



UMA
Universidad
María Auxiliadora

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE SEGUNDAS ESPECIALIDADES
ESPECIALIDAD DE ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO**

**INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA
SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE
ENFERMERÍA QUE LABORA EN SALA DE
OPERACIONES DEL HOSPITAL ANTONIO LORENA
CUSCO 2024**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TÍTULO DE
ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO**

AUTOR:

LIC. CUELLAR MORALES LEIDY VANESSA

<https://orcid.org/0009-0006-9553-2836>

ASESOR:

MG. FAJARDO CANAVAL MARIA DEL PILAR

<https://orcid.org/0000-0001-9942-0491>

LIMA – PERÚ

2024

AUTORIZACIÓN Y DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD

Yo, Cuellar Morales Leiddy Vanessa, con DNI 70544223, en mi condición de autor(a) de trabajo académico presentada para optar el título de especialista en enfermería en Centro Quirúrgico, de título “Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en sala de operaciones del hospital Antonio Lorena Cusco 2024” **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 8% y que se han respetado los derechos de autor en la elaboración del mismo. Además, recalcar que se está entregando la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado evaluador.

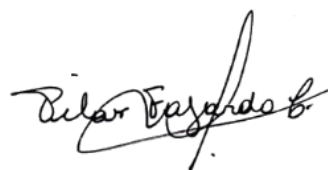
En señal de conformidad con lo autorizado y declarado, firmo el presente documento a los 28 días del mes de enero del año 2025.



Lic. Cuellar Morales Leiddy Vanessa

Nombre y firma de la alumna

DNI: 70544223



Mgt. Fajardo Canaval Maria Del Pilar

Nombre y firma del asesor

DNI: 25697604

Leiddy Cuellar

TRABAJO ACADÉMICO

 Quick Submit

 Quick Submit

 ENFERMERIA

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trncoid::1:3135878680

Fecha de entrega

23 ene 2025, 2:35 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

23 ene 2025, 2:39 p.m. GMT-5

Nombre de archivo

TRABAJO_ACAD_MICO.docx

Tamaño de archivo

627.4 KB

34 Páginas

5,187 Palabras

30,276 Caracteres




8% 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 15 palabras)

Fuentes principales

- 8%  Fuentes de Internet
- 0%  Publicaciones
- 5%  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.

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MATERIALES Y MÉTODOS.....	9
III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	13
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	15
ANEXOS.....	20

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo A. Operacionalización de las variables.....	21
Anexo B. Instrumento de recolección de datos.....	23
Anexo C. Consentimiento Informado.....	27

RESUMEN

Objetivo: Determinar la influencia entre el clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en sala de operaciones del Hospital Antonio Lorena Cusco 2024. **Materiales y Método:** El enfoque de la investigación es cuantitativo, el diseño es no experimental, es de alcance descriptivo, de corte transversal y correlacional. La muestra estará constituida por un total de 39 enfermeras que laboran en sala de operaciones del Hospital Antonio Lorena. **Resultados:** Los resultados obtenidos se mostrarán en tablas, gráficos y/o cuadros que describirán a las variables de estudio. **Conclusiones:** La investigación brindará información y contribuirá en la búsqueda de estrategias para mejorar el clima organizacional en las instituciones y por ende mejorar la satisfacción laboral del profesional de enfermería.

Palabras Claves: Clima Organizacional, Clima Laboral, Satisfacción Laboral. (DeCS/MeSH).

ABSTRACT

Objective: To determine the influence between the organizational climate and job satisfaction of the nursing staff who work in the operating room of the Hospital Antonio Lorena Cusco 2024. **Materials and method:** The research approach is quantitative, the design is non-experimental, it is scope descriptive, cross-sectional and correlational. The sample will consist of a total of 39 nurses who work in the operating room of the Antonio Lorena Hospital. **Results:** The results obtained will be presented in tables, graphs and/or charts that will describe the study variable. **Conclusions:** The research will provide information and contribute to the search for strategies to improve the organizational climate in institutions and therefore improve the job satisfaction of nursing professionals.

Keywords: Organizational Climate, Work Climate, Job Satisfaction. (DeCS/MeSH).

I. INTRODUCCIÓN

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el año 2020, considera que cada año fallecen 2 millones de varones y féminas producto de accidentes y enfermedades que tienen que ver con el trabajo. La OMS estima que cada año existen 160 millones de nuevos casos de enfermedades relacionadas al trabajo, cada 3 minutos y medio, muere alguien en la Unión Europea por causas relacionadas al trabajo (1).

En España, en el año 2020 estudios realizados, reportan que la diferencia por género es importante y concretamente en la profesión enfermera al estar fuertemente feminizada, según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), del total de profesionales de Enfermería colegiados y no jubilados, fueron mujeres 84.97% frente a hombres 15.06% (2).

Durante las últimas décadas se ha implementado el término de clima laboral, estudios recientes sobre clima organizacional en el sector público a nivel latinoamericano en el año 2021, menciona que en todas las instituciones hay problemas de insatisfacción, escasa comunicación entre colaboradores, falta de incentivos por parte de los directivos (3).

En México, en el año 2019 han sido pocos los estudios que se han realizado en torno al Clima Organizacional en las instituciones de salud, pese a que en salud pública la valoración de éste es de gran relevancia, debido a que constituye una pieza fundamental en el desarrollo planificado de su estrategia organizativa (4).

En México en el año 2023 se ha reportado que el personal de enfermería presenta un alto índice de insatisfacción laboral 83,1% la cual está relacionada con desmotivación, la remuneración adquirida, salud emocional, conflictos interpersonales y condiciones laborales (5).

Por otro lado, en Cuba, en el año 2022, mencionan que los estudios sobre el clima organizacional se deben de enfatizar en las formas y herramientas utilizadas para valorarlo y tomar acciones de mejora que garanticen un aumento

de la motivación y la satisfacción laboral, logrando así un aumento de la productividad del trabajador (6).

En Paraguay, en el año 2023 encontraron que el 55% del personal encuestado del Hospital de las FFAA declaró nivel de insatisfacción en la dimensión motivación, en la dimensión reciprocidad 53% y en participación 32%, además hubo un alto porcentaje de riesgo de insatisfacción 83% en liderazgo y en participación 68% (7).

En Perú en el año 2021, el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) , encontró que el 24,4% del profesional médico y de enfermería en Lima y el Callao se encuentra insatisfecho en su trabajo, por otro lado, las enfermeras se muestran insatisfechas y muy insatisfechas en un 44,6 % por sus honorarios y sueldos recibidos, un 35,3% por oportunidades de capacitación, 43,9% por la infraestructura e instalación de servicios y 42% por el instrumental y equipamiento para atender a los pacientes (8).

En el año 2023 en Lima, en un estudio realizado a nivel nacional se observó que es frecuente encontrar climas laborales autoritarios, conllevando a la insatisfacción laboral. Un 50% asentado en el trato con los compañeros, un 47% recibe salarios bajos, un 66% no obtiene reconocimientos, 66% discurre que el jefe inmediato no incentiva al trabajador, el 73% considera que la constante rotación de personal a manera de apoyo en diferentes servicios, es un símbolo de inseguridad laboral (9).

Así mismo en el año 2019 en Lima un estudio encontró que el 77.6% de enfermeras se encontraban medianamente satisfechas y un porcentaje pequeño satisfecho y otro estudio demuestra que el nivel de satisfacción del profesional de enfermería en centro quirúrgico es medio en un 53%, bajo en 26% y alto en el 21% (10).

Por otro lado, en el año 2023 en Lima en un estudio menciona que las enfermeras significan el 70 % del grupo ocupacional de la fuerza de trabajo del cuidado.

Profesionales que a diario se enfrentan a una serie de desafíos en su entorno laboral que pueden impactar significativamente en su Satisfacción Laboral (11).

En un estudio, en el año 2023, Lima realizado en enfermeras en un hospital del seguro social de Perú, se halla que el 75,5% presenta desempeño suficiente, el 66,7% de ellas presentan un tiempo de servicio mayor o igual de 6 años y el 96,2% tiene especialidad (12).

En el año 2023 en Lima en un estudio realizado se ha reportado que el 53.5% de los trabajadores perciben un buen clima organizacional, con altos porcentajes en las dimensiones de liderazgo y estímulo asimismo el bienestar ocupacional alcanzó una categoría alta con el 68.3% (13).

En Lambayeque en el año 2020, en un estudio realizado concluyeron que el 50 % de las enfermeras que laboran en Centro Quirúrgico de un Hospital Regional en Trujillo, sentían mediana satisfacción laboral y el 50 % expresaron satisfacción laboral, evidenciando así que el trabajo que realiza el personal de enfermería y sobre todo de los Centros Quirúrgicos se da en condiciones no adecuadas, interfiriendo en su bienestar laboral y por ende en los cuidados que puedan brindar (14).

En un estudio realizado en Iquitos en el 2021 reveló que el clima organizacional influye en un 91% en el desempeño laboral de los colaboradores que laboran en una institución privada y gozan de un clima organizacional favorable producto de la implementación de una buena comunicación, motivación, reconocimiento y satisfacción de necesidades, es decir existe un 83% de personal que se encuentran muy satisfechos laborando en la empresa (15).

De lo revisado en la literatura, se identifica que el clima organizacional en una institución y su influencia en la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería es un problema a nivel mundial, América Latina y nacional generando problemas de salud en el personal por causas laborales, por lo que se debe dar énfasis en el estudio de modo que esto influencia sobre las actitudes del personal y por ende la productividad y se debe mejorar el clima organizacional para optimizar la satisfacción laboral y por ende la prestación de servicio.

El clima laboral, son las propiedades susceptibles que tiene el entorno de trabajo y pueden ser percibidas directa o indirectamente por los colaboradores influyendo en su comportamiento (16).

Es necesario conocer sobre las variables del clima organizacional que son inherentes a ser medidas en una organización y que orientan en el comportamiento de las personas. Por ello, para el estudio del clima organizacional es indispensable saber las 3 variables a ser mensuradas; el Potencial humano que viene a ser el sistema interno de la organización, estando formada por individuos. Las personas son seres vivientes, pensantes y con sentimientos que conforman la organización para alcanzar sus objetivos y en sus dimensiones tenemos Liderazgo, Innovación, recompensa, Confort (17).

La otra variable a ser evaluada es el Diseño organizacional que es un sistema de actividades conscientemente coordinadas entre dos o más individuos. En el aspecto de coordinación consciente de esta definición están incorporados dimensiones Estructura, Toma decisiones, Comunicación Organizacional, Remuneración (18).

Por otro la otra variable a considerar es la Cultura Organizacional se debe tener en cuenta el ambiente en el cual se van a desarrollar todas las relaciones, las normas y los patrones de comportamiento lo que se convierte en la cultura de esa organización, llegando a convertirse en una organización productiva eficiente o improductiva e ineficiente, dependiendo de las relaciones que entre los elementos de la organización se establezcan teniendo como dimensiones la Identidad, Conflicto y Cooperación; y Motivación (19).

Es necesario conocer que la satisfacción laboral es la conducta del empleado en su centro de trabajo. Este comportamiento está sustentado en las creencias y valores que el trabajador realiza en su trabajo. Estas actitudes son determinadas tanto por las características actuales del puesto como por las percepciones que tiene el trabajador de lo que debería ser (20).

Herzberg (21) formula una de las teorías que más ha influido en el área de la satisfacción laboral denominada teoría de los dos factores o teoría bifactorial de la satisfacción, un grupo de factores extrínsecos y otro de factores intrínsecos, los primeros están referidos a las condiciones de trabajo, tales como el salario, las políticas de empresa, el entorno físico, la seguridad en el trabajo, etc. Según este modelo, los factores extrínsecos pueden evitar la insatisfacción laboral, pero no pueden precisar la satisfacción ya que ésta lo determina los factores intrínsecos.

Entre los factores intrínsecos, referidos al contenido, tarea y deberes relacionados son el cargo y que producen un efecto duradero de satisfacción y de aumento de productividad, se tiene posibilidades de avance y crecimiento, autonomía, el trabajo en sí mismo, logro, reconocimiento y responsabilidad (22).

Es necesario contar con un clima organizacional positivo y constructivo, siendo un pilar fundamental de apoyo a todas aquellas instituciones que requieren hacerse competitivas, además, contribuye a una reducción del estrés profesional, tasa de agotamiento y mejora la satisfacción laboral y lealtad de la fuerza laboral de enfermería El clima organizacional y satisfacción laboral son variables que se relacionan con el bienestar de las personas en su trabajo, su calidad de vida laboral, motivación y, en consecuencia, intervienen en el rendimiento del personal (23).

Para la investigación se hace mención el Modelo de Afrontamiento y Adaptación de Callista Roy planteado desde el enfoque de enfermería que está fundamentado como los esfuerzos comportamentales y cognitivos que realiza la persona para atender las demandas del ambiente, actúan como un todo para mantener sus procesos vitales y su integridad, convirtiéndose en un criterio relevante para explorar la interacción con el entorno, considerando determinantes en la calidad de vida de los trabajadores sanitarios, permitiendo conocer los estilos y estrategias que utiliza el personal de salud en la práctica cotidiana (24) .

Del Ángel y colaboradores (25) en México en el 2020, realizaron una investigación, cuyo objetivo fue “Analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal que trabaja en una institución de salud”, estudio de tipo transversal analítico de correlación en una unidad de medicina familiar la muestra fue de 182 trabajadores, se utilizó dos cuestionarios, obteniendo como resultado que la mayoría presentó clima organizacional por mejorar 56% y 40.7% registró como satisfactorio la variable satisfacción laboral a muy satisfactorio 46.2%, concluyendo que existe una correlación positiva entre la percepción del clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud.

Madero y colaboradores (26) en Monterrey en el año 2019 realizaron una investigación, cuyo objetivo fue “conocer la preferencia y el impacto que tienen los factores de la teoría de Herzberg sobre la satisfacción de los trabajadores”, estudio de tipo cuantitativa, con alcance descriptivo y correlacional, se diseñó un cuestionario y aplicó en una muestra a conveniencia de 423 personas que trabajan en la ciudad de Monterrey México, obteniendo como resultado que los esquemas de reconocimiento al desempeño MD = 4.64 DS = 0.77 y la autonomía para tomar decisiones MD = 4.64 DS = 0.68 son los aspectos no monetarios más relevantes, mientras que el aguinaldo MD = 4.69 DS = 0.62 es el aspecto monetario más importante.

Marilyn (27) en Venezuela en el año 2022 realizó una investigación, cuyo objetivo fue “Determinar el nivel de satisfacción y desempeño laboral del personal de enfermería de la dirección estatal de programas de salud”, estudio cuantitativo positivista; modalidad de campo descriptivo, a cuál estuvo conformada por una población de ocho enfermeras. Se aplicó un cuestionario estructurado en dos partes. En sus resultados muestran que el 100% son mayores de 35 años de sexo femenino. Concluyendo que poseen un nivel de satisfacción laboral de 75%, mientras en el desempeño laboral en relación a lo administrativo es alto; en la función docente medio y un 25% en la función de investigación con un nivel bajo

Ramírez y colaboradores (28) en México, en el año 2020, realizaron una investigación, cuyo objetivo fue “Analizar el clima organizacional y factores asociados a insatisfacción laboral de personal de enfermería”, Estudio cuantitativo, transversal y analítico. Teniendo como muestra 77 enfermeras, aplicando el cuestionario C.O de Koys y De Cottis y el cuestionario de S.L de Chiang-Vega, obteniendo como resultados que el C.O que prima es el no excelente y se correlacionó positivamente con la insatisfacción laboral.

Holguin y colaboradores (29) en Lima en el año 2020 realizaron una investigación, cuyo objetivo fue “Identificar el nivel de satisfacción laboral del personal del Servicio de Nefrología del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente (Villa María) en 2019.”, Estudio de tipo analítico, con una muestra de 76 trabajadores obteniendo como resultados a una población joven de 38,8 años, predominando el sexo femenino 67,50 %. Concluyendo que el 28 % de los trabajadores tuvieron nivel alto de satisfacción laboral, teniendo un nivel medio de satisfacción con 48%; también 1:4 trabajadores tuvieron baja satisfacción. mientras los que mostraron un mayor nivel son los que tienen menos de 3 años de servicio.

Morillo (30) en Trujillo en el año 2024 realizó una investigación, cuyo objetivo fue “establecer la relación que existe entre el nivel de clima organizacional y el nivel de satisfacción laboral de la enfermera del centro quirúrgico del Hospital Víctor Lazarte Echegaray.”, estudio de tipo cuantitativo, correlacional de corte transversal, El universo muestral fue de 25 enfermeras, que laboran en centro quirúrgico, usando dos instrumentos la Escala de Satisfacción e Insatisfacción Laboral y el cuestionario de C.O. Obteniendo como resultado que el 40% aprecia un nivel de clima organizacional regular, 36% bueno y el 24% malo, mientras que el 20% su nivel de satisfacción laboral es bajo, 40% es medio, y el 40% es alto.

El siguiente trabajo de investigación tiene por finalidad valorar el clima organizacional y conocer sus dimensiones ya que proporciona información para conocer la magnitud y características del problema a fin de determinar su influencia en la satisfacción laboral del profesional de enfermería ya que influyen en la producción y en la calidad del trabajo de las personas.

La importancia de la investigación, desde el punto de vista teórico, es la de profundizar el estudio del clima laboral en las organizaciones a causa de que el nivel del clima dentro del centro de trabajo influencia las actitudes del personal y por ende la productividad. Desde el punto de vista práctico todos tenemos el compromiso de buscar estrategias e implementar programas que permitan crear un ambiente organizacional satisfactorio para mejorar el clima organizacional. Desde lo metodológico se usó el método científico y contribuirá para posteriores trabajos de investigación.

Y como relevancia social el personal de enfermería actúa como agente intermediario entre las necesidades de los pacientes brindando un servicio y atención de calidad que al comprobar esto se está midiendo la satisfacción en el trabajo, por lo que el trabajo del personal de enfermería es trascendente, por su suficiencia ante la demanda de servicios de salud donde la satisfacción laboral en el profesional de enfermería es significativo siendo el mayor capital humano en cualquier organización hospitalaria y que tiende a tener mayor contacto con el usuario.

Se plantea el siguiente objetivo general: Determinar la influencia que existe del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en sala de operaciones del Hospital Antonio Lorena Cusco 2024.

II. MATERIALES Y MÉTODOS

2.1. ENFOQUE Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Sobre el enfoque es cuantitativo, ya que los datos serán presentados mediante cuadros y gráficos. El presente trabajo de investigación es no experimental ya que se realizará el estudio sin manipular las variables en los que se observan los fenómenos tal como se dan en su contexto natural para posteriormente analizarlos, y es de tipo transversal ya que permitirá estudiar las variables simultáneamente en un determinado momento con cada unidad muestral, es de alcance descriptivo ya que pretende recoger información sobre las variables y correlacional ya que nos ayudará a conocer como están relacionados y la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral (31).

2.2. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO

Como población se tiene contemplado realizar el estudio con 39 enfermeras que laboran en sala de operaciones del Hospital Antonio Lorena, según información brindada por el departamento de enfermería de la institución y para este fin se tomara en cuenta también los criterios de inclusión tales como: personal de enfermería que acepte ser parte del estudio mediante la firma del consentimiento informado, personal que CAS o nombrados que se encuentren disponibles al momento de aplicar las encuestas, personal del área centro quirúrgico que tengan un mínimo de 6 meses laborando y como criterios de Exclusión: al personal que no firme el consentimiento informado, persona de otras áreas ajenas al centro quirúrgico, personal de licencia o vacaciones, en cuanto a la muestra, por ser pequeña, se trabajará con la población total que es de 39 enfermeras.

2.3. VARIABLE DE INVESTIGACIÓN

Las variables son: Clima Organizacional y Satisfacción Laboral

Primera Variable: Clima Organizacional

Definición Conceptual: El clima laboral, son las propiedades susceptibles que tiene el entorno de trabajo y pueden ser percibidas directa o indirectamente por los colaboradores influyendo en su comportamiento (16).

Definición Operacional: El clima organizacional será mensurado por un cuestionario de 27 preguntas, la que evaluará 3 dimensiones, potencial humano, diseño organizacional y cultura organizacional.

Segunda Variable: Satisfacción Laboral

Definición Conceptual: Es necesario conocer que la satisfacción laboral es la conducta del empleado en su centro de trabajo. Este comportamiento está sustentado en las creencias y valores que el trabajador realiza en su trabajo. Estas actitudes son determinadas tanto por las características actuales del puesto como por las percepciones que tiene el trabajador de lo que debería ser (20).

Definición Operacional: La satisfacción laboral medirá 2 dimensiones factores extrínsecos, están referidos a las condiciones de trabajo y factores intrínsecos, que serían aquellos que son consustanciales al trabajo.

2.4. TÉCNICA E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

En el presente estudio la técnica empleada es el cuestionario, lo que permitirá obtener información de la población y las variables de estudio; que serán registradas en el instrumento.

El instrumento que se utilizará es el cuestionario de clima organizacional, creado por MINSa en el año 2011 con la participación de expertos de distintas instituciones empleando la escala de Likert, se presentan 27 enunciados que miden las 11 dimensiones del clima organizacional y 3 variables

Y el segundo instrumento es el “Test de satisfacción laboral de Herzberg” el cuestionario estuvo dividido en 2 partes: La primera parte evalúa los Factores Intrínsecos como son el desarrollo, logro y realización, reconocimientos, desarrollo del trabajo, responsabilidad y promoción y ascenso con 12 preguntas y la segunda parte evalúa los Factores Extrínsecos como son supervisión, políticas generales de la organización, remuneración, relaciones humanas, y condiciones de trabajo con 15 preguntas, en total 27 preguntas; se ofreció un valor o rango de puntaje para cada escala de medición Insatisfecho: 1, Medianamente: 2 y Satisfecho: 3; El análisis e interpretación de la satisfacción

laboral se realiza mediante la puntuación obtenida en Insatisfecho de 27-46; medianamente satisfecho de 47-68 y satisfecho de 69-81.

Validez y Confiabilidad:

El cuestionario del clima organizacional fue validado por el MINSA con R.M. N° 468-2011/MINSA también a través de juicio de expertos, en cuanto a la consistencia interna del instrumento, la confiabilidad del cuestionario fue del 0,950 Y el Test de satisfacción laboral de Herzberg fue validado por 8 juicios de expertos (6 con grado de maestría y 2 con grado de doctorado) con una confiabilidad obtenida por prueba estadística de coeficiente de proporción de rangos en la tesis de Morales G (14).

2.5. PLAN DE RECOLECCIÓN DE DATOS

2.5.1. Autorización y Coordinaciones previas para la recolección de datos.

Par el estudio se procederá a solicitar a la Universidad María Auxiliadora una carta de presentación, para así solicitar la autorización del director del Hospital Antonio Lorena, con cargo al departamento de Enfermería e iniciar con la aplicación del instrumento, posterior a ello coordinar con la jefa del servicio de Centro Quirúrgico a fin de hacerle conocer los detalles del estudio y coordinar los días y horarios de aplicación de los instrumentos y tener una reunión con los profesionales de enfermería de sala de operaciones para explicarles acerca del estudio e invitarlos a ser parte del mismo.

2.5.2. Aplicación de instrumento de recolección de datos.

Con aquellos profesionales que acepten ser parte del estudio, se les hará llegar el consentimiento informado, documento en el cual colocaran su firma como señal de aceptación, dado ello, se le hará entrega del cuestionario, el tiempo para cada participante será de 15 a 30 minutos aproximadamente, para recoger la información se hará aproximadamente en 10 días.

2.6. MÉTODO DE ANÁLISIS.

El proceso de análisis será bivariado y se aplicará la prueba estadística no paramétrica del chi cuadrado con un nivel de significancia $p < 0.05$; a modo de poder valorar la influencia de las variables de la investigación, los resultados

se presentarán en tablas y figuras de distribución compuesta (2 variables), para el análisis y su interpretación correspondiente.

2.7. ASPECTOS ÉTICOS

Para este estudio se considerarán los principios éticos:

Principio de Beneficencia: Se basa en la necesidad de no hacer daño, de siempre hacer el bien, referido al beneficio que se obtendrá con los resultados de la investigación, cuyo propósito es la de mejorar el clima organizacional y contar con un personal de enfermería con satisfacción óptima y brinde una atención de calidad. (32).

Principio de Justicia: Hace referencia a la equidad en la asignación de los recursos. La investigación garantizará que la población sea tratada de manera justa y sin discriminación (33).

Principio de Autonomía: Este principio instituye el respeto por las personas, estableciendo que los individuos deben ser tratados como entes autónomos y se respetará la decisión de participar voluntariamente en el estudio, proporcionándole la información y confidencialidad, así como la tolerancia. (34).

Principio de no maleficencia: Requiere de nosotros de no hacer daño intencionadamente a la población. Por lo que la investigación no será perjudicial para los participantes (35).

III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

3.1. Cronograma de Actividades

ACTIVIDADES	AÑO 2024											
	OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Identificación del Problema	■	■										
Búsqueda de la bibliografía vía internet de los repositorios		■	■									
Elaboración de la introducción: Situación problemática, marco teórico referencial y antecedentes		■	■									
Construcción de la sección de introducción referente a la Importancia y justifica la investigación			■	■								
Determinar y enunciar los Objetivos de la investigación dentro de la introducción.			■	■								
Definición de la sección de material y métodos: Enfoque y diseño de investigación			■	■								
Determinación de la Población, muestra y muestreo			■	■								
Elección de la Técnicas e instrumentos de recolección de datos				■	■							
Elaboración de la sección material y métodos: Aspectos bioéticos				■	■							
Elaboración de la sección material y métodos: Métodos de análisis de información				■	■							
Elaboración de aspectos administrativos del estudio					■	■						
Elaboración de los anexos						■						
Evaluación anti plagio- Turnitin							■					
Aprobación del proyecto								■				
Sustentación del proyecto								■	■	■	■	■

3.2. Recursos Financieros

MATERIALES	2024			TOTAL
	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	
Equipos:				
PC	S/ 2,800.00			S/ 2,800.00
USB	S/ 100.00			S/ 100.00
Útiles de Escritorio				
Lapiceros	S/ 5.00	S/ 5.00	S/ 5.00	S/ 15.00
Folder	S/ 20.00	S/ 20.00	S/ 20.00	S/ 60.00
Hojas Bond A475 gr	S/ 25.00	S/ 25.00	S/ 25.00	S/ 75.00
Material de apoyo bibliográfico				
Libros	S/ 100.00	S/ 80.00	S/ 90.00	S/ 270.00
Copias	S/ 50.00	S/ 80.00	S/ 50.00	S/ 180.00
Impresiones	S/ 50.00	S/ 50.00	S/ 50.00	S/ 150.00
Otros				
Movilidad	S/ 50.00	S/ 50.00	S/ 300.00	S/ 400.00
Alimentos	S/ 150.00	S/ 150.00	S/ 200.00	S/ 500.00
Telefonía	S/ 20.00	20.00	20.00	S/ 60.00
Recursos Humanos				
Tipeadora	S/ 100.00	S/ 100.00	S/ 100.00	S/ 300.00
Imprevistos	S/ 50.00	S/ 50.00	S/ 100.00	S/ 200.00
TOTAL				S/ 5,110.00

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización Mundial de la Salud. Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS Contextualización, Prácticas y Literatura de Apoyo. OMS. 2020. [fecha de acceso 01 de diciembre de 2024]. Disponible en: https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/44466/9789243500249_spa.pdf.
2. González J. Satisfacción Laboral, Bienestar En El Trabajo Y Salud En Enfermeras De La Sanidad Pública Española. España 2020 [Fecha De Acceso 27 De Noviembre 2024] Disponible en: <Http://Hdl.Handle.Net/10396/20353>.
3. Gonzáles V J, Ramírez R, Terán N, Palomino G. Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, enero-febrero, 2021, Volumen 5, Número 1. [Internet]. Noviembre 2024. Disponible en: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.318.p.1158.
4. Martínez E, Molina J y Parada I. **Clima Organizacional: Estudio de caso en un Centro de Salud del primer nivel de atención Morelos México.** Horizonte sanitario / vol. 18, no. 3, septiembre - diciembre 2019 [revista en internet] Mexico junio 2019, [fecha de acceso 27 de Noviembre 2024] Disponible en https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S200774592019000300347.
5. Bautista A, López J, Reyes M, Silva M, Rodríguez R. Satisfacción Laboral En El Personal De Enfermería De Un Hospital De Segundo Nivel. [revista en internet] Mexico Agosto 2023, [fecha de acceso 27 de Noviembre 2024] Disponible en: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2023/09/1509287/3.pdf>.
6. Bermejo M, Suárez I; Salazar M. El clima laboral en el contexto organizacional. vol. 28, núm. 3, 2022. Centro de Información y Gestión Tecnológica de Holguín. [revista en internet] Cuba Julio 2022, [fecha de acceso 27 de Noviembre 2024] Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=181572159004>.
7. Correa E, Samudio M. Percepción del personal de enfermería sobre clima organizacional en el Hospital de Trauma Prof. Dr. Manuel Giagni en el

2022. [revista en internet] Asuncion Junio 2023, [fecha de acceso 03 de Diciembre 2024] Disponible en:<https://doi.org/10.53732/rccsociales/05.01.2023.9>.
8. De la Cruz L y Ramírez E. Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral De Las Enfermeras De Un Centro Quirúrgico De Essalud, Lima 2017 [revista en internet] Peru Diciembre 2021, [fecha de acceso 27 de Noviembre 2024] Disponible en:<https://doi.org/10.21679/arc.v8i2.218>.
 9. Zevallos S. Clima organizacional y satisfacción laboral en el servicio de centro quirúrgico de un hospital nivel III Lima 2023. [fecha de acceso 27 de Noviembre 2024] Disponible en:<https://hdl.handle.net/20.500.13053/8391>.
 10. Carbajal K. Nivel De Satisfacción Laboral Del Personal De Enfermería En El Servicio De Centro Quirúrgico, Lima 2019. [fecha de acceso 27 de Noviembre 2024] Disponible en:<https://hdl.handle.net/20.500.12727/5531>.
 11. Perca L. Satisfacción laboral del profesional de enfermería en el contexto hospitalario: una revisión sistemática [revista en internet] Peru Noviembre 2023 [fecha de acceso 27 de Noviembre 2024] Disponible en:<https://doi.org/10.33326/27905543.2023.3.1849>.
 12. Chávez M, Placencia M, Muñoz M, Quintana M y Olortegui A. Clima y satisfacción laboral prepandemia del personal de enfermería en un servicio de emergencia. [revista en internet] Peru Abril 2023 [fecha de acceso 01 de Diciembre 2024] Disponible en:<https://DOI:10.25176/RFMH.v23i2.5646>
 13. Tinoco C. Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa peruana [revista en internet] Peru diciembre 2023 [fecha de acceso 03 de Diciembre 2024] Disponible en:<https://doi.org/10.15381/idata.v26i2.25407>.
 14. Morales G. Satisfacción laboral del personal de enfermería. Centro Quirúrgico- Hospital Docente Belén Lambayeque. 2019” [fecha de acceso 27 de Noviembre 2024] Disponible en:<https://hdl.handle.net/20.500.12893/9127>
 15. Flores J Y Delgado J. Clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia de Iquitos, 2021.

- [revista en internet] Peru Agosto 2022, [fecha de acceso 27 de Noviembre 2024] Disponible en:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2608
16. Medina L. Clima Organizacional Y Desempeño Laboral En Los Colaboradores Del Servicio De Nutrición Y Dietética Del Hospital Regional Docente De Cajamarca, 2019. [fecha de acceso 03 de Diciembre 2024] Disponible en:
<https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/5165/Tesis%20Lorena%20Medina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
 17. MINSA. RM N° 468-2011. D.T. Metodología para el Estudio del Clima Organizacional V.02 Dirección General de Salud de las Personas. Dirección de Calidad en Salud. Lima, Perú. [revista en internet] Peru Enero 2012, [fecha de acceso 27 de Noviembre 2024] Disponible en:
<https://www.minsa.gob.pe/bvsminsa.asp>.
 18. [fecha de acceso 05 de Diciembre 2024] Disponible en:
<https://www.questionpro.com/blog/es/estructura-organizacional/>.
 19. Suarez W. Departamento Administrativo De La Función Pública. [fecha de acceso 03 de Diciembre 2024] Disponible en:
[https://www.academia.edu/14907246/DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCION PUBLICA.19](https://www.academia.edu/14907246/DEPARTAMENTO_ADMINISTRATIVO_DE_LA_FUNCION_PUBLICA.19).
 20. Acosta L, Bolaños O y Almeida S. Motivación y satisfacción laboral de los residentes de Cirugía General [revista en internet] Cuba noviembre 2024, [fecha de acceso 03 de Diciembre 2024] Disponible en:
<https://revmedicaelectronica.sld.cu/index.php/rme/rt/printerFriendly/5541/5798>.
 21. Pérez J y Fidalgo M. NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción. Salud Laboral y Discapacidad [fecha de acceso 28 de noviembre 2024] Disponible en <https://saludlaboralydiscapacidad.org>.
 22. Charaja Y, Mamani J. Satisfacción Laboral Y Motivación De Los Trabajadores De La Dirección Regional De Comercio Exterior Y Turismo –Puno–Perú, Junio. [revista en internet] diciembre 2014 [fecha de acceso 03 de Diciembre 2024] Disponible en
<http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v5n1/a01v5n1>.

23. Carrión B, Loli R y Espinoza T. Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en instituciones de salud del Perú [revista en internet] Peru Marzo 2022, [fecha de acceso 30 de Diciembre 2024] Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8510610>.
24. Lopez J, Bellido M, Roman L, Ramirez M y Aguilar B. Proceso de afrontamiento y adaptación del personal de salud en un Hospital Rural bajo el modelo de Callista Roy. [revista en internet] Mexico Abril 2023, [fecha de acceso 04 de Diciembre 2024] Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/5620/8495>.
25. Del Ángel E, Fernández C, Santez M. Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud [revista en internet] Mexico Julio 2020, [fecha de acceso 27 de noviembre 2024] Disponible en: <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2020.3.789>.
26. Madero S. Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores [revista en internet] Monterrey octubre 2019, [fecha de acceso 27 de noviembre 2024] Disponible en: <https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>.
27. Marilyn C. Nivel de satisfacción y desempeño laboral del personal de enfermería. [revista en internet] Venezuela Octubre 2022, [fecha de acceso 02 de Diciembre 2024] Disponible en: <https://doi.org/10.47606/ACVEN/MV0179>.
28. Ramírez I, Lara A y Velázquez E. Clima Organizacional y Factores Asociados a la Insatisfacción Laboral del Personal de Enfermería. Un análisis multivariado. Rev Mex Enferm Cardiol. [revista en internet] Mexico Agosto 2020 [fecha de acceso 04 de Diciembre 2024] Disponible en: <http://revistamexicanadeenfermeriacardiologica.com.mx/index.php/RevMexEnferCardiol/article/view/152/94>
29. Holguin Y, Contreras C. Satisfacción laboral del personal en el Servicio de Nefrología del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente (Villa María) en 2019. [revista en internet] Lima Junio 2020, [fecha de acceso 03 de Diciembre 2024] Disponible en: <https://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2020.v20n2.09>.
30. Morillo E. Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeras del centro quirúrgico, de un hospital de Essalud Trujillo. [fecha de acceso 03

- de Diciembre 2024] Disponible en:<https://hdl.handle.net/20.500.14414/20835>
31. Hernández R, Fernández C, Baptista M. Metodología de la Investigación. 6ª ed. México Disponible en: https://uniclanet.unicla.edu.mx/assets/contenidos/254857_DOC_2023-03-01_18:46:18.pdf.
32. Aldana G, Tovar B, Vargas Y y Joya N. Formación bioética en enfermería desde la perspectiva de los docentes. Rev. latinoam. bioet [revista en internet] 23 de abril de 2021 [fecha de acceso 04 de Diciembre 2024] Disponible en: <https://doi.org/10.18359/rlbi.5063>.
33. La ética en enfermería: principios y fundamentos clave. [fecha de acceso 04 de Diciembre 2024] Disponible en: <https://ifses.es/la-etica-en-enfermeria/>.
34. Gestión de enfermería en la Universidad Europea [revista en internet] Diciembre 2022 [fecha de acceso 04 de Diciembre 2024] Disponible en: <https://universidadeuropea.com/blog/que-es-bioetica-enfermeria/>.
35. Ara J. Enciclopedia De Bioderecho Y Bioética. no maleficencia, principio de [fecha de acceso 04 de Diciembre 2024] Disponible en: <https://enciclopedia-bioderecho.com/voces/231>.

ANEXOS

ANEXO A. Matriz de Operacionalización

Variable	Tipo de variable según su naturaleza y escala de medición	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Nº de ítems	Valor final	Criterios para asignar valores
Clima organizacional	Según su naturaleza: Cualitativo Escala de medición: Ordinal	El clima laboral, son las propiedades susceptibles que tiene el entorno de trabajo y pueden ser percibidas directa o indirectamente por los colaboradores influyendo en su comportamiento (16).	El clima organizacional será medido por un cuestionario de 27 preguntas, las que evaluará 3 dimensiones: Potencial humano, Diseño Organizacional y Cultura Organizacional	Potencial humano	<ul style="list-style-type: none"> • Innovación • Liderazgo • Recompensa • Confort • Toma de decisiones • Remuneraciones 	Del 1 al 15	1: Nunca 2: Casi nunca 3: Ocasionalmente 4: Casi todos los días 5: Todos los días	No saludable (28 – 56) Por mejorar (57 – 84) Saludable (85 – 112)
				Diseño organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Estructura • Comunicación Organizacional • Motivación 	Del 16 al 23		
				Cultura organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Identidad • Conflicto y cooperación 	Del 24 al 27		

Satisfacción Laboral	Según su naturaleza: Cualitativo Escala de medición: Ordinal.	Es necesario conocer que la satisfacción laboral es la conducta del empleado en su centro de trabajo. Este comportamiento está sustentado en las creencias y valores que el trabajador realiza en su trabajo. Estas actitudes son determinadas tanto por las características actuales del puesto como por las percepciones que tiene el trabajador de lo que debería ser (20).	La satisfacción laboral medirá 2 dimensiones factores extrínsecos, están referidos a las condiciones de trabajo y factores intrínsecos, que serían aquellos que son consustanciales al trabajo.	Factores Intrínsecos	-Desarrollo, logro y Realización. -Reconocimiento -Desarrollo del trabajo. -Responsabilidad -Promoción y Ascenso.	Del 1 al 12	Insatisfecho: 1 Medianamente: 2 Satisfecho: 3	-Insatisfecho: (27-46) -Medianamente: (47-68) -Satisfecho: (69-81)
				Factores Extrínsecos	-Supervisión -Políticas Generales De La Organización. -Remuneración. -Relaciones Humanas. -Condiciones De Trabajo	Del 13 al 27		

ANEXO B. Instrumentos De Recolección De Datos

Cuestionario de Clima Organizacional: Marque de acuerdo a lo que cree Ud.

Nunca (N):1 A veces (AV):2 Frecuentemente (F):3 Siempre (S):

Ítems	POTENCIAL HUMANO	NUNCA	A VECES	FRECUENTE- MENTE	SIEMPRE
1.	La innovación es característica de nuestra organización.				
2.	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas				
3.	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas				
4.	Mi institución es flexible y se acepta bien los cambios				
5.	Mi jefe está dispuesto cuando se le necesita				
6.	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización				
7.	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo				
8.	Mi trabajo es evaluado de forma adecuada				
9.	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa				
10.	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo				
11.	La limpieza de los ambientes es adecuada				

DISEÑO ORGANIZACIONAL					
12.	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión				
13.	En mi organización participo en la toma de decisiones				
14.	Mi salario y beneficio son razonables				
15.	Mi remuneración es adecuada en la relación con el trabajo de realizado				
16.	Las tareas que desempeño corresponden a mi función				
17.	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo				
18.	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo				
19.	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes				
CULTURA ORGANIZACIONAL					
20.	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito				
21.	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito				
22.	Recibo buen trato en mi establecimiento de trabajo				
23.	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo mejor que se hacer				
24.	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable				
25.	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización				
26.	Estoy sonriente				
27.	Cometo errores				

TEST DE SATISFACCIÓN LABORAL DE HERZBERG

Este cuestionario es para conocer su opinión sobre la satisfacción laboral del personal de enfermería en Sala de Operaciones del Hospital Antonio Lorena Cusco. Se solicita sinceridad al contestar el cuestionario.

FACTORES MOTIVADORES O INTRINSECOS			
Variables	Satisfecho:3	Medianamente Satisfecho:2	Insatisfecho:1
Desarrollo, logro y Realización			
1.-Tener la posibilidad de que, en el trabajo, te dejen hacer las cosas en las que más destacas y te guste			
2.- Que las tareas de tu puesto de trabajo sean acordes a tus capacidades y personalidad			
Reconocimientos			
3.-Que tu jefe, reconozca los trabajos bien hechos			
4.-Que tu jefe, preste atención a la calidad de tu trabajo.			
Desarrollo del trabajo			
5.-Las actividades de tu puesto de trabajo			
6.- Que te den la libertad para realizar y organizar el trabajo a tu manera			
7.- Que tu puesto cuente con tareas variadas, creativas y desafiantes.			
Responsabilidad			
8.- Que tu trabajo tenga cierta responsabilidad			
9.- Que tengas participación en las decisiones de tu departamento.			
10.- Que el trabajo que realizas sea importante			
Promoción y Ascenso			
11.- Que en el trabajo te den formación y capacitación			
12.- Que existan oportunidades de promoción y ascenso			

FACTORES HIGIENICOS O EXTRINSECOS			
VARIABLES	Satisfecho	Medianamente Satisfecho	Insatisfecho
Supervisión			
13.- Con el apoyo que recibes de tu jefe			
14.- Que tu jefe tenga una formación profesional acorde a su puesto			
15.- Con la forma en la que tu jefe supervisa, organiza y dirige el trabajo			
Políticas Generales de la Organización			
16.- Con el cumplimiento del régimen y leyes laborales			
17.- Con la organización de turnos y horarios en el trabajo			
18.- Con las normas y políticas generales de la institución			
Remuneración			
19.- Que el sueldo sea acorde al trabajo que realizas			
20.- Que el sueldo básico sea el del régimen laboral.			
21.- El dinero que recibo como premio e incentivos			
Relaciones Humanas			
22.- El trato que recibes de tu jefe			
23.- Las relaciones con los compañeros de tu trabajo			
24.- Que en tu centro de trabajo te traten con igualdad y justicia			
Condiciones de Trabajo			
25.- La limpieza, higiene y salubridad del lugar de trabajo			
26.- Los recursos e instrumentos que tengo para hacer mi trabajo			
27.- La comodidad del ambiente de trabajo			



CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACION

Se le invita a participar en el presente estudio. Antes de tomar en cuenta su participación, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes enunciados.

Título del proyecto: Para conocer la "Influencia Del Clima Organizacional En La Satisfacción Laboral Del Personal De Enfermería Que Labora En Sala De Operaciones Del Hospital Antonio Lorena Cusco 2024

Nombre del investigador principal: Lic. Cuellar Morales Leiddy Vanessa

Propósito del estudio: El estudio pretende determinar la Influencia Del Clima Organizacional En La Satisfacción Laboral Del Personal De Enfermería Que Labora En Sala De Operaciones Del Hospital Antonio Lorena Cusco 2024.

Beneficios por participar: Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual o grupal), lo cual puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional, fomentando un adecuado clima organizacional y satisfacción laboral y por ende una atención de calidad al usuario que asisten al área de centro quirúrgico.

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 protegida. Solo los investigadores podrán conocerla. Además, 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, pueden ser consultadas dirigiéndose a la Lic. Cuellar Morales Leiddy Vanessa investigadora principal a través del celular 984319000 email (leiddy.cuellar@uma.edu.pe).

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.

Nombres y apellidos del participante o apoderado	Firma o huella digital
N.º de DNI:	
N.º de teléfono: fijo o móvil o WhatsApp	
Correo electrónico	
Nombre y apellidos del investigador	Firma
Leiddy Cuellar Morales	
N.º teléfono móvil	
984319000	
Nombre y apellidos del responsable de encuestador	Firma
Leiddy Cuellar Morales	
N.º de DNI	
70544223	
N.º teléfono	
984319000	
Datos del testigo para los casos de participantes iletrados	Firma o huella digital
Nombre y apellido:	
DNI:	
Teléfono:	

Acuso recibida copia del documento.

.....Firma del participante