



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIZACIÓN PROFESIONAL
ESPECIALIDAD DE ENFERMERÍA EN CUIDADOS INTENSIVOS**

**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL
EN EL PERSONAL ENFERMERO DE LA UNIDAD DE
CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL ESSALUD
AUGUSTO HERNÁNDEZ MENDOZA, ICA 2023”**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TÍTULO DE
ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA EN CUIDADOS
INTENSIVOS**

AUTOR:

**LIC. ROJAS YEREN ALESSANDRA CATHERINE
<https://orcid.org/0009-0006-0321-8103>**

ASESOR:

**Mg. MATTA SOLIS, EDUARDO PERCY
<https://orcid.org/0000-0001-9422-7932>**

LIMA – PERÚ

2023

AUTORIZACIÓN Y DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD

Yo, **ALESSANDRA CATHERINE ROJAS YEREN**, con DNI **70280217**, en mi condición de autor(a) del trabajo académico presentada para optar el **TÍTULO DE ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA EN CUIDADOS INTENSIVOS** de título “**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL ENFERMERO DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL ESSALUD AGUSTO HERNÁNDEZ MENDOZA, ICA 2023**”, **AUTORIZO** a la Universidad María Auxiliadora (UMA) para reproducir y publicar de manera permanente e indefinida en su repositorio institucional, bajo la modalidad de acceso abierto, el archivo digital que estoy entregando, en cumplimiento a la Ley N°30035 que regula el Repositorio Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación de acceso abierto y su respectivo Reglamento.

Asimismo, **DECLARO BAJO JURAMENTO** que dicho documento es **ORIGINAL** con un porcentaje de similitud de **5%** y que se han respetado los derechos de autor en la elaboración del mismo. Además, recalcar que se está entregado la versión final del documento aprobado por el jurado evaluador.

En señal de conformidad con lo autorizado y declarado, firmo el presente documento a los 20 días del mes de octubre del año 2023.

FIRMA DEL AUTOR
Alessandra Catherine Rojas Yeren
DNI: 70280217

FIRMA DEL ASESOR
Eduardo Percy Matta Solís
DNI: 42248126

1. Apellidos y Nombres
2. DNI
3. Grado o título profesional
4. Título del trabajo de Investigación
5. Porcentaje de similitud

Se emite la presente declaración en virtud de lo dispuesto en el artículo 8°, numeral 8.2, tercer párrafo, del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos conducentes a Grados y Títulos – RENATI, aprobado mediante Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU/CD, modificado por Resolución de Consejo Directivo N° 174- 2019-SUNEDU/CD y Resolución de Consejo Directivo N° 084-2022-SUNEDU/CD.

PORCENTAJE DE SIMILITUD TURNITIN

ROJAS_YEREN_ALESSANDRA

INFORME DE ORIGINALIDAD

5%	5%	1%	3%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uma.edu.pe Fuente de Internet	2%
2	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN.....	04
ABSTRACT.....	05
I. INTRODUCCIÓN.....	06
II.MATERIALES Y MÉTODOS.....	18
III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	24
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	26
ANEXOS.....	34

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO A. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN.....	35
ANEXO B. INSTRUMENTO DE RECOJO DE DATOS.....	37
ANEXO C. CONSENTIMIENTO INFORMADO.....	41
ANEXO D. INFORME DE SIMILITUD.....	43

RESUMEN

Objetivo: “Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal enfermero de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Essalud Augusto Hernández Mendoza, Ica 2023”. **Materiales y métodos:** Estudio de tipo cuantitativo y transversal, con diseño no experimental y correlacional. La población está conformada por 42 profesionales (20 técnicos y 22 licenciados de enfermería), integrándose en la muestra a la totalidad, según el tamaño censal (muestreo no probabilístico). En el proceso de recojo de información, se empleará la técnica de encuesta, y como instrumento dos cuestionarios validados en el contexto peruano: El primero medirá el clima organizacional y el segundo la satisfacción laboral. **Resultados:** Inicialmente se procesará la información en el programa informático Excel 2021, en el cual se realizará la codificación y sistematización de las respuestas. Posteriormente se hará un análisis univariado, caracterizando a cada una de las variables en forma global y por dimensiones, obteniéndose frecuencias y porcentajes mediante el programa estadístico SPSS Versión 27. Para el análisis de relación, se aplicará la prueba estadística de Rho de Spearman, el cual mide el grado de correlación inversa o directa. **Conclusiones:** El estudio mostrará el comportamiento de las variables, contribuyendo de esta forma a mostrar sus niveles, sirviendo de precedente para futuras investigaciones. De igual forma los resultados permitirán plantear actividades, medidas o acciones de mejoramiento del clima laboral en los enfermeros, con la finalidad de elevar la satisfacción del personal enfermero.

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

ABSTRACT

Objective: “To determine the relationship that exists between the organizational climate and job satisfaction in the nursing staff of the Intensive Care Unit of the Essalud Augusto Hernández Mendoza Hospital, Ica 2023.” **Materials and methods:** Quantitative and cross-sectional study, with non-experimental and correlational design. The population is made up of 42 professionals (20 technicians and 22 nursing graduates), integrating the entire sample, according to the census size (non-probabilistic sampling). In the information collection process, the survey technique will be used, and as an instrument two questionnaires validated in the Peruvian context: The first will measure the organizational climate and the second will measure job satisfaction. **Results:** Initially, the information will be processed in the Excel 2021 computer program, in which the responses will be coded and systematized. Subsequently, a univariate analysis will be carried out, characterizing each of the variables globally and by dimensions, obtaining frequencies and percentages using the SPSS Version 27 statistical program. For the relationship analysis, Spearman's Rho statistical test will be applied, the which measures the degree of inverse or direct correlation. **Conclusions:** The study will show the behavior of the variables, thus contributing to showing their levels, serving as a precedent for future research. Likewise, the results will allow us to propose activities, measures or actions to improve the work environment in nurses, with the aim of increasing the satisfaction of the nursing staff.

Keywords: Organizational climate, job satisfaction, nursing staff (DeCS).

INTRODUCCIÓN

La unidad de Cuidados intensivos (UCI), constituye un servicio de salud excepcional en el cual se brinda atención humanizada y especializada a pacientes críticos, disminuyendo la mortalidad gracias a su avance tecnológico y por su personal calificado, enfocado no solamente en el diagnóstico y tratamiento, sino también en la aplicación de la comunicación, empatía y trabajo en equipo, los cuales pueden verse alterados por un inadecuado clima organizacional (1).

En el contexto internacional, la Organización Mundial de Salud (OMS), afirma que el personal enfermero constituye uno de los principales trabajadores en establecimientos de salud del mundo, vislumbrando su sacrificio durante la pandemia del Covid-19, y quienes laboran en condiciones inadecuadas debido no solamente a la falta de recursos humanos y de insumos, sino también por a la falta de una buena organización de funciones (2).

A nivel de Latinoamérica, la Organización Panamericana de Salud (OPS) manifiesta que en la región existen cerca de 7 millones de enfermeras(os), existiendo un déficit de 43%, ya que por cada 10 mil habitantes existen 30 enfermeros, dando a conocer que estos profesionales tienen exceso de trabajo debido a la falta de organización en los establecimientos de salud, causándose diversos problemas tales como los trastornos mentales y la insatisfacción con la profesión (3).

Diversos estudios manifiestan la problemática del clima organizativo y satisfacción en personal enfermero, tal es así que en México año 2021, se identificó que el deficiente sistema organizacional en UCI, originaba problemas de comportamiento en los enfermeros, determinando que un 23.5% percibió que existían conflictos en la asignación de funciones y falta de sociabilidad entre compañeros, a su vez se mostraban poco satisfechos en un 24.8% (4).

En Brasil, un estudio afirma en 2021 que el clima organizacional busca medir los aspectos de colaboración y de equilibrio entre los integrantes de una institución, por lo que analizó esta variable en personal enfermero de UCI, encontrando que el 69.2% de estos profesionales lo percibieron en un nivel bajo y con mayor predominio en el sexo femenino, quienes manifestaban que existían problemas de

interacción con sus superiores, y no existía un consenso de apoyo entre el personal de salud (5).

De igual forma en Uruguay año 2020 se identificó el grado de satisfacción de enfermeros en un servicio de UCI, identificando un nivel medio (82.15 puntos), quienes no se encontraban totalmente conformes con la organización en su centro laboral, al encontrar deficiencias tales como la falta de liderazgo, turnos y jornadas imprevistas, funciones definidas inadecuadamente, y poca colaboración entre el personal de salud (6).

En Colombia, una investigación ejecutada en 2021, evidenció que la insatisfacción laboral en personal enfermero de UCI era de 77.5%, existiendo una serie de factores que daban lugar a este problema, tales como la presión excesiva de trabajo, relación interpersonal con jefes, monotonía laboral, falta de promoción y capacitación profesional, y otras características extrínsecas de status laboral en el equipo de salud, aspectos propios del clima organizacional (7).

Otro reporte publicado en Ecuador año 2021, halló que el personal que laboraba en UCI de un hospital durante la Covid-19, presentaba insatisfacción con el puesto de trabajo, en quienes se identificó que el clima laboral era deficiente (50%), identificándose a su vez que el 35% no disponía de todos los implementos para su labor, y un 40% no tenía buenas relaciones sociales con algunos integrantes del equipo de salud, situación que afectaba la calidad del cuidado al paciente (8).

En el contexto nacional, el Colegio de Enfermeros del Perú (CEP), dio a conocer la situación de los enfermeros a nivel nacional en 2021, afirmando que desde la pandemia por Covid-19, se registraron 65 mil enfermeras laborando, quienes se enfrentaban a la gran demanda de atención de pacientes, sufriendo desgaste e impotencia por no hacer más en su labor por las deficientes condiciones de trabajo y por la falta de una buena organización de sus funciones (9).

En este contexto, en el Perú el personal enfermero se ve afectado principalmente por la desorganización laboral, así lo afirma una investigación en Lima año 2023, en donde se evidenció que el 35.71% de estos profesionales percibieron que el clima laboral era desfavorable, siendo sus principales causas las condiciones del puesto de trabajo, falta de apoyo de jefes, y la falta comunicación entre

compañeros, lo que ocasionaba a su vez que un 38.57% se encontrara insatisfecho con su labor (10).

Otra investigación en Lima 2020, halló que los enfermeros de servicios críticos tales como UCI que laboraban en un hospital de Villa El Salvador presentaban disconformidad con el ambiente laboral, tal es así que el 69% valoró al clima organizacional como un aspecto que necesitaba ser mejorado, ya que existían conflictos constantes entre compañeros y los superiores no brindaban todo el apoyo directivo, causando falta de compromiso laboral (11).

En Jaén, un estudio realizado en un hospital de alta complejidad en 2020, identificó que el 83.3% del personal enfermero opinó que el clima organizacional percibido era regular, y 11.7% lo percibió en un grado bajo, quienes se mostraban insatisfechos con los turnos de trabajo y por los conflictos con otros profesionales de la misma área (12).

De igual forma en Pasco, una investigación ejecutada en 2020 con personal de salud enfermero, reportó que la mayoría de ellos percibía al clima organizacional como poco favorable (53%), lo cual se asociaba a diversas situaciones tales como la gestión laboral, la falta de comunicación con el equipo profesional, y mala organización de los puestos de trabajo (13).

La investigación realizada en un hospital público de Huánuco en 2019, reporta que el 55.9% percibía que el clima organizacional no era adecuado, existiendo muchas cosas por mejorar (55.8%), ya que identificaron que existían diversos conflictos en la asignación de puestos, con las actitudes que adoptaban los compañeros, percibiendo pocas expectativas de desarrollo profesional y de apoyo institucional en las labores asistenciales (14).

En el ámbito regional y/o local, un estudio ejecutado en el Hospital Regional de Ica, manifiesta que los enfermeros se mostraban poco satisfechos con su labor (81%), siendo los principales causantes de esta situación las condiciones en las que trabajaban, presión de trabajo, inadecuadas relaciones interpersonales con el jefe y compañeros, e incluso por la falta de promoción profesional (15).

Asimismo un estudio ejecutado en Ica, reveló que en un hospital público que la satisfacción laboral era de nivel bajo y medio (18.8% y 88% respectivamente), asociándose a diversas situaciones tales como la desorganización del trabajo y las malas relaciones entre el equipo de salud, los cuales son aspectos propios del clima laboral, lo que originaba irritación nerviosismo, insatisfacción y poco compromiso en la atención del paciente (16).

Durante las prácticas profesionales realizadas en la UCI del Hospital Augusto Hernández Mendoza, se pudo observar que algunos de los integrantes del personal enfermero se mostraba irritados e insatisfechos con algunos aspectos de la organización del trabajo, quienes también manifestaban que existía poca comunicación y empatía entre los integrantes del equipo o con los superiores, situación que motiva a conocer dichas variables con el planteamiento de las siguientes interrogantes:

Problema General:

¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal enfermero de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Essalud Augusto Hernández Mendoza, Ica 2023?

Problemas Específicos:

PE1. ¿Cuál es la relación que existe entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en el personal enfermero de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Essalud Augusto Hernández Mendoza, Ica 2023?

PE2. ¿Cuál es la relación que existe entre el diseño organizacional y la satisfacción laboral en el personal enfermero de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Essalud Augusto Hernández Mendoza, Ica 2023?

PE3. ¿Cuál es la relación que existe entre el potencial humano y satisfacción laboral en el personal enfermero de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Essalud Augusto Hernández Mendoza, Ica 2023?

Citando al marco teórico referencial, se conceptualiza al **clima organizacional** como aquellas características medibles que son percibidas por los trabajadores en un entorno laboral, ya sea directa o indirectamente, los cuales influyen de forma significativa en la forma de actuar, en la motivación, y en la satisfacción con el

trabajo. Son las sensaciones que los colaboradores de la empresa experimentan con los elementos de la organización (17).

Dicho de otra forma, el clima organizacional determina la percepción de equipo de trabajo, tema de gran importancia ya que es vital que se mantenga buenas condiciones de trabajo y de organización de funciones para mejorar el ambiente laboral, lo que permite incrementar la productividad y mejor calidad de vida para el recurso humano (18).

Dentro de las características del clima laboral se tiene a su connotación multidimensional, en el cual pueden aparecer conflictos, formas de autoridad y autonomía laboral. Asimismo tiene fuerte influencia en la estructura laboral, esto de la mano con el apoyo directivo y el compromiso de los trabajadores ante los recursos que se le proporciona en el trabajo. También se caracteriza porque un buen clima organizacional se refleja en la motivación de sus colaboradores (19).

En el área de salud, el clima organizacional constituye un factor trascendental que se asocia con el grado de satisfacción de los enfermeros y en su habilidad asistencial, ya que un ambiente laboral saludable con adecuadas condiciones de trabajo, repercuten en mejores prácticas de cuidado al paciente. De otro lado, un deficiente clima organizacional, es causante de diversos problemas tales como la falta de compromiso en el trabajo, estrés e insatisfacción con la profesión (20).

Dentro de las **dimensiones del clima laboral** en enfermeros, se tiene a la **cultura de la organización**, el cual se caracteriza porque es un conjunto de valores, prácticas compartidas y creencias que permiten a los trabajadores que enfoque sus habilidades para lograr las metas u objetivos. Uno de sus principales aspectos es la buena comunicación entre colaboradores y con los superiores, existiendo flexibilidad, autonomía y apoyo de forma constante (21).

La segunda dimensión es el **diseño organizacional**, el cual constituye una cualidad que está bajo la responsabilidad de los jefes o superiores que dirigen la organización. Se caracteriza por el ajuste de la estructura de funciones asignadas a los colaboradores, determinando tareas con una buena definición de puestos laborales. Es considerada como una actividad crítica para lograr la satisfacción del personal y un mejor desempeño (22).

La tercera dimensión es el **potencial humano**, constituyendo la capacidad del grupo laboral para brindar apoyo entre ellos, contribuyendo a innovar la labor, y cumplir con los objetivos del grupo y en forma individual. En este contexto, el potencial humano debe recibir capacitación constante para reforzar sus destrezas y habilidades profesionales, el cual no solamente permite que se incremente el trabajo colaborativo, sino también la calidad de atención (23).

La satisfacción laboral, es definida como una variable actitudinal, constituyendo un diagnóstico que mide la respuesta afectiva hacia las condiciones de trabajo en la que se desempeña, resultado de las experiencias, expectativas, necesidades y valores profesionales en una organización, es decir producto de la interacción dentro del entorno laboral (24).

También se define como aquella respuesta emocional en los empleados frente a situaciones laborales, la cual puede variar según condiciones en las que se desempeña y según la facilidad para comunicarse con sus compañeros o con los superiores. Es un constructo del comportamiento organizacional que determina si el colaborador está satisfecho con su trabajo y con los recursos que se le proporciona para cumplir con sus tareas encomendadas (25).

La importancia de la satisfacción laboral, se basa en que la organización debe brindar un ambiente positivo en el cual los trabajadores se sientan realizados y cómodos, de esta forma logran que se encuentren más comprometidos profesionalmente, se sientan apasionados por su rol asignado, cooperando con la organización de forma positiva, respetando reglas y resolviendo situaciones laborales negativas en forma adecuada (26).

Dentro de las dimensiones de la satisfacción laboral se tiene a las **condiciones físicas - confort**, el cual está dado por los recursos físicos que brinda la organización, tales como la iluminación, equipos, mobiliario, insumos, entre otros, los cuales deben darse de forma oportuna, continua y segura. Otra de las dimensiones son los **beneficios laborales - remunerativos**, es decir el pago adecuado por la labor que el profesional enfermero realiza (27).

La tercera dimensión es la satisfacción con las **políticas de administración**, las cuales analizan si la organización implanta buenas definiciones en el puesto de

trabajo y líneas de mejoramiento del mismo. En la cuarta dimensión se tiene a las **relaciones interpersonales**, caracterizado por la interacción y comunicación que mantienen los integrantes del equipo de salud para un trabajo colaborativo (28).

En la quinta dimensión, se encuentra el **desarrollo personal**, en el cual se evalúa si el profesional enfermero está recibiendo capacitaciones y oportunidades de crecimiento profesional de parte de la organización. Finalmente en la última dimensión se encuentra el **desempeño de tareas**, caracterizado por la satisfacción con el puesto y actividades asignadas dentro de la institución, acorde con su capacidad profesional (29).

Con respecto al **fundamento filosófico de enfermería**, la presente investigación se sustenta en la teoría de Arnd y Huckabay, quienes desarrollaron el enfoque del comportamiento y desarrollo organizacional en la práctica enfermera, afirmando que el personal enfermero debe desempeñarse en una estructura laboral positiva en el cual existan unidades operativas que determinen buenos puestos de trabajo, obligaciones y responsabilidades, lo que permite eliminar obstáculos, incertidumbre y confusión en la labor asistencial (30).

De esta forma, consideran que para que los enfermeros puedan desempeñarse eficientemente, debe existir un esfuerzo planificado de toda la organización, es decir una administración eficiente desde el área de gerencia, el cual delimite buenas condiciones laborales para incrementar la efectividad, satisfacción y bienestar de los integrantes del personal enfermero, quienes requieren apoyo constante no solamente entre compañeros, sino con los directivos o jefes de departamento (31).

Los procesos necesarios para diseñar puestos de trabajo adecuados y lograr un buen clima laboral son: Evaluar condiciones de trabajo, ejecutar acciones de mejoramiento del ambiente laboral, diagnosticar problemas en las relaciones sociales y de asignación de puestos, y finalmente retroalimentar y capacitar al personal. A su vez el enfoque manifiesta que el entorno laboral debe facilitar el crecimiento profesional de los enfermeros e implementar una dinámica motivacional con buenas remuneraciones y reconocimientos por su labor (32).

En cuanto a los antecedentes del estudio, se tiene en el **nivel internacional** a Zapata (33) en México año 2022, quien tuvo por objetivo determinar el “clima organizacional y satisfacción laboral en personal enfermero de un hospital público de San Luis Potosí”. El método fue de naturaleza cuantitativa y transversal, participando 46 enfermeros, quienes respondieron un cuestionario. En los resultados, el clima organizacional fue mayormente adecuado con 52%, seguido de nivel en riesgo 46%, e inadecuado en el 3%, por dimensiones el clima organizacional fue adecuado en motivación 76%, comunicación 54.3%, y relaciones interpersonales 71.7%. La satisfacción laboral fue de nivel alto con 83%, seguido de moderado 17%, por dimensiones predominó la alta satisfacción en oportunidades profesionales 60.8%, control y responsabilidad 73.9% y recompensas extrínsecas 63%. Concluyendo que existe relación entre las variables ($r=0.9471$, $p<0.05$).

Toshio et al (34) en Brasil año 2021, tuvo por objetivo identificar el “clima organizacional y satisfacción laboral en personal enfermero de un hospital universitario”. El método fue cuantitativo - transversal, participando 226 enfermeros, aplicándose un cuestionario. En los resultados, se halló que cuando mayor era el puntaje del clima en el trabajo, mayor era la satisfacción en estos profesionales. Las dimensiones de satisfacción fueron de nivel medio en relaciones jerárquicas (3.25 pts), ambiente físico de trabajo (3.13 pts), satisfacción intrínseca (3.30 pts), siendo la satisfacción global de 3.30 puntos (nivel medio). Concluyendo que existe una correlación estadística entre las dos variables ($p=0.001$, $r = 0.424$).

Del Ángel et al (35) en México año 2020, quienes tuvieron por objetivo analizar el “clima organizacional y satisfacción laboral en personal de salud de una unidad médica familiar”. El método fue transversal y correlacional, cuantitativo, con muestra de 182 profesionales de los cuales la mayoría eran enfermeros (72.1%), mediante técnica de encuesta. En los resultados, el 56% percibió que el clima organizacional se encontraba en nivel por mejorar (con 56%, y el 46.2% reportó un nivel muy satisfactorio, concluyendo que existe una relación estadística entre estas variables ($p<0.05$).

Ramírez et al (36) en México año 2020, tuvieron por objetivo identificar el “clima organizacional e insatisfacción laboral en enfermeros”. La metodología fue de tipo

cuantitativo, analítico – transversal, con muestra de 77 enfermeras, aplicándose un cuestionario estructurado. En los resultados, la mayoría de los encuestado percibió un clima inadecuado o no excelente con 91%, y la insatisfacción laboral estuvo presente en el 74%, concluyendo que estas variables se relacionan de forma significativa ($p=0.000$), y con las dimensiones del clima organizacional: autonomía ($p=0.01$), reconocimiento ($p=0.02$), equidad ($p=0.000$), apoyo ($p=0.000$) y confianza ($p=0.000$).

García (37) en México año 2020, tuvo por objetivo analizar la “satisfacción laboral y como subobjetivo identificar el clima laboral en personal enfermero de un Hospital en Ticomán”. El método fue cuantitativa y descriptivo, con muestra de 133 enfermeros, quienes respondieron un cuestionario tipo Likert. En los resultados, el 40% refirió estar pocas veces de acuerdo con el clima laboral, de los cuales sólo el 21% tuvo buenas relaciones con sus jefes, y 49% buena comunicación con compañeros. El 51% sintió satisfacción, sin embargo sólo el 35% percibió buen reconocimiento y sólo 42% estuvo de acuerdo con los recursos que le proporcionaba la institución para realizar su trabajo, concluyendo que la satisfacción laboral es regular, y el clima laboral es poco de acuerdo.

En antecedentes nacionales, Risco (38) en Tumbes año 2022, tuvo por objetivo analizar el “clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeros del Hospital Regional II-2”. La metodología fue de naturaleza cuantitativa y correlacional – descriptiva, con muestra de 25 profesionales, quienes contestaron un cuestionario. En los resultados, el clima organizacional fue favorable con 96%, y la satisfacción laboral se halló en un grado alto con 96%, encontrándose en la prueba estadística que los enfermeros que percibieron favorable clima, tuvieron más grado de satisfacción en su trabajo, concluyendo que estas variables se relacionan significativamente ($p=0.000$).

Vidaurre (39) en Lima año 2021, ejecutó un estudio que tuvo por objetivo analizar el “clima organizacional y satisfacción en enfermeros de UCI de un Hospital de Lima”. El método fue transversal, cuantitativo, correlacional, participando 105 enfermeros mediante cuestionario. En los hallazgos, el clima organizacional fue de grado medio con 35.2%, la satisfacción laboral fue de grado medio 44.8%, encontrando en la prueba estadística una correlación positiva moderada ($p=0.027$,

$r = 0.536$), por lo que concluye que estas variables están asociadas de forma significativa.

Campos et al (40) en Ica año 2020, tuvieron por objetivo identificar el “clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales enfermeros del Hospital Regional de Ica”. El método fue transversal, cuantitativo y descriptivo, participando 41 profesionales, aplicándose un cuestionario. Los resultados mostraron que 66% percibió que el clima laboral era favorable, por dimensiones predominó el nivel desfavorable en motivación 59% y conflicto-cooperación 54%, sin embargo se halló un nivel favorable en las dimensiones identidad 80%, remuneración 76% y comunicación 71%. La satisfacción laboral fue de nivel medio con 80%, seguido de alto 10% y bajo en 10%, concluyendo que el clima es favorable, pero la satisfacción es de grado medio.

Padilla (41) en Callao año 2020, tuvo por objetivo analizar el “clima organizacional y satisfacción laboral en personal enfermero del Hospital San José del Callao”. El método fue no experimental y correlacional, con muestra de 80 enfermeros, y aplicándose un cuestionario validado. En los resultados, el clima organizacional fue favorable con 91.3%, por dimensiones el nivel fue favorable en diseño organizacional 80%, cultura organizacional 91.3% y potencial humano 76.3%. En cuanto a la segunda variable, el 96.3% refirió estar satisfecho, y 3.8% muy satisfecho, por dimensiones hubo satisfacción en condiciones físicas 81.3%, beneficios laborales 85%, políticas administrativas 56.3%, relaciones sociales 83.8%, desarrollo de tareas 83.8% y relaciones con autoridad 72.5%, el desarrollo personal fue muy satisfecho 53.8%, concluyendo que las variables se correlacionan estadísticamente ($r = 0.406$, $p < 0.05$)

Mariños y Rodríguez (42) en Trujillo año 2019, tuvo objetivo de “identificar el clima laboral y satisfacción en personal enfermero de UCI de un hospital público”. El método fue cuantitativo y correlacional, participando 40 profesionales enfermeros, con aplicación de un cuestionario. En los hallazgos, el clima laboral fue medio con 55%, seguido de nivel bajo con 45%. La satisfacción laboral fue de nivel medio con 67.5%, seguido de nivel bajo en el 32.5%. Concluyendo que las variables se relacionaron de forma significativa y altamente positiva ($p = 0.000$, $r = 0.723$), ya que a mayor clima laboral, mejor grado de satisfacción en los enfermeros.

El desarrollo de esta investigación es **importante**, considerando que el personal enfermero de UCI cumple un papel preponderante al brindar cuidado directo a paciente crítico, y quien puede experimentar insatisfacción laboral debido a diversas situaciones negativas que se dan en el clima organizacional, tales como la falta de comunicación, poco trabajo colaborativo, relaciones conflictivas con compañeros, falta de apoyo de superiores y por la mala organización de los puestos de trabajo y en la asignación de tareas, problema que puede dar lugar no solamente al impacto de la salud física y psicológica, sino también deserción laboral. En este contexto, el presente estudio se plantea para mejorar la calidad de vida de estos profesionales, identificando los niveles de satisfacción y de clima en el trabajo, contribuyendo de esta forma a identificar el impacto de este problema en personal enfermero de UCI del Hospital de Essalud Augusto Hernández Mendoza de Ica.

En cuanto a la **justificación teórica**, el estudio contribuye a la literatura médica y de enfermería, ya que se consigna un vasto remanente teórico que caracterizan a las variables, aportando diversos conceptos y teorías que dan a conocer el comportamiento de estas variables en el contexto internacional y nacional. De esta forma se está aportando información relevante para futuros estudios.

De igual forma tiene presenta **justificación metodológica**, ya que el estudio muestra un diseño de investigación apropiado para conocer el comportamiento de las variables anteriormente mencionadas, y se muestran técnicas, procesos y cuestionarios apropiados para lograr los objetivos propuestos. De igual forma se muestra datos importantes de análisis estadístico y de interpretación de datos, los cuales servirán de modelo técnico para otros investigadores que aborden el mismo tema.

Sobre la **justificación práctica**, con el desarrollo de esta investigación se evidenciarán resultados que permitan conocer a precisión el nivel o grado de clima organizacional que percibe el personal enfermero de UCI, para poder correlacionarlo con la variable satisfacción laboral, lo que permitirá que se pueda conocer el comportamiento dado en el personal enfermero, de esta forma se podrá plantear alternativas, medidas o actividades de mejoramiento de las condiciones de trabajo para lograr la satisfacción y compromiso laboral, resultados que serán

elevados a las autoridades del Hospital en mención. Por ello, se plantearon los siguientes objetivos:

Objetivo General:

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal enfermero de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Essalud Augusto Hernández Mendoza, Ica 2023.

Objetivos Específicos:

OE1. Identificar la relación que existe entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en el personal enfermero de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Essalud Augusto Hernández Mendoza, Ica 2023.

OE2. Identificar la relación que existe entre el diseño organizacional y la satisfacción laboral en el personal enfermero de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Essalud Augusto Hernández Mendoza, Ica 2023.

OE3. Identificar la relación que existe entre el potencial humano y la satisfacción laboral en el personal enfermero de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Essalud Augusto Hernández Mendoza, Ica 2023.

II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1. Enfoque (tipo) y diseño de investigación:

- Es de **enfoque** cuantitativo y transversal. Según Bernal (43), el tipo de investigación cuantitativa se caracteriza por realiza una medición estadística de las variables, aplicando métodos matemáticos estandarizados, determinando niveles o grados. El tipo de investigación transversal consiste en recoger información de las variables en un solo momento, realizando un corte en el tiempo.
- **El diseño** de investigación es no experimental – correlacional. Según Bernal (43), el análisis no experimental consiste en observar el comportamiento de los fenómenos (variables) tal como se presenta en el medio social, es decir que el investigador no realiza alguna modificación, alteración o manipulación de la situación encontrada. A su vez manifiesta que el diseño correlacional consiste en establecer una relación significativa entre dos variables, comprobado mediante una prueba estadística que permita dar respuesta a una hipótesis de investigación.

2.2. Población – muestra - muestreo.

La población: Está conformada por el personal enfermero de UCI del Hospital de Essalud “Augusto Hernández Mendoza de la ciudad de Ica”, los cuales hacen un total de 42 profesionales (20 técnicos y 22 licenciados de enfermería).

La muestra: Será la totalidad de la población, es decir que se integrará a los 42 profesionales.

Muestreo: No probabilístico y según el tamaño censal, considerándose los siguientes criterios de selección:

Criterios de inclusión:

- Personal enfermero con nivel técnicos y licenciados.
- Personal enfermero de ambos sexos.

Criterios de exclusión:

- Personal enfermero de licencia o ausente en el momento de ejecutar el estudio.
- Personal enfermero que rechace firmar el consentimiento informado para su participación voluntaria.

2.3. Variables:

a) Variable 1: Clima Organizacional

- **Definición conceptual:** Es definido como aquel conjunto de impresiones o sensaciones que los integrantes de una organización tienen del ambiente laboral, es decir, que es aquella percepción subjetiva con las condiciones de trabajo en las que se desempeñan, lo que les puede causar incomodidad, bajo desarrollo profesional y abandono del puesto de trabajo (44).
- **Definición operacional:** Es el nivel de clima organizacional percibido por el personal enfermero de la UCI del Hospital de Essalud Augusto Hernández Mendoza de Ica en el año 2023, el cual se evaluará mediante la aplicación de un cuestionario validado en el contexto nacional, y analizado en forma global y según sus dimensiones.

b) Variable 2: Satisfacción laboral:

- **Definición conceptual:** Se define como aquel conjunto de sentimientos o emociones experimentadas producto de la interacción laboral, los cuales pueden darse en forma favorable o desfavorable, es decir, es la conformidad que presenta un trabajador con respecto a su trabajo, considerando que el nivel de satisfacción individual mejora el esfuerzo y el desempeño, con una mayor productividad y dedicación en sus labores encomendadas (45).
- **Definición operacional:** Se identificará el nivel de satisfacción laboral en el personal enfermero de la UCI del Hospital de Essalud Augusto Hernández Mendoza de Ica en el año 2023, el cual se evaluará

mediante la aplicación de un cuestionario validado en el contexto nacional, y analizado en forma global y según sus dimensiones.

2.4. Técnicas - instrumentos de recojo de datos:

Técnica: Se ejecutará la “encuesta”, el cual es un procedimiento estándar que consiste en indagar sobre las variables con el planteamiento de preguntas a la muestra seleccionada, siendo éste de gran empleo en investigaciones del campo de la enfermería, y aplicándose de forma autoadministrada, es decir que los propios participantes marcarán las respuestas correspondientes según su percepción o experiencia.

Instrumentos: Se empleará dos cuestionarios, detallando a continuación sus características:

a) Cuestionario de Clima Organizacional:

Instrumento de origen nacional confeccionado inicialmente por el Ministerio de Salud en el año 2008, el cual ha sido modificado, validado y sujeto a confiabilidad en personal enfermero por Ojeda (46) en Lima año 2019. Posee las siguientes características:

- **Estructura:** Posee 34 preguntas divididas en las siguientes dimensiones:
 - ✓ **Cultura organizacional:** Preguntas del 1 al 14
 - ✓ **Diseño organizacional:** Preguntas del 15 al 23
 - ✓ **Potencial humano:** Pregunta del 24 al 34.
- **Validez:** Ojeda (46) realizó la validez de contenido en 2019 con la participación de 6 expertos en el tema, obteniendo un índice de aceptación de Kappa (Cohen) mayor de 0.81 ($K = 0.639$), siendo el resultado significativo ($p < 0.05$).
- **Confiabilidad:** Ojeda (46) realizó una prueba piloto para conocer su fiabilidad, obteniendo un valor en la prueba estadística de Alfa de Cronbach de 0.859.

- **Alternativas de preguntas:** Diseñado en forma Likert con 4 alternativas: Nunca (1), a veces (2), frecuentemente (3) y siempre (4).
- **Niveles y puntuaciones:** Se analizará en tres categorías, con puntajes mediante escala de intervalo, de la siguiente forma: Nivel Bueno: 103-136 pts, Nivel Regular: 69-102 pts, y Nivel Malo: 34-68 pts.

b) Cuestionario de Satisfacción laboral:

Instrumento de origen internacional elaborado por Palma en el año 2004, el cual ha sido modificado, validado y sujeto a confiabilidad en personal enfermero por Delgado (47) en Lima año 2016. Posee las siguientes características:

- **Estructura:** Con 36 preguntas divididas en las siguientes dimensiones:
 - ✓ **Condiciones físicas y/o confort:** Preguntas 1 a 5
 - ✓ **Beneficios laborales y/o remunerativo:** Preguntas 6 a 9
 - ✓ **Políticas administrativas:** Preguntas 10 a 14
 - ✓ **Relaciones interpersonales:** Preguntas 15 a 18
 - ✓ **Desarrollo personal:** Preguntas 19 a 24
 - ✓ **Desempeño de tareas:** Preguntas 25 a 30
 - ✓ **Relación con autoridad:** Preguntas 31 a 36
- **Validez:** La validación de contenido de dicho cuestionario fue realizado por Delgado (47) en el contexto peruano para personal enfermero, participando 8 expertos en el tema, obteniendo en la prueba binomial un valor significativo ($p < 0.05$). Asimismo realizó la validación estadística mediante r de Pearson, obteniendo un valor $r > 0.20$.
- **Confiabilidad:** Delgado (47) realizó una prueba piloto con personal enfermero para conocer la confiabilidad, obteniendo un valor Alfa de Cronbach de 0.72.
- **Alternativas de preguntas:** Diseñado en forma Likert con 5 alternativas: Totalmente de acuerdo (5), de acuerdo (4), indeciso (3), en desacuerdo (2) y totalmente en desacuerdo (1).

- **Niveles y puntuaciones:** Se analizará en tres categorías mediante escala de intervalo, con los siguientes puntajes: Nivel alto: 133-180 pts, Nivel medio: 85-132 pts, Nivel bajo: 36-84 pts.

2.5. Plan de recolección de datos.

Coordinaciones previas: Para ejecutar el estudio, se acudirá al director ejecutivo del Hospital Augusto Hernández Mendoza de Ica, con la finalidad de solicitar y obtener el documento de autorización correspondiente.

Posteriormente se realizará las coordinaciones de ejecución con el jefe de la unidad de cuidados intensivos, fijando fecha y hora, coordinando a su vez sobre los criterios técnicos y éticos que se aplicarán al personal enfermero.

Aplicación del instrumento: El recojo de información será realizado durante un periodo de siete días en forma consecutiva, brindando a cada profesional el cuestionario que será autoadministrado, previa firma del consentimiento informado, y brindando orientación sobre los beneficios e importancia del estudio, aspectos que dejarán constancia de la participación libre y voluntaria. Durante el encuestado, se considerará un tiempo de 10 a 15 minutos para su llenado, para posteriormente realizar la sistematización y codificación de la información con empleo del programa informático Excel 2021.

2.6. Método de análisis estadístico.

El análisis de las variables se realizará en primera fase de forma univariada, para ello se obtendrán frecuencias y porcentajes obtenidos en el programa estadístico SPSS en su versión 27, consignados en forma global y por cada una de las dimensiones. Posteriormente se identificará la relación entre las variables, aplicando la prueba estadística de Rho de Spearman, el cual mide el grado de relación inversa o directa, considerando un nivel de confianza de 95%, y para comprobar la hipótesis de investigación, se identificará si la significancia bilateral (p) es inferior a 0.05.

2.7. Aspectos Bioéticos.

Durante toda la ejecución del estudio, se considerarán los principios bioéticos de enfermería:

- **Principio de beneficencia:** Se comunicará al personal enfermero sobre la importancia, beneficios y alcance del estudio para mejorar el ambiente laboral, quienes podrán conocer lo valioso de su participación. Asimismo se resolverá dudas sobre aspectos de la investigación.
- **Principio de no maleficencia:** Se preservará la integridad psicológica y física del personal enfermero, evitando daños o negligencias durante su participación, respetando sus derechos en todo momento.
- **Principio de autonomía:** El estudio será totalmente confidencial (anónimo), en el cual los participantes decidirán si desean participar en forma voluntaria, o de lo contrario se respetará su decisión de no integrar. Asimismo estarán en la libre voluntad de abandonar el estudio cuando lo crean conveniente.
- **Principio de Justicia:** El personal enfermero será tratado por igual, con respeto y equidad, por medio de procedimientos imparciales, lo que permitirá que se sientan cómodos y seguros de su participación.

III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

3.1. Cronograma de actividades.

ACTIVIDADES	2023															
	AGOSTO				SETIEMB				OCTUBRE				NOVIEMB			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Análisis de realidad problemática.	■	■														
Identificación de remanente bibliográfico en repositorios online			■	■												
Confección de I. Introducción: Problema, aspectos teóricos referenciales-					■	■										
Confección de segunda parte de introducción: Antecedentes, aspectos de justificación							■	■								
Confección de la tercera parte de la introducción: Objetivos.								■								
Redacción del capítulo II: Metodología: Diseño y tipo.									■	■						
Identificación y redacción de la población – muestra y criterios seleccionables.									■	■						
Identificación de técnicas - instrumentos a emplear.									■	■						
Redacción de plan de recojo de datos.											■					
Redacción de aspectos bioéticos.											■					
Confección del capítulo III: Aspectos de administración.												■	■			
Redacción de referencias según Vancouver.														■		
Reporte de evaluación de antiplagio – Turnitin															■	
Aprobación del proyecto															■	
Sustentación del proyecto																■

3.2. Recursos financieros.

Materiales	2023				Total
	Agosto	Setiembre	Octubre	Noviembre	S/.
Equipos					
Laptop	1500				1500
Memoria extraíble	80				80
Material para oficina					
Lapiceros	5				5
Hoja Bond	40	40	40		120
Material Bibliográfico					
Libros diversos	150	150			300
Fotocopias	50	50	50	50	200
Impresiones	70	70	70		210
Espiralado	45	45		45	135
Movilidad	150	150	150	150	600
Viáticos (alimentos)	100	100	100	100	400
Servicio telefónico	39	39	39	39	156
Recurso Humano					
Digitadora	400	400			800
Imprevistos		200		200	400
TOTAL	2629	1244	449	584	S/ 4.906

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Rojas V. Humanización de los cuidados intensivos. Rev. Médica Clínica Las Condes [En línea] España, 2019 [Citado el 05 Octubre 2023] 30(2): 120-125. Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-revista-medica-clinica-las-condes-202-articulo-humanizacion-de-los-cuidados-intensivos-S0716864019300240>
2. Organización Mundial de la Salud. La OMS y sus asociados hacen un llamamiento urgente para que se invierta en el personal de enfermería. [Internet] 2020 [Citado el 05 Octubre 2023]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/07-04-2020-who-and-partners-call-for-urgent-investment-in-nurses>
3. Organización Panamericana de la Salud. La enfermería en la región de las Américas [Internet] 2023 [Citado el 05 Octubre 2023]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/temas/enfermeria/enfermeria-region-americas-2023>
4. Morales S, Hernández E, Velásquez E. Clima organizacional en personal de enfermería en una unidad de cuidados intensivos; México. Rev. Investigación [En línea] 2021 [Citado el 06 Octubre 2023] 29(3): 142-149. Disponible en: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2022/02/1357699/1190-6602-2-pb.pdf>
5. Tavares F, Filgueira C, De Lima L, Candido P, Do Santos M, et al. Clima organizativo en una unidad de cuidados intensivos: Percepción del equipo de enfermería; Brasil. Rev. Enfermería Global [En línea] 2021 [Citado el 06 Octubre 2023] 62(2021): 390-401. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v20n62/1695-6141-eg-20-62-390.pdf>
6. Cañarte C. Satisfacción laboral de enfermeros de un servicio de cuidados intensivos pediátricos y neonatales; Uruguay. Rev. Uruguay de Enfermería [En línea] 2020 [Citado el 07 Octubre 2023] 15(1): 1-9. Disponible en: <https://rue.fenf.edu.uy/index.php/rue/article/view/289/312>
7. Herrera G, Manrique F. Satisfacción laboral de enfermería: Diferencias de ámbitos en atención de salud y cuidado intensivo; Colombia. Rev. Duazary [En línea] 2019 [Citado el 07 Octubre 2023] 16(2): 74-86. Disponible en:

<https://revistas.unimagdalena.edu.co/index.php/duazary/article/view/2943/2350>

8. Blum M. Clima laboral del personal UCI-HECAM y su influencia en el desempeño en pandemia (COVID-19). [Tesis]. Ecuador: Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil-UTEG; 2021 [Citado el 08 Octubre 2023]. Disponible en: <http://biblioteca.uteg.edu.ec:8080/bitstream/handle/123456789/1589/Clima%20laboral%20del%20personal%20UCI-HECAM%20y%20su%20influencia%20en%20el%20desempe%c3%b1o%20en%20pandemia%20%28COVID-19%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
9. Colegio de Enfermeros del Perú. Diagnóstico de la enfermería en el Perú. 1era Ed; Editorial CEP [En línea]. Lima, Perú; 2021 [Citado el 08 Octubre 2023]. Disponible en: https://www.cep.org.pe/wp-content/uploads/2021/11/Diagnostico_enfermeria.pdf
10. Chávez M, Placencia M, Muñoz M, Quintana M, Olortegui A. Clima y satisfacción laboral pre-pandemia del personal de enfermería; Lima. Rev. Facultad de Medicina Humana [En línea] 2023 [Citado el 09 Octubre 2023] 23(2): 101-109. Disponible en: <https://revistas.urp.edu.pe/index.php/RFMH/article/download/5646/7868/22510>
11. Contreras R. Clima organizacional y engagement de las enfermeras que laboran en áreas críticas de un hospital del MINSA-2020 [Tesis]. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2023 [Citado el 09 Octubre 2023]. Disponible en: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/19473/Contreras_gr.pdf?sequence=1&isAllowed=y
12. Meléndez R, Tejada S. Clima organizacional y síndrome de burnout en profesional de enfermería del Hospital de Jaén. Rev. Investigación Científica [En línea] 2020 [Citado el 09 Octubre 2023] 3(1): 30-36. Disponible en: <https://revistas.untrm.edu.pe/index.php/CSH/article/view/569/733>

13. Espíritu A, Castro L. Clima organizacional y gestión de servicios de salud por enfermería del Hospital Daniel Alcides Carrión, Pasco. Rev. Conrado [En línea] 2020 [Citado el 10 Octubre 2023] 16(76): 157-168. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v16n76/1990-8644-rc-16-76-157.pdf>
14. Morales R. Liderazgo interpersonal y clima organizacional en el departamento de enfermería de un hospital público, Huánuco. Rev. Gaceta Científica [En línea] 2019 [Citado el 10 Octubre 2023] 5(2): 115-121. Disponible en: <https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/694/564>
15. Lam A, Quispe J. Análisis de la satisfacción laboral en personal de enfermería en Hospital Regional de Ica 2021 [Tesis]. Ica, Perú: Universidad Autónoma de Ica; 2021 [Citado el 11 Octubre 2023]. Disponible en: <http://www.repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1255/3/LAM%20PE%c3%91A%20ALICE-QUISPE%20HUAYTA%20JUDITH%20BRUNILDA.pdf>
16. Alata S, Mayda H. Satisfacción laboral y ansiedad en enfermeros que atienden pacientes Covid-19 en un Hospital del Departamento de Ica 2021 [Tesis]. Ica, Perú: Universidad Autónoma de Ica; 2021 [Citado el 11 Octubre 2023]. Disponible en: <http://www.repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1872/1/Mayda%20Berenice%20Hernandez%20Angulo.pdf>
17. Rodríguez H. Que es el clima organizacional. [Internet] 2023 [Citado el 12 Octubre 2023]. Disponible en: <https://www.crehana.com/blog/clima-laboral/que-es-clima-organizacional/>
18. Peralta R. El clima organizacional [Internet] 2020 [Citado el 12 Octubre 2023]. Disponible en: <https://www.gestiopolis.com/el-clima-organizacional/>
19. Ortega C. Que es el clima organizacional: Características e importancia [Internet] 2020 [Citado el 13 Octubre 2023]. Disponible en: [https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-el-clima-organizacional/#:~:text=Caracter%C3%ADsticas%20del%20clima%20organizacional,-Existen%20varias%20caracter%C3%ADsticas&text=Es%20un%20concepto%](https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-el-clima-organizacional/#:~:text=Caracter%C3%ADsticas%20del%20clima%20organizacional,-Existen%20varias%20caracter%C3%ADsticas&text=Es%20un%20concepto%20)

20multidimensional%3A%20El,naturaleza%20aut%C3%B3noma%20de%20la
%20organizaci%C3%B3n

20. Ojeda R, Podestá L, Ruiz R. Clima organizacional y cultura de seguridad en un Instituto de Salud Materno Perinatal. Rev. Cubana de Enfermería [En línea] 2021 [Citado el 13 Octubre 2023] 37(2): 1-18. Disponible en: <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/3596/737>
21. Pursell S. Cultura organizacional: Que es, tipos, elementos. [Internet] 2019 [Citado el 13 Octubre 2023]. Disponible en: <https://blog.hubspot.es/marketing/cultura-organizacional>
22. Toro L. La importancia del diseño organizacional como fuentes de competitividad. [Internet] 2017 [Citado el 14 Octubre 2023]. Disponible en: <https://www.harvard-deusto.com/la-importancia-de-la-estructura-y-el-diseno-organizacional-como-fuentes-de-competitividad#:~:text=EL%20DISE%20ORGANIZACIONAL%20EL%20dise%20de%20los%20puestos%20de%20trabajo>
23. Salazar D. El potencial humano. [Internet] 2021 [Citado el 14 Octubre 2023]. Disponible en: <https://hrlatam.com/blog/dimensiones-potencial-humano/>
24. Gamboa E. Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes. Rev. Psicología Científica [En línea] 2010 [Citado el 15 Octubre 2023] 12(16). Disponible en: <https://psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/>
25. Gómez D. Que es la satisfacción laboral y como medirla y mejorarla. [Internet] 2021 [Citado el 15 Octubre 2023]. Disponible en: <https://blog.hubspot.es/service/satisfaccion-laboral>
26. Velásquez A. Importancia de la satisfacción laboral para el éxito de una empresa. [Internet] 2022 [Citado el 16 Octubre 2023]. Disponible en: <https://www.questionpro.com/blog/es/importancia-de-la-satisfaccion-laboral/>
27. Morales E. Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren Essalud 2016 [Tesis]. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos;

2016. [Citado el 16 Octubre 2023]. Disponible en:
<https://core.ac.uk/download/pdf/323341448.pdf>
28. Hoyos W. Satisfacción laboral del personal enfermería en servicio emergencia del Hospital Gustavo Lanatta Luján, Bagua 2022 [Tesis]. Bagua Grande, Perú: Universidad Politécnica Amazónica; 2022 [Citado el 16 Octubre 2023]. Disponible en:
[https://repositorio.upa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12897/123/TESIS_HOYOS QUIROZ WILMER JES%
c3%9aS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12897/123/TESIS_HOYOS QUIROZ WILMER JES%c3%9aS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
29. Cieza M. Satisfacción laboral de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Emergencias Villa El Salvador Noviembre 2017 [Tesis]. Lima, Perú: Universidad San Martín de Porres; 2017 [Citado el 16 Octubre 2023]. Disponible en:
[https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5527/Cieza_%
20HMI.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5527/Cieza_%20HMI.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
30. Arnd C, Huckabay L. Administración de enfermería: Teoría para la práctica con un enfoque de sistemas. 2da Ed; Editorial Mosby Company, Colombia; 1980. [Citado el 17 Octubre 2023]. Disponible en:
[https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/3062/Administracion%20de%20
Enfermeria%20Teoria%20para%20la%20practica%20con%20un%20enfoque%20de%20sistemas.pdf?sequence=1](https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/3062/Administracion%20de%20Enfermeria%20Teoria%20para%20la%20practica%20con%20un%20enfoque%20de%20sistemas.pdf?sequence=1)
31. Garzón C. Análisis de los conceptos de administración, gestión y gerencia en enfermería, desde la producción científica de enfermería en América Latina. [Tesis]. Colombia: Universidad Nacional de Colombia; 2011 [Citado el 17 Octubre 2023]. Disponible en:
<https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/9709/claramariagarzonrodriguez.2011.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
32. Hernández D. Comportamiento y desarrollo organizacional de enfermería [Internet] 2016 [Citado el 17 Octubre 2023]. Disponible en:
[https://adieschdspgs.blogspot.com/2016/02/desarrollo-organizacional-de-
enfermeria.html](https://adieschdspgs.blogspot.com/2016/02/desarrollo-organizacional-de-enfermeria.html)

33. Zapata A. Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un Hospital Público. [Tesis]. México: Universidad Autónoma de San Luis Potosí; 2022 [Citado el 18 Octubre 2023]. Disponible en: <https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/bitstream/handle/i/7491/TesisM.FEN.2022.Clima.Zapata.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
34. Toshio R, Campos P, Anselmo V, Abi C. Satisfacción laboral vs clima organizacional: estudio transversal en profesionales de enfermería brasileños. Rev. Enfermería UERJ [En línea] 2021 [Citado el 18 Octubre 2023]. Disponible en: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/enfermagemuerj/article/view/62718/41301>
35. Del Ángel E, Fernández C, Santes M, Fernández H, Zepeta D. Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. Rev; México. Rev. Enfermería Universitaria [En línea] 2020 [Citado el 18 Octubre 2023]. Disponible en: <https://www.scielo.org.mx/pdf/eu/v17n3/2395-8421-eu-17-03-273.pdf>
36. Ramírez I, Lara A, Velásquez E. Clima organizacional y factores de insatisfacción laboral de personal de enfermería: Análisis Multivariado. Rev. Enfermería Cardiológica [En línea] 2020 [Citado el 18 Octubre 2023]. Disponible en: <http://revistamexicanadeenfermeriacardiologica.com.mx/index.php/RevMexEnferCardiol/article/view/152/94>
37. García E, Argenis G, García M, Gallegos R. Percepción de la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital general de Ticomán. Rev. European Scientific Journal [En línea] 2020 [Citado el 18 Octubre 2023] 16(21): 347-363. Disponible en: https://www.researchgate.net/profile/Ruth-Gallegos-Torres/publication/343517974_Percepcion_de_la_Satisfaccion_Laboral_del_Personal_de_Enfermeria_del_Hospital_General_de_Ticomán/links/5f50fcc4458515e96d275963/Percepcion-de-la-Satisfaccion-Laboral-del-Personal-de-Enfermeria-del-Hospital-General-de-Ticomán.pdf
38. Risco Y. Clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería de Hospital Regional II-2 Tumbes, 2022 [Tesis]. Tumbes, Perú: Universidad Nacional de Tumbes; 2023 [Citado el 19 Octubre 2023]. Disponible

en:

<https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/64094/TE SIS%20-%20RISCO%20URBINA.pdf?sequence=5&isAllowed=y>

39. Vidaurre A. Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los Enfermeros de UCI en Pandemia por Covid19 en un Hospital Lima 2021 [Tesis]. Lima, Perú: Universidad César Vallejo; 2022 [Citado el 19 Octubre 2023]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/87307/Vidaurre CAM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
40. Lázaro G, Isla E. Clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de enfermería del Hospital Regional de Ica, Diciembre 2020 [Tesis]. Ica, Perú: Universidad Autónoma de Ica; 2021 [Citado el 19 Octubre 2023]. Disponible en: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1104/1/Endr eina%20Desiree%20Yassdey%20Isla%20Santos.pdf>
41. Padilla F. Clima organizacional y satisfacción laboral de personal profesional de enfermería en Hospital San José del Callao [Tesis]. Callao, Perú: Universidad Nacional del Callao; 2020 [Citado el 19 Octubre 2023]. Disponible en: <https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5076/TESES%20DOCTORADO%20MARTHA%20PADILLA%20%28MARZO%202020%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
42. Mariños M, Rodríguez R. Relación entre el clima laboral y grado de satisfacción del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una institución de salud de Trujillo 2019 [Tesis]. Trujillo, Perú: Universidad Privada del Norte; 2019 [Citado el 19 Octubre 2023]. Disponible en: <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/28065/Mari%C3%B1os%20Vanini%2C%20Marisol%20Araceli%20-%20Rodríguez%20Arteaga%2C%20Flor%20de%20Maria.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
43. Bernal C. Metodología de la Investigación. Tercera Edición; Editorial Pearson Education; Colombia 2010 [Citado el 19 Octubre 2023]. Disponible en: <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>

44. Fiallo D, Alvarado P, Soto L. El clima organizacional dentro de una empresa [Internet] 2015 [Citado el 19 Octubre 2023]. Disponible en: <https://www.eumed.net/ce/2015/1/clima-organizacional.html>
45. García S. La satisfacción laboral [Internet] 2020 [Citado el 19 Octubre 2023]. Disponible en: <https://www.metacontratas.com/archivos/1054>
46. Ojeda R. Clima organizacional y cultura de seguridad de enfermería en el servicio de cuidados intermedios neonatales del Instituto Nacional Materno Perinatal 2019 [Tesis]. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2019 [Citado el 20 Octubre 2023]. Disponible en: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16567/Ojeda_rr.pdf?sequence=1&isAllowed=y
47. Delgado S. Nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería en centro quirúrgico en la clínica centenario peruano japonesa 2016 [Tesis]. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2017. [Citado el 20 Octubre 2023]. Disponible en: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/6456/Delgado_vs.pdf?sequence=2&isAllowed=y

ANEXOS

ANEXO A. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

TÍTULO: “CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL ENFERMERO DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL ESSALUD AUGUSTO HERNÁNDEZ MENDOZA, ICA 2023”								
Variable	Tipo de variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	N° de ítems (34)	Valor final	Criterios para valores
Clima organizacional	Naturaleza Cualitativa Escala de medición Ordinal	Es definido como aquellas impresiones o sensaciones que los integrantes de una organización tienen del ambiente laboral, es decir, que es aquella percepción subjetiva con las condiciones de trabajo en las que se desempeñan, lo que les puede causar incomodidad, bajo desarrollo profesional y abandono del puesto de trabajo (44).	Es el nivel de clima organizacional percibido por el personal enfermero de la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Essalud Augusto Hernández Mendoza de Ica en el año 2023, el cual se evaluará mediante la aplicación de un cuestionario validado en el contexto nacional, y analizado en forma global y según sus dimensiones	Cultura organizacional	- Motivación - Identidad - Conflicto - Cooperación.	14	Nivel bueno	103-136 pts.
				Diseño organizacional	- Toma de decisiones - remuneraciones - Estructura laboral - Comunicación organizacional.	9		
				Potencial humano	- Innovación - Comunicación con superiores. - Liderazgo - Recompensas - Incentivos laborales - Confort	11	Nivel malo	34-68 pts.

TÍTULO: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL ENFERMERO DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL ESSALUD AUGUSTO HERNÁNDEZ MENDOZA, ICA 2023"									
Variable	Tipo de variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	N° de ítems (36)	Valor final	Criterios para valores	
Satisfacción laboral	Naturaleza Cualitativa	Es el conjunto de sentimientos o emociones experimentadas producto de la interacción laboral, los cuales pueden darse en forma favorable o desfavorable, es decir, es la conformidad que presenta un trabajador con respecto a su trabajo, considerando que el nivel de satisfacción individual mejora el esfuerzo y el desempeño, con una mayor productividad y dedicación en sus labores encomendadas (45).	Se identificará el nivel de satisfacción laboral en el personal enfermero de la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Essalud Augusto Hernández Mendoza de Ica en el año 2023, el cual se evaluará mediante la aplicación de un cuestionario validado en el contexto nacional, y analizado en forma global y según sus dimensiones	Condiciones físicas y/o confort	- Distribución física - Ambiente de trabajo - Comodidad - Ventilación.	5	Nivel Alto	133-180 pts.	
				Beneficios laborales y/o remunerativos	- Sueldo - Poca remuneración - Expectativas	4			
	Políticas administrativas			- Apoyo de institución - carga laboral - Horario - Esfuerzo laboral	5				
	Relaciones interpersonales			- Relación compañeros - Distancia - Solidaridad - Agrado	4				
	Escala de medición Ordinal			Desarrollo personal	- Trabajo justo - Disfrute laboral - Felicidad - Realizado - Sentirse bien.	6	Nivel Medio		85-132 pts.
				Desempeño de tareas	- Tareas diversas - Tareas sin importancia - Sentirse útil - Sentirse aburrido - Actividad complicada - Gusto por el trabajo	6	Nivel Bajo		36-84 pts.
				Relación con la autoridad	- Disposición de jefe - Jefe comprensivo - Relación con superiores - A gusto con jefe - Jefe valora esfuerzo	6			



ANEXO B: INSTRUMENTOS DE RECOJO DE DATOS

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL

INTRUCCIONES: Se le solicita marcar con una “x” una de las alternativas que, de acuerdo a su opinión, mejor refleje a su parecer. El estudio es de carácter anónimo, tiene como objetivo obtener información, para la cual se solicita su colaboración en forma sincera.

1	=	Nunca	N
2	=	A veces	AV
3	=	Frecuentemente	FR
4	=	Siempre	S

ITEMS		N	AV	FR	S
DIMENSIÓN CULTURA ORGANIZACIONAL		1	2	3	4
1	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer				
2	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable				
3	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.				
4	Las cosas me salen perfectas				
5	He mentido				
6	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud				
7	Me río de bromas.				
8	Estoy comprometido con mi organización de salud.				
9	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.				
10	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito				
11	Estoy sonriente				

12	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.				
13	Cometo errores				
14	Cuando he encontrado algo lo he devuelto a su dueño.				
DIMENSIÓN DISEÑO ORGANIZACIONAL		1	2	3	4
15	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión				
16	En mi organización participo en la toma de decisiones.				
17	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.				
18	Mi salario y remuneración son razonables.				
19	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.				
20	Las tareas que desempeño corresponden a mi función.				
21	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo				
22	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo				
23	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.				
DIMENSIÓN POTENCIAL HUMANO		1	2	3	4
24	La innovación es característica de nuestra organización				
25	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas				
26	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas				
27	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.				
28	Mi jefe está disponible cuando se le necesita				
29	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.				
30	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.				
31	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.				
32	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.				
33	La limpieza de los ambientes es adecuada.				
34	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.				

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA SATISFACCIÓN LABORAL

INTRUCCIONES: Se le solicita marcar con una “x” una de las alternativas que, de acuerdo a su opinión, mejor refleje a su parecer. El estudio es de carácter anónimo, tiene como objetivo obtener información, para la cual se solicita su colaboración en forma sincera.

1	=	Totalmente en desacuerdo	TED
2	=	En desacuerdo	ED
3	=	Indeciso	ID
4	=	De acuerdo	DA
5	=	Totalmente de acuerdo	TDA

ITEMS		TED	ED	ID	DA	TDA
DIMENSIÓN CONDICIONES FÍSICAS Y/O CONFORT		1	2	3	4	5
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2	El ambiente donde trabajo es confortable (Ventilación, iluminación, etc.)					
3	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.					
4	En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente.					
5	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias. (materiales y/o inmuebles).					
DIMENSIÓN BENEFICIOS LABORALES Y/O REMUN		1	2	3	4	5
6	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
7	Me siento mal con lo que gano.					
8	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
9	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
DIMENSIÓN POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS		1	2	3	4	5
10	Siento que doy más de lo que recibo de la institución.					
11	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
12	Me disgusta mi horario.					
13	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
14	El esfuerzo de trabajar más horas reglamentarias no es reconocido.					

DIMENSIÓN RELACIONES INTERPERSONALES		1	2	3	4	5
15	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
16	Me agrada trabajar con mis compañeros.					
17	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.					
18	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
DIMENSIÓN DESARROLLO PERSONAL		1	2	3	4	5
19	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
20	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.					
21	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
22	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo					
23	Mi trabajo me hace sentir realizado profesionalmente.					
24	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
DIMENSIÓN DESEMPEÑO DE TAREAS		1	2	3	4	5
25	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otro.					
26	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
27	Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
28	Mi trabajo me aburre.					
29	Me siento complacido(a) con la actividad que realizo.					
30	Me gusta el trabajo que realizo					
DIMENSIÓN RELACIÓN CON LA AUTORIDAD		1	2	3	4	5
31	Es grato la disposición de mi jefe cuando les pide alguna consulta sobre mi trabajo.					
32	Llevarme bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
33	Mi enfermera jefa es comprensiva.					
34	La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
35	No me siento a gusto con mi enfermera jefe.					
36	La enfermera jefa valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

ANEXO C. CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN MÉDICA

A usted se le está invitando a participar en este estudio de investigación en salud. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados.

Título del proyecto: “CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL ENFERMERO DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL ESSALUD AUGUSTO HERNÁNDEZ MENDOZA, ICA 2023”.

Nombre de la investigadora principal: Lic. Rojas Yeren, Alessandra.

Propósito del estudio: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal enfermero de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Essalud Augusto Hernández Mendoza, Ica 2023.

Beneficios por participar: Tiene la posibilidad de 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.

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

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

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

Renuncia: Usted puede retirarse del estudio en cualquier momento, sin sanción o pérdida de los beneficios a los que tiene derecho.

Consultas posteriores: Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a Rojas Yeren, Alessandra, la investigadora.

Contacto con el Comité de Ética: Si usted tuviese preguntas sobre sus derechos como voluntario, o si piensa que sus derechos han sido vulnerados, puede dirigirse al presidente del Comité de Ética de la Universidad María Auxiliadora Dr. José Agustín Oruna Lara, ubicada en la Av. Canta Bello 431, San Juan de Lurigancho, correo electrónico:

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

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido, tuve tiempo y oportunidad de hacer preguntas, las cuales fueron respondidas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente acepto participar voluntariamente en el estudio.

Nombres y apellidos del participante o apoderado	Firma o huella digital
Nº de DNI:	
Nº de teléfono: fijo o móvil o WhatsApp	
Correo electrónico	
Nombre y apellidos del investigador	
Nº de DNI	Firma
Nº teléfono móvil	
Nombre y apellidos del responsable de encuestadores	
Nº de DNI	
Nº teléfono	Firma
Datos del testigo para los casos de participantes iletrados	Firma o huella digital
Nombre y apellido:	
DNI:	
Teléfono:	

Lima, ___ de ___ de 20__

***Certifico que he recibido una copia del consentimiento informado.**

Firma del
participante

ANEXO D. INFORME DE SIMILITUD