



Universidad  
Norbert Wiener

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA**  
**SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA EN CENTRO**  
**QUIRÚRGICO**

**Trabajo Académico**

Clima de trabajo y satisfacción laboral en el servicio de centro quirúrgico de un  
hospital público de Huánuco 2025

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

**Presentado por:**

**Autora:** Huerta Pozo, Karin

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0009-0001-0754-5746>

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

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

**Lima – Perú**

**2026**

 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

Yo, **KARIN HUERTA POZO** egresado de la Facultad de **Ciencias de la Salud** y Programa Académico de Enfermería, del programa **Segunda especialidad en Enfermería en Centro Quirúrgico**, de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico **“CLIMA DE TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO DE UN HOSPITAL PÚBLICO DE HUÁNUCO 2025”** Asesorado por el docente: Mg. Jeannelly Paola Cabrera Espezua DNI 48832154 ORCID 0000-0001-8642-2797 tiene un índice de similitud de (17) (DIECISIETE) % con código OID: 14912:549559662 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  
 Nombres y apellidos del Egresado  
 Karin Huerta Pozo  
 DNI: 72736328



.....  
 Firma  
 Nombres y apellidos del Asesor  
 Mg. Jeannelly Paola Cabrera Espezua  
 DNI: 48832154

Lima, 26 de enero de 2026

## **DEDICATORIA**

A Dios, por ser mi guía, mi fortaleza y por brindarme la sabiduría para seguir adelante.

A la memoria de mi amada madre Zonia Pozo y mi querida tía Irene Huerta, por su amor eterno y las enseñanzas que siguen guiando mi vida, este logro también les pertenece.

A mi padre, hermanos y familiares por su apoyo incondicional y compañía constante

A todos, gracias por ser parte de este logro.

### **AGRADECIMIENTO**

A Dios por apoyarme espiritualmente en los momentos más difíciles.

A la memoria de mi amada madre Zonia Pozo y mi querida tía Irene Huerta, quienes dejaron una huella imborrable en mi vida, aunque ya no estén físicamente, su amor, sus valores y sus enseñanzas me han acompañado en todo momento.

A mi padre, hermanos y familiares, por su apoyo constante, por estar siempre a mi lado compartiendo desafíos y alegrías en cada etapa de este camino.

A cada uno de mis maestras (os) de la segunda especialidad por su apoyo y conocimientos brindados.

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

**Código ORCID: 0000-0001-8642-2797**

**JURADO**

**PRESIDENTE : MG. LUCIMAR JOSEFINA BARRIOS CABELLO**  
**SECRETARIO : MG. MARCOS ANTONIO MONTORO VALDIVIA**  
**VOCAL : DR. RODOLFO AMADO AREVALO MARCOS**

## ÍNDICE

DEDICATORIA .....	iii
AGRADECIMIENTO .....	iv
RESUMEN .....	ix
ABSTRACT .....	x
1. EL PROBLEMA .....	x
1.1. Planteamiento del problema.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
1.2. Formulación del problema.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
1.2.1. Problema general.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
1.2.2. Problemas específicos.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
1.3. Objetivos de la investigación .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
1.3.1. Objetivo general .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
1.3.2. Objetivos específicos .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
1.4. Justificación de la investigación.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
1.4.1. Teórica .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
1.4.2. Metodológica .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
1.4.3. Práctica.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
1.5. Delimitaciones de la investigación .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
2. MARCO TEÓRICO.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
2.1. Antecedentes .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
2.2. Bases teóricas .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
2.3. Formulación de la hipótesis .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
2.3.1. Hipótesis general.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
2.3.2. Hipótesis específicas.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>

3. METODOLOGÍA .....	¡Error! Marcador no definido.
3.1. Método de la investigación .....	¡Error! Marcador no definido.
3.2. Enfoque de la investigación .....	¡Error! Marcador no definido.
3.3. Tipo de investigación .....	¡Error! Marcador no definido.
3.4. Diseño de investigación.....	¡Error! Marcador no definido.
3.5. Población, muestra y muestreo.....	¡Error! Marcador no definido.
3.6. Variables y operacionalización de variables.....	¡Error! Marcador no definido.
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	¡Error! Marcador no definido.
3.7.1. Técnica .....	¡Error! Marcador no definido.
3.7.2. Descripción de instrumentos .....	¡Error! Marcador no definido.
3.7.3. Validación .....	¡Error! Marcador no definido.
3.7.4. Confiabilidad.....	¡Error! Marcador no definido.
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos.....	¡Error! Marcador no definido.
3.9. Aspectos éticos.....	¡Error! Marcador no definido.
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS .....	¡Error! Marcador no definido.
4.1. Cronograma de actividades.....	¡Error! Marcador no definido.
4.2. Presupuesto .....	¡Error! Marcador no definido.
5. REFERENCIAS .....	¡Error! Marcador no definido.
ANEXOS.....	¡Error! Marcador no definido.
Anexo 1. Matriz de consistencia.....	¡Error! Marcador no definido.
Anexo 2. Instrumentos .....	¡Error! Marcador no definido.
Anexo 3. Consentimiento informado .....	¡Error! Marcador no definido.

## RESUMEN

Esta investigación tiene como objetivo relacionar el clima de trabajo y la satisfacción laboral en la unidad asistencial de centro quirúrgico de un nosocomio público de Huánuco 2025. En la metodología se aplicará el enfoque cuantitativo, método hipotético deductivo, siendo un estudio de tipo aplicado con diseño correlacional no experimental. La población muestral estará constituida por 40 profesionales y 20 técnicos de Enfermería; se aplicará como técnica la encuesta y se empleará como instrumentos un cuestionario de clima de trabajo con una confiabilidad de 0,796 y una escala de satisfacción laboral con una confiabilidad de 0,872. El procesamiento de datos se efectuará con el programa estadístico SPSS 26.0; aplicando estadísticos de frecuencias y porcentajes en el análisis descriptivo y en la parte inferencial se utilizará la prueba de correlación de Spearman para establecer la relación entre las variables evaluadas con una significancia  $p < 0,05$ .

**Palabras claves:** Clima de trabajo, Satisfacción Laboral, Personal de Enfermería, Centro Quirúrgico.

## ABSTRACT

This research aims to relate the work climate and job satisfaction in the surgical center care unit of a public hospital in Huánuco 2025. The methodology will apply the quantitative approach, hypothetical deductive method, being a type of study applied with non-experimental correlational design. The sample population will consist of 40 professionals and 20 nursing technicians; the survey will be applied as a technique and a work climate questionnaire with a reliability of 0.796 and a job satisfaction scale with a reliability of 0.872 will be used as instruments. Data processing will be done with the statistical software SPSS 26.0; applying statistics of frequencies and percentages in the descriptive analysis and in the inferential part, the Spearman correlation statistic will be used to establish the relationship between the evaluated variables with a significance  $p < 0.05$ ,

**Keywords:** Work Climate, Job Satisfaction, Nursing Staff, Surgical Center.

## **1. EL PROBLEMA**

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

El clima de trabajo representa un factor determinante en el personal de salud, ya que su labor implica la realización de largas jornadas de trabajo, elevada responsabilidad y estar en contacto directo con los pacientes; siendo indispensable que las instituciones sanitarias proporcionen condiciones adecuadas que mejoren sus niveles de motivación favoreciendo su desarrollo y bienestar integral que repercuta positivamente en la calidad de atención de los pacientes (1).

Este aspecto cobra relevancia en el contexto sanitario pues actualmente los hospitales enfrentan el desafío perenne de brindar una buena atención a las personas hospitalizadas, afrontando además la responsabilidad de cubrir los requerimientos del personal de salud, debiendo fomentar la presencia de climas de trabajo participativos que contribuyan en la satisfacción laboral en los diferentes áreas hospitalarias (2).

En este contexto, reportes estadísticos publicados en el año 2024 destacan que el personal de Enfermería cumple un rol importante en las diversas áreas, siendo fundamental su desempeño en el área de centro quirúrgico donde representa casi 75% de la fuerza laboral, siendo esencial que tengan un clima de trabajo favorable para realizar intervenciones que garanticen la seguridad del paciente durante la cirugía, contribuyendo a la recuperación de su salud (3).

Sin embargo resulta preocupante identificar que los encargados de las unidades quirúrgicas de los hospitales no toman cuenta este proceso, siendo frecuente observar que en estos ambientes predominan los climas de trabajo autoritarios y no participativos que inciden negativamente en el desarrollo del personal de Enfermería causando que estos presenten problemas de insatisfacción laboral que afecta su bienestar integral (4).

Esta situación se torna alarmante si se considera que reportes de diversas investigaciones realizadas a nivel mundial en el año 2024 evidenciaron que más del 60% del personal enfermero que trabaja en los ambientes de centro quirúrgico se percibieron insatisfechos laboralmente debido a que en sus ambientes laborales predominan los inadecuados climas de trabajo que les impide desarrollarse profesionalmente y que afecta la atención de los pacientes en el área quirúrgica (5).

En América Latina, reportes publicados en el año 2024 evidencian que entre el 50% y 60% del personal de Enfermería de esta región se muestra insatisfecho laboralmente, relacionándose con inadecuadas condiciones laborales, y la presencia de climas de trabajo no saludables en el área hospitalaria incluyendo los ambientes de centro quirúrgico (6).

En el Perú, data estadística publicada en el año 2024 evidencia que los índices de insatisfacción laboral en el personal enfermero fluctúan entre el 65% y 70% de este personal sanitario, que tienden a asociarse con climas de trabajo autoritarios y poco participativos que limitan sus posibilidades de crecimiento y desarrollo profesional afectando las intervenciones que realizan en la atención de los pacientes quirúrgicos (7).

En Huánuco, reportes de diversas investigaciones efectuadas en esta región en el 2024 evidencian que más del 60% del personal de Enfermería que labora en las entidades hospitalarias están insatisfechos laboralmente, relacionados con remuneraciones insuficientes, escaso reconocimiento institucional y climas de trabajo no saludables en el área de centro quirúrgico, reflejándose ello en una inadecuada relación interpersonal, falta de trabajo en equipo, síndrome de Burnout y desempeño inadecuada que afecta la atención asistencial a los pacientes quirúrgicos (8).

En este contexto, Patiño señala que factores como la baja capacidad de liderazgo en el, inadecuadas políticas institucionales, escasas oportunidades de desarrollo y capacitación, remuneraciones insuficientes, deficientes canales de comunicación y excesiva carga laboral

inciden en el inadecuado ambiente laboral y la insatisfacción del personal enfermero que labora en las unidades de centro quirúrgico de las entidades nosocomiales (9).

Esto provoca como consecuencias que el personal enfermero de la unidad asistencial de centro quirúrgico no se encuentre motivado para realizar adecuadamente sus funciones de trabajo, presentando fatiga laboral y cansancio emocional, favoreciendo la presencia de conflictos en su servicio asistencial, así como la disminución de su productividad laboral y afectando la atención de los pacientes atendidos en el área quirúrgica (10).

Frente a ello, el Ministerio de Salud del Perú, dentro de sus prerrogativas normativas, ha implementado una normativa técnica donde brinda un instrumento estandarizado metodológicamente para medir el clima de trabajo en las entidades de salud, para identificar los factores negativos que se presentan en estas instituciones e implementar planes que permitan mejorar el compromiso y satisfacción laboral del personal de salud en el ámbito nosocomial (11).

Ello también se resalta en la Ley de Trabajo del enfermero peruano N° 27769 que destaca que el cuidado asistencial de salud representa un componente importante en las entidades sanitarias, destacando que es esencial que el personal enfermero labore en climas de trabajo positivos y saludables para que puedan desarrollarse profesionalmente y mejoren sus niveles de satisfacción en el contexto laboral (12).

Sin embargo, la realidad en la práctica es distinta, siendo ello evidenciado en diversas investigaciones como la efectuada en Trujillo en el 2024 una investigación realizada en el Hospital Víctor Lazarte Echegaray demostró que 64% de enfermeras del área de centro quirúrgico valoró un inadecuado clima de trabajo en su desempeño asistencial, mostrándose el 60% de ellas insatisfechas con sus condiciones de trabajo, evidenciando la presencia de relación entre estas variables (13).

Asimismo, un estudio realizado en un hospital de Trujillo en el 2024 evidenció que 43,3% de enfermeras asistenciales que laboraron en los ambientes de la unidad quirúrgica de este nosocomio publico percibieron su clima de trabajo como inadecuado, presentando la mayoría de ellos una baja satisfacción laboral que afectaba la cultura de seguridad en el cuidado de los pacientes posoperados (14).

En Huánuco, un estudio desarrollado en el 2023 evidenció que 73,3% de enfermeros que trabajan en la unidad quirúrgica percibieron como inadecuadas las condiciones de trabajo en este servicio, de los cuales 70% se mostraron insatisfechos en su ámbito laboral, corroborando la incidencia del clima de trabajo en el bienestar de este grupo profesional, concluyendo que el clima laboral inadecuado tiende relacionarse con la insatisfacción laboral de los profesionales de Enfermería (15).

La situación descrita también se ha apreciado en la unidad asistencial de Centro Quirúrgico del Nosocomio Regional Hermilio Valdizán de Huánuco donde el personal asistencial de Enfermería tiende a brindar cuidados integrales a los pacientes que requieren de una intervención quirúrgica debiendo realizar esfuerzos para evitar y manejar idóneamente los sucesos desgastantes por la complejidad de intervenciones que se efectúan en esta unidad asistencial.

Al interactuar con los personales enfermeros que laboran en el servicio de centro quirúrgico de este nosocomio sobre esta problemática se ha identificado que alguno de ellos refiere sentirse agotados en su ambiente de trabajo por el déficit de personal que hace que experimenten sobrecarga de trabajo por las diversas intervenciones quirúrgicas que se realizan en el área de quirófono, entre otras condiciones inadecuadas que hace que se perciban insatisfechos laboralmente y que afecta su desempeño en la unidad de centro quirúrgico; que conlleva a desarrollar el presente trabajo de investigación.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuál es la relación entre el clima de trabajo y la satisfacción laboral del personal de Enfermería del servicio de centro quirúrgico de un hospital público de Huánuco 2025?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- a. ¿Cuál es la relación entre el clima de trabajo en las condiciones laborales y la satisfacción laboral del personal de Enfermería del servicio de centro quirúrgico?
- b. ¿Cuál es la relación entre el clima de trabajo en la autorrealización y la satisfacción laboral del personal de Enfermería del servicio de centro quirúrgico?
- c. ¿Cuál es la relación entre el clima de trabajo en la comunicación y la satisfacción laboral del personal de Enfermería del servicio de centro quirúrgico?
- d. ¿Cuál es la relación entre el clima de trabajo en el involucramiento laboral y la satisfacción laboral del personal de Enfermería del servicio de centro quirúrgico?
- e. ¿Cuál es la relación entre el clima de trabajo en la supervisión y la satisfacción laboral del personal de Enfermería de centro quirúrgico?

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

### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre el clima de trabajo y la satisfacción laboral del personal de Enfermería del servicio de centro quirúrgico.

### **1.3.2. Objetivos específicos**

- a. Demostrar la relación entre el clima de trabajo en las condiciones laborales y la satisfacción laboral del personal de Enfermería del servicio de centro quirúrgico

- b. Establecer la relación entre el clima de trabajo en la autorrealización y la satisfacción laboral del personal de Enfermería del servicio de centro quirúrgico.
- c. Analizar la relación entre el clima de trabajo en la comunicación y la satisfacción laboral del personal de Enfermería del servicio de centro quirúrgico
- d. Evaluar la relación entre el clima de trabajo en el involucramiento laboral y la satisfacción laboral del personal de Enfermería del servicio de centro quirúrgico.
- e. Identificar la relación entre el clima de trabajo en la supervisión y la satisfacción laboral del personal de Enfermería del servicio de centro quirúrgico.

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

##### **1.4.1. Teórica**

Este estudio se justifica teóricamente porque permite reconocer de qué manera el clima de trabajo se relaciona con la satisfacción del personal enfermero que laboran en la unidad quirúrgica; sustentándose ello en la presencia de diversos modelos teóricos que explican que el entorno laboral tiene influencia directa en el bienestar físico y emocional de los enfermeros; impactando también en la gestión administrativa del servicio de trabajo y la atención a los pacientes quirúrgicos; por lo que el desarrollo de esta investigación se constituirá en una fuente teórica importante para el desarrollo de normativas técnicas sanitarias que promueven la presencia de climas de trabajos saludables para mejorar los niveles de satisfacción laboral de los enfermeros en las unidades quirúrgicas.

Por ello, se resalta que en esta investigación se aplicarán los postulados de algunos referentes teóricos que analizan las variables de estudio como la teoría de Enfermería de relaciones interpersonales de Hildegard Peplau, que permitirá contrastar los resultados con la realidad apreciada en el estudio, proceso que permitirá identificar nuevos componentes en el

análisis de este problema, contribuyendo al desarrollo del conocimiento científico y constituyéndose en un antecedente para seguir realizando investigaciones sobre esta temática en el contexto nosocomial.

#### **1.4.2. Metodológica**

La relevancia metodológica de este trabajo investigativo radica en que se aplicarán técnicas y métodos acordes al nivel y diseño planteado para su relación, basándose en la aplicación del método científico y del ritual de la significancia para comprobar las hipótesis formuladas en este estudio; destacándose también que se evaluará a todo el personal enfermero de la unidad quirúrgica del nosocomio en estudio con instrumentos que tuvieron niveles aceptables de validez y confiabilidad estadística para la medición de las variables evaluadas en este trabajo investigativo.

#### **1.4.3. Práctica**

La relevancia práctica del presente estudio radica en que los resultados que se identifiquen en el ámbito de análisis permitirán evidenciar una perspectiva clara de la asociación que se establece entre el clima de trabajo y la satisfacción del personal asistencial de Enfermería en los ambientes del área quirúrgica del nosocomio regional de Huánuco, brindando información relevante que puede ser considerado por las autoridades pertinentes para implementar políticas institucionales y planes estratégicos dirigidos a promover los climas de trabajo saludables en las unidades prestadoras de servicios de salud del hospital para mejorar la satisfacción laboral del personal enfermero que redunde positivamente en su desempeño en la atención de los pacientes quirúrgicos y el fortalecimiento de la calidad de atención sanitaria en el entorno nosocomial.

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

### **1.5.1. Espacial**

El proyecto investigativo se desarrollará en los ambientes de la unidad asistencial de centro quirúrgico del Hospital Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco.

### **1.5.2. Temporal**

Esta investigación se desarrollará en el periodo temporal comprendido entre el mes de setiembre a diciembre del 2025.

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

La unidad poblacional de esta investigación estará conformada por el personal asistencial de Enfermería que trabajan en los ambientes de la unidad de centro quirúrgico del nosocomio regional de Huánuco

## **2. MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes**

#### **A nivel internacional**

Hernández et al. (16) en el 2025 desarrolló una investigación con el objetivo de relacionar el clima de la organización de trabajo con la satisfacción del personal enfermero del área de centro quirúrgico de un nosocomio de Veracruz; siendo un estudio de enfoque cuantitativo, correlacional en 30 profesionales enfermeros evaluados con una escala de evaluación categórica de clima organizacional y el cuestionario de valoración de satisfacción laboral; sus datos estadísticos reflejaron que 56% de personas encuestadas percibieron un clima de trabajo no saludable y 44% lo consideraron como saludable; en cuanto a la satisfacción 53% se sintieron insatisfechos y 47% estuvieron satisfechos laboralmente; concluyendo que hubo correlación moderada positiva entre estas variables en la muestra de interés.

Chaucanes y Rosero (17) en Colombia, en el 2024, realizó un estudio buscando relacionar el clima organizacional y la satisfacción laboral de Enfermería en el área de centro quirúrgico del nosocomio Guaitarrilla; cuya metodológica se basó en la aplicación de la lógica hipotético deductiva, siendo un estudio de enfoque cuantitativo y tipo analítica desarrollada en 70 trabajadores de este nosocomio evaluados mediante un cuestionario de valoración de clima organizacional y con una escala de evaluación de satisfacción en el ambiente de trabajo; reportando que 77.9% del personal enfermero de centro quirúrgico percibieron un adecuado clima organizacional y 22,1% lo consideraron inadecuado; en la valoración de la satisfacción laboral, 83,6% estuvieron complacidos con las características propias de su entorno laboral y 16,4% se sintieron insatisfechos; concluyendo que el clima existente en la organización de trabajo se

correlacionó de modo positivo con la satisfacción del personal enfermero en la unidad quirúrgica del nosocomio evaluado.

Zapata (18) en México, en el 2022 desarrolló una investigación que buscó asociar la satisfacción laboral y el clima organizacional en el personal enfermero que labora en la unidad de centro quirúrgico de un nosocomio rural; siendo de metodología analítica, correlacional, transversal efectuado en 46 profesionales de Enfermería del área de centro quirúrgico evaluados con una escala de satisfacción laboral y un cuestionario de valoración de clima organizacional; sus datos estadísticos evidenciaron que 51,2% consideraron como adecuado el clima organizacional, 45,6% lo valoraron como en riesgo y 2,2% percibieron que fue inadecuado; asimismo, 82,6% mostraron alta satisfacción laboral y 17,4% satisfacción media, concluyendo que hubo moderada correlación positiva entre estas variables que afectaba la atención otorgada a los pacientes quirúrgicos.

Arvizu et al. (19) en el país de México durante el 2020 desarrollaron un trabajo investigativo con el objetivo de evaluar el clima de la organización y los factores relacionados con la insatisfacción del personal asistencial del área de Enfermería de centro quirúrgico; desarrollando una investigación analítica, transversal en una muestra de 77 enfermeras evaluados con una encuesta de clima organizacional y una escala de valoración de factores relacionados con la insatisfacción en el ambiente de trabajo; mostrando sus reportes que 58,5% del personal de Enfermería valoró el clima organizacional como inadecuado y 41,5% señaló que el clima de trabajo fue adecuado; en cuanto a la satisfacción laboral, 61% se percibió insatisfecho y 39% se mostraron satisfechos laboralmente; concluyendo que el clima relacional incide significativamente en la satisfacción de trabajo del personal asistencial enfermero que labora en la unidad quirúrgica del nosocomio evaluado.

## **A nivel nacional**

Maldonado (20) en Trujillo en el 2024 efectuó una investigación buscando establecer la relación entre el clima de la organización de trabajo y la satisfacción en las enfermeras de la unidad quirúrgica del nosocomio de Jaén; efectuando un proyecto investigativo analítico, correlacional en 20 enfermeras que laboran en el área quirúrgica, evaluadas con una escala de clima organizacional y una escala de satisfacción laboral; reflejando sus datos estadísticos que 55% de enfermeras percibieron un clima laboral desfavorable y se sintieron insatisfechas con las características propias de su ambiente de trabajo; y en contraste, 45% valoraron un clima organizacional favorable y a la vez se mostraron satisfechos laboralmente; concluyendo que hubo relación significativa entre las variables de estudio.

Morillo (13) en Trujillo en el 2024 efectuó un estudio proponiéndose asociar el clima de la organización laboral y la satisfacción de las enfermeras de centro quirúrgico del Hospital Víctor Lazarte Echegaray; siendo un estudio cuantitativo, analítico, de diseño correlacional efectuado en 25 enfermeras que laboran en el área de centro quirúrgico, evaluados con la aplicación de una escala de satisfacción laboral y un cuestionario de clima organizacional; sus datos reflejaron que 40% de enfermeras percibieron un clima regular en su ambiente de trabajo, 36% valoraron un buen clima organizacional y 24% consideraron que hubo un clima laboral malo; con respecto a la satisfacción laboral, 40% mostraron satisfacción alta y media en la misma proporción y 20% tuvieron satisfacción baja; concluyendo que hubo asociación estadística entre estas variables en el área quirúrgica.

Yuca (21) en Cusco, 2023, efectuó una tesis proponiéndose asociar el clima laboral y la satisfacción en enfermeras de la unidad quirúrgica del nosocomio Antonio Lorena; desarrollando una tesis analítica, prospectiva, transversal en 53 enfermeros del área de centro quirúrgico de este

nosocomio evaluados mediante un cuestionario de clima organizacional y un cuestionario de clima organizacional; mostrando sus reportes estadísticos que 98,1% de enfermeros encuestados percibieron su clima organizacional como saludable y 1,9% consideró que necesita mejorar; en cuanto a la medición de la satisfacción laboral, 86,8% se sintieron satisfechos con su trabajo y 13,2% se mostraron insatisfechos; su conclusión fue que ambas variables se relacionaron en los enfermeros participantes de la investigación.

Cárdenas et al. (15) en la ciudad de Huánuco, 2023, desarrollaron una tesis de investigación buscando asociar las condiciones inherentes al ambiente de trabajo y la satisfacción del personal de Enfermería de la unidad quirúrgica de un nosocomio público de esta ciudad; desarrollando un trabajo investigativo transversal, analítico, observacional en 30 enfermeros(as) evaluados con una encuesta de condiciones de trabajo y una escala para evaluar la satisfacción laboral; identificando que 43,3% de enfermeros(as) valoraron sus condiciones de trabajo como regulares, 30% lo consideraron deficiente y 26,7% como buenas; respecto a la satisfacción, 53,3% estuvieron medianamente satisfechos, 30% satisfechos y 16,7% insatisfechos; concluyendo que estas variables tuvieron asociación estadística en el ámbito de análisis.

Gonzales et al. (22), en Lima, en el 2022 desarrolló una investigación que buscó relacionar el clima del entorno organizacional con la satisfacción inherente al contexto laboral del personal enfermero del área quirúrgica del nosocomio público Dos de Mayo; aplicando en el aspecto metodológico una investigación analítica, prospectiva transversal en 70 personales de Enfermería evaluados a través de un instrumento de medición de clima organizacional y con la escala de evaluación de satisfacción con el entorno laboral; evidenciando que 73% de enfermeros percibieron el clima organizacional como medianamente adecuado y 27% señalan que su clima de trabajo fue adecuado; en cuanto a la satisfacción laboral; 70% de enfermeras estuvieron satisfechas

y 30% se mostraron insatisfechas laboralmente; concluyendo que existe correlación directa y positiva entre las variables estudiadas en esta investigación.

Román (23) en Huacho, en el 2021 desarrolló una tesis que buscó relacionar el clima organizacional y la satisfacción con el entorno de trabajo en el profesional del área de Enfermería que trabaja en la unidad de centro quirúrgico del nosocomio Gustavo Lanatta Lujan; efectuando una investigación analítica, prospectiva, transversal en 20 enfermeras evaluadas con dos instrumentos para medición del clima organizacional y satisfacción laboral del personal enfermero; sus resultados mostraron que 78% de licenciadas en Enfermería que tuvieron alta satisfacción percibieron un clima laboral adecuado en su ambiente de trabajo; además 55% de enfermeros(as) que tuvieron satisfacción laboral media percibieron un pésimo ambiente de trabajo; concluyendo que existe correlación moderadamente positiva entre las variables evaluadas en esa investigación.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Clima de trabajo**

#### **Definición de clima de trabajo**

El MINSA define el clima de trabajo como todas aquellas características relacionados al contexto administrativo de la organización de trabajo que incide significativamente en el desempeño laboral de sus trabajadores (24).

Seminario y Suárez manifiestan que son todas aquellas características inherentes al ámbito laboral que son percibidas de modo directo o indirecto por sus trabajadores y que incide en su desempeño en las actividades que realizan dentro de su institución laboral (25).

Macedo señala que son todas aquellas características o rasgos relativamente frecuentes que se suscitan en una institución laboral determinada que son percibidos subjetivamente por los empleados incidiendo en su desempeño en el área de trabajo (26).

Carrasco indica que comprende las cualidades atribuidas a propiedades relativamente permanentes en el área laboral percibidas por los individuos pertenecientes a una institución de trabajo y que tienden a influir en su desempeño laboral (27).

### **Teoría del clima de trabajo de Renis Lickert**

Espino manifiesta que esta teoría fundamenta que la conductas que los trabajadores realizan en el entorno de trabajo es influenciado por las condiciones laborales que se presentan en su entidad laboral, fundamentando sus premisas en que existen variables de tipo causales, intermedias y finales que repercuten en la valoración subjetiva que cada uno de ellos efectúan de su clima de trabajo (28).

En cuanto a las variables causales, Jara refiere que también son denominadas como de tipo independientes, las cuales permiten establecer en qué medida una entidad laboral tiende a desarrollarse y encaminarse hacia el logro de objetivos y metas institucionales, incluyendo los rasgos afines a la toma de decisiones, reglas, estructuras, competencias laboral y la administración de la organización (29).

Respecto a las variables de naturaleza intermedia, Pineda manifiesta que constituyen todos aquellos rasgos internos de una organización de trabajo, comprendiendo los procesos administrativos propios de su organización laboral; y en la parte final se ubican las variables consideradas como finales en la que se reflejan o muestran los logros y metas conseguidas en la entidad laboral y se evalúa según la productividad y desempeño del personal de trabajo (30).

Esta teoría aporta a este estudio pues permite identificar los diversos componentes que inciden en el clima de trabajo del ambiente quirúrgico y que deben ser abordados para mejorar la satisfacción del personal enfermero en esta unidad hospitalaria.

## **Dimensiones del clima de trabajo**

Las dimensiones que se analizan en la evaluación del clima de trabajo de una institución son las siguientes:

### **a) Condiciones laborales**

Según Arias y Ferrer representa el conjunto de características relacionadas al ambiente física, normas y políticas de trabajo que inciden en la conducta de los trabajadores dentro de una institución de trabajo y que permiten reconocer que esta provee los recursos económicos, materiales y psicosociales requeridos para cumplir con las funciones asignadas a su área laboral en su institución de trabajo (31).

Alarcón señala que esta dimensión hace referencia a los beneficios laborales, derechos, salarios, jornadas de trabajo, incluyendo también licencia por enfermedad, maternidad, vacaciones, así como el respeto a las negociaciones que se realizan con los trabajadores que forman parte de la organización de trabajo (32).

### **b) Autorrealización**

Según Cruz representa la valoración subjetiva que el empleado de una organización realiza de las posibilidades que su entorno laboral le ofrece para lograr su desarrollo profesional e individual respecto a sus expectativas en los diversos escenarios de su vida cotidiana (33).

Ñique menciona que esta dimensión de análisis abarca la valoración de todos los aspectos que permiten alcanzar el desarrollo del potencial, y es la motivación un factor fundamental de la realización personal; además, se puede experimentar el bienestar, la armonía y la felicidad, lo que permite incrementar la autoestima de los individuos que laboran en la institución de trabajo (34).

**c) Comunicación**

Cartagena y Peña lo consideran como el intercambio de información que se produce entre dos o más personas con el fin de enviar y recibir mensajes para mantener un medio de conexión entre los miembros de una entidad de trabajo, el cual ayuda a tomar decisiones en conjunto, planear la dirección a seguir para alcanzar metas y objetivos, resolver problemas y conflictos propios del entorno de trabajo (35).

Moreno et al. lo definen como la percepción que los trabajadores realizan de la claridad, coherencia, fluidez, precisión y celeridad de los datos relacionados al funcionamiento de la organización laboral que favorecen la comunicación asertiva y la interacción personal para el logro de los objetivos trazados en el área laboral (36).

**d) Involucramiento laboral**

Larico señala que el involucramiento hace referencia al grado de compromiso con la consecución de los objetivos laborales, promoviendo el desarrollo de los valores personales y la identificación institucional para conseguir el desarrollo de la organización laboral (37).

Acosta et al. consideran que implica la transferencia del compromiso hacia una persona o un conjunto de personas que se encuentran dispuestas a aceptar y realizar tales compromisos; contextualizándolas como el grado de participación y responsabilidad de los trabajadores para cumplir con los objetivos trazados en su ambiente laboral (38).

**e) Supervisión**

Bellido sostiene que es la acción de inspeccionar y controlar una actividad y enmarcarse en una entidad laboral, representando el conjunto de intervenciones técnicas y especializadas que se efectúan para verificar el cumplimiento de las objetivos y metas propuestos en el entorno de trabajo (39).

Chávez et al. afirman que este componente abarca la evaluación de las actividades que los superiores jerárquicos realizan para evaluar el desempeño de los trabajadores en su entorno de trabajo, enfocándose también a promover un ambiente de trabajo saludable para que puedan desempeñarse adecuadamente en el entorno laboral (40).

### **2.2.2. Satisfacción laboral**

#### **Definición**

Según Chiang et al. representa un estado psicológico positivo resultante de la valoración subjetiva que realiza de las características inherentes de su ambiente de trabajo (41).

Por su parte, Argumedo refiere que es la valoración de naturaleza subjetiva que los trabajadores realizan para valorar positiva o negativamente las condiciones que presentan en su entorno de trabajo incidiendo en su desempeño y productividad laboral (42).

Finalmente, Sánchez y García señalan que la satisfacción laboral representa la percepción o evaluación intrínseca que los individuos que laboran en una determinada institución realizan de las condiciones físicas y de confort, remuneraciones, oportunidades de superación y estilos de supervisión en su contexto laboral (43).

#### **Teoría de los factores de Herzberg**

Madero señala que esta teoría fue propuesta por Herzberg para dar explicaciones coherentes a los comportamientos que realizan los trabajadores en sus ambientes de trabajo, indicando que existen dos aspectos que inciden en su desempeño laboral, siendo el primero los denominados extrínsecos o higiénicos que se relacionan con el ambiente donde los trabajadores realizan sus actividades laborales, encontrándose en ellos la forma de dirección

o tipo de supervisión, remuneraciones e incentivos laborales, políticas institucionales, condiciones laborales, reglamentos organizativos y beneficios sociales (44).

Altamirano señala que luego están los factores intrínsecos o motivacionales que se relacionan con los aspectos propios del cargo que desempeñan dentro de la organización de trabajo o las funciones específicas realizadas por los trabajadores en su unidad laboral, encontrándose entre ellos los sentimientos de autorrealización, reconocimiento profesional y fomento del desarrollo personal (45)

Finalmente, Hernández refiere que los rasgos propios de la satisfacción en el entorno laboral están separados de los factores de insatisfacción en los ambientes de trabajo, por lo que resulta indispensable mejorar las funciones inherentes al cargo laboral y adecuarlos a los rasgos específicos o particulares de los empleados, permitiendo que incrementen sus niveles de productividad laboral, reduciendo con la rotación y ausentismo profesional (46)

Esta teoría permite establecer que hay diversos factores inherentes del entorno laboral que repercute en los niveles de satisfacción del personal enfermero de las unidades quirúrgicas en las entidades hospitalarias.

### **Dimensiones de la satisfacción laboral**

#### **a) Condiciones físicas y de confort**

Según Pujol y Dabos este componente de la satisfacción laboral abarca el análisis de los aspectos relacionados a la infraestructura física y materiales propios de la organización laboral que facilita el desempeño de los trabajadores en sus ambientes de trabajo y que se comportan como indicadores para evaluar el desempeño y eficiencia laboral, encontrándose en este rubro la limpieza, orden, iluminación, ventilación y demás condiciones de trabajo (47).

#### **b) Beneficios laborales y remunerativos**

Según Días et al. esta dimensión de análisis hace referencia a la retribución salarial o sueldo que los trabajadores reciben de forma periódica como especie de compensación por las actividad y funciones que desempeñan en su ambiente de trabajo y que les permiten contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales y conseguir mejorar la atención en los ambientes quirúrgicos en el contexto nosocomial (48).

**c) Políticas administrativas**

Según sostiene Aguirre las políticas administrativas hacen referencia a todas aquellas normativas o lineamientos que rigen las actividades que realizan los trabajadores en sus ambientes de trabajo, regulando la interacción que mantienen con los colegas de otras y la atención de la población usuaria, orientándose al logro de los objetivos y metas trazadas en el entorno laboral (49).

**d) Desarrollo personal**

Mendoza manifiesta que esta dimensión hace referencia al conjunto de características propias de la organización de trabajo que permita que los trabajadores puedan desarrollarse integralmente cumpliendo con sus metas personales, profesionales y de crecimiento en la institución de trabajo, que incide en su grado de compromiso con el cumplimiento de los objetivos trazados en el ámbito institucional o laboral (50).

**e) Desempeño de tareas**

Hernández y Medina manifiestan que este componente de estudio abarca la evaluación que realiza el personal administrativo respecto al nivel de eficiencia en las actividades que realizan en su ambiente de trabajo, incluyendo la valoración de las habilidades y destrezas para realizar adecuadamente sus funciones en su entorno laboral (51).

**f) Relación con la autoridad**

García afirma que es la evaluación intrínseca y subjetiva que el personal de trabajo efectúa de la interacción diaria con sus superiores jerárquicos o jefes directos, resaltando que el éxito de una entidad de trabajo depende básicamente del grado de adherencia, aceptación, desidia o rechazo que el personal de trabajo realiza de la interacción con el jefe inmediato y otros superiores jerárquicos (52).

### **Teoría de Enfermería de relaciones interpersonales de Hildegard Peplau**

Este enfoque teórico fundamenta la importancia de la interacción personal en el ámbito organizacional, sugiriendo intervenciones para mejorar los climas de trabajo que ayuden a que los profesionales de Enfermería puedan desarrollar su potencial humano e incrementen su satisfacción laboral para mejorar su productividad y desempeño asistencial en la atención de los pacientes hospitalizados (53).

En este sentido, el modelo teórico desarrollado por Peplau fundamenta que los profesionales de Enfermería aplican los criterios interpersonales en el proceso de resolución de problemas en el ámbito asistencial, resaltando la importancia de la motivación para desarrollar el entorno de trabajo; constituyéndose en un modelo influyente en la organización que conlleva a señalar que el clima de trabajo se relaciona con el índice de satisfacción laboral y el desempeño enfermero para brindar una atención de calidad a los pacientes en el ámbito o contexto hospitalario (54).

Por ello, Peplau en su teoría define la importancia del liderazgo de Enfermería para que puedan mantener buenas relaciones interpersonales con el personal de salud y los pacientes a través de la participación activa y proceso de cooperación; asumiendo también la función de sustitutos donde se coloca a los profesionales de Enfermería en la realización de conductas que generan sentimientos entre las personas hospitalizadas y colegas de servicio

para cumplir con su labor profesional; estableciendo por consiguiente que el clima de trabajo del personal de enfermería dependen en gran medida de la atención que brindan a los pacientes en su servicio de trabajo y la relación con sus colegas para mejorar su satisfacción laboral, sintiéndose bien con ellos mismos y con todos aquellos individuos situados en su entorno circundante (55).

### **2.2.3. Formulación de la hipótesis**

#### **2.3.1. Hipótesis general**

**Hi:** Existe relación directa entre el clima de trabajo y la satisfacción laboral del personal de Enfermería del servicio de centro quirúrgico de un hospital público de Huánuco 2025.

**Ho:** No existe relación directa entre el clima de trabajo y la satisfacción laboral del personal de Enfermería del servicio de centro quirúrgico de un hospital público de Huánuco 2025.

#### **2.3.2. Hipótesis específicas**

**Hi<sub>1</sub>:** Existe relación directa entre el clima de trabajo en la dimensión condiciones laborales y la satisfacción laboral del personal de Enfermería del servicio de centro quirúrgico de un hospital público de Huánuco.

**Ho<sub>1</sub>:** No existe relación directa entre el clima de trabajo en la dimensión condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del personal de Enfermería del servicio de centro quirúrgico de un hospital público de Huánuco.

**Hi<sub>2</sub>:** Existe relación directa entre el clima de trabajo en la dimensión autorrealización y la satisfacción laboral del personal de Enfermería del servicio de centro quirúrgico de un hospital público de Huánuco.

**H02:** No existe relación directa entre el clima de trabajo en la dimensión autorrealización y la satisfacción laboral del personal de Enfermería del servicio de centro quirúrgico de un hospital público de Huánuco.

**H13:** Existe relación directa entre el clima de trabajo en la dimensión comunicación y la satisfacción laboral del personal de Enfermería del servicio de centro quirúrgico de un hospital público de Huánuco.

**H03:** No existe relación directa entre el clima de trabajo en la dimensión comunicación y la satisfacción laboral del personal de Enfermería del servicio de centro quirúrgico de un hospital público de Huánuco.

**H14:** Existe relación directa entre el clima de trabajo en la dimensión involucramiento laboral y la satisfacción laboral del personal de Enfermería del servicio de centro quirúrgico de un hospital público de Huánuco.

**H04:** No existe relación directa entre el clima de trabajo en la dimensión involucramiento laboral y la satisfacción laboral del personal de Enfermería del servicio de centro quirúrgico de un hospital público de Huánuco.

**H15:** Existe relación directa entre el clima de trabajo en la dimensión supervisión y la satisfacción laboral del personal de Enfermería del servicio de centro quirúrgico de un hospital público de Huánuco.

**H05:** No existe relación directa entre el clima de trabajo en la dimensión supervisión y la satisfacción laboral del personal de Enfermería del servicio de centro quirúrgico de un hospital público de Huánuco

### **3. METODOLOGÍA**

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

El método que se aplicará en este estudio es el tipo hipotético – deductivo, pues según señalan Hernández et al se basará esencialmente en la observación analítica del problema presentado en el contexto de estudio que servirá de guía para formulación de hipótesis estadísticas fundamentadas en la aplicación de la metodología científica y que serán susceptibles de ser comprobadas aplicando la estadística para establecer una conclusión del estudio y luego las conclusiones específicas para dar respuestas a los objetivos planteados en este trabajo de investigación (56).

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

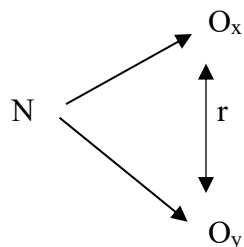
El desarrollo de este proyecto de tesis se ubicará dentro del enfoque cuantitativo porque se aplicará la estadística descriptiva para medir y analizar las variables evaluadas en el proceso de recojo de datos y la estadística inferencial para comprobar cada una de las hipótesis formuladas en esta investigación que permitirán evidenciar la realidad de estudio (56).

#### **3.3. Tipo de investigación**

La presente investigación será aplicada, pues se basará en el uso práctico del conocimiento científico – teórico que sustentan el desarrollo de una situación concreta y aplicarlo luego en el contexto práctico, sentando las bases para establecer medidas que permiten mejorar el clima de trabajo y la satisfacción del personal enfermero en estudio (56).

#### **3.4. Diseño de investigación**

En este trabajo de investigación se buscará establecer una relación de correspondencia entre las variables de análisis, por lo que se aplicará el diseño correlacional representado en este esquema (56):

**Donde:**

- n** : Personal de Enfermería del servicio de centro quirúrgico.  
**O<sub>x</sub>** : Clima de trabajo.  
**O<sub>y</sub>** : Satisfacción laboral.  
**r** : Relación bidireccional entre estas variables.

**3.5. Población, muestra y muestreo.****3.5.1. Población**

Estará constituida por la totalidad el personal de Enfermería que realiza funciones asistencia en el área de centro quirúrgico del nosocomio Hermilio Valdizán de Huánuco, que según reportes obtenido de la jefatura de Enfermería está conformada por 60 personas, de los cuales 40 fueron licenciados(as) en Enfermería y 20 técnicos(as) en Enfermería.

**3.5.2. Muestra**

En este trabajo de investigación se aplicará la muestra censal porque según afirman Hernández et al. (56) estará compuesta por la totalidad de la población de análisis, es decir, por los 60 personales enfermeros que desempeñan sus laborales en la unidad quirúrgica del nosocomio en estudio; en los cuales se considerará la aplicación de los siguientes criterios investigativos:

**Criterios de inclusión**

- Personal de Enfermería que trabaja en el centro quirúrgico del nosocomio en estudio.
- Personal de Enfermería que desempeñe funciones asistenciales en el servicio.
- Personal de Enfermería que labore más de 3 meses en este servicio asistencial.

- Personal enfermero que cumpla con la firma del consentimiento informado.

### **Criterios de exclusión**

- Personal enfermero que se encuentre de vacaciones o licencia por enfermedad.
- Personal enfermero que labore recientemente en la unidad quirúrgica.
- Personal enfermero destacado de otro establecimiento de salud.
- Personal enfermero que no quiera participar del trabajo de investigación o no firme la hoja de consentimiento informado.

### **3.5.3. Muestreo**

En este proyecto de investigación no se aplicará ningún tipo de muestreo porque se encuestará a la totalidad del personal de Enfermería que labora en el servicio de centro quirúrgico del hospital regional de Huánuco.

### 3.6. Variables y operacionalización de variables.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
<b>V1</b> <b>Clima de trabajo</b>	Son todos aquellos rasgos propios del área laboral que son percibidas de manera favorable o desfavorable por los trabajadores y que repercuten en su desempeño laboral	La variable clima laboral se medirá con un cuestionario tipo Lickert de 50 ítem dividido en cinco dimensiones de 19 ítems cada uno y será clasificado como clima laboral bueno regular y malo.	Condiciones laborales	Del ítem 1 al ítem 10 del cuestionario de clima laboral	Ordinal	<b>Bueno</b> 184 a 250 puntos
			Autorrealización	Del ítems 11 al ítem 20 del cuestionario de clima laboral		
			Comunicación	Del ítems 21 al ítem 30 del cuestionario de clima laboral		
			Involucramiento laboral	Del ítems 31 al ítem 40 del cuestionario de clima laboral		
			<b>Supervisión</b>	Del ítems 41 al ítem 50 del cuestionario de clima laboral		
<b>V2</b> <b>Satisfacción laboral</b>	Representa la percepción subjetiva que tienen los trabajadores respecto a las características propias del ambiente de trabajo que le permite identificar cuan agradable o no le resulta la actividad que realiza en su entorno laboral.	La variable satisfacción laboral será medida con una escala tipo Lickert de 30 ítems divididos en 6 dimensiones de 5 ítems cada uno, siendo evaluado como satisfacción laboral alta, media y baja	Condiciones físicas y de confort	Del ítem 1 al ítem 5 de la escala de satisfacción laboral	Ordinal	<b>Alta</b> 111 a 150 m puntos <b>Media</b> 71 a 110 puntos <b>Baja</b> 30 a 70 puntos.
			Beneficios laborales y remunerativos	Del ítem 6 al ítem 10 de la escala de satisfacción laboral		
			Políticas administrativas	Del ítem 11 al ítem 15 de la escala de satisfacción laboral		
			Desarrollo personal	Del ítem 16 al ítem 20 de la escala de satisfacción laboral		
			Desempeño de tareas	Del ítem 21 al ítem 25 de la escala de satisfacción laboral		
			Relación con la autoridad	Del ítem 26 al ítem 30 de la escala de satisfacción laboral		

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

#### **3.7.1. Técnica**

Se aplicará la encuesta para realizar la evaluación de las variables clima de trabajo y satisfacción laboral del personal enfermero participante del presente trabajo de investigación, utilizando dos instrumentos como se detallan a continuación:

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

Los instrumentos que se utilizarán para medir las variables de estudio son:

##### **Cuestionario de clima de trabajo**

Este instrumento fue adaptado por Mamani en su estudio efectuado en el año 2019 en la ciudad de Lima para su aplicación en el personal de Enfermería y en esta investigación se empleará para medir el clima laboral del servicio de centro quirúrgico del nosocomio en estudio; está constituida por 50 ítems clasificados en 5 partes: condiciones laborales, autorrealización, comunicación, involucramiento laboral y supervisión con 10 ítems cada uno; cuyas opciones de respuesta se valorizan en una escala de 1,2,3,4 y 5 respectivamente con una valoración ordinal situada entre 50 y 250 puntos (57).

Por ende, la medición de la variable clima de trabajo se realizará de esta manera: clima trabajo malo = 50 a 116 puntos; clima de trabajo regular = 117 a 183 puntos y clima de trabajo bueno = 184 a 250 puntos; y en la evaluación de las dimensiones, la medición de estas variables se efectuará de esta forma: clima de trabajo malo = 10 a 23 puntos; clima de trabajo regular = 24 a 37 puntos y clima de trabajo bueno = 38 a 50 puntos.

##### **Escala de satisfacción laboral.**

Este instrumento fue presentado por Aniceto en su tesis desarrollada en el año 2023 en la ciudad de Huánuco, y en este estudio se empleará para medir la variable categórica satisfacción laboral del personal enfermero de la unidad quirúrgica del

Nosocomio Regional Hermilio Valdizán Medrano, se encuentra compuesta por 30 ítems divididos en 6 partes: condiciones físicas y de confort, remuneración y beneficios laborales, desarrollo personal, políticas administrativas, relación con la autoridad y desempeño de tareas con 5 ítems cada uno; presentando opciones de respuestas equivalentes a 1, 2, 3, 4 y 5 puntos con una escala ordinal situada entre 30 y 150 puntos (54).

La medición de la variable satisfacción laboral se realizará de la siguiente manera: satisfacción baja = 30 a 70 puntos; satisfacción media = 71 a 110 puntos y satisfacción alta = 110 a 150 puntos; mientras que, en las dimensiones de estudio, el proceso de medición se efectuará de este modo: satisfacción baja = 5 a 8 puntos; satisfacción media = 9 a 12 puntos y satisfacción alta = 13 a 15 puntos

### **3.7.3. Validación**

#### **Cuestionario de clima de trabajo**

La validación de este instrumento se efectuó en el estudio de Mamani donde sometieron el contenido del cuestionario de clima laboral a la consulta de 4 jueces expertos quienes evaluaron satisfactoriamente este proceso, identificando una validez de V de Aiken igual a 0,85 puntos que permite continuar con la siguiente etapa del estudio.

#### **Escala de satisfacción laboral**

El proceso de validez de esta escala se realizó en la investigación realizada por Aniceto mediante la consulta de 5 profesionales de la salud quienes opinaron que el instrumento era idóneo para medir esta variable, evidencian un valor global de Aiken igual 0,92 puntos avalando su aplicación en el desarrollo del trabajo investigativo.

### **3.7.4. Confiabilidad**

#### **Cuestionario de clima de trabajo**

La confiabilidad de este instrumento se determinó en el estudio de Mamani mediante una prueba piloto en el personal enfermero de la unidad del área quirúrgica de un nosocomio de la ciudad de Lima, obteniendo mediante la aplicación del coeficiente de consistencia interna del Alfa de Cronbach un valor de 0,796 puntos; evidenciando un grado de confiabilidad aceptable para la medición de la variable evaluada en esta investigación.

### **Escala de satisfacción laboral**

El proceso de confiabilidad de este instrumento se realizó en el estudio efectuado por Aniceto a través de la aplicación de una prueba piloto en un hospital público de Huánuco en una muestra de enfermeros con características similares a la muestra de análisis, encontrando con el uso del estadístico de fiabilidad de Alfa de Cronbach un valor de 0,872 puntos; reflejando una alta confiabilidad estadística y pueda ser aplicada para medir la variable de análisis.

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

En este componente del estudio se realizará en primer lugar los trámites administrativos requeridos para la recolección de datos del estudio para la cual se solicitará al director del nosocomio evaluado el permiso institucional para efectuar la aplicación de encuestas en el personal enfermero que labora en la unidad quirúrgica del hospital; una vez conseguido este documento se realizarán las coordinaciones con la enfermera jefe del servicio de centro quirúrgico para acceder a la muestra de interés.

Luego las personas encargadas de la aplicación de las encuestas, adecuadamente identificadas, ingresarán a los ambientes del servicio de centro quirúrgico del hospital y ubicarán al personal enfermero que trabaja en esta unidad asistencial y los invitarán a formar parte del estudio haciéndoles firmar previamente el consentimiento informado y luego aplicarán los cuestionarios y escalas en un aproximadamente 30 minutos por cada

personal encuestado, realizando este proceso hasta completar la muestra planificada y almacenando las encuestas aplicadas en un folder archivador.

Posteriormente se realizará el análisis de gabinete de los instrumentos aplicados en el estudio, efectuando el control de calidad de cada uno de ellos y seguidamente se codificarán las respuestas identificadas en el clima de trabajo y la escala de satisfacción laboral consolidándolas en la base de datos del estudio en una hoja del programa Excel 2022 que posteriormente será trasladada al programa SPSS 26,0 para el procesamiento estadístico de los datos para presentarlos en tablas y gráficos estadísticos.

En cuanto al análisis de datos, para la parte descriptiva se aplicarán medidas estadísticas de frecuencias y porcentajes para la representación de las variables de análisis y sus dimensiones que serán interpretadas según su marco teórico y conceptual correspondiente; mientras que en el análisis inferencial se indica que el contraste estadístico de hipótesis se efectuará con la prueba Rho de Spearman que se emplea para relacionar variables ordinales categóricas considerando el valor  $p < 0,05$  como criterio de referencia para realizar la aceptación de las hipótesis establecidas en este trabajo de investigación.

### 3.9. Aspectos éticos

En esta investigación se aplicarán los principios bioéticos establecidos en el reporte Belmont y el código de ética del enfermero peruano como se describe aquí:

- a) **Principio de autonomía:** En este estudio se incluirá únicamente al personal enfermero del servicio de centro quirúrgico que muestre disposición para participar del estudio, motivo por el cual previamente se solicitará a cada uno de ellos que firmen el consentimiento informado para garantizar su participación libre y voluntaria teniendo también la posibilidad de retirarse en cualquier momento de este proceso.

- b) Principio de justicia:** Se cumplirá con la aplicación de este principio brindando un trato justo e igualitario a todo el personal de Enfermería participante de la investigación, sin ningún de distinción o preferencia entre ellos para un adecuado proceso de recojo de información.
- c) Principio de beneficencia:** Se dará a conocer a cada personal de Enfermería evaluado los beneficios que tendrán por participar en el estudio respetando su actuar cotidiana y destacando que la información recolectada en esta investigación podrá ser empleada por las autoridades para la implementación de medidas que mejoren el clima de trabajo y la satisfacción del personal enfermero del área quirúrgica y otras unidades hospitalarias.
- d) Principio de no maleficencia:** Se aplicará este principio bioético no causando afectaciones en la integridad física o emocional del personal enfermero que formará parte de la ejecución del estudio garantizando el uso confidencial de los datos brindados por las personas encuestadas y que será empleada con fines académicos y de contribución al conocimiento científico en el ámbito nosocomial.

#### 4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

##### 4.1. Cronograma de actividades

DESCRIPCIÓN	2025															
	Setiembre				Octubre				Noviembre				Diciembre			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Identificación del problema de investigación																
Búsqueda sistemática de fuentes bibliográficas																
Descripción y formulación del problema de investigación.																
Elaboración de los objetivos y formulación de justificación.																
Preparación del marco teórico del proyecto e hipótesis.																
Planificación y redacción de la metodología del estudio																
Redacción del plan de procesamiento y análisis de datos																
Delimitación de componentes éticos del proyecto																
Planificación de componentes del área administrativa y anexos																
Revisión de proyecto por jurados																
Aprobación del proyecto																
Sustentación del proyecto																

##### 4.2. Presupuesto

Potenciales Humanos	Personal humano		
	Asesoría metodológica	1	1.000,00
	Personal técnico de digitación	1	130,00
	Encuestadores	2	70,00
	Asesor estadístico	1	450,00
Recursos Materiales	Material de tipo bibliográfico		

	Internet	Estimado	120,00
	Texto	Estimado	250,00
	Otros	Estimado	300,00
	Materiales de Impresión		
	Impresión y fotocopias	Estimado	260,00
	Empastado de proyecto	3 unidades	120,00
	USB	1 unidad	45,00
	CD	1 unidad	5,00
	Material de Escritorio		
	Papel Bond A4	2 millares	40,00
	Carpeta encuestadora	3 unidades	7,50
	Lapiceros	10 unidades	10,00
	Cuaderno de apuntes	2 unidades	6,00
	Corrector	2 unidades	5,00
<b>Servicios</b>	<b>SERVICIOS</b>		
	Comunicaciones	Estimado	80,00
	Movilidad y Viáticos	Estimado	200,00
	Impresiones	Estimado	200,00
	<b>TOTAL DE COSTOS</b>		<b>3298,00</b>
<b>Recursos Financieros</b>	El proyecto tendrá financiamiento propio.		

## 5. REFERENCIAS

1. García A, Martín A, March J, López J, Bermúdez C. Influence of the work environment in primary health care on the perceived quality of care of professionals. *Aten Primaria*. [Internet] 2020 [Consultado el 5 de agosto del 2025];52(10): 696 – 703. Disponible en: [10.1016/j.aprim.2019.11.002](https://doi.org/10.1016/j.aprim.2019.11.002)
2. Valverde L. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería en el centro quirúrgico de un hospital de Lima. [Internet] Lima: Universidad Privada Norbert Wiener; 2024. [Consultado el 5 de agosto del 2025] Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/entities/publication/853fe9f0-cd3a-4c9c-b167-96f76470c83b>
3. Ramos E. Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeros de centro quirúrgico del hospital nacional Arzobispo Loayza. [Internet] Lima: Universidad Privada Norbert Wiener; 2024. [Consultado el 6 de agosto del 2025] Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/server/api/core/bitstreams/fe0d7d76-5d32-4594-bf10-b637ae9a2834/content>
4. Martínez J. Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeros de centro quirúrgico de un hospital de Lima. [Internet] Lima: Universidad Privada Norbert Wiener; 2022. [Consultado el 6 de agosto del 2025] Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/entities/publication/cc95fe83-f95b-4e2c-899e-0bd2331a78b3>
5. Albán E, Pinta A, Albán E. Estrés laboral y satisfacción en el trabajo del personal de Enfermería. *Revista Científica de Salud BIOSANA*. [Internet]. 2024 [Consultado el 7 de agosto del 2025]; 4(4): 1 – 12. Disponible en: <https://soeici.org/index.php/biosana/article/view/172>

6. Tiga D, Mancilla A, Castro M, Vergara O, Llanganates D, Reimundo E. Estudio multicéntrico sobre la satisfacción, estrés y condiciones laborales en Enfermería en países latinoamericanos. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*. [Internet]. 2024 [Consultado el 7 de agosto del 2025]; 32: e4391. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/rlae/a/s6PNgnsQMkVPkMhrBFScCCj/?format=html&lang=en>
7. Rojas C., Chávez A, Tarazona M, Romaní F. Asociación entre la satisfacción laboral y la intención de migrar en médicos y enfermeras del Perú. *Horiz. Med.* [Internet]. 2024 [Consultado el 8 de agosto del 2025]; 24(4): e2556. Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727-558X2024000400011&lng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2024000400011&lng=es)
8. Gonzales J. Carga de trabajo y satisfacción laboral de profesionales de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano 2024. [Internet] Huánuco: Universidad de Huánuco; 2025. [Consultado el 8 de agosto del 2025] Disponible en: <https://repositorio.udh.edu.pe/20.500.14257/6198>
9. Patiño M. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de pediatría de un hospital de Lima, 2022. [Internet] Lima: Universidad César Vallejo; 2022. [Consultado el 9 de agosto del 2025]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/99216>
10. Huanca J. Satisfacción laboral del personal de enfermería del Policonsultorio Caja Petrolera de Salud El Alto, gestión 2019. [Internet] Bolivia: Universidad Mayor de San Andrés 2019. [Consultado el 9 de agosto del 2025]. Disponible en: <https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/25443>
11. Ministerio de Salud. Dirección General de Salud de las Personas. Documento Técnico: Metodología para el estudio del clima organizacional. RM N° 623 – 2008/ MINSA. [Internet] Lima: Ministerio de Salud; 2009. [Consultado el 10 de agosto del 2025].

- Disponible en:  
[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/391215/Metodolog%C3%ADa\\_para\\_el\\_estudio\\_del\\_clima\\_organizacional\\_Documento\\_t%C3%A9cnico\\_RM\\_N%C2%BA\\_0623-2008MINSA\\_20191017-26355-1ch7v0c.pdf?v=1571312399](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/391215/Metodolog%C3%ADa_para_el_estudio_del_clima_organizacional_Documento_t%C3%A9cnico_RM_N%C2%BA_0623-2008MINSA_20191017-26355-1ch7v0c.pdf?v=1571312399)
12. Garragate K. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital de Vitarte Lima. [Internet] Lima: Universidad Privada Norbert Wiener; 2025. [Consultado el 10 de agosto del 2025] Disponible en:  
<https://repositorio.uwiener.edu.pe/entities/publication/c20d3473-7204-4dad-9b4a-0bc1212d45c3>
  13. Morillo E. Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeras del centro quirúrgico, de un hospital de Essalud Trujillo. [Internet] Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo; 2024. [Consultado el 12 de agosto del 2025] Disponible en:  
<https://dspace.unitru.edu.pe/items/a6f2765b-bc93-4295-8a8a-cf3ce61af100>
  14. Osorio M. Clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería del centro quirúrgico. [Internet] Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo; 2024. [Consultado el 12 de agosto del 2025] Disponible en:  
<https://dspace.unitru.edu.pe/server/api/core/bitstreams/3e3823b2-c8d0-455e-a313-8a54541092a9/content>
  15. Cárdenas M, Hilario O, Mattos L. Condiciones de trabajo en la satisfacción laboral del profesional de enfermería que labora en el área de Centro Quirúrgico de un Hospital Público [Internet] Huánuco: Universidad Nacional Hermilio Valdizán; 2023. [Consultado el 12 de agosto del 2025] Disponible en:  
<https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/8451?show=full>
  16. Hernández M, Lara S, Nava N. Clima Organizacional y Satisfacción del Personal de Enfermería en un Hospital de Veracruz. Rev. Cisa. [Internet]. 2025 [Consultado el 13 de

- agosto del 2025]; 7(2): 1 – 26. Disponible en: <https://revista-cisa.com/index.php/cisa/article/view/102>
17. Chaucanes J, Rosero D. Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de los funcionarios del Centro Hospital Guaitarilla, Empresa Social del Estado. [Internet] Colombia: Universidad Mariana; 2024. [Consultado el 11 de agosto del 2025] Disponible en: <https://repositorio.umariana.edu.co/server/api/core/bitstreams/fe5cd404-06a6-45cb-b7ea-9403e195690d/content>
  18. Zapata A. Clima organizacional y su relación con la Satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital público [Internet] México: Universidad Autónoma de San Luis de Potosí; 2022. [Consultado el 13 de agosto del 2025] Disponible en: <https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/bitstream/handle/i/7491/TesisM.FEN.2022.Clima.Zapata.pdf?sequence=1>
  19. Arvizu I, Barrón A, Moreno E. Clima organizacional y factores asociados a la insatisfacción laboral de personal de enfermería. un análisis multivariado. Rev Mex Enferm Cardiol [Internet]. 2020 [Consultado el 14 de agosto del 2025]; 28(2): 52 – 58. Disponible en: <http://revistamexicanadeenfermeriacardiologica.com.mx/index.php/RevMexEnferCardiol/article/view/152>
  20. Maldonado T. Clima organizacional y satisfacción laboral en las enfermeras(o) de centro quirúrgico del Hospital de Jaén. [Internet] Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo; 2024. [Consultado el 14 de agosto del 2025] Disponible en: <https://dspace.unitru.edu.pe/items/16ddff34-51bf-4b73-a73c-be329f2bbd30>
  21. Yuca I. Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en enfermeras(os) de los servicios de centro quirúrgico, medicina y cirugía del Hospital Antonio Lorena. [Internet] Cusco: Universidad Andina Cusco; 2023. [Consultado el 15 de agosto del

- 2025] Disponible en:  
<https://repositorio.uandina.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/59b0cf0c-b8ca-40f2-8401-19b826526bd0/content>
22. Gonzales K. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del área de Centro Quirúrgico, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2021. Universidad César Vallejo; 2022. [Consultado el 15 de agosto del 2025]. Disponible en:  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78809>
23. Román D. Clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería que labora en centro quirúrgico Hospital Gustavo Lanatta Luján. [Internet] Huacho: Universidad San Martín de Porres; 2020. [Consultado el 16 de agosto del 2025]. Disponible en: <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/10977?locale-attribute=es>
24. Ministerio de Salud. Norma Técnica de Auditoría de la Calidad de Atención en Salud. NT N° 029-MINSA/DGSP- V.01. 2005. [Internet] Lima: MINSA; 2005. [Consultado el 16 de agosto del 2025] Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/minsa/informes-publicaciones/284837-norma-tecnica-de-salud-de-auditoria-de-la-calidad-de-la-atencion-en-salud>
25. Seminario L, Suárez L. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de Enfermería del Hospital Privado Metropolitano Chiclayo, 2022. [Internet] Pimentel: Universidad Señor de Sipán; 2023. [Consultado el 17 de agosto del 2025]. Disponible en:  
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/11241/Seminario%20Flores%20Luis%20%26%20Suarez%20Luna%20Lenka.pdf?sequence=1>
26. Macedo Y. Clima organizacional y la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del Hospital Edmundo Escomel EsSalud, Arequipa, 2023. [Internet]

- Arequipa: Universidad Católica de Santa María; 2025. [Consultado el 17 de agosto del 2025]. Disponible en: <https://repositorio.ucsm.edu.pe/items/843a1d88-3449-4022-bb0d-ed9778eb5758/full>
27. Carrasco K. Clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de la salud de Centro Quirúrgico en un Hospital de Moyobamba. [Internet] Chiclayo: Universidad César Vallejo; 2020. [Consultado el 18 de agosto del 2025]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49073>
28. Espino J. Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Privada de Ica - 2016. [Internet] Ica: Universidad Autónoma de Ica; 2016. [Consultado el 18 de agosto del 2025]; Disponible en: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/948>
29. Jara S. Factores sociolaborales relacionados al clima organizacional en el personal de Enfermería del Hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari – Nivel II Amarilis, Huánuco 2023. [Internet] Huánuco: Universidad de Huánuco; 2023. [Consultado el 19 de agosto del 2025] Disponible en: <http://repositorio.udh.edu.pe/handle/124356789/260>
30. Pineda M. Clima laboral y compromiso organizacional en trabajadores del Hospital I La Esperanza de Trujillo. [Internet] Trujillo: Universidad Privada del Norte; 2017. [Consultado el 19 de agosto del 2025] Disponible en: <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/11425?show=full>
31. Arias F, Ferrer D. Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores asistenciales y administrativos del Centro Materno Infantil Tablada de Lurín, Villa María del Triunfo – 2014 [Internet] Lima: Universidad César Vallejo; 2015. [Consultado el 20 de agosto del 2025]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/6436>

32. Alarcón R, Barrios A. Clima organizacional y desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022 [Internet] Ica: Universidad Autónoma de Ica; 2022. [Consultado el 20 de agosto del 2025]; Disponible en: <https://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/20.500.14441/1950/1/Alexandra%20Barrios%20Cchuana.docx.pdf>
33. Cruz J. Clima organizacional y satisfacción laboral en los agentes del establecimiento penitenciario de Quillabamba, Cusco – 2022. [Internet] Lima: Universidad Autónoma de Ica; 2022. [Consultado el 21 de agosto del 2025]; Disponible en: <https://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/20.500.14441/2013>
34. Ñique M. Clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en la unidad de cuidado intensivos - Hospital Essalud Trujillo – 2019. [Internet] Trujillo: Universidad César Vallejo; 2020. [Consultado el 21 de agosto del 2025]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47472>
35. 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.[Internet] Lima. 2018. Universidad Nacional del Callao; 2019. [Consultado el 22 de agosto del 2025]. Disponible en: <https://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/4138>
36. Moreno M, Armando J. Clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia administrativa de la Empresa Sedalib S.A.-Trujillo- 2020. [Internet] Trujillo: Universidad Autónoma de Ica; 2021. [Consultado el 22 de agosto del 2025]; Disponible en: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1314>
37. Larico J. Análisis del clima laboral en el personal de Enfermería del Hospital Nivel III de Juliaca [Internet] Arequipa: Universidad San Pedro; 2018. [Consultado el 23 de agosto

- del 2025]; Disponible en:  
<http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/4160>
38. Acosta A, De la Cruz N, Huerta K. Clima organizacional y satisfacción laboral de la enfermera de la Unidad de Cuidados Intensivos Perioperatoria en un Hospital EsSalud, Lima. [Internet] Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2017 [Consultado el 23 de agosto del 2025]; Disponible en:  
[https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/3852/Clima\\_Acosta%20Ingaruca%2C%20Alida.pdf?sequence=1](https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/3852/Clima_Acosta%20Ingaruca%2C%20Alida.pdf?sequence=1)
39. Bellido K. Clima organizacional y nivel de desempeño profesional en los enfermeros del Hospital Augusto Hernández Mendoza de Ica. [Internet] Ica: Universidad Privada San Juan Bautista; 2017. [Consultado el 24 de agosto del 2025]; Disponible en:  
<https://repositorio.upsjb.edu.pe/item/8c234de1-e58e-469d-8de7-2e055eb9dc75>
40. Chávez M, Placencia M, Muñoz M, Quintana M, Olórtegui A. Clima y satisfacción laboral prepandemia del personal de enfermería en un servicio de emergencia. Rev. Fac. Med. Hum. [Internet]. 2023 Abr [Consultado el 24 de agosto del 2025]; 23(2): 101 – 109. Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2308-05312023000200101&lng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-05312023000200101&lng=es)
41. Chiang M, Hidalgo J, Gómez N. Efecto de la satisfacción laboral y la confianza sobre el clima organizacional, mediante ecuaciones estructurales. Revista de Ciencias de la Administración y Economía. [Internet] 2019 [Consultado el 25 de agosto del 2025]; 11(22): 347 – 362. Disponible en:  
[http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1390-86182021000200347&lng=es&nrm=iso](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1390-86182021000200347&lng=es&nrm=iso)
42. Argumedo A. Relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en el personal operario del área de costura de una empresa textil de confecciones. [Internet]

- Lima: Universidad Ricardo Palma; 2016. [Consultado el 25 de agosto del 2025]  
Disponibile en: <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/8381>
43. Sánchez M, García L. Satisfacción laboral en los entornos de trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio Scientia Et Technica. [Internet] 2017 [Consultado el 26 de agosto del 2025]; 22(2): 161-166. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>
44. Madero S. Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. Acta Univ [Internet]. 2019 [Consultado el 26 de agosto del 2025]; 29: e2153. Disponible en: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0188-62662019000100194&lng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-62662019000100194&lng=es)
45. Altamirano H. Factores motivacionales y su influencia en la productividad de los colaboradores de la empresa Frenosa. [Internet] Lima: Universidad César Vallejo; 2019. [Consultado el 27 de agosto del 2025] Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/40222>
46. Hernández C. La motivación y satisfacción laboral de los docentes en dos instituciones de enseñanza media superior. Investigación Administrativa. [Internet]. 2011 [Consultado el 27 de agosto del 2025]; 108(1): 69 – 80. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/4560/456045339005.pdf>
47. Pujol L, Dabos G. Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. [Internet] 2018 [Consultado el 28 de agosto del 2025]; 34(16): 3 – 18. Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0123-59232018000100003&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232018000100003&lng=en&nrm=iso)

48. Días C, Teixeira A, Oroski G, Conceição M. Gestión del equipo de enfermería: factores asociados a la satisfacción en el trabajo. *Enferm. Glob.* [Internet] 2018 [Consultado el 28 de agosto del 2025]; 16(47): 193 – 239. Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1695-61412017000300193&lng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412017000300193&lng=es)
49. Aguirre C. Satisfacción laboral de los recursos humanos: factores que la afectan. *Rev Haban Cienc Méd* [Internet] 2009 [Consultado el 29 de agosto del 2025]; 8(4). Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1729-519X2009000400021&lng=es&nrm=iso](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2009000400021&lng=es&nrm=iso)
50. Mendoza E, Tejada S. Estilos de liderazgo y satisfacción laboral de los enfermeros, Hospital Regional Virgen de Fátima. *Revista de Investigación Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades* [Internet]. 2019 [Consultado el 29 de agosto del 2025]; 8(1): 9 – 15. Disponible en: <http://revistas.untrm.edu.pe/index.php/CSH/article/view/566/731>
51. Hernández E, Medina X. Satisfacción laboral y ausentismo en el personal de enfermería de un hospital público de Monterrey. *Rev Enferm IMSS* [Internet]. 2020 [Consultado el 30 de agosto del 2025]; 28(1): 37 – 48. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=94017>
52. García N. Satisfacción laboral y condiciones de trabajo durante la pandemia por COVID-19 en enfermeras. [Internet] Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo; 2020 [Consultado el 30 de agosto del 2025] Disponible en: <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/16379/1947.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
53. Serrano K. Clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos, hospital Lima provincias. [Internet] Lima: Universidad

- Privada Norbert Wiener; 2022. [Consultado el 31 de agosto del 2025] Disponible en:  
<https://repositorio.uwiener.edu.pe/entities/publication/b02f1f4d-99f0-4732-9e9e-e54a48cb4bb2>
54. Aniceto J. Capacidad de liderazgo y satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2023. [Internet] Huánuco: Universidad de Huánuco; 2023. [Consultado el 31 de agosto del 2025] Disponible en: <http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/260>
55. Castro L. Satisfacción Laboral del Personal de Salud del Centro Quirúrgico Hospital II-1 Higos Urco EsSalud Chachapoyas. [Internet] Lambayeque: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo; 2024. [Consultado el 1 de setiembre del 2025] Disponible en: <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/14571>
56. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la Investigación. [Internet] Sexta Edición. México: Editorial Mac Graw Hill; abril 2024. [Consultado el 1 de setiembre del 2025] Disponible en: [https://www.paginaspersonales.unam.mx/app/webroot/files/981/Investigacion\\_sampieri\\_6a\\_ED.pdf](https://www.paginaspersonales.unam.mx/app/webroot/files/981/Investigacion_sampieri_6a_ED.pdf)
57. Mamani L. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal profesional de salud del centro quirúrgico. [Internet] Callao: Universidad Nacional del Callao; 2019. [Consultado el 1 de setiembre del 2025] Disponible en: <https://repositorio.unac.edu.pe/item/3ea9832c-b8aa-4f6a-a8c8-06c8d107650f>

**ANEXOS**

### Anexo 1. Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Diseño/Methodológico
<p><b>Problema general:</b> ¿Cuál es la relación entre el clima de trabajo y la satisfacción laboral del personal de Enfermería del servicio de centro quirúrgico de un hospital público de Huánuco 2025?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la relación entre el clima de trabajo y la satisfacción laboral del personal de Enfermería del servicio de centro quirúrgico de un hospital público de Huánuco 2025.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> <b>Hi:</b> Existe relación directa entre el clima de trabajo y la satisfacción laboral del personal de Enfermería del servicio de centro quirúrgico de un hospital público de Huánuco 2025. <b>Ho:</b> No existe relación directa entre el clima de trabajo y la satisfacción laboral del personal de Enfermería del servicio de centro quirúrgico de un hospital público de Huánuco 2025.</p>	<p><b>V1</b> <b>Clima de trabajo</b></p>	<p><b>Método de investigación</b> Hipotético deductivo Enfoque será cuantitativo <b>Tipo de investigación</b> Aplicada <b>Diseño de la investigación</b> No experimental, transversal Correlacional <b>Población y muestra</b> La población estará conformada por 54 personales de Enfermería del servicio de centro quirúrgico del hospital regional de Huánuco..</p>
<p><b>Problemas específicos:</b> ¿Cuál es la relación entre el clima de trabajo en la dimensión condiciones laborales y la satisfacción laboral del personal de Enfermería del servicio de centro quirúrgico de un hospital público de Huánuco?</p>	<p><b>Objetivos específicos:</b> Identificar la relación entre la calidad de atención en la dimension humana y la satisfacción del usuario del consultorio externo de Oncología del Hospital Regional Hermilio Valdizán de Huánuco.</p>	<p><b>Hipótesis específicas:</b> <b>Hi1:</b> Existe relación directa entre el clima de trabajo en la dimensión condiciones laborales y la satisfacción laboral del personal de Enfermería del servicio de centro quirúrgico de un hospital público de Huánuco. <b>Ho1:</b> No existe relación directa entre el clima de trabajo en la dimensión condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del personal de Enfermería del servicio de centro quirúrgico de un hospital público de Huánuco.</p>	<p><b>V2</b> <b>Satisfacción laboral</b></p>	<p><b>Técnica e Instrumentos:</b> La técnica que se aplicará en este estudio será la encuesta; y como instrumentos se emplearán el cuestionario de clima laboral y la escala de satisfacción laboral...</p>

¿Cuál es la relación entre el clima de trabajo en la dimensión autorrealización y la satisfacción laboral del personal de Enfermería del servicio de centro quirúrgico de un hospital público de Huánuco?

Establecer la relación entre el clima de trabajo en la dimensión autorrealización y la satisfacción laboral del personal de Enfermería del servicio de centro quirúrgico de un hospital público de Huánuco.

**Hi2:** Existe relación directa entre el clima de trabajo en la dimensión autorrealización y la satisfacción laboral del personal de Enfermería del servicio de centro quirúrgico de un hospital público de Huánuco.

**Ho2:** No existe relación directa entre el clima de trabajo en la dimensión autorrealización y la satisfacción laboral del personal de Enfermería del servicio de centro quirúrgico de un hospital público de Huánuco.

¿Cuál es la relación entre el clima de trabajo en la dimensión comunicación y la satisfacción laboral del personal de Enfermería del servicio de centro quirúrgico de un hospital público de Huánuco?

Analizar la relación entre el clima de trabajo en la dimensión comunicación y la satisfacción laboral del personal de Enfermería del servicio de centro quirúrgico de un hospital público de Huánuco.

**Hi3:** Existe relación directa entre el clima de trabajo en la dimensión comunicación y la satisfacción laboral del personal de Enfermería del servicio de centro quirúrgico de un hospital público de Huánuco.

**Ho3:** No existe relación directa entre el clima de trabajo en la dimensión comunicación y la satisfacción laboral del personal de Enfermería del servicio de centro quirúrgico de un hospital público de Huánuco.

¿Cuál es la relación entre el clima de trabajo en la dimensión involucramiento laboral y la satisfacción laboral del personal de Enfermería del servicio de centro quirúrgico de un hospital público de Huánuco?

Evaluar la relación entre el clima de trabajo en la dimensión involucramiento laboral y la satisfacción laboral del personal de Enfermería del servicio de centro quirúrgico de un hospital público de Huánuco

**Hi4:** Existe relación directa entre el clima de trabajo en la dimensión involucramiento laboral y la satisfacción laboral del personal de Enfermería del servicio de centro quirúrgico de un hospital público de Huánuco.

**Ho4:** No existe relación directa entre el clima de trabajo en la dimensión involucramiento laboral y la satisfacción laboral del personal de Enfermería del servicio de centro quirúrgico de un hospital público de Huánuco

---

¿Cuál es la relación entre el clima de trabajo en la dimensión supervisión y la satisfacción laboral del personal de Enfermería del servicio de centro quirúrgico de un hospital público de Huánuco?

Identificar la relación entre el clima de trabajo en la dimensión supervisión y la satisfacción laboral del personal de Enfermería del servicio de centro quirúrgico de un hospital público de Huánuco

**Hi5:** Existe relación directa entre el clima de trabajo en la dimensión supervisión y la satisfacción laboral del personal de Enfermería del servicio de centro quirúrgico de un hospital público de Huánuco.

**Ho5:** No existe relación directa entre el clima de trabajo en la dimensión supervisión y la satisfacción laboral del personal de Enfermería del servicio de centro quirúrgico de un hospital público de Huánuco

---

## Anexo 2. Instrumentos

### CUESTIONARIO DE CLIMA DE TRABAJO

**TITULO:** Clima de trabajo y satisfacción laboral en el servicio de centro quirúrgico de un hospital público de Huánuco 2025

**INSTRUCCIONES:** Este cuestionario se aplica buscando evaluar el clima de trabajo del personal de Enfermería que labora en el servicio de centro quirúrgico de este nosocomio, motivo por el cual a continuación se le realizan algunas preguntas que deberás leer detenidamente y marcar con un aspa (x) en la opción de respuesta que consideres pertinente, agradezco tu gentil colaboración.

#### I. DATOS GENERALES

##### 1. Edad

\_\_\_\_\_ años.

##### 2. Género

- a) Masculino
- b) Femenino

##### 3. Grupo profesional

- a) Licenciado(a) en Enfermería
- b) Técnico(a) en Enfermería

##### 4. Especialización profesional

- a) Técnico en Enfermería
- b) Licenciado(a)
- c) Segunda especialidad
- d) Maestría
- e) Doctorado

##### 5. Condición laboral

- a) Nombrado
- b) Contratado

##### 6. Tiempo de trabajo en el servicio de centro quirúrgico

\_\_\_\_\_ años.

#### II. DATOS DEL CLIMA DE TRABAJO

Nº	REACTIVOS	Ninguno nunca	Poco	Regular	Mucho	Todo o Siempre
<b>I.</b>	<b>CONDICIONES LABORALES</b>					
1.	El personal del servicio trabaja en equipo					

2.	Se siente preparado(a) para afrontar los casos que pueden presentarse en su turno de trabajo					
3.	El personal de Enfermería tiene la posibilidad de tomar decisiones en las diversas actividades que realiza en el servicio.					
4.	El personal de Enfermería del servicio trabaja como un equipo bien integrado.					
5.	Tiene la oportunidad de realizar su trabajo lo mejor que se pueda en el turno de atención					
6.	Existe una buena administración de los recursos en el servicio de centro quirúrgico					
7.	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras Instituciones					
8.	Las acciones que realizas en tu servicio de centro quirúrgico tienen relación con la visión del hospital					
9.	El servicio de centro quirúrgico cuenta con tecnología que facilita el trabajo					
10.	La remuneración está de acuerdo con el desempeño y sus capacidades					
<b>II.</b>	<b>AUTORREALIZACIÓN</b>					
11.	Existen oportunidades de progresar en el servicio de centro quirúrgico.					
12.	La enfermera jefe se interesa por el éxito laboral del personal del servicio de centro quirúrgico.					
13.	Participa en el diagnósticos las actividades de enfermería que se realizarán para mejorar la salud de los pacientes de centro quirúrgico					
14.	En el servicio de trabajo se valora su alto desempeño laboral.					
15.	El jefe de servicio expresa reconocimiento por los logros del personal de Enfermería					

16.	Las actividades en las que trabajas en el servicio permiten aprender y desarrollarse					
17.	Los jefes promueven la capacitación que tu servicio necesita					
18.	El hospital promueve el desarrollo del personal de Enfermería					
19.	En tu servicio se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras					
20.	El hospital reconoce los logros obtenidos en su servicio de trabajo.					
<b>III.</b>	<b>COMUNICACIÓN</b>					
21.	Cuentas con acceso a la información necesaria para cumplir con tu trabajo					
22.	En el servicio de centro quirúrgico, la información fluye adecuadamente					
23.	En su servicio, existe una relación laboral, armoniosa					
24.	Existen suficientes canales de comunicación en tu servicio					
25.	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía					
26.	En el hospital se afrontan y superan los obstáculos					
27.	El hospital fomenta y promueve la comunicación interna					
28.	El Jefe de Servicio escucha los planteamientos o preguntas que se le hacen					
29.	Existe colaboración entre el personal de los diversos servicios del Hospital					
30.	Se conocen los avances en los otros servicios asistenciales del hospital.					

<b>IV.</b>	<b>INVOLUCRAMIENTO LABORAL</b>					
31.	Se siente comprometido/a con el éxito del servicio					
32.	El personal de Enfermería se capacita para demostrar sus habilidades en el servicio					
33.	Se considera factor clave para el éxito de su servicio					
34.	El personal de Enfermería del servicio está comprometido con el desarrollo del hospital					
35.	Sientes que en el servicio de centro quirúrgico se hace mejor el trabajo cada día					
36.	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite tu desarrollo personal					
37.	Cumplir con las actividades de tu turno de trabajo, es estimulante					
38.	Los servicios del hospital son motivo de orgullo del personal de Enfermería					
39.	Hay una clara definición de la visión, misión y valores en el hospital					
40.	El hospital es buena opción para mejorar la calidad de vida laboral					
<b>V.</b>	<b>SUPERVISIÓN</b>					
41.	La enfermera jefe le brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan en el área de centro quirúrgico.					
42.	En el servicio de centro quirúrgico se mejoran continuamente los métodos de trabajo					
43.	La evaluación que haces sobre su turno de trabajo ayuda a mejorar su desempeño laboral					

44.	En el servicio de centro quirúrgico se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
45.	En el servicio de centro quirúrgico las responsabilidades están claramente definidas.					
46.	El servicio de centro quirúrgico dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades de Enfermería					
47.	En tu servicio existen normas y procedimientos que guían tus acciones en el trabajo					
48.	Las funciones en tu servicio están claramente definidas					
49.	El trabajo que realizas en el servicio se basa en guías establecidas por el hospital					
50.	Existe un trato justo en tu servicio de trabajo.					

## ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL

**TITULO:** Clima de trabajo y satisfacción laboral en el servicio de centro quirúrgico de un hospital público de Huánuco 2025

**INSTRUCCIONES:** Esta escala se aplica buscando evaluar la satisfacción laboral del personal de Enfermería del servicio de centro quirúrgico de este hospital, por lo que a continuación se le presentan algunos ítems que deberá leer con detenimiento y marcar con un aspa (x) en el casillero que tenga la opción de respuesta correspondiente, agradezco su gentil colaboración a esta investigación.

Nº	REACTIVOS	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
<b>I.</b>	<b>CONDICIONES FÍSICAS Y DE CONFORT</b>					
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de las actividades laborales					
2	El ambiente donde trabajo es confortable. (ventilación, iluminación etc.)					
3	El ambiente donde trabajo me ofrece una comodidad inigualable					
4	El servicio donde trabajo es incómodo.					
5	En mi servicio de trabajo existen las comodidades necesarias para el buen desempeño de las labores diarias.					
<b>II.</b>	<b>BENEFICIOS LABORALES Y REMUNERATIVOS</b>					
6	Mi sueldo es muy bajo con relación al trabajo que realizo					
7	Me siento mal con el sueldo que tengo en el hospital.					
8	Siento que el sueldo que percibo es bastante aceptable					
9	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas					
10	El sueldo que recibo me permite cubrir mis necesidades básicas y profesionales.					

<b>III.</b>	<b>POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS</b>					
11	Siento que doy más de lo recibo de la institución.					
12	Siento que en mi trabajo me están explotando					
13	Me disgusta mi horario de trabajo					
14	El horario de trabajo me resulta incómodo					
15	El esfuerzo de trabajar más horas reglamentarias no es reconocido en el hospital					
<b>IV.</b>	<b>DESARROLLO PERSONAL</b>					
16	Siento que mi trabajo es justo para mi manera de ser					
17	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente					
18	Disfruto de cada labor que realizo en mi ambiente de trabajo					
19	Mi trabajo me hace sentir realizado(a).					
20	Me siento bien conmigo mismo(a) cuando realizo mi trabajo.					
<b>V.</b>	<b>DESEMPEÑO DE TAREAS</b>					
21	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
22	Me siento útil cuando realizo mi trabajo					
23	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
24	Me siento complacido con el trabajo que realizo					
25	Me gusta el trabajo que realizo.					
<b>VI.</b>	<b>RELACIÓN CON LA AUTORIDAD</b>					
26	La enfermera jefa del servicio es comprensiva.					
27	Me agrada trabajar bajo la supervisión de la enfermera jefa del servicio.					

28	Es grata la disposición de la enfermera jefe cuando se le realiza alguna consulta sobre el trabajo.					
29	La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
30	La jefe del servicio valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

### Anexo 3. Consentimiento informado

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN DEL CIE-VRI

Instituciones : Universidad Privada Norbert Wiener  
 Investigador : Karin Huerta Pozo  
 Título : “Clima de trabajo y satisfacción laboral en el servicio de centro quirúrgico de un hospital público de Huánuco 2025”

**Propósito del estudio:** Estamos invitando a usted a participar en un estudio llamado: “Clima de trabajo y satisfacción laboral en el servicio de centro quirúrgico de un hospital público de Huánuco 2025”. Este es un estudio desarrollado por la investigadora de la Universidad Privada Norbert Wiener El propósito es: establecer la relación entre el clima de trabajo y la satisfacción laboral en el personal de Enfermería del servicio de centro quirúrgico del hospital regional de Huánuco

#### 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 20 a 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.

Su participación en el estudio es completamente voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.

**Beneficios:** Usted se beneficiará con conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual o grupal) que 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 de este 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 la Lic. **Karin Huerta Pozo** al 966577178 y/o al Comité que validó el presente estudio, Dra. , presidenta del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, telf. 00000 anexo 0000. comité.etica@uwiener.edu.pe

#### CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo qué 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:**

---

**Tesista**

**Nombre:**

**DNI:**




# 17% Similitud general

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

## Filtrado desde el informe

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

## Fuentes principales

- 13%  Fuentes de Internet
- 7%  Publicaciones
- 15%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

## Marcas de integridad

### N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

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

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

## Fuentes principales

- 13% Fuentes de Internet
- 7% Publicaciones
- 15% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

## Fuentes principales

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

<b>1</b>	Internet		
repositorio.uwiener.edu.pe		4%	
<b>2</b>	Trabajos entregados		
Universidad Wiener on 2024-09-28		3%	
<b>3</b>	Trabajos entregados		
uwiener on 2024-03-03		3%	
<b>4</b>	Internet		
repositorio.udh.edu.pe		1%	
<b>5</b>	Trabajos entregados		
Universidad Wiener on 2025-04-01		<1%	
<b>6</b>	Trabajos entregados		
Universidad Wiener on 2025-12-14		<1%	
<b>7</b>	Trabajos entregados		
Universidad Wiener on 2025-06-28		<1%	
<b>8</b>	Trabajos entregados		
Universidad de Huanuco on 2020-12-30		<1%	
<b>9</b>	Trabajos entregados		
Universidad Cesar Vallejo on 2018-09-24		<1%	
<b>10</b>	Trabajos entregados		
Universidad Catolica de Trujillo on 2025-07-18		<1%	
<b>11</b>	Trabajos entregados		
uwiener on 2023-10-08		<1%	