



Universidad  
**Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA**

**Trabajo Académico**

Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería de  
Central de Esterilización de un centro de salud público de Moyobamba, 2024

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

**Presentado por:**

**Autora:** Mauriola Mego, Norma

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0009-0003-4258-4817>

**Asesora:** Mg. Cabrera Espezua, Jeannelly Paola

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0001-8642-2797>

**Lima – Perú**

**2025**

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

Yo, NORMA MAURIOLA MEGO; egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Escuela Académica Profesional 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 DE CENTRAL DE ESTERILIZACIÓN DE UN CENTRO DE SALUD PÚBLICO DE MOYOBAMBA, 2024” Asesorado por el docente: Cabrera Espezua, Jeannelly Paola; DNI 48832154  
 ORCID **0000-0001-8642-2797** tiene un índice de similitud VEINTE 20% con código oid:14912:468278678 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  
 Norma Mauriola Mego

DNI: .....27711543.....



.....  
 Firma  
Cabrera Espezua, Jennelly Paola;  
 DNI: 48832154

Lima, 20 de.....junio ..... de.....2025...

## **DEDICATORIA**

Doy gracias a la divinidad por iluminar mi vida y por su constante presencia en cada uno de mis pasos, también, le agradezco por darle fuerza a mi corazón, velar por mi mente y por dirigir hacia mí todas aquellas personas que han sido mi apoyo y compañía constante en mi camino hacia el éxito de mi especialización.

A mis padres Ilda y Julio por ser pilares fundamentales de mi formación profesional personal como académica, por su incondicional apoyo con mucho cariño y amor; además, a mis hijos Lucia Ximena y Jorge Enrique, quienes son la razón de mi esfuerzo y dedicación para alcanzar con ello el desarrollo profesional y personal.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco al director de un centro de salud público de Moyobamba por brindarnos todas las facilidades para la aplicación del estudio de investigación; asimismo, a la coordinadora de enfermeros de la institución sanitaria la Lic. Martha Salas Rojas por su gentileza para realizar el cronograma y culminación del estudio.

A la Mg. Cabrera Espezua, Jeannelly Paola por su valioso aporte y asesoramiento académico en la realización de este trabajo; asimismo, a los enfermeros participantes de centrales de esterilización por su constancia al ser participe en esta etapa de formación académica muy importante para nuestro desarrollo personal y profesional.

## RESUMEN

**Objetivo:** Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería de central de esterilización de un centro de salud público de Moyobamba, 2024. **Métodos:** El método es hipotético-deductivo, enfoque cuantitativo, tipo aplicada, diseño no experimental y alcance descriptivo correlacional. La población estará conformada por el personal de enfermería que labora en la central de esterilización (N=20). Las técnicas de estudio serán las encuestas y como instrumentos el Cuestionario de clima organizacional ( $\alpha = 0.824$ ), y el Cuestionario de satisfacción laboral ( $\alpha = 0.820$ ). Además, se desarrollará una hoja de cálculo para analizar los datos de cada participante utilizando Microsoft Excel 2021 y SPSS 26.0. Asimismo, se analizarán las frecuencias y niveles mostrados en tablas y/o gráficos. Se utilizará la prueba de correlación de Spearman ( $R_h$ ) para determinar la relación entre las variables y calcular la prueba de hipótesis.

**Palabras clave:** *Clima organizacional, satisfacción laboral, personal de enfermería*

## ABSTRACT

**Objective:** To determine the relationship between the organizational climate and job satisfaction of the nursing staff of the sterilization center of a public health center in Moyobamba, 2024. **Methods:** The method is hypothetical-deductive, quantitative approach, applied type, non-experimental design and descriptive correlational scope. The population will be made up of the nursing staff working in the sterilization center (N = 20). The study techniques will be surveys and as instruments the Organizational Climate Questionnaire ( $\alpha = 0.824$ ), and the Job Satisfaction Questionnaire ( $\alpha = 0.820$ ). In addition, the data processing and analysis plan will be carried out for each of the participants using Microsoft Excel 2021 software and the SPSS Statistical Program version 26.0. Likewise, frequencies and averages reported in descriptive and inferential tables and/or figures will be analyzed; and to calculate the contrast of the hypothesis, the Spearman Correlation Test ( $R_{h0}$ ) will be applied to determine the relationship between the variables.

**Keywords:** *Organizational climate, job satisfaction, nursing staff*

## **1. EL PROBLEMA**

### **1.1. Planteamiento del problema**

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS), un clima organizacional favorable es fundamental para fortalecer la afiliación de los enfermeros con su organización y, en consecuencia, conduce a una prestación de servicios superior o de calidad; además, logra que los enfermeros tengan la capacidad de regular eficazmente las emociones que surge como factor crítico tanto en la satisfacción laboral como en la prestación de la calidad del servicio que logra motivar al enfermero, mejorar la moral y participación en la toma de decisiones, así como aumentar la creatividad, innovación e incrementar la productividad (1).

Tal como indica la Organización Panamericana de la Salud (OPS), la presencia de un clima organizacional positivo conduce a niveles más altos de compromiso organizacional, lo cual influye en las actitudes positivas de los enfermeros hacia una calidad en el servicio, así como logra un desempeño organizado favorable que hace posible que su entorno sea propicio para una atención de calidad que logre satisfacer las expectativas laborales tanto del proveedor de salud como de los pacientes; es decir, eleva su satisfacción laboral por obtener resultados de salud deseados y fundamental para lograr la cobertura sanitaria universal (2).

En este sentido el Ministerio de Salud del Perú (MINSA), sugiere que el clima organizacional es proporcionado por las percepciones de los miembros de una organización sobre el trabajo, su entorno, las relaciones entre las personas que la rodean y los valores y normas que afectan el trabajo para mejorar las cualidades que fomentan la satisfacción de los pacientes y el aumento de la satisfacción laboral debido a su rol de enfermería (3).

Por lo tanto, un clima organizacional deficiente puede tener una serie de efectos negativos en los trabajadores de salud como en los enfermeros y la organización en conjunto; conlleva a los rumores en el lugar de trabajo, generando así confusión y malentendidos, sobrecarga de trabajo, lo que genera una insatisfacción laboral y alta rotación del personal, falta de atención a las necesidades de los pacientes y/o usuarios y situaciones conflictivas entre compañeros lo que se traduce en un aumento del ausentismo y deserción laboral (4).

Actualmente existen esfuerzos continuos de calidad para identificar e implementar prácticas de atención sanitaria al paciente mejores y más efectivas en todas las instituciones, donde sugiere que la seguridad y calidad de la atención en hospitales pueden así mejorarse notablemente; sin embargo, a pesar de estos esfuerzos, muchos indicadores de calidad de la atención sanitaria en realidad han empeorado y la confianza en los hospitales y profesionales sanitarios continúa decayendo, trayendo consigo la insatisfacción laboral del enfermero (5).

De acuerdo con Soto et al, en el 2022, encontró que el clima organizacional fue desfavorable en 68.6% y la satisfacción laboral percibida fue regular en 68.8%; por lo tanto, un clima organizacional adecuado conduce a la innovación e inspiración del recurso humano dentro de la organización tiene un papel positivo en el logro de objetivos organizacionales, en consecuencia, les favorece en el cumplimiento de un servicio de calidad al paciente a su cargo, significa lograr el equilibrio adecuado en la prestación de los servicios de salud (6).

Al respecto, en el 2022, reportó en los profesionales de la salud presentaron un clima organizacional regular 95% y la satisfacción laboral regular 77.5%; donde el clima organizacional percibido en profesionales de la salud crea un vínculo entre líderes de la organización y organización misma, que sirve como medida de las percepciones individuales de organización trayendo consigo un compromiso en la calidad del servicio, en el momento

correcto, en la persona adecuada para obtener mejores resultados posibles mediante aceptación de condiciones de trabajo positivas y calidad de vida laboral satisfecha (7).

Como lo hace notar Serrano, en el 2022, evidenció en los enfermeros un clima organizacional por mejorar 57.6% y la satisfacción laboral adecuada un 98.9%; asimismo, un clima organizacional de enfermería se refleja en el objetivo de la organización misma para así desarrollar a su personal o empleados proporcionándoles buenos ambientes y condiciones de trabajo adecuados y apoyándolos para que puedan lograr la satisfacción laboral donde estos mejoran el compromiso profesional hacia la organización de salud (8).

De acuerdo con Benites, en el 2023, halló que el clima organizacional de enfermería fue favorable en 78.8% y la satisfacción laboral fue buena en un 53.8%; por ello, el efecto del clima organizacional positivo repercute considerablemente en la implicación o satisfacción laboral de las enfermeras para brindar así unos cuidados de calidad del servicio; además, el clima organizacional del enfermero influye positivamente en el compromiso organizacional a través de la mediación de la participación laboral de manera satisfecha (9).

En el estudio de Barrera, en el 2021, reportó que el clima organizacional de enfermería mayormente es desfavorable con un promedio del 50.4%, y la dimensión de "realización personal" es especialmente problemática, con un 41,2% de insatisfacción; asimismo, la satisfacción laboral en los enfermeros asistenciales se sitúan en un grado de moderado en un 49,6%, mientras que un 33,6% la considera baja, por lo que es importante abordar estas deficiencias en el entorno laboral para mejorar la satisfacción en el trabajo (10).

En la central de esterilización de un centro de salud público de Moyobamba, se encuentran confrontando dificultades como sobrecarga de trabajo, escaso personal y equipamiento, funcionamiento en un único turno y acuerdos contractuales insatisfactorios; además, el incremento de la demanda de pacientes trae consigo que la central de esterilización no se encuentre acondicionado satisfactoriamente, por lo que el proceso, control y distribución, materiales médicos e instrumental quirúrgico a los servicios asistenciales sea deficiente ocasionando un clima organizacional negativo y que el enfermero este insatisfecho.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería de central de esterilización de un centro de salud público de Moyobamba, 2024?

### **1.2.2. Problemas específicos**

¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería?

¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión diseño organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería?

¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión potencial humano y la satisfacción laboral del personal de enfermería?

### **1.3. Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería de central de esterilización de un centro de salud público de Moyobamba, 2024

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

Identificar la relación entre la dimensión cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería

Identificar la relación entre la dimensión diseño organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería

Identificar la relación entre la dimensión potencial humano y la satisfacción laboral del personal de enfermería

### **1.4. Justificación de la investigación**

En el presente estudio se basa en la importancia, relevancia y contribución a nivel teórico, metodológico y práctico de la investigación que se detalla a continuación:

#### **1.4.1. Teórica**

A nivel teórico, se justifica porque el estudio aporta los conocimientos científicos basándose en la teoría de adaptación de “Callista Roy” acerca del clima organizacional el cual

genere un ambiente de trabajo ágil y colaborativo en beneficio institucional y profesional, con sentido de pertenencia a la organización, así como sentimiento de realización personal; y la teoría de la satisfacción laboral de “Frederick Herzberg” enfocándose en la motivación, compartir y respetar los valores institucionales sanitarias, mediante relaciones positivas con los compañeros que pueden mejorar el compromiso y la satisfacción de los empleados y, en última instancia lograr un crecimiento organizacional sostenible a través de un clima positivo.

#### **1.4.2. Metodológica**

A nivel metodológico, se justifica porque servirá como referencial a seguir para otros estudios con similares temáticas con la contribución metodológica de su enfoque cuantitativo, tipo aplicada, corte transversal, diseño no experimental y alcance descriptivo correlacional; así como el aporte de sus instrumentos altamente validados y confiables para poder aplicarse.

#### **1.4.3. Práctica**

A nivel práctico, se justifica porque el estudio repercutirá en la praxis del enfermero mediante la identificación de falencias las cuales van a ser subsanadas mediante estrategias correctivas a través de una buena gestión administrativa en la institución de salud con la implementación del fomento de la comunicación, respeto, colaboración y reconocimiento; generando un clima emocional y psicológico colaborativo predominante dentro de la institución, teniendo la cualidad intangible del bienestar general, la motivación y la productividad conllevando a la prestación de la calidad de atención que maximice inclusivamente el bienestar del paciente por contar con una satisfacción laboral percibida del enfermero.

## **1.5. Delimitaciones de la investigación**

### **1.5.1. Temporal**

El tiempo para realizar el estudio será de 6 meses de julio a diciembre de 2024.

### **1.5.2. Espacial**

El central de esterilización de un centro de salud público de Moyobamba.

### **1.5.3. Población o unidad de análisis**

La población o unidad de análisis son el personal de enfermería asistencial.

## **2. MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes**

#### **2.1.1. Antecedentes internacionales**

Moran (11), en el 2022, en Ecuador, el estudio tuvo como objetivo establecer la asociación que existe entre el “clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería asistencial que labora en el Hospital General Norte de Guayaquil IESS CEIBOS”. Estudio hipotético-deductivo-cuantitativo-descriptivo-observacional-transversal-correlacional; aplicando la técnica de la encuesta y como instrumentos dos formularios tipo cuestionarios; teniendo una población y muestra censal conformada por los 45 enfermeros asistenciales. Los resultados del clima organizacional fueron nivel bueno 75%, malo 13% y regular 12%; asimismo, la satisfacción laboral de enfermería fue nivel alto 40%, medio 36% y bajo 24%. Las conclusiones fueron que el buen clima organizacional ejerce directa o indirectamente una influencia sobre la eficiencia y la productividad, así como en la satisfacción en el trabajo.

Cárdenas (12), en el 2021, en Colombia, el estudio de investigación tuvo como objetivo identificar la relación que existe entre “clima organizacional y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital de la ciudad de Villavicencio”. Estudio hipotético-deductivo-cuantitativo-descriptivo-observacional-transversal-correlacional; aplicando la técnica de la encuesta y como instrumentos dos formularios tipo cuestionarios; teniendo una población y muestra censal conformada por los 50 enfermeros asistenciales. Los resultados del clima organizacional fueron nivel regular 65%, malo 28% y bueno 7%; asimismo, la satisfacción laboral nivel satisfecho 60%, indiferente 30% e insatisfecho 10%. Las conclusiones del estudio fueron que el clima organizacional percibido por el enfermero regular repercute considerablemente en la capacidad de innovación y la satisfacción laboral.

Del Ángel et al (13), en el 2020, en México, el estudio tuvo como objetivo determinar la asociación que existe entre “clima organizacional y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería asistenciales que laboran en un hospital público de la ciudad de Veracruz”. Estudio hipotético-deductivo-cuantitativo-descriptivo-observacional-transversal-correlacional; aplicando la técnica de la encuesta y como instrumentos dos formularios tipo cuestionarios; teniendo una población y muestra censal conformada por los 182 enfermeros asistenciales. Los resultados del clima organizacional fueron por mejorar 56% y en proceso 44%; asimismo, la satisfacción laboral de enfermería fue nivel satisfactorio 53.8% y muy satisfactorio 46.2%. Las conclusiones del estudio fueron que el clima organizacional de enfermería estuvo por mejorar porque comprende aquellos factores como los estilos de liderazgo participativo, patrones de comunicación y cultura organizacional que juegan un papel importante en la configuración de las percepciones y experiencias de los enfermeros en el lugar de trabajo logra que la satisfacción laboral sea crucial para el éxito y productividad en la organización.

Peralta (14), en el 2020, en Bolivia, el estudio de investigación tuvo como objetivo analizar la relación que existe entre el “clima organizacional y satisfacción laboral en los profesionales de enfermería asistenciales que laboran en la Caja de la Banca Privada La Paz”. Estudio hipotético-deductivo-cuantitativo-descriptivo-observacional-transversal-correlacional; aplicando la técnica de la encuesta y como instrumentos dos formularios tipo cuestionarios; teniendo una población y muestra censal conformada por los 74 enfermeros asistenciales. Los resultados del clima organizacional fueron positivo 84%, neutro 15% y negativo 1%; asimismo, la satisfacción laboral nivel satisfecho 72%, indiferente 27% e insatisfecho 1%. Las conclusiones del estudio fueron que el clima organizacional positivo percibido por el profesional enfermero juega un papel fundamental en la configuración de las percepciones, así como en las actitudes y satisfacción laboral general de los enfermeros asistenciales dentro de una organización sanitaria a fin de fomentar un ambiente de trabajo resolutivo positivo.

Araya et al (15), en el 2020, en Chile, el estudio de investigación tuvo como objetivo interpretar la asociación que existe entre “clima organizacional y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería que laboran en un hospital público de Santiago de Chile”. Estudio hipotético-deductivo-cuantitativo-descriptivo-observacional-transversal-correlacional; aplicando la técnica de la encuesta y como instrumentos dos formularios tipo cuestionarios; teniendo una población y muestra censal conformada por los 110 enfermeros asistenciales. Los resultados del clima organizacional del enfermero nivel elevado 83% y promedio 17%; asimismo, la satisfacción laboral del enfermero fue nivel satisfecho 93% e insatisfecho 7%. Las conclusiones del estudio fueron que se ha demostrado que en un ambiente elevado de trabajo positivo los enfermeros están satisfechos en el trabajo con el clima de la organización en términos de una seguridad laboral general, entorno seguro, compromiso y cultura laboral.

### **2.1.2. Antecedentes nacionales**

Valderrama (16), en el 2023, en Chiclayo, el estudio tuvo como objetivo demostrar la relación que existe entre el “clima organizacional y desempeño laboral de enfermería que labora en el área de central de esterilización del Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo”. Estudio hipotético-deductivo-cuantitativo-descriptivo-observacional-transversal-correlacional; aplicando la técnica de la encuesta y como instrumentos dos formularios tipo cuestionarios; teniendo una población y muestra censal conformada por los 31 enfermeros asistenciales. Los resultados del estudio fue clima organizacional bueno 83.8%, regular 12.9% y malo 3.3%; asimismo, el desempeño laboral del profesional de enfermería bueno 93.5% y regular 6.5%. Las conclusiones fueron que el clima organizacional bueno conlleva a un desempeño exitoso donde el enfermero está satisfecho con la eficacia de la gestión en cuanto a la comunicación, respeto, utilización de habilidades, consideraciones, sugerencias y buena comprensión.

Idrogo (17), en el 2023, en Chiclayo, el estudio de investigación, tuvo como objetivo describir la asociación que existe entre el “compromiso organizacional y satisfacción laboral de enfermería que labora en el servicio central de esterilización de un hospital de Chiclayo”. Estudio hipotético-deductivo-cuantitativo-descriptivo-observacional-transversal-correlacional; aplicando la técnica de la encuesta y como instrumentos dos formularios tipo cuestionarios; teniendo una población y muestra censal conformada por los 33 enfermeros asistenciales. Los resultados del compromiso organizacional bueno 50%, regular 30.8% y malo 19.2%; asimismo, la satisfacción laboral satisfecho 48.5%, muy satisfecho 30.3% e insatisfecho 21.2%. Las conclusiones revelan un clima organizacional bueno fomenta una comunicación abierta, liderazgo solidario, oportunidades de crecimiento/desarrollo, altos niveles de satisfacción laboral; por el contrario, percibir un clima organizacional negativo repercute considerablemente en una comunicación ineficaz, liderazgo autocrático, falta de reconocimiento y de recompensa asociado con unos niveles más bajos de la satisfacción laboral y mayores tasas de rotación.

Canevaro (18), en el 2022, en Lima, el estudio tuvo como objetivo examinar la relación que existe entre el “clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería que labora en el área de central de esterilización del Hospital Regional Ica”. Estudio hipotético-deductivo-cuantitativo-descriptivo-observacional-transversal-correlacional; aplicando la técnica de la encuesta y como instrumentos dos formularios tipo cuestionarios; teniendo una población y muestra censal conformada por los 52 enfermeros asistenciales. Los resultados del estudio fue clima organizacional adecuado 51.9% e inadecuado 48.1%; asimismo, la satisfacción laboral fue de enfermería satisfecho 63.5% e insatisfecho 36.5%. Las conclusiones fueron que este trabajo de investigación ha demostrado que los enfermeros presentaron un clima organizacional adecuado lo cual repercute en la satisfacción laboral por lo que la mayoría de los enfermeros satisfechos con su labor asistencial logran mejores competencias en cuanto a las intervenciones de enfermería que sean de calidad y eficientes.

Castro (19), en el 2021, en Chiclayo, el estudio de investigación, tuvo como objetivo identificar la relación entre “clima organizacional y desempeño laboral de los profesionales de enfermería que laboran en el área central de esterilización de un hospital de Chiclayo”. Estudio hipotético-deductivo-cuantitativo-descriptivo-observacional-transversal-correlacional; aplicando la técnica de la encuesta y como instrumentos dos formularios tipo cuestionarios; teniendo una población y muestra censal conformada por los 33 enfermeros asistenciales. Los resultados del clima organizacional bueno 48.4%, muy bueno 48.4% y regular 3.2%; asimismo, la satisfacción laboral de enfermería muy eficiente 75.8% y poco eficiente 24.2%. Las conclusiones fueron que un clima organizacional positivo conduce a que los enfermeros estén menos estresados y quemados y, al mismo tiempo, un mayor estrés puede conducir a una menor satisfacción laboral y, por tanto, a un peor bienestar de los enfermeros; asimismo, el clima organizacional mostró una influencia significativa y positiva en la satisfacción laboral de los enfermeros asistenciales confirmando el proceso motivacional por el trabajo.

Cartagena et al (20), en el 2020, en Lima, el estudio tuvo como objetivo demostrar la relación entre el “clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en central de esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins”. Estudio hipotético-deductivo-cuantitativo-descriptivo-observacional-transversal-correlacional; aplicando la técnica de la encuesta y como instrumentos dos formularios tipo cuestionarios; teniendo una población y muestra censal conformada por los 75 enfermeros asistenciales. Los resultados clima organizacional por mejorar 87.3%, no saludable 7.9% y saludable 4.8%; asimismo, la satisfacción laboral fue parcial 42.9%, regular 27%, alta 20.6% y baja 9.5%. Las conclusiones del estudio fueron que el clima organizacional estuvo por mejorar y la satisfacción laboral del enfermero fue parcial lo que condiciona a que el clima organizacional, así como el compromiso organizacional tienen un efecto positivo en la satisfacción laboral, lo cual condiciona a que los enfermeros estén satisfechos por percibir un clima favorable.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Clima organizacional del personal de enfermería**

Para brindar el mejor servicio a los pacientes, además del trabajo en equipo, también requiere de un clima organizacional positivo y con el equipamiento necesario, tener una suministración de recursos materiales y de personal de enfermería. El clima organizacional es el conglomerado de las manifestaciones que dan identidad a la organización, afectan el comportamiento de los empleados y son percibidas por ellos, y que dominan la organización. En la formación del clima organizacional, los factores individuales, son efectivos y cualquier alteración en uno de estos factores puede hacer que el clima se afecte negativamente (21).

La existencia de un fuerte clima organizacional como requisito y resultado del servicio prestado en los centros hospitalarios genera un impacto positivo en los empleados y por tanto aumenta la calidad del servicio prestado. Las difíciles condiciones laborales del personal han hecho necesario crear un fuerte clima organizacional en estas instituciones. Los hospitales son estructuras complejas que brindan un servicio ininterrumpido, pueden incluir factores de riesgo físicos, químicos, biológicos, psicosociales y ergonómicos. Además de garantizar una prestación de servicios eficiente y eficaz garantizando la seguridad de los empleados, también es de gran importancia en aumentar la motivación y el rendimiento (22).

El clima organizacional está relacionado con la cultura organizacional, sin embargo, mientras que la cultura organizacional está relacionada con las creencias y expectativas de los empleados sobre la vida organizacional. El clima organizacional es un indicador de si estas creencias y expectativas se cumplen, esta se define como la totalidad de las percepciones y sentimientos generales de los empleados de una organización. Todo lo que

sucede en la organización puede cambiar significativamente la atmósfera en la organización y cómo se sienten los empleados acerca de la organización da la forma al mismo (23).

Los enfermeros saben que el tener un clima organizacional positivo es un elemento indispensable para la creatividad, tener elementos de un clima organizacional de apoyo, si bien apoya el surgimiento y desarrollo de la creatividad en la organización, las condiciones climáticas adversas obstaculizan la creatividad del enfermero y de la organización. Es un obstáculo importante para el éxito el estar laborando en un ambiente inadecuado, dependiendo de las condiciones negativas, puede perjudicar la atención y productividad (24).

Los enfermeros experimentan agotamiento, mayor intención de irse, desempeño laboral insatisfactorio y la productividad se verán afectadas notablemente si las condiciones del clima organizacional no es el idóneo. La enfermería es una disciplina y un grupo profesional que incluye el arte, la creatividad aparece como una necesidad para las organizaciones. Los enfermeros que desarrollan la atención, cumplen con conceptos, prácticas, procedimientos y estrategias poco ortodoxas y beneficiosas, necesariamente deben tener los recursos para poder desarrollar sus objetivos la atención de los pacientes (25).

En las organizaciones se las considera enfermeros creativos, ya que trabajan eficazmente en cada etapa de la atención sanitaria y en la escasez numérica o de dotación de personal, los enfermeros pueden asumir grandes responsabilidades, en beneficio del paciente, e incluso asumir la rienda de situaciones altamente estresantes y comprometedoras. Debido a la aparición de resultados incompatibles, enfermeros que asumen las tareas más básicas de servicios de salud, pueden pensar que el clima organizacional no es idóneo (26).

Estos profesionales constituyen el recurso humano indispensable y más importante del sistema operativo del centro hospitalario, por tanto, en la profesión de enfermería el clima donde laboran debe ser óptimo para alcanzar los objetivos trazadas en las políticas de la institución. También el enfermero debe adecuarse a las normas y cultura de la organización, ya que es indispensable reorientar los talentos en áreas críticas, para que se pueda lograr la excelencia con el fin de mejorar y desarrollar los resultados de los servicios prestados (27).

### **Teoría de la Adaptación de Callista Roy**

Según Roy menciona que es un modelo conceptual que es usado comúnmente en enfermería y crea una estructura para determinar las necesidades de adaptación de los seres humanos, familias y grupos y centrarse en el sistema adaptativo de los seres humanos. A la vez permite mimetizarse en los diversos entornos en las cuales los enfermeros pudieran encontrarse, y comprender las alteraciones del entorno. Esto incluye cuatro áreas de adaptación, estas son fisiológicas, autoestima, concepto de rol, función y dependencia (28).

Roy menciona que las relaciones humanas están estrechamente relacionadas, la salud y la enfermedad es muy importante para crear una estructura y disciplina en las prácticas de enfermería ya que el empeño de la enfermería es el humanismo. Si los enfermeros tienen conocimientos sobre teorías y modelos y utilizan estas teorías y modelos deliberadamente, los resultados podrían ser inesperados o negativos, las prácticas de enfermería están influenciadas por cuatro conceptos la salud, enfermedad, medio ambiente, y el humano (29).

Según Roy el subsistema regulador, es el tipo básico de proceso adaptativo, responde a través de canales de afrontamiento neuronales, químicos y endocrinos. Los estímulos del entorno interno y externo funcionan como entradas al sistema nervioso a través de los

sentidos y, por lo tanto, afectan el sistema endocrino, así como el equilibrio de líquidos, electrolitos y ácido-base. Esta información se canaliza de forma automática, produciendo todo el cuerpo una respuesta automática e inconsciente que ayuda al proceso adaptativo (30).

El segundo proceso adaptativo es el subsistema cognitivo, responde a través de cuatro canales cognitivos/sensoriales: el procesamiento de la información y de la percepción, aprendizaje, juicio y el manejo de las emociones. El procesamiento de la percepción y de información incluye las actividades de atención selectiva, como lo es la codificación y el uso de la memoria, incluye la imitación, el refuerzo y la percepción, el razonamiento incluye todas aquellas actividades de resolución de problemas y de la toma de decisiones (31).

**Dimensión 1: Cultura Organizacional:** Es el proceso por el cual la naturaleza de una institución es procesada y útil por la inteligencia y la creatividad, es un todo complejo que incluye conocimientos, creencias, moralidad, costumbres y hábitos. Incluye todo lo que una persona enseña para transmitirlo a quienes le sucedan, se refiere a la forma en que se realiza y lleva a cabo el trabajo, es una realidad abstracta que proporciona personalidad al individuo al mantener la estructura organizacional con reglas, y cubre todas las áreas (32).

Desde el estilo de trabajo de los enfermeros hasta el sistema jerárquico, ceremonias, celebraciones y sistema de recompensa-castigo, las organizaciones también tienen valores, principios, metas, y perspectivas. Este conjunto de creencias, y reglas constituye la cultura organizacional. A medida que las instituciones comienzan a sofisticarse y crear políticas enfocadas en la mejora de la atención se comprendió que el éxito no sólo se explica por elementos como la estructura, estrategias o tecnologías, sino en el personal enfermero (33).

Las instituciones de salud más allá de edificios concretos, programas, presupuestos anuales y muchas otras herramientas más, deben centrarse en aspectos que maximicen la cultura organizacional, y buscar soluciones en los seres humanos, y no tanto en los aspectos procedimentales. Esto último es importante, pero sin el grupo humano de calidad necesario el funcionamiento de la institución no podrá ser el adecuado, y mucho menos se podrá crear una cultura coherente con las políticas y que se alineen a los objetivos institucionales (34).

Caso especial es el centro de esterilización donde se suelen tratar los instrumentales, uniformes, e implementos varios, debido al alto riesgo de contaminación cruzada, esta área es esencial para la adecuada inocuidad. Los enfermeros encargados de tales instrumentos deben cumplir con el más estricto proceso de asepsia. De tal manera que una buena cultura organizacional orienta a los enfermeros sobre las buenas prácticas donde se cumplen estándares de proceso de tratamiento y desinfección, esto es fundamental para la no contaminación de agentes infecciosos para el personal sanitario como a los pacientes (35).

**Dimensión 2: Diseño Organizacional:** Proporcionar una atención de buena calidad es el objetivo principal de todo centro sanitario, los problemas de calidad de la atención y del buen clima organizacional se ven reflejado por una inadecuada estructura organizacional. En los hospitales se han relacionado con muchos aspectos del diseño también, ambientes que estén en malas condiciones, desde el mal diseño de habitaciones hasta la falta de ergonomía son factores que contribuyen a que los enfermeros se sientan insatisfechos (36).

No solamente es relacionado con la infraestructura, sino con las políticas de la institución, en la parte infraestructura desde los altos niveles de ruido hasta las largas distancias entre los puestos de enfermería y las habitaciones de pacientes. Un espacio y un entorno de trabajo bien diseñados pueden proporcionar mejoras significativas en los

resultados finales. El rendimiento económico y la productividad, así como en la satisfacción del paciente y del enfermero pueden incrementarse y mejorar con adecuadas directrices (37).

En la jefatura deben tener perspectivas y características basadas en el enfermero, es importante el desarrollo del pensamiento de gestión, de tal manera que se elabore las condiciones idóneas dentro de la institución. La situación de una organización puede estar enfocado en el perfeccionismo más que en lo situacional, esto es un error de concepción ya que no se enfoca en la administración de trabajadores y de infraestructura en conjunto. El diseño de la institución debe centrarse en la atención de flujos de trabajo optimizados (38).

En la jefatura se sabe que el área crítica es el centro de esterilización, es necesario que se tenga un diseño ergonómicamente aceptable, y tener un estándar de calidad y manejo adecuado del instrumental, e implementos sanitarios. Es decir, mantener los procesos de matar todas las formas de microorganismos, incluidas las esporas de bacterias resistentes. Los procesos de esterilidad, comenzando con la entrega de instrumentos contaminados del área de enfermería, es vital ya que se debe dar mantenimiento, embalaje, esterilización, y almacenamiento, en tal sentido asegurar el proceso dependerá de una buena gestión (39).

**Dimensión 3: Potencial Humano:** La gestión de recursos humanos es necesaria, y es competencia de la jefatura, ya que de allí se deriva a los profesionales de recursos humanos. Esta unidad es importante para la selección de los principales enfermeros en la cual se encuentran laborando en las centrales de esterilización dado su estatus de área crítica. Por todo ello, es necesario un equipo de gestión de los recursos humanos formado por expertos en la materia para aumentar la motivación y agilizar las relaciones, el potencial humano tiene múltiples valores mediante los cuales se define y expresa la organización (40).

Se deben comprender bien los valores y visiones que promueve la organización y ver si la fuerza de enfermería comparte la visión, visión y mística de trabajo, ya que esto derivará y definirá el trabajo conjunto. Los sistemas y hábitos de trabajo de la institución son parte de esta cultura y valores únicos, la gestión de recursos humanos realiza una planificación precisa de la fuerza laboral, contrata a los enfermeros cualificados necesarios para los puestos necesarios, los desarrolla gestiona y transfiere la cultura de la organización (41).

Además, el éxito en la contratación de enfermeros es la base del éxito de la institución, sin una fuerza laboral potente, áreas como la central de esterilizaciones pueden tener repercusiones graves. Dado que esta área dependerá el cumplimiento de la atención para los enfermeros y los pacientes, se hace necesario que se cuente con una cadena ininterrumpida de instrumentales, prendas, equipos de protección personal, completamente desinfectados, lo cual demandará el cumplimiento de protocolos de seguridad estrictos (42).

Por tal motivo el jefe de los enfermeros de las centrales de esterilización debe tener un seguimiento y control del personal, trabajará con el área de recursos humanos en la búsqueda del personal idóneo con experiencia en el manejo de dispositivos, e instrumentales reutilizables. El potencial humano debe tener los valores y la cultura organizacional, es decir, la lealtad y responsabilidades de los recursos humanos son los encargados de mantener los intereses y valores en todos los asuntos relacionados con sus empleados y la jefatura (43).

### **2.2.2. Satisfacción laboral del personal de enfermería**

Los centros hospitalarios son instituciones donde se reúnen miembros de diferentes profesiones con un determinado propósito, entre ellos están los enfermeros. Especialmente debido a los factores como el estrés intenso, la alta carga de trabajo, la atención a pacientes

terminales, por estos factores se afecta su bienestar y satisfacción. En las instituciones de salud, los enfermeros, que están en línea con el altruismo/valores altruistas y están apegadas internamente a la institución tienen una mayor carga de trabajo en sus áreas de atención (44).

Además del cumplimiento de sus responsabilidades profesionales, están las horas extras y el cubrir turnos por faltas laborales de sus colegas, esto afecta la satisfacción laboral, la salud física y mental. Afecta negativamente su satisfacción general con la vida, su insatisfacción laboral puede extenderse fuera del trabajo. La satisfacción de los enfermeros lo obtienen de brindar cuidado, tratamiento y motivación a lo largo de su vida laboral, incide en su motivación por la profesión y en su deseo de brindar los cuidados con devoción (45).

Esto está relacionado con sus actitudes y comportamientos respecto de su continuación de vida fuera del trabajo, si las condiciones laborales son adecuadas, la satisfacción laboral se manifiesta con relaciones laborales estables y con un compromiso institucional en la visión y su misión. La satisfacción laboral es una combinación de muchos deseos relacionados con el trabajo, puede considerarse como una actitud resultante de la totalidad y el equilibrio de experiencias adquiridas y las no deseadas de la organización (46).

La satisfacción laboral depende de las condiciones del trabajo (el trabajo en sí, la actitud de la jefatura) o de los resultados obtenidos del mismo (el salario, empleo y la seguridad). Es una evaluación personal del individuo a través del sistema de normas, valores, expectativas, así también consiste en reacciones internas desarrolladas contra las percepciones sobre el trabajo realizado y las condiciones laborales, también implica indiscutiblemente dinamismo y monitoreo de la jefatura general y del jefe de personal (47).

Los gerentes pueden lograr una alta satisfacción laboral de la fuerza de enfermería de vez en cuando, pero no pueden mantener la cuestión fuera de la vista durante mucho tiempo, lo cual requiere de una alta implicancia en asuntos de gestión de la fuerza laboral. Esta satisfacción puede desaparecer tan rápido como aparece, por lo que es necesario monitorearlo y protegerlo cuidadosamente con un plan de acción que replantee nuevas acciones cuando se muestre una disminución de la eficiencia y productividad, ya que está relacionado con las condiciones del entorno laboral que fomentan o no la satisfacción (48).

En tal sentido los enfermeros que labora en la central de esterilización deben contar con las facilidades y condiciones que propicien la satisfacción, generalmente refleja el grado en que se cumplen los ingresos o se superan las expectativas. En tal sentido representa una variedad de actitudes interrelacionadas, los enfermeros deben estar satisfechos con las principales demandas que exigen un trabajo así, como la igualdad salarial, las oportunidades de ascenso, el estilo del método de trabajo, condiciones aceptables de infraestructura (49).

Las condiciones que causan satisfacción son importantes como una adecuada rotación de la fuerza de enfermería y un nulo o mínimo ausentismo, la satisfacción está constantemente relacionada con la rotación de la fuerza laboral. La baja satisfacción aumenta la probabilidad de que los enfermeros dejen sus puestos de trabajo; la edad es un factor relevante, un enfermero a medida que envejece su satisfacción aumenta, mientras que colegas jóvenes se preocupan por la promoción, salario y en la búsqueda del ascenso (50).

Tener altas expectativas aumenta la probabilidad de estar insatisfecho, por ello el jefe de personal debe procurar enfermeros experimentados y que tengan compromiso con la visión de la institución. La central de esterilización es uno de los puntos neurálgicos más

importantes para la seguridad del personal sanitario, el cumplimiento debe ser riguroso y constantemente registrado. En cada uno de estos procesos requerirá que el personal de enfermería trabaje motivado para mantener la asepsia en toda la línea de esterilización (51).

### **Teoría de la Satisfacción Laboral de Frederick Herzberg**

Los factores que propician la satisfacción como el éxito, reconocimiento, aprecio, la naturaleza del trabajo realizado, tener autoridad y responsabilidad, tener oportunidades de avance y promoción, entre otras cualidades es producto de una adecuada satisfacción con el trabajo realizado y de la vida. Se puede considerar entre los factores motivacionales, el aumento del deseo de trabajar de los individuos, si estos factores no están presentes, el deseo de trabajar de los individuos puede disminuir drásticamente y la productividad mermar (52).

En la teoría de Herzberg menciona que los rasgos los cuales propician la satisfacción se encuentran en las condiciones laborales, el nivel salarial, nivel de felicidad en la vida privada, relaciones entre los subordinados y la condición de las relaciones con sus superiores en la organización, etc. Estos factores se denominan factores de higiene cuando están presentes los factores de higiene, se produce satisfacción laboral y puede motivar a los individuos a trabajar con mayor eficacia y mantener niveles de productividad elevados (53).

Si los factores de higiene son negativos (por ejemplo, las condiciones de trabajo no son muy buenas, la vida familiar no es muy saludable, la vida labor sin objetivos ni metas), el efecto motivacional desaparece con el paso del tiempo. Según Herzberg, si los factores de higiene son positivos, esto sólo será aceptado por los empleados y puede tener o no un efecto motivador. Se puede observar que los empleados que se sienten bien en su trabajo se refieren a los factores de higiene como el reconocimiento y el éxito, y la búsqueda de mejoras (54).

Empleados que se sienten mal se refieren a factores como las malas condiciones laborales y malos salarios, Herzberg sostiene que lo opuesto a la satisfacción no es la insatisfacción, eliminar los factores que causan insatisfacción a menudo puede no proporcionar satisfacción. Los factores de higiene o externos que conducen a la satisfacción laboral ayudan a reducir la insatisfacción sin embargo la jefatura debe elevar los estándares de calidad de vida y satisfacción para que el personal se identifique con la organización (55).

**Dimensión 1: Condiciones físicas y materiales:** Las condiciones ambientales negativas que se pueden observar en el ambiente hospitalario (como iluminación insuficiente, ruido, calor ineficaz, radiación, frío excesivo, calefacción deficiente, etc.). Así también falta de materiales utilizados, comunicación negativa y comportamiento violento de los miembros del equipo de enfermería. Como en todas las áreas del hospital la infraestructura debe contribuir en la logística, cumplir con los tiempos, la suministración y mantener la dotación de instrumental, dotación de EPP, vestimenta de pacientes, etc. (56).

Cuando las condiciones de trabajo y cuando la gestión muestra deficiencias aumenta la carga de trabajo y el nivel de estrés de los enfermeros como resultado de la falta de personal o que no se cumplan con los tiempos en el proceso. Condiciones como la educación inadecuada, la falta de seguridad laboral y la mala organización de los períodos de trabajo y descanso causan problemas en la vida laboral y la calidad de vida de los enfermeros, en tal sentido el jefe de la central de esterilización debe monitorear el desempeño del personal (57).

**Dimensión 2: Beneficios laborales y/o remuneraciones:** Las condiciones laborales en la enfermería mejoran continuamente, muchas instituciones ofrecen modelos de horarios flexibles que facilitan la combinación del trabajo y la vida privada. También suele haber

diferentes modelos de turnos para elegir, la flexibilidad en términos de jornada laboral es especialmente beneficiosa para los empleados con compromisos familiares u otros intereses, e incluso el poder tener más días de descanso haciendo horas adicionales (58).

Otra ventaja es el aumento salarial, y estos deben estar de acuerdo con la demanda de especialistas, en tal sentido los aumentos salariales regulares deben ser un atractivo para enfermeros de gran talento y capacidad. En cuanto las instituciones equiparen los salarios con otras organizaciones de salud, donde cuenten con enfermeros eficientes y talentosos, esto demuestra que existe aprecio y reconocimiento por la labor del enfermero, un salario adecuado es razón importante que aumenta el atractivo, motivación y la productividad (59).

**Dimensión 3: Relaciones sociales:** La competencia social en enfermería juega un lugar en la normativa de la institución hospitalaria, dado que las habilidades sociales son necesarias para la interacción con el medio ambiente donde los enfermeros de la centra de esterilización deben lidiar. A menudo se discute, especialmente en los hospitales, donde es necesario sistematizar el trabajo, que para poder disponer de mejor ambiente y condiciones de trabajo es bueno tener relaciones óptimas con los pares, directivos o jefatura y con la plana organizacional, es importante aún si está a cargo de personal y tenga que liderar (60).

Las habilidades sociales deben estar a la vanguardia a nivel de la jefatura, ya que el personal de enfermería toma en cuenta a quienes lo lideran y pueden tener una tendencia a la imitación de las conductas que propicien acciones positivas para la organización. También es importante las interacciones cotidianas entre los colegas, en cambio sí existe la competencia social se practica y se vive de forma transparente en el liderazgo, los enfermeros y todo el equipo podrían resolver mejor los conflictos y cooperar con más eficiencia (61).

**Dimensión 4: Políticas administrativas:** El centro de esterilidad es una estructura que como en toda la estructura de la organización hospitalaria tienen políticas administrativas que a la vez están amparadas con un mandato legal de garantizar la atención. De acuerdo con las políticas de la organización tienen acceso a los servicios del centro de esterilidad, a todo el personal de enfermería calificado y que cumpla con las acreditaciones necesarias del área en la medida que su estructura administrativa lo ponga a disposición (62).

Los flujos de trabajo y los requisitos de calidad han llevado a que el procesamiento estéril se ha convertido en una especialidad dentro de los servicios hospitalarios y de alto riesgo, dado las condiciones en la cual se reciben el instrumental, prendas de pacientes, EPPs, etc. Los responsables del diseño de políticas administrativas suelen requerir la ayuda de la jefatura general, los recursos humanos, el jefe de personal, e incluso contar con la opinión de los mismos enfermeros, con el objetivo de crear condiciones de trabajo adecuadas (63).

Se requiere conocimientos especializados, formación constante y una gestión moderna, que este ajuste a la búsqueda de resolver posibles conflictos derivados de la estructura de la institución. Estos profesionales se enfocan en eliminar cualquier vacío normativo en lo referente al tratamiento y preparación de los instrumentos y materiales de las áreas de enfermería. Una buena política permitirá que la central de esterilización asuma responsabilidad y control de la limpieza, desinfección y esterilización del instrumental, y se evite la propagación de agentes infecciosos por intermedio de la contaminación cruzada (64).

**Dimensión 5: Desarrollo personal:** Trabajar en un hospital requiere una gran responsabilidad, si se logra tener un buen desempeño puede representar un desarrollo de habilidades y talentos que pueden ser promovidos. La enfermería se basa en el cuidado

constante, y una de las diversas formas de contribuir con ese cuidado es apoyar a otras personas y tener un impacto positivo en sus vidas. Por ello la gratitud de quienes necesitan atención directa o indirectamente y de sus familiares permite el crecimiento personal (65).

El desarrollo personal debe contener objetivos profesionales y un plan realista de lo que debe hacer para llegar a donde quiere estar el enfermero, de hecho, tener objetivos en mente y tener metas inteligentes deben tener las condiciones como alcanzables, relevantes y basadas en el tiempo. Mediante la practica constante se puede ir mejorando nuevas habilidades, e incluso lograr automatismo, que permitan la realización de manera más eficiente, pero esto no significa tener cierta displicencia o cometer errores no forzados (66).

En la central de esterilización se debe mantener orientado y enfocado, en primera instancia el enfermero ganará experiencia, habilidades, destrezas, puede incluso liderar el grupo de colegas. A pesar de los horarios ocupados y las presiones en el trabajo, esto a su vez significará que se estará con mejores herramientas, se adquirirá una comunicación eficaz. Habrá posibilidades de enfrentar y superar desafíos, tomar mejores decisiones, el poder mantenerse en un nivel alto de desempeño y asensos, mejor remuneración etc. (67).

**Dimensión 6: Desempeño de tareas:** Es necesario que se delimite claramente las responsabilidades de las tareas dentro de la central de esterilización, se debe especificar que la central cuenta con tres áreas, el área sucia, limpia y el área estéril. Los enfermeros que entran a dicha área deben ingresar con sus respectivos EPPs, además se recibe todo el instrumental que ha sido utilizado en el área de enfermería, y del hospital. Otra de las tareas es realizar el conteo e inspección del instrumental asegurándose de que esté el paquete completo y que venga en buenas condiciones para después pasarlo al área de lavado (68).

Para ello en la mesa se sitúa un monitor de computadora donde se verificará el instrumental y se colocará con el fin de hacer el conteo del instrumental en una bandeja. Todo ello es monitoreado y programado entonces el instrumental trae una hoja con código de barra, donde se puede verificar su contenido y el lugar de procedencia y especificado todo el proceso de esterilización, es muy importante ya que la limpieza del instrumental es el primer paso del proceso de la esterilización se utiliza agua, y detergente enzimático (69).

**Dimensión 7: Relaciones con autoridades:** Una evaluación de la jefatura es una forma de medir o supervisar el trabajo de los subordinados, comúnmente la labor de verificación o supervisión se deja a los profesionales de recursos humanos y al jefe del personal de enfermería del área. De esto dependerá la idoneidad del personal, de cuan integro y enfocado se está con las políticas, visión y misión de la institución, manifestado en el desempeño, liderazgo, comunicación, gestión de equipos y resolución de problemas (70).

Por ello los profesionales encargados de la elección del talento humano valoraran las nuevas contrataciones, y evalúan continuamente al personal en general, debido al manejo constante e ininterrumpido de instrumental, este personal debe estar alineado a las políticas de la organización para un adecuado tratamiento del mismo. Debe haber comprensión con los mandos superiores, esta sintonía se logra manteniendo relaciones saludables, respetando la jerarquía, las normas y estatutos que faciliten una convivencia pacífica y en armonía (71).

## **2.3. Hipótesis de la investigación**

### **2.3.1. Hipótesis general**

Hi: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería de central de esterilización de un centro de salud público de Moyobamba, 2024

H0: No existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería de central de esterilización de un centro de salud público de Moyobamba, 2024

### **2.3.2. Hipótesis específicas**

Hi1: Existe relación significativa entre la dimensión cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería

Hi2: Existe relación significativa entre la dimensión diseño organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería

Hi3: Existe relación significativa entre la dimensión potencial humano y la satisfacción laboral del personal de enfermería

### **3. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Método de la investigación**

Es hipotético-deductivo porque se ocupa de formular una hipótesis basada en una teoría existente y luego diseñar una estrategia de investigación para su contrastación (72).

#### **3.2. Enfoque de la investigación**

Es cuantitativo porque se apoya en una recolección de datos numéricos con ayuda de los instrumentos que serán reportados estadísticamente en frecuencias y porcentajes (73).

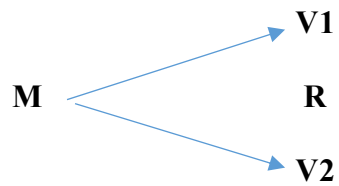
#### **3.3. Tipo de investigación**

Se utiliza porque se basa en la solución de un problema resuelto con base en la ciencia que se aplicará en la práctica, mejorando así su desarrollo científico de las teorías (74).

#### **3.4. Diseño de la investigación**

Es no experimental porque existe un grado diferente de control en el estudio; es decir, no se manipulan las variables no hay un grupo de control tan solo consiste en la observación; es descriptivo porque busca describir los factores clave de un problema, fenómeno, situación, suceso, acontecimientos, características o comportamientos de una población establecida; y correlacional porque tiene sentido porque se utiliza para saber su asociación cuando se quiere demostrar que dos variables observadas pueden correlacionarse sin una relación causal (75).

El diagrama representativo de la relación entre variables es:



Donde:

V1 : Clima organizacional

V2 : Satisfacción laboral

M : Personal de enfermería

R : Relación entre variables

### 3.5. Población, muestra y muestreo

La población del presente estudio estará conformada por el personal de enfermería que labora en la central de esterilización de un centro de salud público de Moyobamba; asimismo, dado que la población es finita no habrá muestra ( $N = 20$ ).

#### Criterios de inclusión:

- Personal de enfermería de un centro de salud público de Moyobamba.
- Personal de enfermería que labora en la central de esterilización.
- Personal de enfermería de ambos sexos, nombrados y contratados.
- Personal de enfermería que acepta participar voluntariamente.

#### Criterios de exclusión:

- Personal de enfermería con cargo administrativo.
- Personal de enfermería de vacaciones.
- Personal de enfermería con descanso médico.

### 3.6. Variables y operacionalización

Variable 1	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
V1 Clima organizacional	Éstas son las formas en las que interactúan los miembros de la organización, miembros individuales sin tener en cuenta ni consideración lo que los demás en ese lugar de trabajo (21)	Es el clima organizacional que percibe el personal de enfermería de central de esterilización de un centro de salud público de Moyobamba; según dimensiones de la cultura organizacional, diseño organizacional y potencial humano	Cultura organizacional	Conflicto y cooperación Motivación Identidad	Ordinal	Deficiente (34 – 68)
			Diseño organizacional	Toma de decisiones Remuneración Estructura		Regular (69 – 103)
			Potencial humano	Innovación Liderazgo Recompensa		Eficiente (104 – 136)

Variable 2	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
V2 Satisfacción laboral	Una actitud positiva derivada de la perspectiva de las experiencias del sujeto, basada en las implicaciones de las teorías de la tarea o del agente (44)	Es la satisfacción laboral que percibe el personal de enfermería de central de esterilización de un centro de salud	Condiciones físicas y materiales	Infraestructura del ambiente laboral Recursos necesarios del desempeño	Ordinal	Baja (36 – 84)  Media (85 – 133)  Alta (134 – 180)
		público de Moyobamba; según dimensiones	Beneficios laborales y/o remuneraciones	Sueldos conformes Beneficios laborales		
		condiciones físicas y materiales, beneficios laborales y/o	Relaciones sociales	Interrelación con mis compañeros Relaciones con directivos		
		remuneraciones, relaciones sociales, políticas administrativas, desarrollo personal, desempeño de tareas y relaciones con autoridades	Políticas administrativas	Trato en el ámbito laboral Normas institucionales		
			Desarrollo personal	Oportunidad de autorrealización Actividades realizadas en el trabajo		
			Desempeño de tareas	Valoración de las tareas cotidianas Supervisión de las tareas		
			Relaciones con autoridades	Apreciación valorativa del jefe Reconocimiento del jefe		

### **3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.7.1. Técnicas**

Las técnicas de estudio serán las encuestas a cada uno de los participantes del estudio.

#### **3.7.2. Descripción de instrumentos**

**Instrumento 1.** Cuestionario de clima organizacional; elaborado por Cartagena y Peña (76); en Lima, 2018; consta de 34 ítems, según dimensiones cultura organizacional (13 ítems), diseño organizacional (9 ítems), y potencial humano (12 ítems); cuya escala de medición será politómica con un puntaje de (nunca = 1, a veces = 2, frecuentemente = 3, siempre = 4); teniendo el valor final de la primera variable deficiente (34 – 68), regular (69 – 103) y eficiente (104 – 136).

**Instrumento 2.** Cuestionario de satisfacción laboral; elaborado por Cartagena y Peña (76); en Lima, 2018; consta de 36 ítems, según dimensiones condiciones físicas y materiales (5 ítems), beneficios laborales y/o remuneraciones (5 ítems), relaciones sociales (5 ítems), políticas administrativas (5 ítems), desarrollo personal (5 ítems), desempeño de tareas (5 ítems), y relaciones con autoridades (6 ítems); cuya escala de medición será politómica con un puntaje de (totalmente en desacuerdo = 1, en desacuerdo = 2, indeciso = 3, de acuerdo = 4, totalmente de acuerdo = 5); teniendo el valor final de la segunda variable baja (36 – 84), media (85 – 133) y alta (134 – 180).

#### **3.7.3. Validación**

La validez del instrumento lo realizó mediante el juicio de expertos evaluados por Cartagena y Peña (76), en el año 2018, mediante la aplicación de la Prueba de Aiken de las variables acerca del clima organizacional ( $p = 0.99$ ), y de la satisfacción laboral ( $p = 0.98$ ).

### **3.7.4. Confiabilidad**

La confiabilidad del instrumento lo realizó mediante la prueba piloto a una muestra pequeña de otra población de estudio con las mismas características que son evaluados por Cartagena y Peña (76), en el año 2018, reportados en el Coeficiente Alfa de Cronbach de las variables acerca del clima organizacional ( $\alpha = 0.824$ ), y de la satisfacción laboral ( $\alpha = 0.820$ ).

### **3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos**

Una vez finalizada la recolección de datos, se entrega el instrumento a cada participante y se continúa con la codificación utilizando paralelamente el software estadístico Microsoft Excel 2021 y SPSS v 26.0, por lo que se analizan las frecuencias y se presentan en tablas y figuras descriptivas, y para medir la reducción de hipótesis se utiliza la Prueba de Correlación de Spearman ( $R_{h0}$ ) para determinar la relación entre las variables.

### **3.9. Aspectos éticos**

Será revisado por el Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener y los Principios Belmont de independencia, beneficencia, no maleficencia y honestidad.

Independencia. La decisión del personal de enfermería de participar en este estudio se respetará mediante la firma del formulario de consentimiento informado.

Bondad. La capacitación ayuda al personal de enfermería a crear una cultura organizacional positiva que genera una alta satisfacción laboral.

No hay daño. La capacitación no perjudica al personal de enfermería, ya que deben completar dos cuestionarios con sinceridad.

Justicia. El personal de enfermería está protegido contra la discriminación por motivos de género, raza, edad, condición social, creencias o ideología política.

#### 4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

##### 4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	TIEMPO	2024				
	AGO	SET	OCT	NOV	DIC	
1. Planteamiento del problema						
2. Formulación del problema						
3. Objetivos de la investigación						
4. Antecedentes						
5. Base Teórica						
6. Metodología de la investigación						
7. Población, muestra y muestreo						
8. Técnicas e instrumentos						
9. Descripción de Procesamiento						
10. Aspectos éticos						
8. Entrega del Proyecto						

## 4.2. Presupuesto

<b>RECURSOS HUMANOS</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Costo Unitario</b>	<b>Costo Total</b>
<b>Enfermera(o)</b>	10 horas	100.00	1000.00
<b>Estadístico</b>	10 horas	150.00	1500.00
<b>Secretaria</b>	10 horas	20.00	200.00
<b>RECURSOS MATERIALES</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Costo Unitario</b>	<b>Costo Total</b>
<b>Papel Bond A4 80 grs.</b>	1 millar	25.00	25.00
<b>Tinta</b>	2 cartuchos	100.00	200.00
<b>Folder</b>	10	1.00	10.00
<b>EQUIPOS</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Costo Unitario</b>	<b>Costo Total</b>
<b>Internet</b>	200 horas	1.00	200.00
<b>IMPRESIONES</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Costo Unitario</b>	<b>Costo Total</b>
<b>Hojas</b>	1,000 impresión	0.10	100.00
<b>MOVILIDAD</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Costo Unitario</b>	<b>Costo Total</b>
<b>Pasajes</b>	100 pasajes	1.00	100.00
<b>SUB TOTAL</b>	<b>S/. 2,700.00 + 235.00 + 200.00 + 100.00 + 100.00</b>		
<b>TOTAL</b>	<b>S/.3,335.00</b>		

## 5. REFERENCIAS

1. Organización Mundial de la Salud. Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS. Contextualización, prácticas y literatura de apoyo. [Internet]. Ginebra: OMS; 2020. [Consultado el 10 de diciembre de 2024]. Disponible en: [https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/44466/9789243500249\\_spa.pdf](https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/44466/9789243500249_spa.pdf)
2. Organización Panamericana de la Salud. Salud de los trabajadores. [Internet]. Washington: OPS; 2023. [Consultado el 10 de diciembre de 2024]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/temas/salud-trabajadores>
3. 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 10 de diciembre de 2024]. Disponible en: [http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1096\\_DGSP267.pdf](http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1096_DGSP267.pdf)
4. Arancibia K. Determinación del clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud del Centro de Salud Concepción. Huancayo: Universidad Continental; 2023. [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/13007/8/IV\\_FCS\\_504\\_TE\\_Arancibia\\_Huali\\_2023.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/13007/8/IV_FCS_504_TE_Arancibia_Huali_2023.pdf)
5. Loaiza E, Salazar P, Espinoza L, Lozano M. Clima organizacional en la administración de empresas: Un enfoque de género. Revista Científica Mundo de la Investigación y Conocimiento. [Internet]. 2019; 3(1):03-25. [Consultado el 10 de diciembre de 2024]. Disponible en: <https://www.recimundo.com/index.php/es/article/view/354/pdf>
6. Soto J, Ortega A, Huapalla B, Abarca Y. Clima organizacional y calidad de atención del profesional de la salud de un Centro de Salud de Huánuco. Revista Cubana de Enfermería. [Internet]. 2022; 38(2):1-14. [Consultado el 10 de diciembre de 2024]. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/enf/v38n2/1561-2961-enf-38-02-e5154.pdf>

7. Quispe T. Clima organizacional y calidad de atención de salud en un hospital nacional de Lima. [Tesis para optar de grado de especialidad]. Lima: Universidad César Vallejo; 2023. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/113431/Quispe\\_OT-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/113431/Quispe_OT-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
8. Serrano L. Clima organizacional y calidad de atención del profesional de enfermería en un hospital público de Cusco. [Tesis para optar de grado de especialidad]. Lima: Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/97759/Serrano\\_ELC-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/97759/Serrano_ELC-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
09. 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\\_44519598M.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/10691/T061_44519598M.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
10. Barrera J, Quiroz S, Delgado J. Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores del área asistencial de un Hospital II- E de San Martín. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinaria. [Internet]. 2021; 5(5):8615-8654. [Consultado el 10 de diciembre de 2024]. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/943>
11. Moran B. Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de salud del área de emergencia del Hospital General Norte de Guayaquil IESS Ceibos. [Tesis para optar de grado de especialidad]. Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil; 2022. Disponible en: <https://anon.to/nQCH0D>

12. Cárdenas A, Moncada M. Clima organizacional y satisfacción laboral de enfermería en el Hospital de la ciudad de Villavicencio. [Tesis para optar de grado de especialidad]. Bogotá: Universidad Cooperativa de Colombia sede Villavicencio; 2021. Disponible en: <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/918d5cba-3f20-4d29-ad00-3d9e5e9cb233/content>
13. Del Ángel E, Fernández C, Santes M, Fernández H, Zepeta D. Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de salud. Revista Enfermería Universitaria. [Internet]. 2020; 1(3):273-283. [Consultado el 10 de diciembre de 2024]. Disponible en: <https://www.scielo.org.mx/pdf/eu/v17n3/2395-8421-eu-17-03-273.pdf>
14. Peralta H. Clima organizacional y satisfacción laboral en los profesionales de enfermería de la Caja de la Banca Privada La Paz. [Tesis para optar de grado de especialidad]. La Paz: Universidad Mayor de San Andrés; 2020. Disponible en: <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/11211/PMHG.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
15. Araya M. Satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile. Revista Médica Risaralda. [Internet]. 2020; 25(2):84-89. [Consultado el 10 de diciembre de 2024]. Disponible en: <https://revistas.utp.edu.co/index.php/revistamedica/article/view/19311/16304>
16. Valderrama A. Clima organizacional en los trabajadores de salud de Central de la Escuela Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo de Chiclayo. [Tesis para optar de grado de especialidad]. Chiclayo: Universidad San Martín de Porres; 2023. Disponible en: [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/11889/valderrama\\_gaj.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/11889/valderrama_gaj.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
17. Idrogo Z. Compromiso organizacional y satisfacción laboral del personal que labora en el servicio Central de Esterilización de Chiclayo. [Tesis para optar de grado de especialidad].

- Chiclayo: Universidad César Vallejo; 2023. Disponible en: <https://anon.to/mKAiNm>
18. Canevaro M. Clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería de esterilización del Hospital Regional Ica. [Tesis para optar de grado de especialidad]. Lima: Universidad de San Martín de Porres; 2022. Disponible en: <https://anon.to/2cQROQ>
  19. Castro G. Clima organizacional y desempeño laboral de los profesionales de enfermería que laboran en el área central de esterilización de un hospital de Chiclayo. [Tesis para optar de grado de especialidad]. Chiclayo: Universidad César Vallejo; 2021. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/96556>
  20. Cartagena Y, Peña J. 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. [Tesis para optar de grado de especialidad]. Lima: Universidad Nacional del Callao; 2020. Disponible en: <https://anon.to/AkPmMX>
  21. Allen A, Robinson J, Stewart M. Calidad de la atención sanitaria: un análisis conceptual. *Journal Nursing Forum*. [Internet]. 2020; 52(4):377-386. [Consultado el 10 de diciembre de 2024]. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28407249/>
  22. Raghu S, Linus B. El impacto del clima organizacional en el bienestar y el desempeño de los profesionales de la salud: una revisión sistemática integral del lugar de trabajo de la atención médica moderna y futuras, agendas de investigación. *Journal of Research in Business and Management*. [Internet]. 2024; 12(1):8-21. [Consultado el 10 de diciembre de 2024]. Disponible en: <https://anon.to/n5avLL>
  23. Abdelrazek F. Cuestiones laborales y clima organizacional: su efecto en la satisfacción de las enfermeras. *Egyptian Journal of Health Care EJHC*. [Internet]. 2020; 11(2):1215-1225. [Consultado el 10 de diciembre de 2024]. Disponible en: <https://anon.to/XMDOxn>
  24. Hossny E, Alotaibi H, Mahmoud A, Elcokany N, Seweid M, Aldhafeeri N, Abdelkader A, Elhamed S. Influencia de la percepción de las enfermeras sobre el clima organizacional y las

- conductas tóxicas de liderazgo en la intención de quedarse. *International Journal of Nursing Studies Advances*. [Internet]. 2023; 5(1):1-12. [Consultado el 10 de diciembre de 2024]. Disponible en: <https://anon.to/lidxc1>
25. Xiaojing Ch, Xiaohui X. La asociación entre el clima organizacional y los factores relacionados con el trabajo entre las enfermeras. [Tesis para optar de grado de especialidad]. Gävle-Lishui: Universidad de Gävle – Universidad de Lishui; 2022. Disponible en: <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1666070/FULLTEXT01.pdf>
26. Yamassake R, Baptista P, Albuquerque V, Rached Ch. Satisfacción laboral vs clima organizacional: estudio transversal en profesionales de enfermería brasileños. *Revista de Enfermería UERJ*. [Internet]. 2021; 29(6):1-7. [Consultado el 10 de diciembre de 2024]. Disponible en: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2022/02/1354540/satisfacao-no-trabalho-en.pdf>
27. Pérez E, Marqués C, Pimentel M, Cordeiro G, Göttems L, Baixinho C. Desafíos relacionados con el clima organizacional del equipo de enfermería en un hospital público - percepción de los enfermeros. *Ciência & Saúde Coletiva*. [Internet]. 2024; 29(5):1-10. [Consultado el 10 de diciembre de 2024]. Disponible en: <https://anon.to/IxqZ9X>
28. Garcia E. Aplicación del modelo de Callista Roy como herramienta de adaptación al estrés. Ambato: Universidad Técnica de Ambato; 2023. <https://anon.to/hJXNd>
29. Alvarado M, Venegas B, Salazar A. Aplicación del Modelo de Adaptación de Roy en el contexto comunitario. *Revista Cuidarte*. [Internet]. 2023; 14(3):1-14. [Consultado el 10 de diciembre de 2024]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/3595/359576405007/html/>
30. Ramírez V. Cuidado de enfermería basado en el modelo de Sor Callista Roy para la adaptación de padres y/o cuidadores de niños diagnosticados con algún tipo de epilepsia. [Tesis para optar de grado de especialidad]. Bogotá: Universidad de Ciencias Aplicadas y

- Ambientales U.D.C.A; 2022. Disponible en: <https://anon.to/hBGLtz>
31. García E, Cusme N. Aplicación del modelo de Callista Roy como herramienta de adaptación al estrés. *Brazilian Journal of Health Review*. [Internet]. 2023; 6(1):1832-1854. [Consultado el 10 de diciembre de 2024]. Disponible en: <https://anon.to/OWcOIB>
  32. Ministry of Health and Social Services. Directrices del departamento de servicios centrales de esterilización. Windhoek: MHSS; 2023. Disponible en: <https://anon.to/uRdK39>
  33. Hu T, Huang J, Jiang S, Hu R, Huang Y, Pan W, Yi L. Mejora e implementación del programa de capacitación del departamento central de suministros estériles basado en la investigación. *BMC Nursing*. [Internet]. 2024; 23(184):1-9. [Consultado el 10 de diciembre de 2024]. Disponible en: <https://anon.to/nSIq3z>
  34. Ministry of Health & Family Welfare. Directrices para el suministro estéril, departamento de esterilización (CSSD) y lavandería mecanizada. Nueva Delhi: MHFW; 2022. Disponible en: <https://anon.to/Ba66ob>
  35. Yang L, Xun Q, Xu J, Hua D. Aplicación del modo de mejora de la gestión de defectos según el estándar internacional de la Joint Commission. *Annals of Translational Medicine*. [Internet]. 2022; 10(3):1-11. [Consultado el 10 de diciembre de 2024]. Disponible en: <https://atm.amegroups.org/article/view/87766/pdf>
  36. Jing W, Mu Y, Cai Y. Índice sensible a la calidad de la gestión del Departamento Central de Suministros Estériles (CSSD). *Annals of Palliative Medicine*. [Internet]. 2022; 11(6):2050-2060. [Consultado el 10 de diciembre de 2024]. Disponible en: <https://apm.amegroups.org/article/view/96397/pdf>
  37. En-Naaoui A, Kaicer M, Chaouki W, Mimouni M, Aguezzoul A. Riesgos de gestión sanitaria en países en desarrollo. *Perioperative Care and Operating Room Management*. [Internet]. 2024; 35(1):10-20. [Consultado el 10 de diciembre de 2024]. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S2405603024000165>

38. Padilha C, Rocha A, dos Santos D, Yamamoto S, Rambo R, Cassaro B. Desarrollo de liderazgo de estudiantes de enfermería en un centro de material y esterilización. *Revista Gaúcha de Enfermagem*. [Internet]. 2021; 42(1):1-6. [Consultado el 10 de diciembre de 2024]. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/rgenf/a/vTR5CMDpDwflPp3znbrqfKC/?format=pdf&lang=en>
39. Panta G, Richardson A, Shaw I, Cooper P. Cumplimiento de los hospitales públicos de atención primaria y secundaria con las prácticas estándar para reprocesamiento y la esterilización con vapor de dispositivos médicos reutilizables en Nepal. *BMC Health Services Research*. [Internet]. 2020; 20(923):1-13. [Consultado el 10 de diciembre de 2024]. Disponible en: <https://anon.to/HUo1M9>
40. Kumar M, Kumari S, Singh R, Kumar S, Prasad A. Esterilización: un estudio de conocimientos, actitudes y prácticas entre el personal de un hospital de atención terciaria. *Asian Pacific Journal of Health Sciences*. [Internet]. 2021; 8(1):84-86. [Consultado el 10 de diciembre de 2024]. Disponible en: <https://anon.to/5dSNj4>
41. Chen H, Liu J, Zhang M. Incidencia de eventos adversos en el departamento de la central de esterilizaciones de Suministros: una retrospectiva de un solo centro. *Risk Management and Healthcare Policy*. [Internet]. 2023; 1(16):1611-1620. [Consultado el 10 de diciembre de 2024]. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC10443689/pdf/rmhp-16-1611.pdf>
42. Soni K. Esterilización y desinfección en hospitales. *World Journal of Pharmaceutical and Life Sciences*. [Internet]. 2022; 8(12):71-77. [Consultado el 10 de diciembre de 2024]. Disponible en: [https://www.wjpls.org/admin/assets/article\\_issue/87112022/1669721962.pdf](https://www.wjpls.org/admin/assets/article_issue/87112022/1669721962.pdf)
43. Gökalp E, Sancı E. Sólida planificación de capacidad para el departamento de esterilización de un hospital. *International Journal of Production Research*. [Internet]. 2023; 61(3):726-

283. [Consultado el 10 de diciembre de 2024]. Disponible en: <https://anon.to/f24fld>
44. Neves C, Ferreira T. Evaluación de la satisfacción laboral del enfermero por áreas de prestación de cuidados. *Revista da Escola de Enfermagem*. [Internet]. 2021; 55(1):1-9. [Consultado el 10 de diciembre de 2024]. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/reensp/a/YCCVWMZwgnz6jzQxKsXnf5P/?format=pdf&lang=en>
45. Saldanha R, Santos P, Dias A, Dusek P, Lopes A. La percepción de los profesionales de enfermería que trabajan en un departamento central de suministros estériles. *Advances in Preventive Medicine*. [Internet]. 2022; 1(1):1-8. [Consultado el 10 de diciembre de 2024]. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9020992/pdf/APM2022-1023728.pdf>
46. Alayoubi M, Arekat Z, Al Shobaki M, Abu-Naser S. El impacto del estrés laboral en el desempeño laboral entre el personal de enfermería del Hospital Al-Awda. *Sciendo Foundations of Management*. [Internet]. 2022; 14(2):89-110. [Consultado el 10 de diciembre de 2024]. Disponible en: <https://intapi.sciendo.com/pdf/10.2478/fman-2022-0006>
47. Bellizzi S, Padrini S. Informe de la encuesta de satisfacción entre enfermeras de servicios de salud pública en Puerto Said. *BMC Nursing*. [Internet]. 2021; 20(1):1-5. [Consultado el 10 de diciembre de 2024]. Disponible en: <https://bmcnurs.biomedcentral.com/counter/pdf/10.1186/s12912-021-00707-y.pdf>
48. Ahmed A, El -Sayed K, El-Demerdash S. Percepción de las enfermeras tituladas sobre la gobernanza compartida y su relación con su satisfacción laboral. *Tanta Scientific Nursing Journal*. [Internet]. 2023; 29(2):255-271. [Consultado el 10 de diciembre de 2024]. Disponible en: [https://tsnj.journals.ekb.eg/article\\_298621\\_495fb73d60796c7cc049e518505b0f5d.pdf](https://tsnj.journals.ekb.eg/article_298621_495fb73d60796c7cc049e518505b0f5d.pdf)
49. Zhang W, Ren L, Wang X, Wang Q, Zhang X, Li W, et al. Evaluación de la satisfacción del personal tras la implementación de una hoja de objetivos diarios en el trabajo rutinario de un

- servicio ambulatorio bucal y su influencia en la eficiencia laboral. BMC Health Services Research. [Internet]. 2022; 22(1):1-10. [Consultado el 10 de diciembre de 2024]. Disponible en: <https://bmchealthservres.biomedcentral.com/counter/pdf/10.1186/s12913-022-08028-9.pdf>
50. Sadati L, Askarkhah A, Hannani S, Moazamfard M, Abedinzade M, Alinejad P, et al. Evaluación del desempeño del personal en la unidad CSSD mediante el método de evaluación de 360 grados. Asia Pacific Journal of Health Management. [Internet]. 2020; 15(4):71-77. [Consultado el 10 de diciembre de 2024]. Disponible en: <https://anon.to/1XMAyT>
51. Abner O. El impacto del estrés ocupacional en el trabajo de los empleados satisfacción y compromiso organizacional entre enfermeros en el distrito de Kampala de la división de Makindye. Research Invention Journal of Law, Communication and Languages. [Internet]. 2024; 3(1):30-36. [Consultado el 10 de diciembre de 2024]. Disponible en: <https://anon.to/gvy3hV>
52. Merchán A, Vera A. Teorías de motivación y su relación en el ámbito laboral. Revista de Investigación, Formación y Desarrollo. [Internet]. 2022; 10(2):81-86. [Consultado el 10 de diciembre de 2024]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8625447.pdf>
53. Padovan I. Teorías de la motivación. Aplicación práctica. Mendoza: Universidad Nacional de Cuyo; 2020. Disponible en: <https://anon.to/MruXeo>
54. Rucano R, Durand F. Factores motivacionales y la satisfacción laboral de los residentes de medicina humana en el Hospital Nacional Cayetano Heredia. [Tesis para optar de grado de especialidad]. Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2020. Disponible en: <https://anon.to/VrQVC2>
55. Guzmán L, Alarcón S, Garcia G. Teoría de factores de Herzberg: experiencia en establecimiento detallista de Ecuador. Revista Científica Mundo Recursivo. [Internet]. 2021;

- 4(2):25-48. [Consultado el 10 de diciembre de 2024]. Disponible en: <https://www.atlantic.edu.ec/ojs/index.php/mundor/article/view/101/136>
56. Lallú J, Rabindranath B, Ponníe F, Lee P. Lograr una mejora continua en la gestión de CSSD a través de mediciones de desempeño mediante encuestas e intervenciones de satisfacción del usuario. *Global Journal on Quality and Safety in Healthcare*. [Internet]. 2021; 4(4):123-130. [Consultado el 10 de diciembre de 2024]. Disponible en: <https://anon.to/xamdlR>
57. Costa R, Amaral H, Nogueira R, Almeida A. Papel de los trabajadores de enfermería en la central de esterilización. *Escola Anna Nery Revista de Enfermagem*. [Internet]. 2020; 24(3):1-13. [Consultado el 10 de diciembre de 2024]. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/ean/a/QnTJBVXYgLKwPQCJgpmzbZp/?format=pdf&lang=en>
58. Anderson D, Cronk R, Fejfar D, Pak E, Cawley M, Bartram J. Instalaciones sanitarias seguras: una revisión sistemática de los costos de establecer y mantener la salud ambiental en instalaciones de países de ingresos bajos y medios. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. [Internet]. 2021; 18(2):1-22. [Consultado el 10 de diciembre de 2024]. Disponible en: <https://anon.to/ybhgQf>
59. Abdullah A. Satisfacción laboral, comportamiento organizacional y formación para mejorar el desempeño de los empleados. [Tesis para optar de grado de especialidad]. Malang: Universitas Brawijaya; 2020. Disponible en: <https://anon.to/3rOlsS>
60. Sgambatti M, Ribeiro E, Oliveira R, Alves M, Bezerra A, Martelato F. Centro de material y esterilización: percepción del equipo de enfermería sobre su trabajo e importancia para la seguridad del paciente. *Investigação Qualitativa em Saúde*. [Internet]. 2023; 18(1):1-11. [Consultado el 10 de diciembre de 2024]. Disponible en: <https://anon.to/seJXfA>
61. Singh B, Arulappan J. Comprensión de las enfermeras de quirófano sobre sus funciones y responsabilidades en la atención al paciente y las medidas de seguridad en la práctica intraoperatoria. *SAGE Open Nursing*. [Internet]. 2023; 9(5):1-13. [Consultado el 10 de

- diciembre de 2024]. Disponible en: <https://anon.to/aE06pZ>
62. Rutala W, Boyce J, Weber D. Desinfección, esterilización y antisepsia: una visión general. *American Journal of Infection Control*. [Internet]. 2023; 51(2):3-12. [Consultado el 10 de diciembre de 2024]. Disponible en: [https://www.ajicjournal.org/article/S0196-6553\(23\)00005-6/pdf](https://www.ajicjournal.org/article/S0196-6553(23)00005-6/pdf)
63. Samu M, Conceição M, Silva I, Crescêncio M. Desarrollo de un prototipo de instrucción para procedimientos técnicos en centro de material y esterilización. *Texto & Contexto Enfermagem*. [Internet]. 2020; 29(2):1-11. [Consultado el 10 de diciembre de 2024]. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/tce/a/DBSzZqkcdncBGm8pLCNtfsD/?format=pdf&lang=en>
64. Song Z, Qin Y, Huang B, Zhang Z. [Retractado] Construcción de Programa de Capacitación para Enfermeros Especializados en el Departamento Central de Suministros Estériles (CSSD) Basado en Post Competencia. *Computational Intelligence and Neuroscience*. [Internet]. 2023; 1(1):1-7. [Consultado el 10 de diciembre de 2024]. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1155/2022/3282245>
65. Fernández G. Nivel de conocimiento y aplicación sobre el proceso de esterilización a vapor en el personal de enfermería en central de esterilización Hospital Regional de Ayacucho. [Tesis para optar de grado de especialidad]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2022. Disponible en: <https://anon.to/NGkEq0>
66. Barreda L, Bazán A, Díaz R, Zapata A, Olivos M. Fortalezas e inminencias en la central de esterilización: Percepción de las enfermeras. *ACC CIETNA Revista para el Cuidado de la Salud*. [Internet]. 202; 7(2):143-50. [Consultado el 10 de diciembre de 2024]. Disponible en: <https://revistas.usat.edu.pe/index.php/cietna/article/view/406/1023>
67. Zaman S, Ahmed M, Mahboob N, Iqbal H, Afrin S, Biswas S. Conciencia, actitud y práctica sobre la esterilización entre el personal sanitario de un hospital terciario en Bangladesh.

- European Journal of Medical and Health Sciences. [Internet]. 2021; 3(1):12-18. [Consultado el 10 de diciembre de 2024]. Disponible en: <https://anon.to/8psGGC>
68. Velez L. Nivel de conocimiento y calidad de procesos en personal de central de esterilización de un hospital público. [Tesis para optar de grado de especialidad]. Lambayeque: Universidad César Vallejo; 2023. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/128827/Velez\\_ALE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/128827/Velez_ALE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
69. Amesquita B, Abal H, Villaverde Y. Nivel de estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de central de esterilización del Hospital Daniel Alcides Carrión. [Tesis para optar de grado de especialidad]. Huancayo: Universidad Nacional del Callao; 2023. Disponible en: <https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/8495/TESIS-ESPC.-AMESQUITA-HUAROC-VILLAVERDE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
70. Jildeh Z, Wagner P, Schöning M. Esterilización de objetos, productos y superficies de embalaje y su caracterización en diferentes campos de la industria. Physica Status Solidi. [Internet]. 2021; 218(2):1-27. [Consultado el 10 de diciembre de 2024]. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/pssa.202000732>
71. Aguirre D. Conocimientos y prácticas del sistema de trazabilidad en el servicio de central de esterilización Hospital II EsSalud, Tarapoto. [Tesis para optar de grado de especialidad]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2023. Disponible en: [https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/8993/T061\\_42402999\\_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/8993/T061_42402999_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
72. Hernández R, Fernández C, Baptista M. Metodología de la investigación. Madrid: McGraw-Hill; 2020. Disponible en: <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

73. Ñaupas H, Valdivia M, Palacios J, Romero H. Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. Bogotá: Ediciones de la U; 2020. Disponible en: [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf)
74. Rodríguez G, García E. Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa. Granada: Ediciones Aljibe; 2020. Disponible en: <https://media.utp.edu.co/centro-gestion-ambiental/archivos/metodologia-de-la-investigacion-cualitativa/investigacioncualitativa.doc>.
75. Ruiz J. Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa. Caracas: Universidad de Deusto; 2020. Disponible en: <https://books.google.co.ve/books?id=WdaAt6ogAykC&printsec=frontcov&hl=es>
76. Cartagena Y, Peña J. 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 de Lima. [Tesis para optar de grado de especialidad]. Lima: Universidad Nacional del Callao; 2018. Disponible: [https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/4138/Pe%c3%b1a%20y%20Cartagena\\_POSGRADO\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/4138/Pe%c3%b1a%20y%20Cartagena_POSGRADO_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## **ANEXOS**

### Anexo 1: Matriz de consistencia

**Título:** Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería de central de esterilización de un centro de salud público de Moyobamba, 2024

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería de central de esterilización de un centro de salud público de Moyobamba, 2024?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería de central de esterilización?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión diseño organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería de central de esterilización?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión potencial humano y la satisfacción laboral del personal de enfermería de central de esterilización?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería de central de esterilización de un centro de salud público de Moyobamba, 2024</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Identificar la relación que existe entre la dimensión cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería de central de esterilización</p> <p>Identificar la relación que existe entre la dimensión diseño organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería de central de esterilización</p> <p>Identificar la relación que existe entre la dimensión potencial humano y la satisfacción laboral del personal de enfermería de central de esterilización</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>Existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería de central de esterilización de un centro de salud público de Moyobamba, 2024</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>Existe relación significativa entre la dimensión cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería de central de esterilización</p> <p>Existe relación significativa entre la dimensión diseño organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería de central de esterilización</p> <p>Existe relación significativa entre la dimensión potencial humano y la satisfacción laboral del personal de enfermería de central de esterilización</p>	<p>Variable 1</p> <p>Clima organizacional</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cultura organizacional</li> <li>▪ Diseño organizacional</li> <li>▪ Potencial humano</li> </ul> <p>Variable 2</p> <p>Satisfacción laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Condiciones físicas y materiales</li> <li>▪ Beneficios laborales y/o remuneraciones</li> <li>▪ Relaciones sociales</li> <li>▪ Políticas administrativas</li> <li>▪ Desarrollo personal</li> <li>▪ Desempeño de tareas</li> <li>▪ Relaciones con autoridades</li> </ul>	<p><b>Método de la investigación</b> Hipotético-deductivo</p> <p><b>Enfoque de la investigación</b> Cuantitativo</p> <p><b>Tipo de investigación</b> Aplicada</p> <p><b>Diseño de la investigación</b> No experimental Descriptivo Correlacional</p> <p><b>Población</b> Personal de enfermería de central de esterilización de un centro de salud público de Moyobamba (N = 20)</p> <p><b>Muestra</b> Personal de enfermería (n = 20)</p> <p><b>Instrumentos</b> Instrumento 1 Instrumento 2</p>

## Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

### INSTRUMENTO 1:

#### CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

(nunca = 1, a veces = 2, frecuentemente = 3, siempre = 4)

N°	Cultura organizacional	1	2	3	4
1	Mi centro de labores me ofrece las oportunidades de hacer lo que mejor sé hacer				
2	Me río de bromas				
3	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión				
4	La innovación es característica de nuestra organización				
5	Mis compañeros de trabajo toman iniciativa para la solución de problemas				
6	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo				
7	Mi jefe está disponible cuando se necesita				
8	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable				
9	Las cosas me salen perfectas				
10	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización				
11	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada				
12	Es fácil para mis compañeros que sus nuevas ideas sean consideradas				
13	Las tareas que desempeño corresponden a mi función				
N°	Diseño organizacional	1	2	3	4
14	En mi organización participo en la toma de decisiones				
15	Estoy sonriente				
16	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa				
17	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios				
18	La limpieza de los ambientes es la adecuada				
19	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de la institución				
20	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud				
21	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo				
22	Cometo errores				
N°	Potencial	1	2	3	4
23	Estoy comprometido con mi organización de salud				
24	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando lo necesito				
25	En temidos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo				
26	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito				
27	Mi salario y beneficios son razonables				
28	Cuando he encontrado algo lo he devuelto a su dueño				
29	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo				
30	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo				
31	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud				
32	He mentido				
33	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud				
34	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes				

**INSTRUMENTO 2:**  
**CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL**

(totalmente en desacuerdo = 1, en desacuerdo = 2, indeciso = 3, de acuerdo = 4, totalmente de acuerdo = 5)

Nº	Condiciones físicas y materiales	1	2	3	4	5
1	La distribución básica del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores					
2	Mi sueldo y o remuneración es adecuado en relación a la labor que realizo					
3	El ambiente creado por mis compañeros de trabajo es ideal para desempeñar mis 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					
Nº	Beneficios laborales y/o remuneraciones	1	2	3	4	5
6	Mi(s) jefe(s) es(son) comprensivo(s)					
7	Me siento mal con lo que gano					
8	Siente que da más de lo que recibe de su institución					
9	Le agrada trabajar con sus compañeros					
10	Su trabajo le permite desarrollarse personalmente					
Nº	Relaciones sociales	1	2	3	4	5
11	Se siente realmente útil con la labor que realiza					
12	Es grata la disposición de sus jefes cuando les pide alguna consulta sobre su trabajo					
13	El ambiente de la institución es confortable que le permite expresar opiniones con franqueza su temor a represalias					
14	Siento que el sueldo que tengo es bastante confortable					
15	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando					
Nº	Políticas administrativas	1	2	3	4	5
16	Prefiero tener distancia con las personas con las que trabajo					
17	Le disgusta su horario					
18	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo. Siento que puedo desarrollar mis habilidades					
19	Las tareas que realizo, las percibo como algo sin importancia					
20	Llevarme bien con la jefatura beneficia la calidad del trabajo					
Nº	Desarrollo personal	1	2	3	4	5
21	La comodidad que le ofrece el ambiente de su trabajo es inigualable					
22	Su trabajo le permite cubrir sus expectativas económicas					
23	El horario me resulta incómodo					
24	La solidaridad es una virtud característica en su grupo de trabajo					
25	Se siente feliz por los resultados que logra en su trabajo					
Nº	Desempeño de tareas	1	2	3	4	5
26	Su trabajo lo aburre					
27	La relación que tiene con sus superiores es cordial					
28	En el ambiente físico en el que labora se siente cómodo					
29	Su trabajo lo hace sentir realizado					
30	Me gusta la actividad que realiza					
Nº	Relaciones con autoridades	1	2	3	4	5
31	No me siento a gusto con mi jefe					
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias					
33	No reconocen el esfuerzo si trabajo más de las horas reglamentarias					
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo					
35	Me siento satisfecho con la actividad que realizo					
36	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo					

### Anexo 3: Consentimiento informado

Instituciones: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigador: Mauriola Mego, Norma

Título: Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería de central de esterilización de un centro de salud público de Moyobamba, 2024

---

**Propósito del Estudio:** Estamos invitando a usted a participar en un estudio llamado: “Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería de central de esterilización de un centro de salud público de Moyobamba, 2024”. su ejecución permitirá que otras personas puedan seguir investigando y realizando más estudios.

**Procedimientos:** Si usted decide participar en este estudio se le solicitará lo siguiente:

- Leer detenidamente todo el documento y participar voluntariamente
- Responder todas las preguntas formuladas en la encuesta
- Firmar el consentimiento informado

La encuesta puede demorar unos 30 minutos y los resultados se le entregarán a usted en forma individual o almacenarán respetando la confidencialidad y el anonimato.

**Riesgos:** Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario.

**Beneficios:** Usted se beneficiará con conocer los resultados por los medios más adecuados (de manera individual o grupal), le puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional.

**Costos e incentivos:** Usted no deberá pagar nada por la participación. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

**Confidencialidad:** Nosotros guardaremos la información con códigos y no con nombres; si los resultados del estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de usted, sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

**Derechos del participante:** Si usted se siente incómodo durante el llenado del cuestionario, podrá retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud y/o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con el Comité que validó el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, telf. 7065555 anexo 3285. comite.etica@uwiener.edu.pe

#### CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo que cosas pueden pasar si participo en el proyecto, también entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

---

Participante

Nombres:

DNI:

---

Participante

Nombres:

DNI:

## ● 20% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 17% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 18% Base de datos de trabajos entregados
- 5% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

### FUENTES PRINCIPALES

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

1	<b>uwiener on 2024-10-10</b> Submitted works	2%
2	<b>Submitted on 1690995319503</b> Submitted works	2%
3	<b>repositorio.uwiener.edu.pe</b> Internet	1%
4	<b>Universidad Cesar Vallejo on 2019-01-24</b> Submitted works	1%
5	<b>uwiener on 2024-05-21</b> Submitted works	<1%
6	<b>uwiener on 2024-03-12</b> Submitted works	<1%
7	<b>uwiener on 2023-05-01</b> Submitted works	<1%
8	<b>Universidad ESAN -- Escuela de Administración de Negocios para Grad...</b> Submitted works	<1%