfacción Laboral”

Variable 1: “Clima Organizacional”

Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
<p>El “Clima organizacional” es la visión que tienen los integrantes de una organización sobre diferentes procesos internos, como las relaciones entre personas, la gestión y las políticas, así como la remuneración y otros factores. Es esencial considerar que cada empleado tiene una visión particular que afecta su conducta en la compañía, lo cual contribuye a que el ambiente laboral sea diferente de una empresa a otra (21).</p>	<p>Se trata de la apreciación que se refleja en un ambiente laboral, la cual será evaluada mediante una encuesta compuesta por 80 ítems que considerará los campos de motivación, participación, liderazgo y reciprocidad.</p>	“Liderazgo”	<p>“Dirección del hospital”</p> <p>“Estimulo de la excelencia”</p> <p>“Trabajo en equipo”</p> <p>“Solución de conflicto”</p>	Ordinal	<p>Alto Medio Bajo</p>
		“Motivación”	<p>“Realización personal”</p> <p>“Reconocimiento de la aportación”</p> <p>“Responsabilidad”</p> <p>“Condiciones de trabajo”</p>	Ordinal	
		“Reciprocidad”	<p>“Aplicación del trabajo”</p> <p>“Cuidado del patrimonio institucional”</p> <p>“Retribución”</p> <p>“Equidad”</p>	Ordinal	
		“Participación”	<p>“Compromiso con la productividad”</p> <p>“Compatibilidad de interés”</p> <p>“Intercambio de información”</p> <p>“Involucrados en el cambio”</p>	Ordinal	

Variable 2: “Satisfacción laboral”

Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala Medición	Escala Valorativa
<p>La “Satisfacción laboral” es la valoración que cada individuo le da a su trabajo y está relacionada con su perspectiva para sí mismo. Esta evaluación puede originarse de las ideas individuales o de la interacción entre compañeros en el ambiente laboral. Puede referirse a las tareas cotidianas o a elementos específicos que los empleados valoran, sobre todo cuando se encuentran en un ambiente laboral positivo y feliz (28).</p>	<p>La finalidad es llevar a cabo una evaluación del personal de la central de esterilización, tomando en consideración la evaluación final que se basa en las respuestas obtenidas del cuestionario y el nivel de satisfacción. “El Cuestionario de satisfacción laboral”, tiene 36 ítems repartidos en siete dimensiones, será empleado (36).</p>	“Condiciones físicas o materiales”	<p>“Distribución física del ambiente”</p> <p>“Ambiente comfortable”</p> <p>“Comodidad del ambiente laboral”</p>	Ordinal	<p>Satisfacción Alta: 168 puntos a más.</p> <p>Satisfacción Parcial: 149 a 167 puntos.</p> <p>Satisfacción Regular: 112 a 148 puntos.</p> <p>Insatisfacción Parcial: 93 a 111 puntos</p> <p>Insatisfacción Alta: 0 a 92 puntos.</p>
		“Beneficio laboral”	<p>“Remuneración”</p> <p>“Expectativas económicas”</p>	Ordinal	
		“Políticas administrativas”	<p>“Reconocimiento de su labor por la institución”</p> <p>“Disgustos con horarios”</p> <p>“Normas de la institución”</p>	Ordinal	
		“Relaciones Interpersonales”	<p>“Entorno con compañeros de trabajo”</p> <p>“Relaciones personales con colegas”</p> <p>“Solidaridad en el ambiente de trabajo”</p>	Ordinal	
		“Desarrollo personal”	“Sentirse realizado”	Ordinal	
		“Desempeño de tareas”	<p>“Sentirse bien consigo mismo</p> <p>“Sentirse útil”</p>	Ordinal	
		Relación con la autoridad	<p>“Aburrimiento de trabajo”</p> <p>“Relaciones con sus superiores”</p> <p>“Valoración de su trabajo por su supervisor”</p>	Ordinal	

3.7 Técnicas e Instrumento de recolección de datos:

Variable 1: La Encuesta

Variable 2: La Encuesta

3.7.1 Descripción de los Instrumentos

3.7.1.2 Instrumento 1: Clima Organizacional

La herramienta que Mamani utilizó en el año 2023 se utilizará para medir la variable "Clima organizacional". Para determinar la calificación obtenida, primero unimos las hojas de respuestas y les asignamos una numeración consecutiva. Las respuestas que cumplen con el estándar tienen un valor de 1. Las erróneas recibirán una calificación de cero (0). Las respuestas que concuerdan con el modelo se anotan en la hoja de conteo. Esta matriz está formada por filas que se extienden desde la 1 hasta la 80, y que representan la totalidad de reflexiones del instrumento; cada columna tiene celdas que muestran cuántos instrumentos se aplicaron. El número de columnas que se emplean es igual al de participantes. Una suma horizontal de todos los unos presentes en las celdas se efectúa al final de la matriz o hoja de conteo. Luego, se calcula la media aritmética del total resultando en 80 promedios al concluir las operaciones. El resultado, estará entre uno o una fracción, siendo aceptable cuando el promedio es 0.6 o más. Para determinar el valor de cada variable, se suman los promedios de estos subconjuntos de respuestas. Ninguna categoría tendrá un valor mayor a 5. Se estima que un promedio de 3 es aceptable, dado que el máximo para cada variable es 5 puntos. Si los valores son menores a 3, se considera que la circunstancia no es satisfactoria (42).

3.7.2.2. Instrumento 2: Satisfacción laboral

“El cuestionario de satisfacción laboral” que utilizaré será de la autora Villajuan, del año 2023. Está compuesto por 37 ítems organizados en 7 dimensiones: condiciones materiales o físicas, política administrativa, beneficios laborales, circunstancias interpersonales, desarrollo personal, beneficio de tareas y relación con la autoridad. Las preguntas pueden responderse de acuerdo con las siguientes categorías, muy de acuerdo = 4, de acuerdo = 3, ni de acuerdo, ni en desacuerdo = 2, en desacuerdo = 1 y totalmente en desacuerdo = 0 (43).

Satisfacción Laboral	Puntaje	Puntaje estándar
Alta satisfacción	153-180	0-30
Parcial satisfacción	132-152	31-40
Regular satisfacción	108-131	41-59
Parcial insatisfacción	95-107	60-69
Alta insatisfacción	50-94	70 a más

3.7.3 Validación

3.7.3.1 Instrumento 1:

Para el análisis de la variable 1 que surge del estudio de Mamani en el año 2023, se realizó una revisión por parte de expertos al cuestionario diseñado. Se comprobó y autorizó su uso en estudios futuros. El Inventario de clima organizacional, posee una validez de constructo comprobada; $KMO = 0.871$ (42).

3.7.3.2 Instrumento 2:

El Cuestionario de satisfacción laboral de los profesionales de salud, ostenta una validez de constructo demostrada; $KMO = 0.723$ (43)

3.7.4 Confiabilidad

a) Confiabilidad de instrumento 1

Se utilizó el Alpha de Cronbach obteniéndose el valor de 0.990, evidenciando una confiabilidad alta (42)

b) Confiabilidad de instrumento 2

Se utilizó el Alfa de Cronbach se obtuvo 0.790, que es un valor significativo, lo que permite concluir que el instrumento presenta confiabilidad (43).

3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos

Después que este proyecto sea aprobado, se mandará al organismo pertinente la carta de presentación con el fin de conseguir su autorización para los instrumentos requeridos. La programación de las fechas para la utilización de los instrumentos se coordinará con la jefatura de la central de esterilización, siempre y cuando se obtenga la autorización necesaria. El personal de enfermería obtendrá el documento de consentimiento informado y las planillas para la evaluación. Los datos son codificados e ingresados en un documento de cálculo de Excel, posteriormente son trasladados al programa estadístico SPSS para llevar a cabo análisis descriptivos e inferenciales. Para la evaluación inferencial, se utilizará el análisis estadístico Rho de Spearman para examinar la relación entre las dos variables estudiadas. En lo que respecta al análisis descriptivo, se crearán tablas de frecuencias.

3.9 Aspectos éticos

Los principios éticos que se describen a continuación servirán de base única para este análisis.

Principio de autonomía: El personal de enfermería, después de estar enterada del estudio, firmará el consentimiento informado y que tenemos el compromiso de resguardar la confidencialidad de los datos obtenidos.

Principio de beneficencia: El fin primordial del estudio es optimizar la satisfacción laboral del personal de enfermería. Asimismo, se realizará el análisis con una perspectiva metodológica sólida y las conclusiones obtenidas serán relevantes, además de que las sugerencias serán de utilidad.

Principio de no Maleficencia: No se contempla ninguna acción que pueda afectar o dificultar la situación de las enfermeras, y se respetarán en todo momento las normas del comité de ética de la universidad.

Principio de justicia: No se permitirá que las personas en situaciones desfavorecidas sean explotadas; a todos los que participen en el estudio se les garantizará un trato justo, sin considerar su edad, raza, condición económica o etnia; las acciones necesarias se planificarán de forma adecuada y los recursos se usarán con eficiencia.

4. Aspectos Administrativos

ACTIVIDADES	2025		2026					
	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN
Identificar el problema								
Revisión de la bibliografía								
Redacción del problema y objetivos								
Plantear justificación								
Elaboración de la delimitación de la investigación								
Elaboración marco teórico (Antecedentes, bases teóricas de las variables, hipótesis)								
Justificación del marco metodológico (método, enfoque, tipo y diseño de la investigación. Población, muestra y muestreo)								
Conceptualización y operacionalización de variables								
Validación del instrumento para la recolección de datos								
Diseño del plan para procesar y analizar datos.								
Consideraciones éticas.								
Desarrollo los componentes administrativos								
Elaboración de las citas bibliográficas “Vancouver”.								
Anexos								
Revisión y aprobación del proyecto								
Sustentación								

Cronograma de actividades:

LEYENDA:

Ejecutadas



Por ejecutar

**4.1 Presupuesto:**

	Rubros	Unidad	Cantidad	Costo (S/.)	
				Unitario	Total
Servicios	Internet	Horas	300	2.00	600.00
	Tiempo	Hoja	200	2.00	400.00
	Encuadernación	Unidad	06	45.00	270.00
	Movilidad	Unidad	35	20.00	700.00
	Viáticos	Unidad	05	15.00	75.00
Recursos Humanos	Estadístico	Locación de servicios	01	500.00	500.00
	Asesor	Horas	06	100.00	600.00
	Digitador	Horas	05	60.00	300.00
	Sub-total				3445.00
Material	Papel bond	Millar	01	25.00	25.00
	Lapiceros	Unidad	10	3.00	30.00
	Archivadores	Docena	05	15.00	75.00
	Memoria USB	Unidad	02	25.00	50.00
	Folder	Unidad	05	3.00	15.00
	Subtotal				195.00

Presupuesto total

N°	Rubro	Monto, S/
1	Servicios y personal humano	3445.00
2	Materiales	195.00
	Monto total	3640.00

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización Mundial de la Salud. Situación de la Enfermería en el Mundo-2020: Resumen de Orientación [Internet]. 2021. [Consultado el 30 enero 2026]. Disponible en: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/332164>
2. Moradi T, Maghaminejad F, Azizi-Fini I. Quality of working life of nurses and its related factors. Nurs Midwifery Stud [Internet]. 2020;3(2) [Consultado el 30 enero 2026]. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.17795/nmsjournal19450>
3. Federico O, Díaz F, Carrasco M. Clima y satisfacción laboral como predictores de la felicidad en el trabajo en una muestra de funcionarios del sector salud mexicano. Contaduría y Administración. [Internet] 2024; 69 (4): p. 231-253. [Consultado el 27 de enero 2026]. Disponible en: <file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/Dialnet-ClimaYSatisfaccionLaboralComoPredictoresDeLaFelici-9418386.pdf>
4. Organización Panamericana de la Salud. Salud de los trabajadores. Plan de acción sobre la salud de los trabajadores [Internet] 2014. [Consultado el 30 enero 2026]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/temas/salud-trabajadores>
5. Hernández E, Medina X. Satisfacción laboral y ausentismo en el personal de enfermería de un hospital público de Monterrey. Revista de Enfermería del Instituto Mexicano del Seguro Social. [Internet]. 2020; 28(1): p.37-48. [Consultado 28 de enero 2026]. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=94017>

6. Benites L. Clima organizacional y calidad de atención de enfermería de un hospital nacional Lima. [Tesis para optar de grado de especialidad]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2024. Disponible en:
https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/10691/T061_44519598_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
7. Ministerio de Salud del Perú. Documento Técnico: Metodología para el estudio del clima organizacional. RM N° 623-2008/MINSA. [Internet]. Lima: MINSA; 2023. [Consultado el 29 de enero de 2026]. Disponible en: http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1096_DGSP267.pdf
8. Ministerio de Salud. (2025). Informe de evaluación institucional correspondiente al año 2024. Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización. Gobierno del Perú.
<https://www.minsa.gob.pe/Recursos/OTRANS/14Informes/pei/Informe-de-evaluacion-institucional-correspondiente-al-2024.pdf>
9. Carracedo P, Aguilera A. Relación entre satisfacción laboral y clima organizacional: un metaanálisis. Apuntes de Psicología. [Internet] 2021; 39(1): p.27-37. [Consultado el 29 de enero 2026] Disponible en:
https://openaccess.uoc.edu/bitstream/10609/147753/1/Alonso_psico_relacion.pdf
10. Chiang M, Hidalgo P, Gómez N. Efecto de la satisfacción laboral y la confianza sobre el clima organizacional, mediante ecuaciones estructurales. Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía [Internet]. 2021; 11(22): p. 347-362. [Consultado el 4 de enero 2026]. Disponible en: <https://doi.org/10.17163/ret.n22.2021.10>
11. Slideshare.Clase4justificación de la investigación. 2012. [Visto el 6 de marzo 2025]. Disponible en: <https://es.slideshare.net/slideshow/clase-4-justifiacion-de-la-investigacion/14651550>

12. Indra DO, Suswani A, Nurlina. Organización del clima con implementación de la satisfacción del personal de enfermería en RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja. Atención Integral de la Salud. 2025; [Consultado el 1 de marzo de 2026]. Disponible en: <https://www.ojs.stikespanritahusada.ac.id/index.php/chc/article/view/229>
13. Naranjo M. Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral con los trabajadores de atención primaria de salud. Pentaciencias [Internet] 2024; Vol. 6 (7). Disponible en: <https://editorialalema.org/index.php/pentaciencias/article/view/1355/1820>
14. Serewa K, Szpakow A. Satisfacción laboral del personal de enfermería y los determinantes del clima organizacional: perspectivas de los hospitales del Voivodato de Lublin. Enfermería en el siglo XXI. 2024; [Consultado el 1 de marzo de 2026]. Disponible en: <https://czasopisma.umlub.pl/piel21w/article/view/1154>
15. Zapatra C. Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital público. [Tesis de maestría] San Luis de Potosí: Universidad Autónoma; 2022. [Consultado el 29 marzo 2026]. Disponible en: <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/7516459>
16. Del Ángel E, Fernández C, Santes M, Fernández H, Zepeta D. Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. [Internet] México: Universidad Veracruzana; 2020. [Consultado el 29 de marzo 2026]. Disponible en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632020000300273
17. Ramírez I. Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería de un Hospital de Segundo Nivel. [Tesis para optar el grado de Maestro en Enfermería]. México: Universidad Nacional Autónoma de México; 2020. [Consultado el 05 de marzo 2026]. Disponible en: https://ru.dgb.unam.mx/handle/DGB_UNAM/TES01000804921

18. Campos V. Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en Profesionales de enfermería de un hospital Público. [Internet] Lima: Universidad Privada Norbert Wiener; 2022 [Consultado el 05 de marzo 2026] Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.13053/7200>
19. Meneses Tipe AL, Pérez Silva KR. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, Ayacucho 2022 [tesis de licenciatura]. Ayacucho: Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga; 2023. Disponible en: <https://repositorio.unsch.edu.pe/handle/UNSCH/5263>
20. Vásquez E. Clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería en el área de Emergencia en una Clínica, Lima 2021. [Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud] Lima: Universidad César Vallejo, 2022. [consultado 29 enero 2026] Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/84096>
21. 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 marzo de 2026]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47472>
22. Sánchez, CY. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud en tiempos del COVID-19. Hospital distrital Santa Isabel – 2020. [Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Lima: Universidad César Vallejo; 2020. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51227>
23. Chiavenato I. Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones. 2a ed. México: McGraw-Hill; 2009. Disponible en: <https://es.scribd.com/document/747175181/Comportamiento-Organizacional-Chiavenato>

24. Lewin K. Teoría de campo en las ciencias sociales. Nueva York: Harper & Row; 1951. Disponible en: <https://revistas.uned.es/index.php/comunitania/article/view/32364>
25. Litwin GH, Stringer RA. Motivación y clima organizacional. México: Trillas; 2008. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
26. Garcia M, Ibarra I. Diagnóstico de clima organizacional del departamento de educación de la Universidad de Guanajuato. Enciclopedia virtual [Internet] p. 7 [Consultado el 5 febrero 2026]. Disponible en: https://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/definicion_clima_organizacional.html
27. Ministerio de Salud. Comité Técnico de Clima Organizacional. Metodología para el estudio del clima organizacional: Documento técnico [Internet]. 2009; p.13[Consultado el 6 febrero 2026] Disponible en: https://bvs.minsa.gob.pe/local/minsa/1096_dgsp267.pdf
28. Fajardo G, Almache V, Alaya H. Clima organizacional en las instituciones de salud desde una perspectiva teórica. Revista científica UISRAEL [Internet]. 2020; 7(1): p. 1-2 [Consultado el 5 febrero 2026]. Disponible en: <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rcuisrael/v7n1/2631-2786-rcuisrael-7-01-00153.pdf>
29. Esquivel J, Martínez G, Silva F. Clima organizacional. Aspectos básicos de su origen y definición. Revista ciencias de la documentación [Internet]. 2020; 6(2): p.7-14 [Consultado el 6 febrero 2026]. Disponible en: <https://bcp.cienciasdeladocumentacion.cl/gallery/ART%204%20V0L6JULDIC2020.pdf>
30. Rodríguez N. Clima organizacional en satisfacción laboral: una revisión sistemática. RIDE. Revista Iberoamericana de Investigación y Desarrollo Educativo [Internet]. 2024. Disponible en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-74672023000200153&script=sci_arttext

31. Sandoval M. Conceptos y dimensiones del clima organizacional. [Internet] 2004: P. 86-87 [Consultado el 5 de febrero 2026] Disponible en: https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24151w/r_s11_02.pdf
32. Sandoval C, Bravo L, Muñoz G. Diseño de un instrumento que mide las dimensiones del clima organizacional en una empresa maquiladora en Mexicali. Universidad autónoma baja California. [Internet] 2021: p. 584-587 [Consultado el 4 febrero 2026] Disponible en: file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/47.+Sandoval_Bravo_Mu%C3%B1oz..pdf
33. O'Hara M, Burke D, Ditomassi M, Palan R. Assessment of Millennial Nurses' Job Satisfaction and Professional Practice Environment. The Journal of Nursing Administration. [Internet] 2019; 49(9): p. 411 – 417 [Consultado el 4 de febrero 2026] Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31437855/>
34. Palma S. “Elaboración y Validación de una Escala de Satisfacción Laboral SL – SPC para Trabajadores de Lima Metropolitana”. Teoría e investigación en Psicología Universidad Ricardo Palma, 2009, 9(1): p. 27 – 34 [Consultado el 5 febrero 2026]
35. Lifeder. “Rensis Likert: biografía, teorías, otros aportes, obras”. [Internet]. Revista Lifeder. 15 de diciembre de 2022. [Consultado el 05 febrero del 2026]. Disponible en: <https://www.lifeder.com/rensis-likert/>.
36. EM T. ¿Qué es el modelo de adaptación de Callista Roy? Una teoría innovadora para el cuidado de la salud. [Internet]. Estudios medicina. 2023 [Consultado el 06 de marzo 2026]. Disponible en: <https://www.estudiosmedicina.com/que-es-el-modelo-deadaptacion-de-callista-roy-una-teoria-innovadora-para-el-cuidado-de-la-salud/>

37. Sánchez F. Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria [Internet]. 2019 [Consultado el 06 de marzo 2026] Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v13n1/a08v13n1.pdf>
38. Sousa V, Driessnack M, Costa I. Revisión de Diseños de Investigación resaltantes para enfermería. [Internet]. 2007;15(3):173-9. [Consultado el 06 de marzo 2026] Disponible en: http://www.scielo.br/pdf/rlae/v15n3/es_v15n3a22.pdf
39. Hernández-Sampieri R, Fernández-Collado C, Baptista-Lucio M. Metodología de la investigación. 6th ed. México DF: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA; 2014.
40. Rodríguez A, Álvarez A, Sosa I, Bonet M, Van der Stuyft P. Inventario del clima organizacional como una herramienta necesaria para evaluar la calidad del trabajo. Rev Cubana de Higiene y Epidemiología, 2016. Disponible en: http://www.bvs.sld.cu/revistas/hie/vol_48_2_10/hie08210.pdf
<http://scielo.sld.cu/pdf/hie/v48n2/hie08210.pdf>
41. De la Cruz C, Clima organizacional y satisfacción laboral en el profesional de enfermería de la central de esterilización del Iren Centro, Huancayo 2022. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/server/api/core/bitstreams/31675b80-d332-4e21-b507-091bfe22603c/content>
42. Mamani N. Trabajo Academico. Clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería en central de esterilización de un hospital de Puno, 2023. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/server/api/core/bitstreams/5525e74d-281e-4886-aa45-d586dab0fb48/content>.

43. Villajuan E. Trabajo Academico. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de Enfermeria que labora en la central de esterilización de un hospital de nivel III. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/entities/publication/c1c04837-7252-4560-8fee-ce4aa78e461e>
-

ANEXOS

ANEXO I. MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	DISEÑO METODOLÓGICO
<p>GENERAL</p> <p>¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en la central de esterilización de un hospital de ESSALUD de Trujillo, 2025?</p> <p>ESPECÍFICO</p> <p>1. ¿Cuál es la relación entre la dimensión liderazgo y la satisfacción laboral del personal de enfermería en la central de esterilización de un hospital?</p> <p>2. ¿Cuál es la relación entre la dimensión motivación y la satisfacción laboral del personal de enfermería en la central de esterilización de un hospital?</p> <p>3. ¿Cuál es la relación entre la dimensión reciprocidad y la satisfacción laboral del personal de enfermería en la central de esterilización de un hospital?</p> <p>4. ¿Cuál es la relación entre la dimensión participación y la satisfacción laboral del personal de enfermería en la central de esterilización de un hospital?</p>	<p>GENERAL</p> <p>Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en la central de esterilización de un hospital.</p> <p>ESPECÍFICO</p> <p>1. Identificar como se relaciona la dimensión liderazgo y la satisfacción laboral del personal de enfermería en la central de esterilización de un hospital.</p> <p>2. Identificar como se relaciona la dimensión motivación y la satisfacción laboral del personal de enfermería en la central de esterilización de un hospital.</p> <p>3. Identificar como se relaciona la dimensión reciprocidad y la satisfacción laboral del personal de enfermería en la central de esterilización de un hospital.</p> <p>4. Identificar como se relaciona la dimensión participación y la satisfacción laboral del personal de enfermería en la central de esterilización de un hospital.</p>	<p>GENERAL</p> <p>Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en la central de esterilización de un hospital de ESSALUD de Trujillo, 2025.</p> <p>Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en la central de esterilización de un hospital de ESSALUD de Trujillo, 2025.</p> <p>ESPECÍFICO</p> <p>1. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión liderazgo y la satisfacción laboral del personal de enfermería en la central de esterilización de un hospital.</p> <p>2. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión motivación y la satisfacción laboral del personal de enfermería en la central de esterilización de un hospital.</p> <p>3. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión reciprocidad y la satisfacción laboral del personal de enfermería en la central de esterilización de un hospital.</p> <p>4. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión participación y la satisfacción laboral del personal de enfermería en la central de esterilización de un hospital.</p>	<p>VI</p> <p>Clima organizacional (CL)</p> <p>DIMENSIONES</p> <p>D1 Liderazgo D2 Motivación D3 Reciprocidad D4 Participación</p> <p>VD</p> <p>Satisfacción laboral (SL)</p> <p>DIMENSIONES</p> <p>D1 Condiciones físicas o materiales D2 Beneficios laborales D3 Políticas administrativas D4 Relaciones sociales D5 Desarrollo personal D6 Desempeño de tareas D7 Relación con la autoridad</p>	<p>Método de investigación: Hipotético-Deductivo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo de investigación: No experimental</p> <p>Diseño de investigación: No experimental, correlacional de corte Transversal.</p> <p>Población: 30 personal de enfermería</p> <p>Técnicas: Encuesta Variable 1: Clima Organizacional Variable 2: Satisfacción laboral</p> <p>Instrumentos Variable 1: Cuestionario de clima organizacional. Variable 2: Cuestionario de Satisfacción laboral</p>

Anexo 2 – Instrumentos
CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimada colega, le presento de manera continua dos encuestas que han sido diseñadas para analizar la conexión entre el ambiente laboral y la satisfacción de los trabajadores de enfermería en la central de esterilización de un hospital. Es importante destacar que sus respuestas serán completamente confidenciales, por lo que le pido que sea lo más sincera posible en sus respuestas.

La primera herramienta se utilizará para medir el clima organizacional. Le pido que lea detenidamente cada una de las siguientes afirmaciones y determine si son aplicables a su equipo de trabajo en la institución. Si considera que la afirmación es correcta, anote una V; de lo contrario, escriba una F.

PREGUNTAS	V	F
1. Mi jefe inmediato se preocupa por que entendamos bien nuestro trabajo		
2. El jefe no permite que otra persona del área lo ayude a organizar el trabajo		
3. La mayoría de trabajos en esta unidad exigen raciocinio		
4. En este hospital se busca que cada quien tome decisiones de cómo realizar nuestro trabajo		
5. El ambiente que se respira en este hospital es tenso		
6. La gente se esfuerza por cumplir sus obligaciones		
7. Con frecuencia los compañeros hablan mal de la institución		
8. Esta institución ofrece oportunidades de capacitación para todos		
9. Aquí las promociones carecen de objetividad		
10. En la práctica, este grupo rara vez logra alcanzar sus objetivos		
11. Los objetivos del departamento son congruentes con los objetivos del hospital		
12. Cuando necesitamos información de otra área del hospital, tardan en dárnosla		
13. La adopción de nuevas tecnologías no es bien aceptada		
14. La distribución del trabajo se hace en forma desorganizada		
15. Aquí se preocupan por mantener informado al personal de las nuevas técnicas relacionadas con el trabajo, esto con el fin de mejorar la calidad del mismo.		
16. Aquí todos los problemas se discuten de buena manera		
17. Generalmente, todos aportamos ideas para mejorar nuestro trabajo		
18. Con este trabajo me siento realizado profesionalmente		
19. En esta institución se premia a la persona que trabaja bien		
20. Los trabajadores de esta área no se sienten seguros del trabajo que tienen		

que hacer		
21. Las condiciones de trabajo son buenas son buenas		
22. Aquí uno se auto motiva para la realización del trabajo		
23. Realmente nos preocupa el prestigio de la organización		
24. Aquí se dan incentivos adicionales a los establecidos en el contrato de trabajo		
25. Las normas disciplinarias se aplican arbitrariamente		
26. Cuando hay un reto para el hospital todos los departamentos participan activamente en la solución		
27. Lo importante es cumplir con los objetivos del departamento o servicio, lo demás no interesa		
28. Generalmente cuando se va a hacer algo en el hospital, mi departamento es el último en enterarse		
29. Las iniciativas de los trabajadores no reciben respaldo de sus jefes		
30. Aquí la calidad del trabajo tiene que ser excelente		
31. A nuestro superior solo le podemos decir lo que quiere oír		
32. El superior sabe reconocer los trabajos de buena calidad		
33. No existe claridad de las funciones que cada uno debe desempeñar		
34. Casi nadie se esfuerza es cumplir con sus objetivos		
35. Cuando uno no sabe como hacer algo nadie le ayuda		
36. Cuando tenemos un problema en el trabajo nadie se interesa por resolverlo		
37. Existe poca libertad de acción para la realización del trabajo		
38. Existen grupos o personas, cuyas normas y valores, no favorecen al trabajo de la institución		
39. Aquí se ofrecen oportunidades de progreso a los buenos trabajadores		
40. Aquí únicamente están pendientes de los errores		
41. Aquí se despide a la gente con facilidad		
42. En general, el trabajo se hace superficial y mediocrementemente		
43. Casi nadie se esfuerza es cumplir con sus objetivos		
44. Tratamos con respeto a los usuarios de nuestro servicio		
45. Aunque haga bien su trabajo, nadie se lo reconoce		
46. Aquí cada departamento trabaja por su lado		
47. Las iniciativas de los trabajadores no reciben respaldo de sus jefes		
48. Periódicamente tenemos problemas debido a la circulación de chismes y rumores		
49. Aquí uno puede desarrollar un genio y creatividad		
50. En todo el hospital las diferentes áreas y servicios compiten más que trabajar juntos		
51. A menudo se inician trabajos que no se sabe por que se hacen		
52. Mi jefe no se preocupa por ofrecer ideas que mejoren la calidad de		

trabajo		
53. Los programas de capacitación son patrimonio de unos pocos		
54. En este hospital el personal con capacidad para enfrentar mayores desafíos es promovido		
55. Cuando hay un problema se deja pasar como si nada hasta que se olvida		
56. La dedicación en este departamento o servicio merece reconocimiento		
57. Toda decisión que se toma es necesario consultarla con los superiores antes de ponerla en práctica		
58. Todos nos preocupamos por hacer el trabajo con exactitud y orden		
59. La mayor parte de los trabajadores de este hospital nos sentimos satisfechos con el ambiente físico de nuestro departamento		
60. Defendemos, con energía el trabajo y la imagen de nuestro departamento o servicio		
61. El espíritu de equipo en este hospital es excelente		
62. Los recursos limitados de nuestro departamento los compartimos fácilmente con otros grupos del hospital		
63. Los que poseen información no la dan a conocer fácilmente		
64. En esta organización existen grupos que se oponen a todos los cambios		
65. Aquí se preocupan por mejorar constantemente las condiciones del trabajo		
66. Por lo general las personas que trabajan bien, son premiadas con un mejor trabajo en la organización		
67. Nosotros conocemos las metas de nuestra área de trabajo		
68. Cuando analizamos un problema las posiciones que adoptan mis compañeros no siempre son sinceras		
69. Normalmente se da un reconocimiento especial por el buen desempeño en el trabajo		
70. A mi jefe no le preocupa la calidad del trabajo		
71. A la gente le gusta hacerse cargo de los trabajos que es necesario realizarse		
72. En general, todos tratan con cuidado los bienes del hospital		
73. Aquí el trabajo solo lo hacen unos pocos		
74. Los empleados se sienten orgullosos de pertenecer a este hospital		
75. Unicamente al finalizar el trabajo es cuando se revisa este y sus resultados		
76. El desempeño de las funciones es correctamente evaluado		
77. Los diferentes niveles jerárquicos de la organización no colaboran entre ellos		
78. Aquí los departamentos o servicios viven en conflicto permanente		
79. Aquí la información esta concentrada en pocas personas		
80. Los niveles superiores no propician cambios positivos al hospital		

INSTRUMENTO 2

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Querida compañera, a continuación, les comparto el segundo cuestionario destinado a medir la satisfacción laboral del equipo de enfermería en la central de esterilización de un hospital. En este contexto, le pido que lea minuciosamente cada declaración y seleccione su respuesta de acuerdo a su perspectiva, según corresponda: Las opciones son: Totalmente de acuerdo (TDA), De acuerdo (DA), Neutral (N), En desacuerdo, Totalmente en desacuerdo (TDA).

ITEM	TA	A	T	D	TD
1. La distribución física del ambiente de trabajo faculta la realización de sus labores					
2. Su sueldo es bajo en relación a la labor que realizó					
3. El ambiente creado por sus compañeros es el ideal para desempeñar sus funciones					
4. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser					
5. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra					
6. Mi(s) jefe(s) es comprensivo(s)					
7. Me siento mal con lo que hago					
8. Siento que doy más de lo que recibo de la institución					
9. Me agrada trabajar con mis compañeros					
10. Mi trabajo me permite desarrollarse personalmente					
11. Me siento realmente útil con la labor que realizo					
12. Es grato la disposición de mi jefe cuando realizo alguna consulta sobre mi trabajo					
13. Es ambiente donde trabajo es confortable					
14. Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable					
15. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando					
16. Prefiero tomar distancia con las personas que trabajo					
17. Me disgusta mi horario					
18. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo					
19. Las tareas que realizo, las percibo como algo sin importancia					
20. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad de trabajo					

21. La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable					
22. Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas					
23. El horario de trabajo me resulta incómodo					
24. La solidaridad es una virtud característica de nuestro grupo de trabajo					
25. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo					
26. Mi trabajo me aburre					
27. La relación que tengo con mis superiores es cordial					
28. En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente					
29. Mi trabajo me hace sentir realizado profesionalmente					
30. Me gusta el trabajo que realizo					
31. No me siento a gusto con mi(s) jefe(s)					
32. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias (materiales y/o inmuebles)					
33. No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias					
34. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo					
35. Me siento complacido con la actividad que realizo					
36. Mi(s) jefe(s) valora el esfuerzo que hago en mi trabajo					

Anexo 3:

FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.

El presente documento contiene toda la información necesaria para poder decidir si usted es participe o no del proyecto de investigación titulado “Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería en la central de esterilización de un hospital de ESSALUD de Trujillo, 2026” además usted debe de comprender cuál es el propósito de este estudio, caso contrario podría comunicarse con el investigador por vía telefónica o creo electrónico que figura en este documento hasta que sus dudas sean resueltas.

Institución: Universidad Privada Norbert Wiener.

Nombre del investigador principal: Lic. Enf. Karina Figueroa Rengifo

Título del proyecto: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN LA CENTRAL DE ESTERILIZACIÓN DE UN HOSPITAL DE ESSALUD DE TRUJILLO, 2026**

Propósito del estudio: Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en la central de esterilización de un hospital

Participantes: Personal de enfermería

Participación: Si

Participación voluntaria: Si

Beneficios por participar: Ninguna

Inconvenientes y riesgos: Ninguna

Costo por participar: Ninguno

Remuneración por participar: Ninguno

Confidencialidad: Si

Renuncia: No aplica

Consultas posteriores: Si

Contacto con el investigador: celular 970002752. Email: kfire_79@hotmail.com

Declaración de consentimiento

Yo declaro haber leído y comprendido la información proporcionada, así mismo tengo

conocimiento del propósito del proyecto de investigación, así como la confidencialidad de mi identidad. Por tal motivo doy mi consentimiento a la participación del presente proyecto de investigación, en merito a ello firmo mi participación:

Nombre y apellidos:

D.N.I:

9% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 5%  Fuentes de Internet
- 2%  Publicaciones
- 9%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

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

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

Fuentes principales

- 5% Fuentes de Internet
- 2% Publicaciones
- 9% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

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

1	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-04-16	4%
2	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-04-01	2%
3	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-04-15	<1%
4	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-04-16	<1%
5	Trabajos entregados	uwiener on 2023-11-04	<1%
6	Trabajos entregados	uwiener on 2024-09-01	<1%
7	Trabajos entregados	uwiener on 2023-11-11	<1%
8	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-10-15	<1%
9	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-04-16	<1%
10	Publicación	Riveros Florez, Rhosver Dante. "Clima organizacional y desempeño docente en la...	<1%
11	Publicación	Ancco Aro, Luz Carmela. "Aplicación de la lista de cirugía segura de la enfermera ...	<1%