



Universidad Nacional
SAN LUIS GONZAGA



Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional

Esta licencia permite a otras distribuir, combinar, retocar, y crear a partir de su obra de forma no comercial y, a pesar que son nuevas obras deben siempre rendir crédito y ser no comerciales, no están obligadas a licenciar sus obras derivadas bajo los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>



UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA

FACULTAD DE ENFERMERIA
UNIDAD DE INVESTIGACION
EVALUACION DE ORIGINALIDAD

Ica, 09 de octubre del 2025

INFORME N° 229 – 2025 – EO/UI-FE/UNICA

DRA. VARGAS REYNOSO BERTHA EMILIANA
JURADO REVISOR
Facultad de Enfermería


Presente

Es grato dirigirme a usted con la finalidad de hacerle llegar informe automatizado de originalidad de los documentos de investigación realizado **Clima organizacional y síndrome del desgaste profesional en el Centro Quirúrgico del Hospital Félix Torrealva Ica Perú 2024** la Lic. Jennifer Mirella Noriega Jacobo obtenido el **3%** de índice de similitud.

Asimismo, solicitarle la emisión del informe sobre la evaluación de la originalidad del trabajo de investigación, en virtud al Artículo 32 Inc. 14 de la RR, N°048-R-UNICA-2021, que aprueba el Reglamento General de Grados Académicos y Títulos Profesionales de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga.

Atentamente,

Adjunto:
Constancia
Caratula de tesis
Informe de antiplagio
Índice de similitud

UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA
FACULTAD DE ENFERMERIA

Abog. Katya Rosario Y. Diaz Tume
Encargado del Área de Grados y Títulos

**UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA" DE ICA
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN**

Facultad de Enfermería



**Clima organizacional y síndrome del desgaste profesional en el
Centro Quirúrgico del Hospital Félix Torrealva Ica Perú 2024**

Línea de investigación:

Salud pública y conservación del medio ambiente.

Tesis para optar el título profesional de:

Especialista en Centro Quirúrgico y central de esterilización

Autor:

Lic. Enf. Jennifer Mirella Noriega Jacobo.

Asesora:

Dra. Luisa Antonia Pacheco Villa García

Código ORCID: 0000-0001-9038-8894

Ica, Perú

2025

DEDICATORIA.

A Dios, por ser el guía principal en cada propósito de vida que tengo.

A mi familia, por su apoyo incondicional, por acompañarme a lo largo de mi carrera profesional, se que mis logros también los sienten como suyos.

Candy Noriega

AGRADECIMIENTOS.

A mi alma mater, la universidad San Luis Gonzaga de Ica, por haberme brindado la oportunidad de ser un profesional de calidad a nivel de pregrado y posgrado.

A la facultad de enfermería, por tener profesionales con calidad y calidez, gracias por inculcarme los conocimientos necesarios para desenvolverme en el ámbito laboral; y por impregnar en cada estudiante la importancia de la calidez a la hora de realizar nuestro trabajo.

A mi asesora, gracias por su sabiduría y tino a la hora de acompañarme en la estructura y realización de la presente investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Dedicatoria.....	ii
Agradecimientos.....	iii
Índice de Contenidos.....	iv
Índice de Tablas.....	v
Índice de Figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii

Cuerpo del Informe Final

I. Introducción.....	9
II. Estrategia metodológica.....	18
III. Resultados.....	22
IV. Discusión.....	32
V. Conclusiones.....	35
VI. Recomendaciones.....	36
VII. Referencias bibliográficas.....	37
VIII. Anexos.....	43

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1: Datos generales de los profesionales de salud del centro quirúrgico del Hospital Félix Torrealva Gutiérrez 2024.....	20
Tabla 2: Clima organizacional en el centro quirúrgico del Hospital Félix Torrealva Gutiérrez 2024.....	20
Tabla 3: Dimensiones de la variable clima organizacional en el centro quirúrgico del Hospital Félix Torrealva Gutiérrez 2024.....	21
Tabla 4: Síndrome del desgaste profesional en el centro quirúrgico del Hospital Félix Torrealva Gutiérrez 2024.....	21
Tabla 5: Dimensiones de la variable síndrome del desgaste profesional en el centro quirúrgico del Hospital Félix Torrealva Gutiérrez 2024.....	22
Tabla 6: Prueba de normalidad.....	23
Tabla 7: Correlaciones entre el clima organizacional y Síndrome del desgaste profesional en el Centro Quirúrgico del Hospital Félix Torrealva Ica Perú 2024.....	24
Tabla 8: Tabla cruzada del clima organizacional y Síndrome del desgaste profesional en el Centro Quirúrgico del Hospital Félix Torrealva Ica Perú 2024.....	24

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1: Edad del profesional de salud en el Centro Quirúrgico del Hospital Félix Torrealva Ica Perú 2024	62
Figura 2: Profesión en el Centro Quirúrgico del Hospital Félix Torrealva Ica Perú 2024	62
Figura 3: Tiempo de servicio del profesional de salud en el Centro Quirúrgico del Hospital Félix Torrealva Ica Perú 2024	63
Figura 4: Sexo del profesional de salud en el Centro Quirúrgico del Hospital Félix Torrealva Ica Perú 2024	63
Figura 5: Nivel del clima organizacional en el Centro Quirúrgico del Hospital Félix Torrealva Ica Perú 2024	64
Figura 6: Dimensiones del clima organizacional en el Centro Quirúrgico del Hospital Félix Torrealva Ica Perú 2024	64
Figura 7: Nivel del síndrome del desgaste profesional en el Centro Quirúrgico del Hospital Félix Torrealva Ica Perú 2024	65
Figura 8: Dimensiones del síndrome del desgaste profesional en el Centro Quirúrgico del Hospital Félix Torrealva Ica Perú 2024	65

RESUMEN

El presente estudio tuvo como **Objetivo:** Determinar la relación entre el clima organizacional y el síndrome del desgaste profesional en el Centro Quirúrgico del Hospital Félix Torrealva Ica Perú 2024. **Material y métodos:** fue un estudio de enfoque cuantitativo, de tipo aplicado, del nivel básico, diseño correlacional y prospectivo; con una muestra de 54 profesionales que laboran en el centro quirúrgico, la técnica utilizada para la variable clima organizacional fue la encuesta a través de un cuestionario que tuvo un valor de alfa de crombach de 0.9; mientras que para la variable síndrome del desgaste profesional se utilizó la técnica de la encuesta a través de una escala de Likert que tuvo un valor de alfa de crombach de 0.8. **Resultados:** para la variable clima organizacional se obtuvo el nivel inadecuado en el 33.33%, para el nivel regular el 46.3% y para el nivel adecuado el 20.37%, mientras que para la variable síndrome del desgaste profesional se evidenció que el 35.2% tuvo nivel bajo, el 42.6% nivel medio y el 22.2% nivel alto. **Conclusión:** No existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y el síndrome del desgaste profesional en el Centro Quirúrgico del Hospital Félix Torrealva Ica Perú 2024

Palabras claves: Clima organizacional, síndrome del desgaste profesional, centro quirúrgico.

ABSTRACT

The objective of this study was to determine the relationship between organizational climate and burnout syndrome at the Surgical Center of the Félix Torrealva Hospital Ica Peru 2024. **Material and methods:** It was a study with a quantitative approach, of an applied type, of the basic level, correlational and prospective design; with a sample of 54 professionals who work in the surgical center, through a Likert scale that had a Crombach's alpha value of 0.8. **Results:** for the organizational climate variable, the inadequate level was obtained in 33.33%, for the regular level 46.3% and for the adequate level 20.37%. while for the professional burnout syndrome variable, it was evidenced that 35.2% had a low level, 42.6% had a medium level and 22.2% a high level. **Conclusion:** There is no statistically significant relationship between organizational climate and burnout syndrome at the Surgical Center of the Félix Torrealva Ica Hospital Peru 2024.

Keywords: Organizational climate, burnout syndrome, surgical center.

INTRODUCCIÓN

El clima organizacional es la percepción que tiene el trabajador sobre el entorno de trabajo donde se desenvuelve, lo cual representa una gran relevancia para su motivación y las relaciones interpersonales de sus trabajadores; en el caso de que este clima laboral sea percibido como malo para el trabajador causa el síndrome de desgaste en el trabajador¹. El síndrome del desgaste del trabajador también se conoce como síndrome de estrés laboral asistencial, se traduce como la respuesta del trabajador cuando nota la diferencia entre sus metas y la realidad en su labor asistencial. Por ello es importante evaluar estas dos variables de investigación y evidenciar de qué manera repercute el clima organizacional en el síndrome del desgaste del trabajador, ya que esto puede ocasionar enfermedades como la ansiedad y la depresión².

La organización mundial de la salud plantea que un entorno de trabajo saludable es aquel donde ocurre sinergia entre las acciones de los jefes y los colaboradores; así como tener un ambiente donde se debe promover la seguridad y bienestar del trabajador³. El clima organizacional afecta el comportamiento humano en su trabajo, al igual que el clima atmosférico, puede desempeñar un papel determinado en su trabajo⁴. Mientras que el síndrome del desgaste profesional es la respuesta del trabajador cuando nota las diferencias entre sus ideales y la realidad que vive en el trabajo⁵.

En España durante el 2020, Llor y autores en el hospital Vega Baja de Orihuela realizaron una investigación donde encontraron estadísticas sobre el síndrome del desgaste profesional, teniendo que el 26.42% presentó estrés. Según las dimensiones en el cansancio emocional se encuentra el 11.5%, la despersonalización en el 6.01% y la realización personal el 8.91%⁶.

En Norteamérica, Hernández, Duana y Polo en un instituto de salud público de México durante el 2020 realizaron un estudio sobre clima organizacional donde se obtuvo un clima organizacional regular en su área de trabajo; percibiendo un clima pobre en el 6%, clima regular en el 45%, clima bueno en el 39% y muy buen clima en el 10%⁷.

En México en el 2020, Castañeda y García realizaron una investigación en médicos cirujanos especialista, que tuvo como resultado que el síndrome de desgaste profesional en un hospital revela que esta variable se presentó en el 40.2%, obteniendo mayor riesgo a tenerla si la edad menor de 40 años, no tener pareja o tener una pareja con la que se tienen menos de 15 años y que ella no trabaje, no tener hijos, trabajar de noche⁸.

En América latina, Agudelo, et al., en el país de Colombia realizaron un estudio en una institución de salud de Manizales durante el 2020, revelando que el clima organizacional es alto en su dimensión liderazgo en el ámbito hospitalario es de 3.62%, en la dimensión motivación es de 3.14%, en la dimensión reciprocidad se encuentra en un 3% y en la dimensión participación se da

en el 3.03%⁹. En Ecuador; Fajardo, Almache y Olaya en el 2020 aplicaron un estudio en las instituciones de salud, en el que revisaron 27 artículos de diferentes investigaciones, los cuales indicaron que existe relación entre el ambiente organizacional y la seguridad del paciente y trabajador; así mismo se relaciona con el desempeño profesional¹⁰.

Así mismo para la variable síndrome de desgaste profesional, Tapullina, et al. en Latinoamérica realizaron una investigación sistemática entre los años 2015 a 2020 y se encontró que existe alta prevalencia en más del 50% en la dimensión realización personal¹¹.

A nivel nacional, Arteaga en la ciudad de Trujillo en el hospital Regional Docente durante el 2020 realizó un estudio sobre clima organizacional, revelando que el 61.5% percibió un clima de nivel medio, el nivel alto estuvo presente en el 30.8% y el nivel bajo en el 7.7%¹². Otro estudio realizado por Ruiz en el 2020 en Lambayeque en el Hospital Luis Heysen Essalud se obtuvo que el 5.1% tuvo clima muy favorable, el 69.6% tuvo un clima favorable, el 25.3% tuvo clima medio y para el nivel desfavorable y muy favorable no se encuentran estadísticas¹³.

En Lima, una investigación realizada por Caycho en el hospital militar durante el 2020, donde se encontró que el 33.3% presenta nivel bajo, el 53.8% tiene nivel intermedio y el 12.8% tuvo nivel alto¹⁴. Un segundo estudio realizado por Huamán en el hospital Almanzor Aguinaja en Lambayeque en el 2020, evidenciando que el síndrome se encuentra en nivel bajo en el 90% y nivel medio en un 10%, no evidenciando niveles altos¹⁵.

En la localidad de Ica, un estudio realizado por Carranza en el hospital regional durante el 2020 revela que el clima es favorable en el 66% mientras que el 34% percibe un clima desfavorable¹⁶. Para la variable síndrome de desgaste emocional en Ica durante el 2022 se encuentra que el 23.2% está sin riesgo de tener el síndrome, el 60.7% tiene riesgo, el 14.3% tiene tendencia y el 1.8% tiene burnout¹⁷.

Por estas razones es que me planteo el objetivo de determinar la relación entre el clima organizacional y síndrome del desgaste profesional en el Centro Quirúrgico del Hospital Félix Torrealva Ica Perú 2024.

Respecto a los antecedentes del estudio, se plasmas los siguientes:

En antecedentes internacionales se tiene a Huera que en su estudio tuvo como objetivo realizar una revisión bibliográfica de artículos sobre el síndrome de burnout en Ecuador 2023. La metodología fue descriptiva, transversal y cualitativa. La población fue de 21 registros incluidos en el metaanálisis. Los resultados evidenciaron que existe relación entre el estrés laboral y el compromiso organizacional, así mismo en otro estudio se encontró que el 84.4% tienen niveles moderados a altos de burnout. La conclusión fue que existe una prevalencia alarmante del síndrome de burnout en enfermería quirúrgica y su conexión directa con los factores laborales¹⁸.

Chiluisa, en su estudio tuvo como objetivo determinar la influencia del Clima organizacional en el estrés laboral en el personal de un hospital público en Santo Domingo Ecuador 2023. La metodología fue de tipo básica, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de corte trasversal y correlacional. La población estuvo conformada por 250 colaboradores, de los que solo 108 conformaron la muestra. Los resultados obtenidos fueron que el clima organizacional fue nada favorable en el 14.3%, poco favorable en el 74.8%, favorable en el 10.9%, mientras que para la variable estrés laboral el nivel fue bajo en el 0.8% fue moderado en el 38.7% y fue alto en el 60.5%. Dentro de los resultados inferenciales se evidencia que existe influencia significativa entre las dimensiones relación interpersonal, dimensión cooperación y dimensión objetivos; con la variable estrés laboral. La conclusión fue que el clima organizacional influye significativamente en el estrés laboral¹⁹.

Romero y Ochoa, en su estudio tuvo como objetivo evaluar la presencia del síndrome de burnout en el personal profesional de salud del Hospital Básico de Limones Ecuador 2022. La metodología fue cuantitativo, descriptivo. La población estuvo conformada por 29 profesionales de la salud quienes respondieron dos cuestionarios. Los resultados fueron que el 79% tiene burnout, mientras el 15% tiene riesgo de presentar burnout y el 6% no tiene burnout. La conclusión fue que se encuentra mayor incidencia de los enfermeros que si tienen burnout²⁰.

Battaglia, en su estudio tuvo como objetivo determinar la percepción del clima organizacional y relacionarlo con la aparición del síndrome de burnout en el personal de enfermería de un efector público de la ciudad de granadero Baigorria en Argentina durante el primer semestre de 2021. La metodología fue cuantitativa, observacional, descriptivo, transversal y prospectivo. La población estuvo conformada por 60 enfermeros a quienes se les aplico un cuestionario de Maslach y una escala multidimensional. Los resultados fueron que el clima organizacional se relaciona significativamente con la dimensión agotamiento emocional, realización personal y la despersonalización. La conclusión fue que las dos variables se relacionan significativamente²¹.

Barros, en su estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre el Clima organizacional y síndrome de burnout del personal de enfermería en un Hospital de Quito-Ecuador 2021. La metodología fue correlacional, de enfoque cuantitativo. La población se conformó por 300 enfermeras a quienes se les aplico dos cuestionarios validados. Los resultados fueron que el síndrome de burnout se encontró en 98.57% en nivel mediano y 1.43% en nivel bajo; en cambio para la variable clima organizacional se percibe en nivel alto n el 50% y nivel medio en el 50%. La conclusión fue que no existe correlación lineal fuerte entre las dos variables²².

Dentro de los antecedentes nacionales para el siguiente estudio tenemos a; Carrión y Sifuentes, Lima 2023 en su estudio tuvieron como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el estrés laboral en enfermeras del servicio de cirugía y medicina de adultos del

Hospital Nacional Sergio E. Bernales. Metodología fue básica, de tipo correlacional. La población fue de 100 enfermeras, a quienes se les aplicó la técnica de la encuesta a través de dos cuestionarios. Los resultados fueron que el clima organizacional se relaciona de manera negativa y débil con la dimensión ambiente físico, ambiente psicológico y ambiente social. la conclusión fue que existe relación inversa y débil entre el clima organizacional y el estrés laboral²³.

Agreda, en su estudio realizado en Trujillo 2022 tuvo como objetivo determinar la relación entre síndrome de burnout y clima organizacional del personal de enfermería del Hospital alta complejidad Virgen de la puerta. La metodología fue que el estudio es de tipo no experimental y transversal. La población fue de 222 enfermeros, a quienes se les aplicó la escala multidimensional de clima organizacional y el cuestionario de Maslach. Los resultados fueron que el 18.9% tuvo nivel bajo de burnout, el 42.8% tuvo nivel medio y el 38.3% nivel alto. La relación entre la variable clima organizacional y la dimensión agotamiento emocional, dimensión despersonalización, dimensión realización personal; fueron inversa y estadísticamente significativa La conclusión fue que existe relación inversa y estadísticamente significativa entre las variables de estudio²⁴.

Torres, en su estudio realizado en Ayacucho 2022 tuvo como objetivo determinar la relación entre el Clima organizacional y dimensiones del síndrome de burnout en enfermeros del Hospital Regional. La metodología fue descriptiva correlacional, de diseño no experimental y de corte transaccional. La población estuvo conformada por 169 enfermeras, quienes respondieron a un cuestionario sobre clima organizacional y respondieron a la escala de Maslach. Los resultados fueron que existe relación inversa y baja entre el clima organizacional y las dimensiones del síndrome de burnout (agotamiento, cinismo y eficacia profesional), para la variable clima organizacional se encontró que el 4% percibió clima bajo, el 24% clima regular y el 72% clima alto; mientras que para la variable burnout el 70% tuvo nivel bajo, el 23% nivel regular y el 7% nivel alto. La conclusión fue que existe relación inversa y baja entre ambas variables²⁵.

Córdova, en su estudio realizado en Trujillo 2020 tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el nivel de clima organizacional, factores psicosociales, con el nivel de estrés laboral de las enfermeras del servicio de cirugía del Hospital Víctor Lazarte Echeagaray. La metodología fue descriptiva, cuantitativa, correlacional, transversal. La población fue de 41 enfermeras, a las cuales se les aplicara cuatro cuestionarios. Los resultados fueron que el 75.6% de las enfermeras percibe un clima medianamente adecuado, el 14.6% percibe un clima adecuado y el 9.7% percibe un clima inadecuado. Respecto a la variable estrés laboral se percibe que el nivel bajo en estrés se encuentra en el 17.1%, el nivel moderado en el 68.3% y el nivel alto en el 14.6%. La conclusión fue que si existe relación entre el clima organizacional y el nivel de estrés de las enfermeras²⁶.

Ccatamayo y Lara, en su estudio realizado en Huancayo durante el 2020 tuvieron como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el estrés laboral en profesionales de enfermería que laboran en la Clínica Santa Cruz. La metodología fue correlacional, de diseño no experimental, transversal. La población estuvo conformada de 115 enfermeras, siendo la muestra de 76; a quienes se les aplicó dos instrumentos previamente validados. Los resultados fueron que el 35.5% perciben un mediano clima organizacional, mientras que el 5.3% perciben un muy buen clima, el 23.7% percibe un buen clima, el 26.3% percibe un mal clima y el 9.2% percibe muy mal clima; respecto a la variable estrés laboral encontramos que el 9.2% presenta estrés bajo, el 19.7% tiene bajo estrés, el 31.6% tiene mediano estrés, el 28.9% tiene alto estrés y el 10.5% presenta muy alto estrés. La conclusión fue que existe una relación inversa entre la variable clima organizacional y el estrés laboral²⁷.

En el ámbito local, se tuvieron a los antecedentes de; Torres, en Ica 2023 su estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre la inteligencia emocional y síndrome de burnout en el personal asistencial del Hospital Santa María del Socorro. La metodología fue prospectiva, trasversal, analítica y observacional. La población estuvo conformada por 380 trabajadores de salud, siendo la muestra 58 médicos, 74 enfermeras y 62 técnicos. Los resultados evidenciaron que el estrés laboral se presentó en grado bajo en el 26.3%, grado medio en el 38.7% y grado alto en el 35.1%. la conclusión fue que existe relación significativa entre la variable inteligencia emocional y el síndrome de burnout²⁸.

Huamán, en su estudio realizado en Chincha 2023 tuvo como objetivo determinar la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción del profesional de enfermería del Hospital San José. La metodología fue de enfoque cuantitativo, no experimental y de nivel correlacional. La población estuvo conformada por 140 profesionales, seleccionadas por muestreo aleatorio simple. Los resultados evidenciaron que el 44% de los encuestados presentan síndrome de burnout mientras que el 56% no presenta. La conclusión fue que existe relación inversa y negativa entre ambas variables de estudio²⁹.

Magallanes, en su estudio realizado en Ica 2020 tuvo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional de los profesionales de salud del servicio de cirugía en el hospital Santa María del Socorro. La metodología fue de tipo básica, de enfoque cuantitativo y de diseño no experimental correlacional. La población estuvo conformada por 60 miembros del equipo de cirugía. Los resultados fueron que el clima organizacional fue deficiente en el 16.7%, regular en el 50% y eficiente en el 33.3%. La conclusión fue que existe relación entre las dos variables estudiadas³⁰.

Laos, en su estudio realizado en Ica 2020 tuvo como objetivo explicar la influencia del liderazgo en el clima organizacional de las enfermeras del Hospital Augusto Hernández Mendoza EsSalud.

La metodología del estudio fue de tipo correlacional, de nivel descriptiva. La población estuvo conformada por 160 enfermeras a quienes se les aplicó dos instrumentos. Los resultados evidenciaron que el clima organizacional se identifica en dos niveles; siendo el favorable para el 68.7% y desfavorable para el 31.3%. La conclusión fue que el liderazgo influye directamente en el clima organizacional³¹.

Guillinta, en su estudio realizado en Nazca 2020 tuvo como objetivo determinar la relación entre los riesgos psicosociales con la aparición del síndrome de burnout en profesionales de la salud del Hospital Ricardo Cruzado Rivarola. La metodología fue transversal, prospectiva, analítica. La población estuvo conformada por 36 profesionales. Los resultados fueron que presentan tendencia al burnout baja el 4.8%, tendencia al burnout media el 95.2% y en tendencia alta no se evidencian estadísticas. La conclusión evidencia que existe una muy alta correlación positiva entre los riesgos psicosociales y el síndrome de burnout³².

La institución Euroinnova indica que la justificación de una investigación es la respuesta a la pregunta de ¿Por qué se realiza la investigación?, así existen autores que indican que una mejor explicación se realiza a través de dimensiones, tales como: teórica, práctica, social y metodológica³³. La justificación teórica de la investigación radica en la generación de nuevo conocimiento, en base a los resultados encontrados se podrán generar investigaciones nuevas, con las que se puedan realizar cambios en las actitudes de los trabajadores. La justificación práctica radica en las conclusiones y recomendaciones que se dan a raíz de los resultados, los que se hacen llegar a los jefes del hospital, con la finalidad de aplicarlo en todos los servicios incluyendo el servicio del centro quirúrgico. La justificación social, la carga laboral de la enfermera en el servicio del centro quirúrgico es alta, debido al número de pacientes que atiende y las horas prolongadas en la que está de pie a causa del trabajo, por ello es importante aplicar las recomendaciones; ya que mediante esta acción se podrá disminuir el estrés en el personal, que por consecuencia tendrá un efecto positivo en la calidad de atención que brinda la enfermera. La justificación metodológica radica en que los instrumentos de estudios que se aplicaron en la investigación, pueden ser aplicados a futuras investigaciones porque ambas presentan validación y confiabilidad.

La importancia del estudio se basa en la actualización de las estadísticas del clima organizacional y el síndrome del desgaste profesional, debido a que no se han encontrado investigaciones en el hospital donde se realizó el estudio, siendo relevante aplicar las recomendaciones que se plasman en el estudio, ya que el clima organizacional afecta el desgaste del profesional, teniendo como propósito mejorar el clima organizacional y disminuir los niveles del síndrome de desgaste profesional.

Objetivo General

Conocer la relación entre el clima organizacional y el síndrome del desgaste profesional en el Centro Quirúrgico del Hospital Félix Torrealva Ica Perú 2024

Objetivos específicos

- OE1. Identificar el nivel de clima organizacional predominante en el Centro Quirúrgico del Hospital Félix Torrealva Ica Perú 2024.
- OE2. Identificar el nivel del síndrome de desgaste profesional predominante en el Centro Quirúrgico del Hospital Félix Torrealva Ica Perú 2024.

La presente investigación estuvo conformada por el capítulo I que hace hincapié al marco teórico donde se detalla el planteamiento del problema, los antecedentes internacionales, nacionales y locales; en el capítulo II se aborda la metodología que ha sido utilizada, la población, la muestra, la técnica e instrumentos que se aplicaron y los procesos que se realizaron para la obtención de los resultados; en el capítulo III se detallan los resultados que se han encontrado, con sus tablas e interpretaciones respectivas; en el capítulo IV se plasma la contrastación de los resultados de la investigación con la encontrada en los antecedentes de estudio; en el capítulo V se describen las conclusiones de la investigación; en el capítulo VI se detallan las recomendaciones; en el capítulo VII se puntualizan las referencias bibliográficas según Vancouver en las que se apoyó la investigación y en el capítulo VIII se detallan los anexos de la investigación, los cuales son la matriz de consistencia, operacionalización de las variables, los instrumentos aplicados en el estudio, la confiabilidad, los juicios de expertos, las figuras, etc.

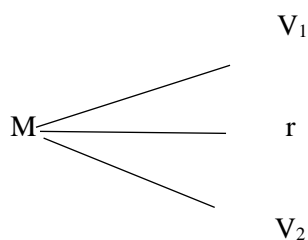
II. ESTRATEGIA METODOLÓGICA

2.1. Tipo, Nivel y Diseño de investigación

El tipo de investigación. - Fue básica descriptiva; ya que solo se observó el curso natural de las variables, sin la realización de alguna manipulación o cambio en ellas. El enfoque de la investigación fue cuantitativo, porque la recolección de datos fue cuantificada a través de programas estadísticos, para posteriormente generar cuadros estadísticos³⁴.

El nivel.- El nivel que se aplicó en el presente estudio fue correlacional, porque presentó como objetivo general determinar la relación entre ambas variables³⁵.

Diseño.- El diseño de la investigación fue no experimental o también llamada observacional, porque las variables del estudio no fueron manipuladas por el autor³⁶.



Donde:

M= Muestra de estudio

V₁= Clima organizacional

V₂= Síndrome del desgaste profesional

r = Relación entre V1 y V2

2.2. Población y muestra:

- **Población de estudio:** La población estuvo conformada por el personal que labora en el servicio de Centro quirúrgico, siendo un total de 61 profesionales de la salud; dentro de los cuales son 10 enfermeras, 6 técnicos de enfermería, 10 anestesiólogos, 16 cirujanos y 19 ginecólogos. Siendo un total de 61 trabajadores de la salud
- **Tamaño de la Muestra:** se obtuvo a través de la aplicación de la siguiente fórmula

$$n = \frac{(N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q)}{((N-1) \cdot E^2 + Z^2 \cdot p \cdot q)}$$

$$n = \frac{(61)(1,96)^2(0,5)(0,5)}{(61 - 1) (0,05)^2 + 1,96^2 (0,5) (0,5)}$$

$$n = \frac{(61) (3,8) (0,05) (0,05)}{(60)(0,0025) + (3,8)(0,25)}$$

$$n = \frac{(61)(3,8)(0,25)}{(60)(0,0025)+ (3,8)(0,25)}$$

$$n = 54$$

Siendo así la muestra de 54 profesionales de la salud, quienes respondieron a dos cuestionarios.

Muestreo: se aplicó el muestreo probabilístico aleatorio simple; para ello se realizó una lista enumerada de los 61 trabajadores de salud del centro quirúrgico, estos números fueron colocados en una bolsa para realizar el sorteo de los 54 que participaron del estudio.

Criterios de inclusión

- Personal que desee participar de manera voluntaria
- Personal asistencial del centro quirúrgico

Criterios de exclusión

- Personal con descanso médico que labora en centro quirúrgico
- Personal que no desee participar en el estudio
- Personal administrativo del centro quirúrgico

2.3. Técnicas de recolección de datos:

La técnica en la investigación es el procedimiento que se aplicará en el estudio, llevando a cabo los pasos a seguir³⁷. Para las dos variables de estudio se aplicó la encuesta.

2.4. Instrumentos de recolección de datos.

Los instrumentos de recolección de datos en la investigación representan al conjunto de herramientas que se aplica con la finalidad de recaudar información importante sobre el estudio, otra definición también indica que es el material que se aplica para la recolección y almacenamiento de datos³⁸.

Para la variable clima organizacional se aplicó el cuestionario, el cual estuvo conformada por tres dimensiones; Para la primera dimensión denominada estructura que consta 9 ítems, para la dimensión comportamiento organizacional 18 ítems y para la dimensión relaciones interpersonales con 9 ítems. En total el cuestionario consta de 36 ítems, la autoría del instrumento es de Pernía y Carrera, siendo adaptado por Sheila Solano en el 2017³⁹, al ser una validación de más de 5 años atrás, se optó por realizar una validación actualizada por 5 expertos, dentro de los cuales se incluyen a 4 enfermeras con el grado de magister y un estadístico con el grado de magister; luego de ello se realizó la prueba de V Aiken para la evaluación del contenido obteniendo un resultado de 0.98. Los puntajes de las preguntas van desde 1 a 5 puntos escala Likert por cada pregunta, siendo nunca 1 punto, casi nunca 2 puntos, a veces 3 puntos, casi siempre 4 puntos y siempre 5 puntos; entonces según lo detallado el puntaje mínimo es de 36 puntos y el máximo es de 180 puntos.

Ficha del instrumento clima organizacional

Datos generales	
Título	Cuestionario de clima organizacional
Autora	Pernía y Carrera. (2014)
Adaptación	Solano Sheylla (2017)
Validación	Jennifer Noriega Jacobo (2024)
Administración	Individual
Duración	20 minutos
Estructura	Esta escala de Likert que está conformada por 36 ítems, los que abordan las tres dimensiones de estudio, teniendo calificación de 1 a 5 puntos por ítem: siendo siempre 5 puntos, casi siempre 4 puntos, a veces 3 puntos, casi nunca 2 puntos y nunca 1 punto.

Para la variable síndrome del desgaste profesional se empleó la escala de Maslach HRDT-22, la cual es una escala de Likert de 22 ítems autoría de Maslach y Jackson⁴⁰, validada por Jiménez et al en México año 2023 con un coeficiente alfa de Cronbach global de 0.80 y la adaptación en Perú se realizó por Llaja, Sarría y García en el 2007⁴¹, siendo validada por Calle et al.⁴² en el 2022; donde se abordaron tres dimensiones: para la dimensión agotamiento emocional se tuvieron 9 ítems, para la dimensión despersonalización 5 ítems y para la dimensión realización personal 8 ítems. Los puntajes fueron del 0 hasta los 6 puntos; siendo 0 puntos nunca, 1 punto casi nunca, 2 puntos algunas veces, 3 puntos regularmente, 4 puntos bastantes veces, 5 puntos casi siempre y 6 puntos siempre. Entonces según lo expuesto el puntaje mínimo es de 0 puntos y el máximo es de 132 puntos.

Ficha del instrumento síndrome del desgaste profesional

Datos generales	
Título	Cuestionario de Maslach
Autora	Maslach y Jackson. (1997)
Adaptación	Llaja, Sarría y García (2007)
Validación	Calle et.al (2022)
Administración	Individual
Duración	20 minutos
Estructura	Esta escala de Likert que está conformada por 22 ítems, los que abordan las tres dimensiones de estudio, teniendo

	calificación de 0 a 6 puntos por ítems: siendo 0 puntos nunca, 1 punto casi nunca, 2 puntos algunas veces, 3 puntos regularmente, 4 puntos bastantes veces, 5 puntos casi siempre y 6 puntos siempre
--	--

Confiabilidad:

La confiabilidad para el instrumento de clima organizacional se realizó a través de una prueba piloto a 10 personas que trabajan en el área del centro quirúrgico, teniendo un alfa de Crombach de 0.9, por lo que la confiabilidad del instrumento queda demostrada como excelente.

La confiabilidad para el instrumento del síndrome de desgaste profesional se realizó a través de una prueba piloto a 10 personas que trabajan en el área del centro quirúrgico, teniendo un alfa de Crombach de 0.8, por lo que la confiabilidad del instrumento queda demostrada como buena.

2.5. Técnicas de procesamiento, análisis e interpretación de datos

- **Procesamiento y análisis de información mediante estadística descriptiva.**

Como primer paso se envió una solicitud al comité de ética del hospital Félix Torrealva Gutiérrez, con la finalidad de obtener el permiso correspondiente para la recolección de los datos necesarios para la investigación. Luego de ello con la aceptación se procedió a dialogar con el jefe del centro quirúrgico para su conocimiento y por último se aplicó los instrumentos previa firma del consentimiento informado.

Luego de ello se pasó a generar una base de datos en Microsoft Excel 2019, la cual fue exportada al programa SPSS v.27 para su tabulación y realización de gráficos.

- **Análisis estadístico inferencial de relación entre variables**

Teniendo la base de datos exportadas en el programa estadístico SPSS v.27, se procedió a realizar la prueba de normalidad en donde se obtiene como resultados que se utilizará la prueba de rho de Spearman, luego de ello se realizó el estudio correlacional de las variables y de la primera variable con las dimensiones de la segunda variable, las cuales fueron presentadas con sus respectivas tablas de correlación y su contrastación de hipótesis, posteriormente se realiza la discusión, conclusiones y recomendaciones.

III. RESULTADOS

3.1. Presentación e interpretación de Resultados.

Tabla 1. Datos generales de los profesionales de salud del centro quirúrgico del Hospital Félix Torrealva Gutiérrez 2024

	Rangos	N	%
Edad	<35 años	6	11.1%
	35-50 años	33	61.1%
	> 51 a más	15	27.8%
Profesión	Técnicos	6	11.1%
	Enfermeros	10	18.5%
	Médicos	38	70.4%
Tiempo de servicio	< 5 años	6	11.1%
	5-10 años	19	35.2%
	11-20 años	25	46.3%
	> 20 años	4	7.4%
Sexo	Femenino	29	53.7%
	Masculino	25	46.3%
	Total	54	100%

Fuente:

Encuesta aplicada a los profesionales del centro quirúrgico del HFT 2024

Respecto a la edad se tiene que el 11.1% tuvo menos de 35 años, el 61.1% tiene de 35 a 50 años y el 27.8% tiene más de 51 años; en la profesión se tiene que el 11.1% son técnicos de enfermería, el 18.5% fueron enfermeros y el 70.4% son médicos; según el tiempo de servicio el 11.1% tiene menos de 5 años, el 35.2% tuvieron de 5 a 10 años, el 46.3% tiene de 11 a 20 años y el 7.4% tuvo más de 20 años de servicio; y por último en lo referente al sexo se obtuvo que el 53.7% es del sexo femenino y el 46.3% es del sexo masculino.

Tabla 2. Clima organizacional en el centro quirúrgico del Hospital Félix Torrealva Gutiérrez 2024

Nivel	F	%
Inadecuada	18	33.33
Regular	25	46.30
Adecuada	11	20.37

Total	54	100
-------	----	-----

Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales del centro quirúrgico del HFT 2024

Interpretación: se observa que el clima organizacional es regular en un 46.3%; en un 33.33% es inadecuada y en un 20.37% es adecuada; en los profesionales que laboran en el centro quirúrgico del hospital Félix Torrealva Gutiérrez 2024.

Tabla 3: Clima organizacional en el centro quirúrgico del Hospital Félix Torrealva Gutiérrez 2024, según dimensiones

Dimensiones	Nivel	N	%
Estructural	Inadecuado	12	22.22%
	Regular	28	51.85%
	Adecuada	14	25.93%
Comportamiento	Inadecuado	18	33.33%
Organizacional	Regular	23	42.59%
	Adecuada	13	24.07%
Relaciones	Inadecuado	11	20.37%
Interpersonales	Regular	35	64.81%
	Adecuada	8	14.81%
		54	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales del centro quirúrgico del HFT 2024

Interpretación: para la dimensión estructural se tuvieron los resultados de nivel inadecuado en un 22.2%; regular en un 51.85%; y adecuado en un 25.93%; en la dimensión comportamiento organizacional se encuentra el nivel inadecuado en un 33.3%; regular en el 42.5%; y adecuado en el 24.07%; y por último para la dimensión relaciones interpersonales se encuentra el nivel inadecuado en el 20.37%; regular en el 64.81% y adecuada en el 14.81%.

Tabla 4: Síndrome del desgaste profesional en el centro quirúrgico del Hospital Félix Torrealva Gutiérrez 2024

Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales del centro quirúrgico del HFT 2024

Interpretación: se evidencia que el síndrome del desgaste profesional es bajo en un 35.2%; es medio en un 42.6% y es alto en un 22.2% en los profesionales que laboran en el centro quirúrgico del hospital Félix Torrealva Gutiérrez 2024.

Tabla 5: Síndrome del desgaste profesional en el centro quirúrgico del Hospital Félix Torrealva Gutiérrez 2024, según dimensiones

Dimensiones	Nivel	N	%
Agotamiento emocional	Bajo	31	57.40%
	Medio	20	37.00%
	Alto	3	5.60%
Despersonalización	Bajo	34	63.00%
	Medio	14	25.90%
	Alto	6	11.10%
Realización personal	Bajo	17	31.50%
	Medio	17	31.50%
	Alto	20	37.00%
		54	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales del centro quirúrgico del HFT 2024

Interpretación: la dimensión agotamiento emocional se encuentra en el nivel bajo en 57.4%, el nivel medio se presenta en un 37% y el nivel alto se presenta en un 5.6%; para la dimensión despersonalización, se evidencia el nivel bajo en un 63%, nivel medio en un 25.9% y nivel alto en un 11.1%; y para la dimensión realización personal se encuentra en un 31.5%, nivel medio en un 31.5% y el nivel alto en un 37%.

	Nivel	N	%	
	Bajo	19	35.2	nivel bajo en 31.5%,
	Medio	23	42.6	y el nivel alto en un 37%.
	Alto	12	22.2	
	Total	54	100.0	

Prueba de normalidad
El primer paso para realizar las pruebas estadísticas inferenciales es determinar la prueba de normalidad, para saber que prueba estadística se va a utilizar en la correlación. Ante esto debemos tener en cuenta que la población de nuestra investigación fue de 54, por lo cual se utiliza la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov.

Teniéndose en cuenta la siguiente regla de decisión:

Si el $p > 0.5$ los datos presentan una distribución normal, por lo tanto, se utiliza la prueba paramétrica de Pearson.

Si el $p < 0.5$ los datos no tienen distribución normal, por lo que se procede a elegir la prueba no paramétrica de Spearman.

Tabla 6: Prueba de normalidad

Kolmogorov-Smirnov ^a			
	Estadístico	Gf	Sig.
Síndrome del desgaste laboral	,110	54	,152
Clima organizacional	,086	54	,200*

Nota: información procesada en el SPSS.

Como se puede validar en la tabla, en las variables el sig. < 0.5 , por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, concluyendo que la distribución difiere de una distribución normal, a consecuencia de esto se ha utilizado estadística no paramétrica (correlación Spearman).

Prueba estadística

Hipótesis general:

Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y el síndrome del desgaste profesional en el Centro Quirúrgico del Hospital Félix Torrealva Ica Perú 2024

Hipótesis estadística

Hipótesis Nula (H_0)

No existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y el síndrome del desgaste profesional en el Centro Quirúrgico del Hospital Félix Torrealva Ica Perú 2024

Hipótesis Alterna (H_1)

Si existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y el síndrome del desgaste profesional en el Centro Quirúrgico del Hospital Félix Torrealva Ica Perú 2024

- Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$
- Regla de decisión:

“Si P tiene un valor $< 0,05$ se rechaza la H_0 ”

“Si P tiene un valor $> 0,05$ se acepta la H_0 ”

- Prueba estadística

Tabla 7: Correlaciones entre el clima organizacional y Síndrome del desgaste profesional en el Centro Quirúrgico del Hospital Félix Torrealva Ica Perú 2024

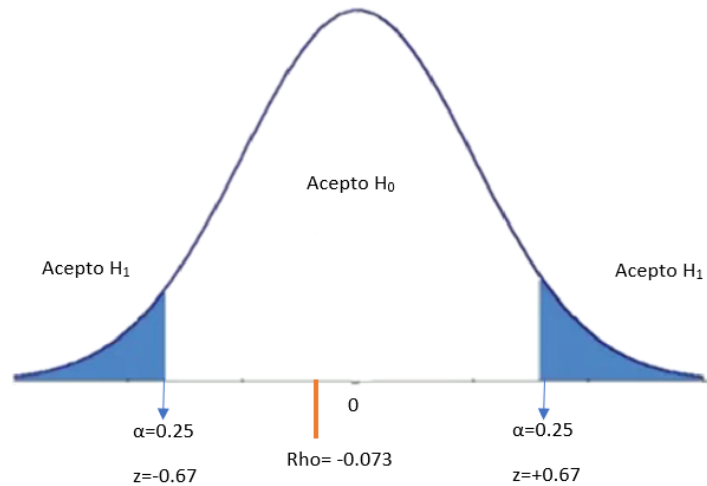
		Clima organizacional		Síndrome del desgaste profesional
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	-,073
		Sig. (bilateral)	.	,598
		N	54	54
Síndrome del desgaste profesional	Síndrome del desgaste profesional	Coefficiente de correlación	-,073	1,000
		Sig. (bilateral)	,598	.
		N	54	54

Nota: información procesada en el SPSS.

Tabla 8: Relación del clima organizacional y Síndrome del desgaste profesional en el Centro Quirúrgico del Hospital Félix Torrealva Ica Perú 2024

		Clima organizacional							
		Inadecuada		Regular		Adecuada		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%
Síndrome del desgaste profesional	Bajo	6	11.1%	8	14.8%	5	9.3%	19	35.2%
	Medio	7	13%	10	18.5%	6	11.1%	23	42.6%
	Alto	5	9.2%	7	13%	0	0%	12	22.2%
	Total	18	33.3%	25	46.3%	11	20.4%	54	100%

Nota: información procesada en el SPSS.



- Interpretación

Como la significancia bilateral es mayor al nivel de significancia 5% ($0.598 > 0.05$), entonces se acepta la Hipótesis nula, es decir No existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y el síndrome del desgaste profesional en el Centro Quirúrgico del Hospital Félix Torrealva Ica Perú 2024. Así mismo, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de -0.073, dicho valor indica que la correlación entre ambas variables es negativa y muy baja.

Hipótesis específicas 1

El Clima organizacional es regular en el Centro Quirúrgico del Hospital Félix Torrealva Ica Perú 2024.

Hipótesis Nula (H_0)

El Clima organizacional predominante es el del nivel inadecuado en el Centro Quirúrgico del Hospital Félix Torrealva Ica Perú 2024.

Hipótesis Alterna (H_1)

El Clima organizacional predominante es el del nivel regular en el Centro Quirúrgico del Hospital Félix Torrealva Ica Perú 2024.

Tabla 2: Clima organizacional en el centro quirúrgico del Hospital Félix Torrealva Gutiérrez 2024

Nivel	F	%
Inadecuada	18	33.33
Regular	25	46.30
Adecuada	11	20.37
Total	54	100

Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales del centro quirúrgico del HFT 2024

- Interpretación

Se observa que el clima organizacional predominante es el regular, con una estadística del 46.3% en los profesionales que laboran en el centro quirúrgico del hospital Félix Torrealva Gutiérrez 2024.

Hipótesis específicas 2	Nivel	N	%	
El síndrome de alto en el Centro Quirúrgico del Hospital Félix Torrealva Ica Perú 2024	Bajo	19	35.2	desgaste profesional es
	Medio	23	42.6	Quirúrgico del Hospital
	Alto	12	22.2	Perú 2024
	Total	54	100.0	

Hipótesis Nula (H_0)

El Síndrome del desgaste profesional predominante es el del nivel bajo en el Centro Quirúrgico del Hospital Félix Torrealva Ica Perú 2024.

Hipótesis Alterna (H_1)

El Síndrome del desgaste profesional predominante es el del nivel medio en el Centro Quirúrgico del Hospital Félix Torrealva Ica Perú 2024.

Tabla 4: Síndrome del desgaste profesional en el centro quirúrgico del Hospital Félix Torrealva Gutiérrez 2024

Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales del centro quirúrgico del HFT 2024

- Conclusión

Se observa que el síndrome del desgaste profesional predominante es el medio, con una estadística del 42.6% en los profesionales que laboran en el centro quirúrgico del hospital Félix Torrealva Gutiérrez 2024.

IV. DISCUSIÓN

Para realizar la discusión de los resultados cito el objetivo general de la investigación, que fue determinar la relación entre el clima organizacional y el síndrome del desgaste profesional en el

Centro Quirúrgico del Hospital Félix Torrealva Ica Perú 2024, concluyéndose que no existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y el síndrome del desgaste profesional en el Centro Quirúrgico del Hospital Félix Torrealva Ica Perú 2024. Al comparar los resultados obtenidos en la investigación, con los plasmados en los antecedentes; se encuentra similitud con los estudios de Barros B.²² donde no se evidencia relación significativa entre la variable clima organizacional y el síndrome de burnout. Al contrario, se encuentra diferencia con el estudio de Chiluisa H.¹⁹ en donde se concluyó que el clima organizacional influye de manera significativa en el estrés laboral, de la misma manera ocurre en la investigación de Battaglia M.²¹ donde se encuentra que la variable clima organizacional se encuentra relacionada significativamente al síndrome de burnout, también en la investigación de Carrión F. y Sifuentes D.²³ se encuentra relación entre la variable clima organizacional y estrés laboral; pero en este caso la relación es inversa y débil, de la misma forma ocurre en el estudio de Agreda G.²⁴ donde se obtuvo como resultado que existe correlación inversa y significativa entre el síndrome de burnout y el clima organizacional, al igual que en el estudio de Torres F.²⁵ donde si existe relación entre el clima organizacional y el nivel de estrés de las enfermeras, de la misma manera en el estudio de Ccatamayo B. y Lara R.²⁷ se tuvo que existe relación significativa entre la variable clima organizacional y estrés laboral haciendo hincapié que la relación es inversa. Queda en evidencia que en gran parte de los resultados existe relación entre ambas variables, siendo una relación inversa; y solo se tiene un estudio que concuerda con lo encontrado en la presente investigación.

Respecto al objetivo específico 1, se planteó la finalidad de identificar el nivel de clima organizacional predominante en el Centro Quirúrgico del Hospital Félix Torrealva Ica Perú 2024, obteniéndose como resultado que el clima organizacional predominante es el de nivel regular, con una estadística del 46.3% en los profesionales que laboran en el centro quirúrgico del hospital Félix Torrealva Gutiérrez 2024; dichos resultados concuerdan con los encontrados en el estudio de: Barros B.²² donde se evidencio que el nivel mediano es el predominante con un 98.7%, de la misma manera ocurre en el estudio de Córdova B.²⁶ donde se evidenció que el nivel clima medianamente adecuado prevalece en el 75.6% de los participantes del estudio, de igual forma en el estudio de Ccatamayo B. y Lara R.²⁷ se encuentra que el nivel mediano de clima organizacional prevaleció con el 35.5%, de la misma manera en el estudio de Magallanes M.³⁰ se evidencia que prevalece el nivel regular con un 50%. Muy al contrario, se encuentra diferencias con el estudio de Chiluisa H.¹⁹ donde predomino el nivel poco favorable en un 74.8%, de la misma manera ocurre en el estudio de Torres F.²⁵ donde se encontró que el nivel de clima organizacional predominante fue el alto con un 72%. Podemos deducir entonces que las similitudes y diferencias con los resultados en los antecedentes se encuentran muy compartidos; analizando que en su mayoría de estudios predomina el nivel medio o regular de clima organizacional.

Respecto al objetivo específico 2, se planteó el identificar el nivel del síndrome de desgaste profesional predominante en el Centro Quirúrgico del Hospital Félix Torrealva Ica Perú 2024, concluyendo que el síndrome del desgaste profesional predominante es el del nivel medio, con una estadística del 42.6% en los profesionales que laboran en el centro quirúrgico del hospital Félix Torrealva Gutiérrez 2024. En contraste con los resultados presentados en los antecedentes se evidencia similitud con las investigaciones de: Barros B.²² donde predominó el nivel de burnout mediano con un 98.57%, para el estudio de Agreda G.²⁴ se encuentra que el nivel medio fue el de mayor estadística con un 42.8%, en el estudio de Córdova B.²⁶ predominó el nivel moderado con una estadística del 68.3%, de igual manera ocurre en la investigación de Ccatamayo B. y Lara R.²⁷ donde se evidencia el predominio del mediano estrés en un 31.6%, en el estudio de Torres B.²⁸ se consideraron tres niveles predominando el grado medio de estrés con un 38.7%, recalando que en dicho estudio las diferencias entre un grado y otro no son matemáticamente significativas, en el estudio de Guillinta H.³² se concluye que predomina la tendencia media de burnout en un 95.2%. En cambio, se demuestran diferencias con los resultados de los estudios de: Huera I.¹⁸ donde se encontró que el 84.4% tienen niveles moderados a altos de burnout, de la misma manera en el estudio de Chiluisa H.¹⁹ se evidencia que predominó el nivel de estrés alto con un 60.5%, mientras que en el estudio de Torres F.²⁵ predominó el nivel bajo con un 70%. Analizando los resultados contrastados se evidencia que en la mayoría de los estudios predomina el nivel medio del síndrome del desgaste profesional.

V. CONCLUSIONES

1. No existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y el síndrome del desgaste profesional en el Centro Quirúrgico del Hospital Félix Torrealva Ica Perú 2024. Así mismo, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de -0.073, dicho valor indica que la correlación entre ambas variables es negativa y muy baja.

Para el nivel bajo del síndrome de desgaste e inadecuado del clima organizacional se encontró al 11.1%, en nivel bajo del síndrome de desgaste y clima organizacional regular se encontró al 14.8%, en nivel bajo del síndrome de desgaste con nivel adecuado de clima organizacional se encuentra al 9.3%, en nivel medio del desgaste profesional y nivel inadecuado se encuentra al 13%, en nivel medio del síndrome del desgaste y nivel regular del clima organizacional se ubica al 18.5%, en nivel medio del síndrome de desgaste y nivel adecuado de clima organizacional se encuentra al 11.1%, respecto al nivel alto del síndrome del desgaste y nivel bajo del clima organizacional se encuentra al 9.2%

2. El clima organizacional predominante es el de nivel regular, con una estadística del 46.3% en los profesionales que laboran en el centro quirúrgico del hospital Félix Torrealva Gutiérrez 2024. Según sus dimensiones, la dimensión estructural tuvo nivel inadecuado en un 22.2%, regular en un 51.85% y adecuado en un 25.93%; en la dimensión comportamiento organizacional se encuentra el nivel inadecuado en un 33.3%, regular en el 42.5% y adecuado en el 24.07%; y por último para la dimensión relaciones interpersonales se encuentra el nivel inadecuado en el 20.37%; regular en el 64.81% y adecuada en el 14.81%.
3. El síndrome del desgaste profesional predominante es el del nivel medio, con una estadística del 42.6% en los profesionales que laboran en el centro quirúrgico del hospital Félix Torrealva Gutiérrez 2024. Según las dimensiones se evidencia para la dimensión agotamiento emocional el nivel bajo en 57.4%, el nivel medio se presenta en un 37% y el nivel alto se presenta en un 5.6%; para la dimensión despersonalización, se evidencia el nivel bajo en un 63%, nivel medio en un 25.9% y nivel alto en un 11.1%; y para la dimensión realización personal se encuentra nivel bajo en 31.5%, nivel medio en un 31.5% y el nivel alto en un 37%.

VI. RECOMENDACIONES

1. Recomendar a la alta dirección y jefatura del centro quirúrgico a supervisar que el entorno laboral sea un ambiente de apoyo, donde se reconozca el logro del trabajador, brindar autonomía a los colaboradores, incentivar reuniones donde se puedan generar lazos interpersonales y solucionar los conflictos entre los compañeros de trabajo; estas acciones ayudaran en la mejora del clima laboral; por ende, el síndrome del desgaste disminuirá aún más.
2. Continuar coordinando con la alta dirección y jefatura del servicio del centro quirúrgico, con la finalidad de contar con el área de psicología para la realización de estrategias y talleres grupales donde se afiance la confianza entre los trabajadores, se impulsen a la conciliación y resolución de conflictos, se fomente la creación de un plan de comunicación interna y sobre todo se inculque el respeto y la igualdad entre los trabajadores.
3. Sugerir a la jefatura de coordinación, la creación de un programa de bienestar psicológico con la finalidad de realizar entrevistas personales con cada uno de los colaboradores; y evaluar de qué manera puede cada uno afrontar el síndrome del desgaste que tienen, según sea el nivel que presente cada uno; de esta manera se puede sugerir regular las horas de sueño, realizar yoga, pasar tiempo en actividades de su interés, realizar pausas activas en el trabajo y auto monitorear su estado emocional, solicitando apoyo al área de psicología cuando lo crea necesario. En cuanto a la despersonalización se deberá citar de manera individual a cada

trabajador con la finalidad de realizar psicoterapia, evaluando y recomendando la mejor forma de afrontamiento al burnout.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Doria A, Vivas A, Neira F, Durand D. Clima laboral y su influencia en las habilidades de los directivos, Maule, Chile. *Koinonía* [Internet] 2023; 8(1): 211-225. Disponible en: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2542-30882023000300211&lng=es.
2. Vargas J, Gaviria J, Saavedra G, Galán R. Frecuencia del síndrome de desgaste profesional en un grupo de especialistas en Cirugía Plástica y estudiantes del posgrado en Colombia. *Cir. plást. iberolatinoam.* [Internet]. 2021;47(2): 217-226. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0376-78922021000200013&lng=es. Epub 02-Ago-2021. <https://dx.doi.org/10.4321/s0376-78922021000200013>.
3. Montiel. Consejos para trabajar de forma saludable según la OMS. [Internet]. Blog Oficinas Montiel. 2021 [citado el 28 de marzo de 2024]. Disponible en: <https://www.oficinasmontiel.com/blog/entorno-trabajo-saludable/>
4. Revista Ciencias de la documentación. Clima organizacional aspectos básicos de su origen y definición. *Cuadernos de Sofía.* [Internet]. 2020; 6(2): 71. Disponible en: <https://www.cienciasdeladocumentacion.cl/index.php/csdoc/article/view/146>
5. Passos B, Aragao G, Sobrinho A, Da Silva C, Erthal G, Riedel C, et al. Factores de riesgo para Síndrome de Burnout entre médicos: Risk factors for burnout syndrome among physicians. *Braz J Hea Rev* [Internet]. 2022;5(5):19965–71. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.34119/bjhrv5n5-172>
6. Llor J, Seva A, Díaz J, Llor L, Leal C. Burnout, habilidades de comunicación y autoeficacia en los profesionales de urgencias y cuidados críticos. *Enferm Glob* [Internet]. 2020;19(3):68–92. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1695-61412020000300068&script=sci_arttext
7. Hernández T, Duana D, Polo S. Clima organizacional y liderazgo en un instituto de salud pública mexicano. *Rev Cub Salud Publica* [Internet]. 2021;47(2):4-5. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-34662021000200010&script=sci_arttext&lng=en
8. Castañeda E, García J. Síndrome de desgaste profesional (burnout) en médicos cirujanos especialistas: prevalencia y factores de riesgo. *Cir Cir* [Internet]. 2020;88(3). Disponible en: <https://www.scielo.org.mx/pdf/cicr/v88n3/2444-054X-cir-88-3-354.pdf>

9. Agudelo R, Peña P, Hoyos C, Jiménez M. Clima organizacional y percepción de la calidad en una institución de salud de la ciudad de Manizales (Colombia). Arch Med (Manizales). [Internet]. 2020; 20(2):397-409. Disponible en: <https://doi.org/10.30554/archmed.20.2.3473>
10. Fajardo G, Almache V, Olaya H. Clima organizacional en las instituciones de salud desde una perspectiva teórica. Revista Científica UISRAEL. [Internet]. 2020;7(1):153-164. Disponible en: <https://doi.org/10.35290/rcui.v7n1.2020.200>
11. Tapullima C, Munguía E, Reyes E, Sánchez E. Revisión sistemática sobre síndrome de burnout en personal de salud en América Latina entre 2015-2020. Rev Peru Cienc Salud [Internet]. 2021;3(3):e313. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8162664>
12. Arteaga N. Clima organizacional según dimensiones en enfermeras de emergencia en el Hospital Regional Docente de Trujillo. Sciéndo [Internet]. 2020;23(3):133-42. Disponible en: <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/3083>
13. Ruiz G. Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del Hospital Luis Heysen Inchaustegui EsSalud Lambayeque Perú. [Tesis para optar el grado de magister en gestión pública]. Perú: Universidad del Pacifico; 2020. Disponible en: <https://repositorio.up.edu.pe/item/ef765ec2-a0e7-4aaf-a0e5-5cc56dfc6aa8>
14. Caycho C. Síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de cuidados críticos del Hospital Militar Central del Ejército del Perú. [Tesis para optar el grado de magister en gerencia en salud]. Perú: Universidad Nacional del Callao; 2020. Disponible en: https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/6069/TESIS_MAESTRIA_CAYCHO_FCS_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
15. Huamán L. Inteligencia emocional y síndrome de burnout en enfermeros del Hospital Nacional Almanzor Aguinaja Asen. [Tesis de licenciatura para optar por el título de licenciado en psicología]. Perú: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo; 2020. Disponible en: <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/8563>
16. Lázaro C., Isla S. Clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de enfermería del hospital regional de Ica diciembre 2020. [Tesis de licenciatura, para obtener el título profesional de enfermería]. Perú: Universidad Autónoma de Ica; 2020. Disponible en: <https://repositorio.autonmadeica.edu.pe/handle/20.500.14441/1104>
17. Carranza M. Relación entre el síndrome de burnout en personal de salud y calidad de atención en consulta externa del Hospital Regional de Ica. [Tesis de licenciatura, para optar el título de psicología]. Perú: Universidad Autónoma de Ica; 2022. Disponible en: <https://repositorio.autonmadeica.edu.pe/handle/20.500.14441/871>

18. Huera I. Síndrome de burnout en el personal de enfermería del servicio de quirófano 2023. [Tesis para optar el grado de magister con mención ene enfermería quirúrgica] Ecuador: Universidad Regional Autónoma de los Andes, Unidad de Posgrado; 2023. Disponible en: <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/17610?locale=en>
19. Chiluisa H. Clima organizacional en el estrés laboral en el personal de un hospital público en Santo Domingo Ecuador 2023. [Tesis para obtener el grado de magister en enfermería con mención en enfermería quirúrgica]. Ecuador: Universidad Cesar Vallejo, Unidad de Posgrado; 2023. Disponible en: <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/17610/1/UA-MQI-EAC-043-2024.pdf>
20. Romero J, Ochoa G. Torres R. Síndrome de burnout en el personal profesional de salud del Hospital Básico de Limones Ecuador 2022. [Tesis de licenciatura, para optar el título de enfermera] Lima: Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Facultad de enfermería; 2022. Disponible en: [file:///C:/Users/chara/Downloads/3003-Article%20Text-12742-1-10-20240510%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/chara/Downloads/3003-Article%20Text-12742-1-10-20240510%20(1).pdf)
21. Battaglia M. Clima organizacional y síndrome de burnout en el personal de enfermería de un efector público de la ciudad de granadero Baigorria durante el primer semestre de 2021. [Tesis de licenciatura, para optar el título de enfermera] Lima: Universidad Nacional del Rosario, Facultad de enfermería; 2021. Disponible en: <https://rephip.unr.edu.ar/items/60bb9468-afce-4c9c-a5c9-f585074535ca>
22. Barros B. Clima organizacional y síndrome de burnout del personal de enfermería en un Hospital de Quito 2021. [Tesis para optar el grado de magister, con mención en gestión de los servicios de salud] Ecuador: Universidad Cesar Vallejo, Unidad de Posgrado; 2021. Disponible en: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_902a1c3913a33c562184e25b0533ef6c/Details
23. Carrión F., Sifuentes D. Clima organizacional y estrés laboral en enfermeras del servicio de cirugía y medicina adultos del Hospital Nacional Sergio E. Bernales Lima 2023. [Tesis de licenciatura] Lima: Universidad Cesar Vallejo, Facultad de enfermería; 2023. Disponible en: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_93a7331ff973c1135f5763e118d0a474
24. Agreda G. Síndrome de burnout y clima organizacional en el personal de enfermería del Hospital Alta Complejidad Virgen de la Puerta Trujillo 2022. [Tesis de licenciatura, para obtener el título de licenciado en psicología] Lima: Universidad Cesar Vallejo, Facultad de enfermería; 2022. Disponible en:

- https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/106709/Agreda_GRA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
25. Torres F. Clima organizacional y dimensiones del síndrome de burnout en enfermeros del Hospital Regional de Ayacucho 2022. [Tesis de licenciatura, para obtener el título de psicólogo] Lima: Universidad Autónoma del Perú, Facultad de psicología; 2022. Disponible en: <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/1973?show=full>
 26. Córdova B. Clima organizacional, factores psicosociales y nivel de estrés laboral en enfermeras Hospital Víctor Lazarte Echegaray 2020. [Tesis de segunda especialidad, para optar el título de especialista en centro quirúrgico] Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo, Facultad de enfermería; 2020. Disponible en: <http://dspace.unitru.edu.pe/server/api/core/bitstreams/c6b717c1-847d-4482-88d9-47cf1add75e8/content>
 27. Ccatamayo B., Lara R. Clima organizacional y estrés laboral en profesionales de enfermería que laboran en la Clínica Santa Cruz Huancayo 2020. [Tesis de licenciatura, para optar el título de enfermera] Lima: Universidad Nacional del Centro del Perú, Facultad de enfermería; 2020. Disponible en: https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/8410/T010_48637644_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 28. Torres B. Inteligencia emocional y síndrome de burnout en el personal asistencial del Hospital Santa María del Socorro Ica 2023. [Tesis de licenciatura, para optar el título de médico cirujano] Ica: Universidad Privada San Juan Bautista, Facultad de Medicina Humana; 2023. Disponible en: <https://repositorio.upsjb.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/1d18430a-c56a-425d-9691-35ca40a43bd8/content>
 29. Huamán S. Síndrome de burnout y la satisfacción del profesional de enfermería del Hospital San José de Chíncha 2023. [Tesis de licenciatura, para optar el título de enfermera] Ica: Universidad Privada San Juan Bautista, Facultad de Ciencias de la Salud; 2023. Disponible en: <https://repositorio.upsjb.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/2d765a82-774f-4e75-8bb6-b45782147205/content>
 30. Magallanes M. El liderazgo transformacional y el clima organizacional de los profesionales de salud del servicio de cirugía en el hospital Santa María del Socorro Ica 2020. [Tesis para optar el grado de magister, con mención en gestión de los servicios de salud] Ica: Universidad Cesar Vallejo, Unidad de Posgrado; 2020. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66217/Magallanes_MMM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

31. Laos P. El liderazgo y el clima organizacional de las enfermeras del Hospital Augusto Hernández Mendoza EsSalud Ica 2020. [Tesis para optar el grado de doctor, con mención en ciencias empresariales] Ica: Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica, Unidad de Posgrado; 2020. Disponible en: <https://repositorio.unica.edu.pe/items/046641c4-b0e0-4bf0-ad50-dd4b641d1ac1>
32. Guillinta H. Los riesgos psicosociales con la aparición del síndrome de burnout en profesionales de la salud del Hospital Ricardo Cruzado Rivarola Nazca. [Tesis de licenciatura, para optar el título de médico cirujano] Ica: Universidad Privada San Juan Bautista, Facultad de Medicina Humana; 2020. Disponible en: <https://repositorio.upsjb.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/9d6389d5-1a8e-4495-9417-59025fd4aceb/content>
33. Euroinnova Business School. Qué es la justificación en una investigación [Internet]. [citado el 7 de abril de 2024]. Disponible en: <https://www.euroinnova.pe/blog/latam/que-es-la-justificacion-en-una-investigacion>
34. Zacarias H, Supo J. Metodología de la Investigación Científica: Para las Ciencias de la Salud y las Ciencias Sociales. [Internet]. [citado el 8 de abril de 2024]. Disponible en: <http://cursodeestadistica.com/>
35. González P. Criterios actualizados sobre la metodología de la investigación educativa: Una aproximación bibliográfica. Mendeive. Revista de Educación. [Internet]. 2024;22(1):30. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-76962024000100031&lng=es&tlng=es
36. Quispe C, Almanza L. Polémica y Disputa en Torno al Diseño y Metodología de Investigación. [Internet]. [citado el 8 de abril de 2024]. Disponible en: https://www.academia.edu/105057750/Pol%C3%A9mica_y_Disputa_en_Torno_al_Dise%C3%B1o_y_Metodolog%C3%ADa_de_Investigaci%C3%B3n_Conflictos_Controversias_y_Discordancias_en_el_Proceso_de_Investigaci%C3%B3n_Cient%C3%ADfica?uc-sb-sw=97459941
37. Godoy F. Descubre las mejores técnicas de investigación para tu proyecto. [Internet]. [citado el 8 de abril de 2024]. Disponible en: <https://tesisymasters.com.co/tecnicas-de-investigacion/>
38. Vásquez A. Sobre las técnicas e instrumentos para la recolección de información (en la perspectiva metodológica cuantitativa) [Internet]. [citado el 8 de abril de 2024]. Disponible en: <https://redholosxxi.com/sobre-las-tecnicas-e-instrumentos-para-la-recoleccion-de-informacion/>
39. Solano S. Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central Juanjui. [Tesis para optar el grado de magister, con mención

- en gestión pública] Tarapoto: Universidad Cesar Vallejo, Unidad de Posgrado; 2020. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/1725/solano_rs-SD.pdf?sequence=6&isAllowed=y
40. Abacar M. Validez de criterio da escala Maslach Burnout Inventory. Res Soc Dev [Internet]. 2020;9(8):4. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.33448/rsd-v9i8.5372>
 41. Llaja V, Sarría C, García P. Agencias ISBN. Síndrome del quemado por estrés laboral asistencial. [Internet]. [citado el 8 de abril de 2024]. Disponible en: <http://isbn.bnp.gob.pe/catalogo.php?mode=detalle&nt=20550>
 42. Calle R, Aguirre C, Calle J, Izquierdo D. Validez factorial del Maslach burnout inventory versión española en una población multiocupacional ecuatoriana. [Internet]. [citado el 8 de abril de 2024]. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/359367592_Validez_factorial_del_Maslach_Burnout_Inventory_version_espanola_en_una_poblacion_multiocupacional_ecuatoriana
 43. Iglesias A, Torres J. Un acercamiento al Clima Organizacional. Rev Cubana Enfermer [Internet]. 2020;34(1):e1257. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192018000100016&lng=es. Epub 01-Mar-2018.
 44. Manzano G, Ayala J. Nuevas perspectivas: Hacia una integración del concepto de burnout y sus modelos explicativos. An Psicol [Internet]. 2023;29(3) :7-12. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.6018/analesps.29.3.145241>

VIII. ANEXOS

8.1. Instrumentos de recolección de información

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

Buenos días. Soy egresada de la especialidad impartida por Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica, de la facultad de enfermería, para poder obtener el título de especialista en centro quirúrgico, por ello me encuentro realizando la presente investigación que tiene como objetivo

de Determinar la relación entre el clima organizacional y el síndrome del desgaste profesional en el Centro Quirúrgico del Hospital Félix Torrealva Ica Perú 2024

Por lo cual le pido su colaboración y me pueda facilitar con sinceridad los datos que a continuación me mencionaremos:

Instrucciones:

A continuación, usted deberá marcar con una X la respuesta correcta según su realidad.

DATOS GENERALES

A) EDAD:

- a) Menor de 35 años
- b) De 35 a 50 años
- c) De 51 a más

B) PROFESION:

- a) Técnicos de enfermería
- b) Enfermeros
- c) Médicos

C) TIEMPO DE SERVICIO:

- a) Menos de 5 años
- b) Entre 5 a 10 años
- c) 11 años a 20 años
- d) Mas de 20 años

D) SEXO:

- a) Femenino
- b) Masculino

CUESTIONARIO PARA EL CLIMA ORGANIZACIONAL

NUNCA = 1 CASI NUNCA=2 A VECES=3 CASI SIEMPRE=4 SIEMPRE=5

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
	DIMENSION ESTRUCTURA					
1	Cuenta con espacio suficiente y cómodo para hacer su trabajo en					

	forma adecuada					
2	Se siente satisfecho en el ambiente donde trabaja					
3	Su ambiente de trabajo está libre de hostilidad					
4	El jefe impone las reglas escuchando las opiniones de los demás trabajadores					
5	El jefe escucha las opiniones de los trabajadores antes de tomar una decisión					
6	El jefe es tolerante y un buen comunicador, que brinda confianza a sus trabajadores					
7	Existe una clara visión de las funciones que debe realizar					
8	Existe un organigrama que permite distinguir las funciones de los trabajadores					
9	Existe una jerarquía organizacional que permite identificar el puesto de trabajo de cada uno de los trabajadores					
	DIMENSION COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL					
10	Los trabajadores aportan en el proceso de planificación y organización en las áreas de trabajo que desempeñan					
11	Los trabajadores aportan ideas para mejorar sus trabajos y así generar más productividad					
12	Los trabajadores se alientan a buscar nuevas formas de resolver los problemas que pueden existir dentro de las actividades para mejorar la productividad					
13	La presión que tienen los trabajadores para la ejecución de sus actividades es recompensada por parte de su jefe inmediato					
14	Los trabajadores tienen el tiempo suficiente para poder terminar con el trabajo encomendado					
15	El jefe o compañeros de trabajo reconocen y valoran el esfuerzo de sus logros obtenidos					
16	Los trabajadores se encuentran en la capacidad para realizar cualquier trabajo encomendado					
17	Los trabajadores son competitivos en las diferentes actividades o labores que realizan					
18	Los trabajos realizados contribuyeron al logro de los objetivos de la institución					
19	Los problemas con respecto al ausentismo del trabajador son comprendidos por el jefe inmediato					

20	Los problemas con el avance de los trabajos a realizar ocasionados por el ausentismo de los trabajadores son comprendidos por el jefe inmediato					
21	El jefe utiliza medidas o reglas que ayudan al trabajador a evitar problemas con respecto a la ausencia de su trabajo					
22	Las condiciones de trabajo son buenas, permitiendo el desarrollo de las actividades					
23	Los jefes reconocen los trabajos valiosos de los trabajadores					
24	Existen normas y valores que favorecen en la organización del trabajo					
25	Hay suficientes oportunidades de carrera y mejoramiento profesional en el hospital, objeto de estudio					
26	Tienen mejores oportunidades de obtener nuevos conocimientos y habilidades					
27	Los programas de entrenamiento y desarrollo disponibles en el hospital son efectivos					
	DIMENSION RELACIONES INTERPERSONALES					
28	Recibe en forma oportuna la información que requiere para la ejecución de su trabajo					
29	Están establecidos los canales de comunicación entre los jefes y subordinados de las diferentes áreas de la institución					
30	Existe una buena comunicación entre los compañeros de la institución					
31	Con que frecuencia sus compañeros de trabajo se muestran colaboradores con sus compañeros que recién ingresan a laborar					
32	Con que frecuencia dentro del hospital se premian los logros alcanzados por los trabajadores de una misma área de trabajo.					
33	Con que frecuencia se realizan actividades de proyección social con todos los trabajadores del hospital.					
34	Los conflictos existentes entre las diferentes áreas o departamentos de la institución son evitados por los jefes de área					
35	Existe cooperación y el apoyo entre los servidores de las diferentes áreas o departamentos de la institución.					
36	Utilizan y analizan métodos sistemáticos para encontrar las soluciones a los diferentes problemas que pueden existir dentro de la institución.					

**CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE SINDROME DEL DESGASTE
PROFESIONAL**

1 punto casi nunca, 2 puntos algunas veces, 3 puntos regularmente, 4 puntos bastantes veces, 5 puntos casi siempre y 6 puntos siempre

NUNCA = 0 CASI NUNCA=1 ALGUNAS VECES=2 REGULARMENTE=3
 BASTANTES VECES=4 CASI SIEMPRE=5 SIEMPRE=6

N°	ITEMS	0	1	2	3	4	5	6
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo							
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo							
3	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo							
4	Fácilmente comprendo cómo se sienten las personas							
5	Creo que trato a algunas personas como si fuesen objetos impersonales							
6	Trabajar todo el día con personas es un esfuerzo							
7	Trabajo muy eficazmente los problemas de las personas							
8	Me siento desgastado por mi trabajo							
9	Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en la vida de los demás							
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión							
11	Me preocupa el hecho de que este trabajo me está endureciendo emocionalmente							
12	Me siento muy activo							
13	Me siento muy frustrado en mi trabajo							
14	Creo que estoy trabajando demasiado							
15	No me preocupa realmente lo que les ocurre a algunas personas a las que el doy servicio							
16	Trabajar directamente con personas me produce estrés							
17	Fácilmente puedo crear una atmosfera relajada con las personas a las que le doy servicio							
18	Me siento estimulado después de trabajar en contacto con personas							
19	He conseguido muchas cosas sutiles en mi profesión							
20	Me siento acabado							
21	En mi trabajo trato los problemas emocionales con							

	mucha calma							
22	Creo que las personas que trato me culpan de algunos de sus problemas							

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO PARA EL CLIMA ORGANIZACIONAL

INSTRUMENTO CLIMA ORGANIZACIONAL																																							
N	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	SUMA		
1	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	3	2	2	3	3	3	136		
2	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	3	3	4	5	5	4	5	3	4	5	4	5	4	3	3	3	5	5	4	5	3	3	4	3	4	147		
3	3	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	3	4	4	4	4	152		
4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	3	5	5	4	170		
5	5	4	4	4	4	4	5	1	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	2	1	3	3	3	141		
6	3	4	2	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	5	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	5	3	2	3	2	2	3	120		
7	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	2	4	4	141		
5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	158		
9	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	2	3	3	3	143		
10	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	2	4	3	4	4	5	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	122		
VAR	0.29	0.2	1	0	0.5	0.4	0	1	0	0.5	0.1	0.4	0.5	0.2	0.3	0.3	0.4	0	0.5	0	0.4	0.3	0.7	0.4	0.4	0.4	0.2	0.4	1	0.4	0.8	1	0.6	1	0.8	0.4			
Σ DE VAR	16.6																																						
VAR Σ DE LOS ITEMS	208																																						
LA CONFIABILIDAD ES DE 0.9																																							

Rangos del Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	Consistencia Interna
$\alpha \geq 0,9$	Excelente
$0,8 \leq \alpha < 0,9$	Buena
$0,7 \leq \alpha < 0,8$	Aceptable
$0,6 \leq \alpha < 0,7$	Cuestionable
$0,5 \leq \alpha < 0,6$	Pobre
$\alpha < 0,5$	Inaceptable

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO PARA EL SINDROME DEL DESGASTE PROFESIONAL

INSTRUMENTO SINDROME DEL DESGASTE PROFESIONAL																							
N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	SUMA
1	4	3	3	5	0	2	3	4	5	0	3	5	1	6	4	6	6	5	6	1	1	0	73
2	2	1	2	6	1	1	4	1	6	1	1	6	1	1	6	1	6	6	6	1	6	1	67
3	1	0	0	1	0	5	5	0	5	0	0	5	5	0	5	1	4	4	4	4	4	4	57
4	0	2	0	6	0	0	5	0	4	0	0	6	0	1	0	1	6	5	6	0	6	1	49
5	1	2	1	6	0	0	5	0	6	0	0	6	0	0	0	0	6	6	6	0	6	0	51
6	0	1	0	2	0	0	0	0	1	0	0	5	0	0	1	0	1	5	5	0	5	1	27
7	2	2	3	3	1	3	3	2	5	0	0	5	0	3	0	0	5	5	4	5	5	0	56
8	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	3	0	1	0	0	2	2	3	0	3	0	31
9	2	2	1	4	0	1	3	2	2	1	1	5	0	1	0	0	5	4	4	0	2	0	40
10	2	2	1	5	1	6	5	2	5	1	1	5	1	5	1	2	5	5	6	1	5	4	71
VAR	1.24	0.6	1.2	3.2	0.2	4.1	2.5	1.6	3	0.2	0.8	0.7	2.2	4.2	5	3.1	2.8	1.2	1.2	3	2.8	2.3	
Σ DE VAR	47																						
VAR Σ DE LOS ITEMS	229																						

LA CONFIABILIDAD ES DE 0.8

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO CLIMA ORGANIZACIONAL

VALIDACION DE JUECES

Ficha de evaluación por Jueces Expertos



EVALUACIÓN DEL CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL


Estimado(a) Juez(a): De acuerdo a su amplia experiencia académica y con la finalidad de determinar la validez de contenido del instrumento, mucho agradeceré emitir su opinión marcando con un aspa (x) u observación de los ítems del cuestionario, según los criterios siguientes:

CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIONES
1. ¿Los ítems del instrumento de recolección de datos están orientados al problema de investigación?	X		
2. ¿En el instrumento los ítems están referidos a la variable de investigación?	X		
3. ¿El instrumento de recolección de datos facilitara el logro de los objetivos de la investigación?	X		
4. ¿El instrumento de recolección de datos presenta la cantidad de ítems apropiados?	X		
5. ¿Existe coherencia en el orden de presentación de los ítems en el instrumento de recolección de datos?	X		
6. ¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilitará el análisis y procesamiento de los datos?	X		
7. ¿Los ítems del instrumento de recolección de datos, son entendibles en oraciones?	X		
8. ¿El instrumento de recolección de datos tiene opciones de respuestas entendibles?	X		
9. ¿El diseño del instrumento de recolección de datos es accesible a la población sujeto de estudio?	X		
10. ¿La redacción de los ítems del instrumento de datos es clara, sencilla y precisa para la investigación?	X		

SUGERENCIAS:.....

Apellidos y Nombres: LOYOLA AQUIJE GABRIELA SYLVANNA

Grado Académico: Magister en ciencias de la enfermería


.....
Lic. Gabriela Sylvanna Loyola Aquije
C.E.P. N° 60002 RNE. 31208-2512

Firma del Experto

Ficha de evaluación por Jueces Expertos



EVALUACIÓN DEL CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado(a) Juez(a): De acuerdo a su amplia experiencia académica y con la finalidad de determinar la validez de contenido del instrumento, mucho agradeceré emitir su opinión marcando con un aspa (x) u observación de los ítems del cuestionario, según los criterios siguientes:

CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIONES
1. ¿Los ítems del instrumento de recolección de datos están orientados al problema de investigación?	X		
2. ¿En el instrumento los ítems están referidos a la variable de investigación?	X		
3. ¿El instrumento de recolección de datos facilitara el logro de los objetivos de la investigación?	X		
4. ¿El instrumento de recolección de datos presenta la cantidad de ítems apropiados?	X		
5. ¿Existe coherencia en el orden de presentación de los ítems en el instrumento de recolección de datos?	X		
6. ¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilitará el análisis y procesamiento de los datos?	X		
7. ¿Los ítems del instrumento de recolección de datos, son entendibles en oraciones?	X		
8. ¿El instrumento de recolección de datos tiene opciones de respuestas entendibles?	X		
9. ¿El diseño del instrumento de recolección de datos es accesible a la población sujeto de estudio?	X		
10. ¿La redacción de los ítems del instrumento de datos es clara, sencilla y precisa para la investigación?	X		

SUGERENCIAS:.....

Apellidos y Nombres: RAMOS REYES JESÚS ANGELICA

Grado Académico: Magister en ciencias de la enfermería


 Lic. Angélica Ramos Reyes
 ENFERMERA
 C.E.P. N. 3453


Firma del Experto

Ficha de evaluación por Jueces Expertos



EVALUACIÓN DEL CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL


Estimado(a) Juez(a): De acuerdo a su amplia experiencia académica y con la finalidad de determinar la validez de contenido del instrumento, mucho agradeceré emitir su opinión marcando con un aspa (x) u observación de los ítems del cuestionario, según los criterios siguientes:

CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIONES
1. ¿Los ítems del instrumento de recolección de datos están orientados al problema de investigación?	X		
2. ¿En el instrumento los ítems están referidos a la variable de investigación?	X		
3. ¿El instrumento de recolección de datos facilitara el logro de los objetivos de la investigación?	X		
4. ¿El instrumento de recolección de datos presenta la cantidad de ítems apropiados?	X		
5. ¿Existe coherencia en el orden de presentación de los ítems en el instrumento de recolección de datos?	X		
6. ¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilitará el análisis y procesamiento de los datos?	X		
7. ¿Los ítems del instrumento de recolección de datos, son entendibles en oraciones?	X		
8. ¿El instrumento de recolección de datos tiene opciones de respuestas entendibles?	X		
9. ¿El diseño del instrumento de recolección de datos es accesible a la población sujeto de estudio?	X		
10. ¿La redacción de los ítems del instrumento de datos es clara, sencilla y precisa para la investigación?	X		

SUGERENCIAS:.....

Apellidos y Nombres: GONZALEZ JANAMPA MARIZOL MODESTA

Grado Académico: MAGISTER EN CIENCIAS DE ENFERMERÍA CON MENCIÓN EN GERENCIA DE LOS CUIDADOS DE ENFERMERÍA


MARIZOL MODESTA GONZALEZ JANAMPA
 ENFERMERA ASISTENCIAL
 C.E.P. N° 64021 REE. 027166

Firma del Experto

Ficha de evaluación por Jueces Expertos



EVALUACIÓN DEL CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado(a) Juez(a): De acuerdo a su amplia experiencia académica y con la finalidad de determinar la validez de contenido del instrumento, mucho agradeceré emitir su opinión marcando con un aspa (x) u observación de los ítems del cuestionario, según los criterios siguientes:

CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIONES
1. ¿Los ítems del instrumento de recolección de datos están orientados al problema de investigación?	X		
2. ¿En el instrumento los ítems están referidos a la variable de investigación?	X		
3. ¿El instrumento de recolección de datos facilitara el logro de los objetivos de la investigación?	X		
4. ¿El instrumento de recolección de datos presenta la cantidad de ítems apropiados?	X		
5. ¿Existe coherencia en el orden de presentación de los ítems en el instrumento de recolección de datos?	X		
6. ¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilitará el análisis y procesamiento de los datos?	X		
7. ¿Los ítems del instrumento de recolección de datos, son entendibles en oraciones?	X		
8. ¿El instrumento de recolección de datos tiene opciones de respuestas entendibles?	X		
9. ¿El diseño del instrumento de recolección de datos es accesible a la población sujeto de estudio?	X		
10. ¿La redacción de los ítems del instrumento de datos es clara, sencilla y precisa para la investigación?	X		

SUGERENCIAS:.....

Apellidos y Nombres: YAURICASA ROSALES LUCIDA NATIVIDAD

Grado Académico: MAGISTER EN CIENCIAS DE ENFERMERÍA


 Lic. Lucía Natividad Yauricasa
 CEP N° 0143 RUC 403147
 HOSPITAL N° AGUSTO GONZÁLEZ
 ...

Firma del Experto

Ficha de evaluación por Jueces Expertos



EVALUACIÓN DEL CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado(a) Juez(a): De acuerdo a su amplia experiencia académica y con la finalidad de determinar la validez de contenido del instrumento, mucho agradeceré emitir su opinión marcando con un aspa (x) u observación de los ítems del cuestionario, según los criterios siguientes:

CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIONES
1. ¿Los ítems del instrumento de recolección de datos están orientados al problema de investigación?	X		
2. ¿En el instrumento los ítems están referidos a la variable de investigación?	X		
3. ¿El instrumento de recolección de datos facilitara el logro de los objetivos de la investigación?	X		
4. ¿El instrumento de recolección de datos presenta la cantidad de ítems apropiados?	X		
5. ¿Existe coherencia en el orden de presentación de los ítems en el instrumento de recolección de datos?	X		
6. ¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilitará el análisis y procesamiento de los datos?	X		
7. ¿Los ítems del instrumento de recolección de datos, son entendibles en oraciones?	X		
8. ¿El instrumento de recolección de datos tiene opciones de respuestas entendibles?	X		
9. ¿El diseño del instrumento de recolección de datos es accesible a la población sujeto de estudio?	X		
10. ¿La redacción de los ítems del instrumento de datos es clara, sencilla y precisa para la investigación?	X		

SUGERENCIAS:.....

Apellidos y Nombres: BAUTISTA BAUTISTA LUIS ALBERTO

Grado Académico: MAGISTER EN ESTADISTICA

Firma del Experto

**REGISTRO NACIONAL DE
GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Resultado

Graduado	Grado o Título	Institución
LOYOLA AQUIJE, GABRIELA SYLVANNA DNI 45437432	LICENCIADO EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 16/03/2011 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA <i>PERU</i>
LOYOLA AQUIJE, GABRIELA SYLVANNA DNI 45437432	BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 09/03/2011 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA <i>PERU</i>
LOYOLA AQUIJE, GABRIELA SYLVANNA DNI 45437432	MAESTRO EN ENFERMERIA - MENCION CIENCIAS DE LA ENFERMERIA Fecha de diploma: 10/07/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 13/04/2011 Fecha egreso: 18/01/2014	UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA <i>PERU</i>
LOYOLA AQUIJE, GABRIELA SYLVANNA DNI 45437432	TITULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERÍA INTENSIVA Fecha de diploma: 21/07/2023 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 26/04/2021 Fecha egreso: 31/12/2021	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO <i>PERU</i>

**REGISTRO NACIONAL DE
GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
<p>RAMOS REYES, JESUS ANGELICA DNI 21519483</p>	<p>SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERIA EMERGENCIA EMERGENCIA</p> <p>Fecha de diploma: 26/07/2013 Modalidad de estudios: -</p> <p>Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA <i>PERU</i></p>
<p>RAMOS REYES, JESUS ANGELICA DNI 21519483</p>	<p>LICENCIADO EN ENFERMERIA ENFERMERIA ENFERMERIA</p> <p>Fecha de diploma: 05/02/2002 Modalidad de estudios: -</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA <i>PERU</i></p>
<p>RAMOS REYES, JESUS ANGELICA DNI 21519483</p>	<p>BACHILLER EN ENFERMERIA</p> <p>Fecha de diploma: 22/10/2001 Modalidad de estudios: -</p> <p>Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA <i>PERU</i></p>
<p>RAMOS REYES, JESUS ANGELICA DNI 21519483</p>	<p>MAESTRA EN CIENCIAS: ENFERMERÍA CON MENCIÓN EN SALUD DE LA MUJER, DEL NIÑO Y DEL ADOLESCENTE</p> <p>Fecha de diploma: 22/08/24 Modalidad de estudios: PRESENCIAL</p> <p>Fecha matrícula: 18/02/2013 Fecha egreso: 22/12/2014</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA <i>PERU</i></p>

**REGISTRO NACIONAL DE
GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
GONZALEZ JANAMPA, MARIZOL MODESTA DNI 45644027	LICENCIADO EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 06/03/2013 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA <i>PERU</i>
GONZALEZ JANAMPA, MARIZOL MODESTA DNI 45644027	BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 31/01/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA <i>PERU</i>
GONZALEZ JANAMPA, MARIZOL MODESTA DNI 45644027	TITULO DE ESPECIALISTA EN ENFERMERIA EN CUIDADOS INTENSIVOS Fecha de diploma: 25/03/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 31/03/2017 Fecha egreso: 28/06/2019	UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER S.A. <i>PERU</i>
GONZALEZ JANAMPA, MARIZOL MODESTA DNI 45644027	MAESTRO EN CIENCIAS DE ENFERMERÍA CON MENCION EN GERENCIA DE LOS CUIDADOS DE ENFERMERÍA Fecha de diploma: 31/08/22 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL Fecha matrícula: 04/11/2020 Fecha egreso: 05/03/2022	UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER S.A. <i>PERU</i>

**REGISTRO NACIONAL DE
GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

<p>YURICASA ROSALES, LUCIDA NATIVIDAD DNI 23537182</p>	<p>Fecha de diploma: 10/08/2011 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA <i>PERU</i></p>
<p>YURICASA ROSALES, LUCIDA NATIVIDAD DNI 23537182</p>	<p>TITULO DE ESPECIALISTA EMERGENCIA Y DESASTRES EMERGENCIA Y DESASTRES Fecha de diploma: 30/09/14 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA <i>PERU</i></p>
<p>YURICASA ROSALES, LUCIDA NATIVIDAD DNI 23537182</p>	<p>SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERIA CUIDADOS INTENSIVOS CUIDADOS INTENSIVOS Fecha de diploma: 06/11/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA <i>PERU</i></p>
<p>YURICASA ROSALES, LUCIDA NATIVIDAD DNI 23537182</p>	<p>MAESTRO EN ENFERMERÍA MENCIÓN: CIENCIAS DE LA ENFERMERÍA Fecha de diploma: 28/11/23 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 13/11/2015 Fecha egreso: 01/06/2018</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA <i>PERU</i></p>

8.2. Consentimiento informado

Consentimiento informado.

El presente documento es un consentimiento informado el cual requiere de su firma para su participación en la investigación titulada Clima organizacional y síndrome del desgaste profesional en el Centro Quirúrgico del Hospital Félix Torrealva Ica Perú 2024, que tiene como objetivo general determinar la relación entre el clima organizacional y el síndrome del desgaste profesional en el Centro Quirúrgico del Hospital Félix Torrealva Ica Perú 2024. Dicha investigación está a cargo de la egresada Jennifer Noriega Jacobo

Ambos cuestionarios tienen una duración de 20 minutos cada uno, para lo cual se le solicita pueda contestar lo más sinceramente posible, la información recolectada no llevará su nombre y será tratado con total confidencialidad. Así mismo indicarle que si usted en algún momento desea desistir de su participación podrá informarlo y dejar de participar si lo desea.

Firma del investigador

Firma del participante

8.3. Matriz de consistencia

Clima organizacional y síndrome del desgaste profesional en el Centro Quirúrgico del Hospital Félix Torrealva Ica Perú 2024

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el síndrome del desgaste profesional en el Centro Quirúrgico del Hospital Félix Torrealva Ica Perú 2024?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>PE1. ¿Cuál es nivel de clima organizacional predominante en el Centro Quirúrgico del Hospital Félix Torrealva Ica Perú 2024?</p> <p>PE2. ¿Cuál es el nivel del síndrome de desgaste profesional predominante en el Centro Quirúrgico del Hospital Félix Torrealva Ica Perú 2024?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre el clima organizacional y el síndrome del desgaste profesional en el Centro Quirúrgico del Hospital Félix Torrealva Ica Perú 2024</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>OE1. Identificar el nivel de clima organizacional predominante en el Centro Quirúrgico del Hospital Félix Torrealva Ica Perú 2024.</p> <p>OE2. Identificar el nivel del síndrome de desgaste profesional predominante en el Centro Quirúrgico del Hospital Félix Torrealva Ica Perú 2024.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y el síndrome del desgaste profesional en el Centro Quirúrgico del Hospital Félix Torrealva Ica Perú 2024</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>HE1. El Clima organizacional es regular en el Centro Quirúrgico del Hospital Félix Torrealva Ica Perú 2024.</p> <p>HE2. El síndrome de desgaste profesional es alto en el Centro Quirúrgico del Hospital Félix Torrealva Ica Perú 2024</p>	<p>VARIABLE I:</p> <p>“Clima organizacional”</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Estructura ✓ Comportamiento organizacional ✓ Relaciones interpersonales <p>VARIABLE II:</p> <p>“Síndrome del desgaste profesional”</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Agotamiento emocional ✓ Despersonalización ✓ Realización personal 	<p>Tipo:</p> <p>Aplicada.</p> <p>Nivel de investigación:</p> <p>Investigación básica.</p> <p>Diseño:</p> <p>Correlacional.</p> <p>Población:</p> <p>Personal que labora en el servicio del centro quirúrgico del hospital Félix Torrealva Gutiérrez, los cuales son 61 profesionales entre médicos, enfermeras y técnicos.</p> <p>Muestra:</p> <p>La muestra estuvo conformada por 54</p> <p>Técnica e instrumentos:</p> <p>La técnica para ambas variables fue la encuesta y el instrumento dos escalas de Likert.</p>

			<p>Relaciones interpersonales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento • Capacitación • Competencias • Trabajo por objetivos • Ausentismo • Condiciones laborales • Normas y valores laborales • Oportunidades • Información oportuna • Comunicación laboral • Premios • Trabajo de proyección social • Diferencias entre servicios • Cooperación laboral • Uso de métodos para solución de problemas 	<p>28-36 ítems</p>	<p>33-45 adecuada 21-32 regular 9-20 inadecuada</p>
--	--	--	---------------------------------------	---	------------------------	---

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICION
VARIABLE II Síndrome del desgaste profesional	Es la respuesta prolongada al estrés que se produce por el trabajo, es una afección psicológica que produce tensión crónica producto de la interacción negativa entre el trabajador y sus compañeros o con la institución ⁴⁴ .	El síndrome del desgaste profesional se medirá a través de la escala de Likert de Maslach, la cual aborda tres dimensiones, donde se presentan un total de 22 ítems que determinaran si el nivel del síndrome es alto, medio o bajo.	Agotamiento emocional Despersonalización Realización personal	<ul style="list-style-type: none"> • Fatiga • Cansancio • Frustración • Sobrecarga laboral • Insensibilización de • Sensación de incertidumbre • Habilidad para resolver situaciones • Problemas de autoestima • Sensación de energía • Problemas de comunicación • Problemas de relación 	1,2,3,6,8, 13,14,16, 20 ítem 5,10,11, 15,22 ítem 4,7,9,12, 17,18,19, 21 ítems	Nominal Puntaje General 67-132 alto 34-66 medio 0-33 bajo Puntajes específicos 27-54 alto 19-26 medio 0-18 bajo Puntajes específicos 27-54 alto 19-26 medio 0-18 bajo 10-30 alto 6-9 medio 0-5 bajo

8.5. Base de datos

Base de datos de los datos generales

	EDAD	PROFESION	TEMPO DE SERVICIO	SEXO
1	2	2	3	1
2	1	2	2	1
3	3	2	4	1
4	2	2	2	1
5	1	2	1	1
6	1	2	2	1
7	1	2	1	1
8	2	2	2	1
9	1	2	1	1
10	2	2	3	1
11	2	1	3	1
12	2	1	1	1
13	2	1	3	1
14	3	1	4	2
15	2	1	2	1
16	2	1	3	2
17	3	3	3	2
18	2	3	2	2
19	2	3	3	2
20	3	3	1	2
21	3	3	3	2
22	2	3	3	2
23	2	3	3	2
24	2	3	3	1
25	2	3	2	1
26	2	3	2	2
27	2	3	2	2
28	2	3	2	1
29	2	3	3	1
30	2	3	3	1
31	3	3	3	2
32	2	3	2	1
33	2	3	2	1
34	2	3	2	2
35	3	3	2	1
36	3	3	2	2
37	2	3	3	2
38	2	3	2	2
39	3	3	3	1
40	2	3	3	1
41	3	3	3	2
42	3	3	3	1
43	2	3	2	2
44	2	3	2	1
45	3	3	4	2
46	2	3	3	1
47	2	3	3	2
48	3	3	4	2
49	1	3	1	2
50	2	3	3	2
51	3	3	3	2
52	2	3	3	2
53	3	3	2	1
54	2	3	3	1

Base de datos de la variable clima organizacional

	DIMENSION ESTRUCTURA									DIMENSION COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL																	DIMENSION RELACIONES INTERPERSONALES											
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36		
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	2	3	4	4		
2	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4		
3	4	4	4	5	5	5	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	2	2	2	3	4	4	4	3	2	3	1	2		
4	4	4	3	1	5	5	5	4	5	4	4	3	3	3	4	5	3	4	4	4	3	5	4	4	4	3	3	4	5	5	4	3	3	4	3	3		
5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	2	3	3	2	4	4	4	3	2	2	2	4	4		
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3		
7	5	4	4	4	5	4	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4		
8	4	5	5	1	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5	5	4	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	5		
9	4	4	5	5	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	2	5	5		
10	4	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	3	4	2	2	1	4	3	3	4	1	1	2	2	1	
11	5	4	3	4	5	5	5	5	5	2	5	3	3	5	4	5	5	3	5	5	5	5	3	2	5	4	2	5	5	5	5	5	1	1	5	5		
12	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	4	4	5	4	5	5	5		
13	3	3	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	3	4	3	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	2	4	4	4		
14	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	3	5	4	5		
15	3	4	4	3	3	3	5	2	5	4	5	3	2	4	4	5	4	5	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	3	3	2	2	4	4	3		
16	5	5	5	4	5	5	4	5	3	3	4	3	3	4	5	4	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3		
17	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	4	4	2	2	4	3	4		
18	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	4	4	2	2	4	3	4		
19	4	4	4	3	3	3	4	2	4	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	2	4	4	4	2	1	4	4	2			
20	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	
21	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	
22	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
23	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	4	4	2	2	4	4	4		
24	4	4	3	2	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	3	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	3	3	3	4	4	5	3	4	3	3	3		
25	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
26	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	5	3	3	3	4	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
27	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	5	3	3	3	4	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
28	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	4	3	4	4	4	2	2	3	3	4	4	4	2	3	3	4	4	2	3	3	4	3	2		
29	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	3	3	2	4	3	4	4	4	2	2	3	4	3	3	4	4	2	3	3	4	4	4	3	4	3	2		
30	4	4	3	2	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	3	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	3	3	3	4	4	5	3	4	3	3	3		
31	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4		
32	4	4	4	4	4	5	3	4	3	3	3	2	4	3	4	4	4	4	2	2	3	4	2	2	4	4	2	3	3	4	4	4	3	4	3	2		
33	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3		
34	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3		
35	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4		
36	4	4	4	3	3	3	4	2	4	3	3	3	2	3	2	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	2	4	4	4	2	1	4	4	2		
37	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4		
38	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	5	3	3	3	4	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
39	4	4	4	5	5	5	4	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	2	2	2	3	4	4	4	3	2	3	1	2	
40	4	4	4	5	5	5	4	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	2	2	2	3	4	4	4	3	2	3	1	2		
41	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4		
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
43	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	5	3	3	4	3	3	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
44	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	2	2	2	2	4	4		
45	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	3	4	5	5	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3		
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	3		
47	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	5	3	3	3	3	3	4	5	5	3	2	3	4	4		
48	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	
49	4	5	5	2	4	4	4	3	3	3	3	4	2	3	4	4	3	3	3	3	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3		
50	4	4	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	2	2	4	3	5	3	1	1	2	2	1		
51	5	5	5	1	2	1	5	3	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	
52	5	5	5	1	2	1	5	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5
53	4	4	3	2	4	4	5	5	5	4	5	4																										

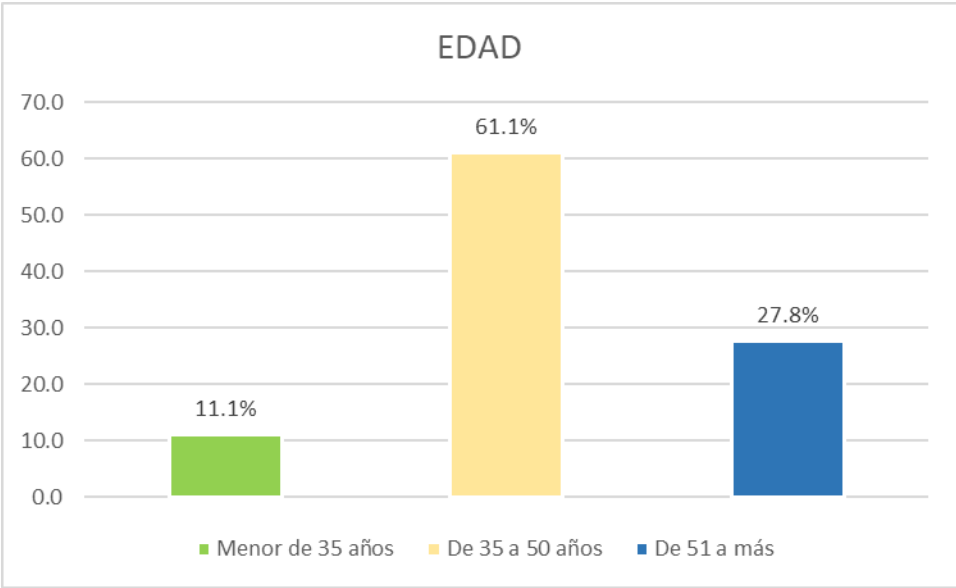
Base de datos de la variable síndrome del desgaste laboral

SINDROME DEL DESGASTE LABORAL																						
	AE	AE	AE	RP	DF	AE	RF	AE	RF	DP	DP	RP	AE	AE	DP	AE	RP	RP	RP	AE	RP	DP
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
1	0	1	0	5	0	0	6	0	6	0	0	6	0	0	0	0	5	5	5	0	5	0
2	2	1	1	5	0	1	2	1	5	0	0	5	0	2	2	2	2	2	2	0	2	0
3	2	3	0	1	1	1	1	2	3	1	0	5	0	2	0	0	4	4	4	0	3	1
4	2	2	2	5	0	4	4	2	5	0	1	5	1	3	4	0	5	5	6	0	3	0
5	2	2	1	5	0	0	3	1	4	4	2	5	0	1	0	0	5	5	5	1	3	0
6	3	3	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	2	2	2
7	0	3	0	6	0	0	1	0	6	0	0	3	0	1	0	0	6	5	6	0	6	0
8	2	2	1	5	0	0	4	0	5	0	0	6	0	2	0	1	5	6	6	0	6	0
9	2	1	2	4	0	2	3	2	2	0	0	4	1	0	1	2	5	3	6	0	3	1
10	2	3	1	4	0	0	5	1	5	0	0	5	0	2	0	2	5	5	5	0	5	0
11	0	6	2	5	0	3	6	2	6	0	0	4	0	3	6	0	6	6	6	0	6	0
12	2	6	2	5	0	4	3	2	5	0	0	6	3	0	6	0	3	5	2	3	5	1
13	2	3	2	3	0	1	5	2	6	0	0	6	0	1	0	0	5	5	2	1	5	0
14	0	2	0	3	0	0	2	2	3	0	0	3	0	2	0	0	5	5	3	0	5	0
15	2	5	1	4	1	0	4	2	5	0	0	5	1	2	1	0	5	5	5	1	5	1
16	2	1	2	6	1	2	4	1	4	1	1	6	1	2	1	1	3	5	5	1	5	2
17	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	4	0	1	0	1	3	4	4	0	2	0
18	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	4	0	1	0	1	3	4	4	0	2	0
19	2	2	2	5	0	0	2	2	3	0	0	3	1	2	0	0	2	5	5	0	2	0
20	2	2	2	5	1	1	3	1	6	1	3	4	1	1	1	3	3	3	4	3	3	4
21	2	2	2	5	1	1	3	2	6	1	3	4	1	1	1	3	3	3	4	3	3	4
22	5	5	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3
23	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	4	0	1	0	0	1	3	3	0	2	0
24	2	2	2	6	0	2	5	1	6	1	2	6	0	2	0	4	4	5	5	1	5	3
25	4	4	2	4	2	2	3	2	6	0	0	6	0	2	1	1	5	2	6	0	2	0
26	1	3	0	3	0	0	1	1	3	5	5	6	1	0	5	0	5	0	3	0	5	0
27	1	3	0	3	0	0	1	1	3	5	5	6	1	0	5	0	5	0	3	0	5	0
28	1	2	1	4	1	2	3	1	4	1	1	5	1	1	1	1	5	4	5	0	5	1
29	1	2	1	4	1	2	3	1	4	1	1	5	1	1	1	1	5	4	5	0	5	1
30	2	2	2	6	0	2	5	2	6	1	2	6	0	2	0	4	4	5	5	1	5	3
31	1	1	1	5	0	2	0	1	5	2	1	5	0	1	0	0	5	5	5	0	5	1
32	1	2	1	4	1	2	3	1	4	1	1	5	1	1	1	1	5	4	5	0	5	1
33	1	2	1	5	0	6	6	2	6	0	1	5	0	2	0	2	5	5	5	0	5	1
34	2	2	2	5	0	6	6	2	6	0	1	5	0	2	0	2	5	5	5	0	5	1
35	2	1	1	5	0	1	2	1	5	0	0	5	0	2	2	2	2	2	2	0	2	0
36	2	2	2	5	0	0	2	2	3	0	0	3	1	2	0	0	2	5	5	0	2	0
37	2	1	1	5	0	1	2	1	5	0	0	5	0	2	2	2	2	2	2	0	2	0
38	1	3	0	3	0	0	1	1	3	5	5	6	1	0	5	0	5	0	3	0	5	0
39	2	3	0	1	1	1	1	2	3	1	0	0	0	2	0	0	4	4	4	0	0	1
40	2	3	0	1	1	1	1	2	3	1	0	5	0	2	0	0	4	4	4	0	3	1
41	1	1	1	5	0	2	2	0	5	2	1	5	0	1	0	0	5	5	5	0	5	1
42	5	5	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4
43	1	3	0	3	0	0	1	1	3	4	4	4	5	1	0	5	0	0	3	0	5	0
44	1	1	0	3	1	1	4	1	5	5	1	5	1	1	1	1	5	5	5	0	5	0
45	1	2	0	5	0	0	5	0	5	1	0	5	0	1	0	0	5	5	5	0	5	0
46	2	1	0	5	0	0	3	0	4	0	0	6	0	0	0	0	5	5	5	0	5	0
47	2	2	4	5	0	2	5	2	5	0	1	3	0	4	5	1	5	5	6	0	1	0
48	0	0	0	6	0	0	6	0	6	0	0	6	0	0	0	0	6	6	6	0	6	0
49	2	2	2	1	1	4	4	3	2	2	2	0	0	1	0	1	1	1	2	1	1	1
50	1	1	0	5	0	0	5	0	5	0	0	6	0	0	0	0	5	6	5	0	6	0
51	1	1	1	6	0	0	6	0	5	0	0	5	0	2	0	1	5	6	6	0	6	0
52	1	1	1	6	0	0	6	0	5	0	0	5	0	2	0	1	5	6	6	0	6	0
53	2	2	2	6	0	2	5	1	6	1	2	6	0	2	0	4	4	5	5	1	5	3
54	2	2	2	6	0	2	5	1	6	1	2	6	0	2	0	4	4	5	5	1	5	4

8.6. Figuras

Figura 1

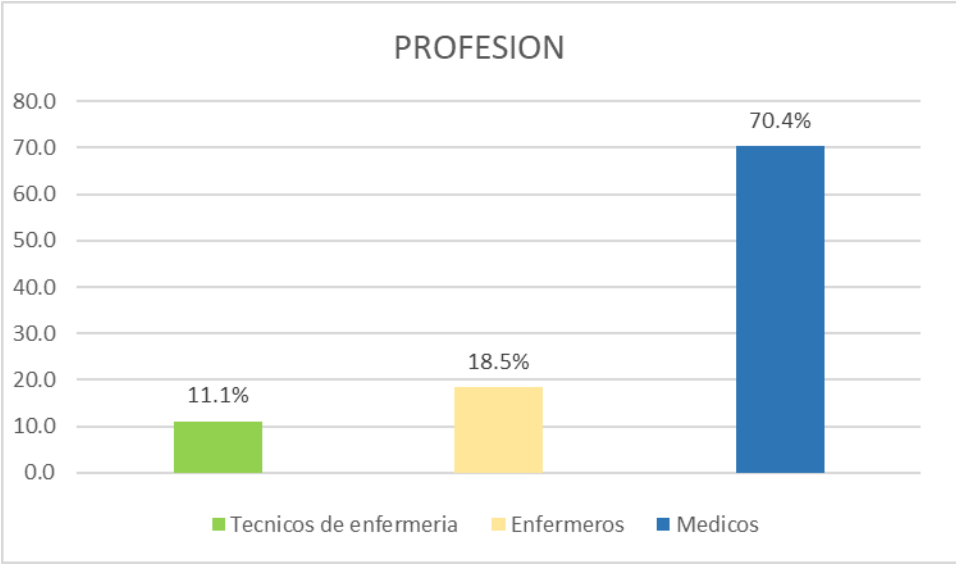
Edad del profesional de salud en el Centro Quirúrgico del Hospital Félix Torrealva Ica Perú 2024



Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales del centro quirúrgico del HFT 2024

Figura 2

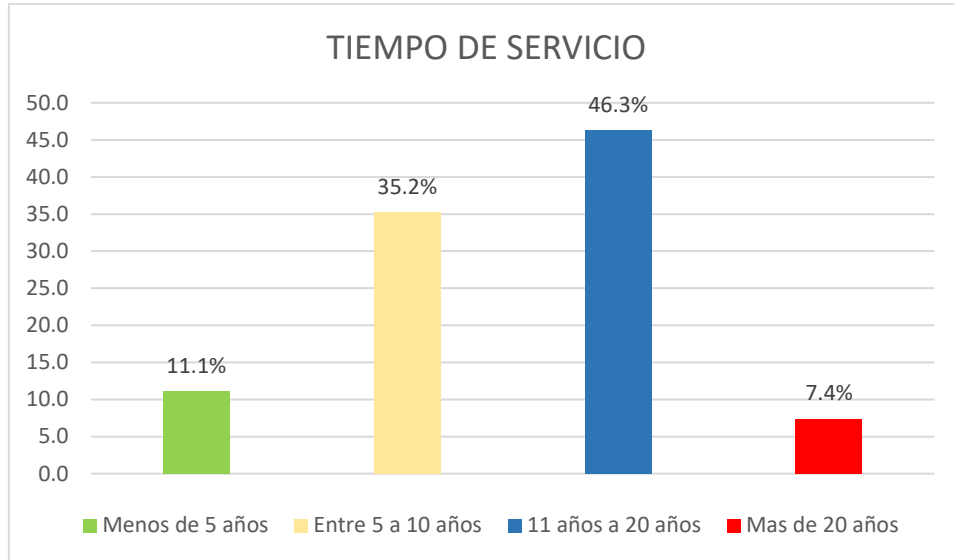
Profesión en el Centro Quirúrgico del Hospital Félix Torrealva Ica Perú 2024



Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales del centro quirúrgico del HFT 2024

Figura 3

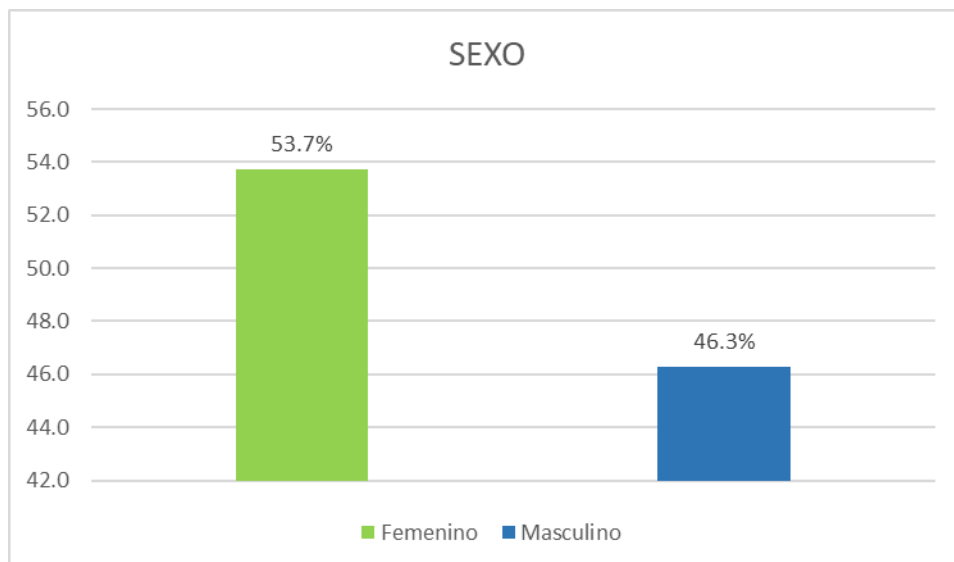
Tiempo de servicio del profesional de salud en el Centro Quirúrgico del Hospital Félix Torrealva Ica Perú 2024



Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales del centro quirúrgico del HFT 2024

Figura 4

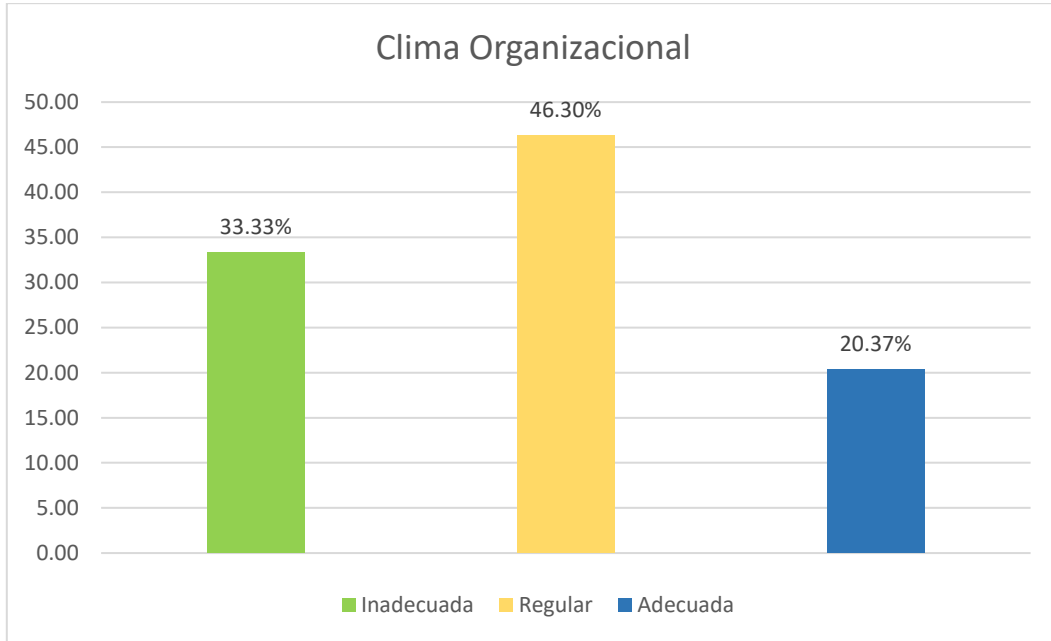
Sexo del profesional de salud en el Centro Quirúrgico del Hospital Félix Torrealva Ica Perú 2024



Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales del centro quirúrgico del HFT 2024

Figura 5

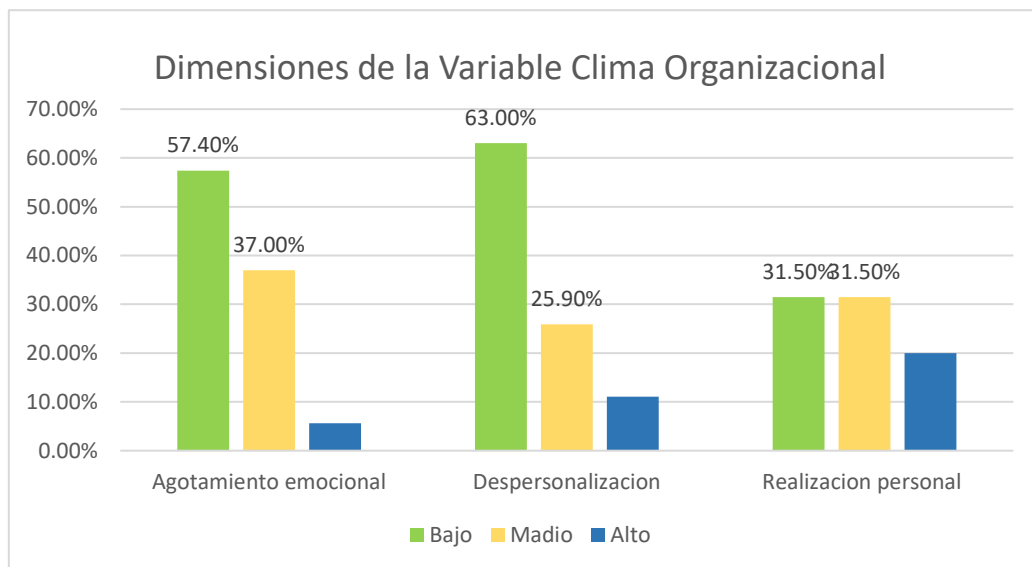
Nivel del clima organizacional en el Centro Quirúrgico del Hospital Félix Torrealva Ica Perú 2024



Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales del centro quirúrgico del HFT 2024

Figura 6

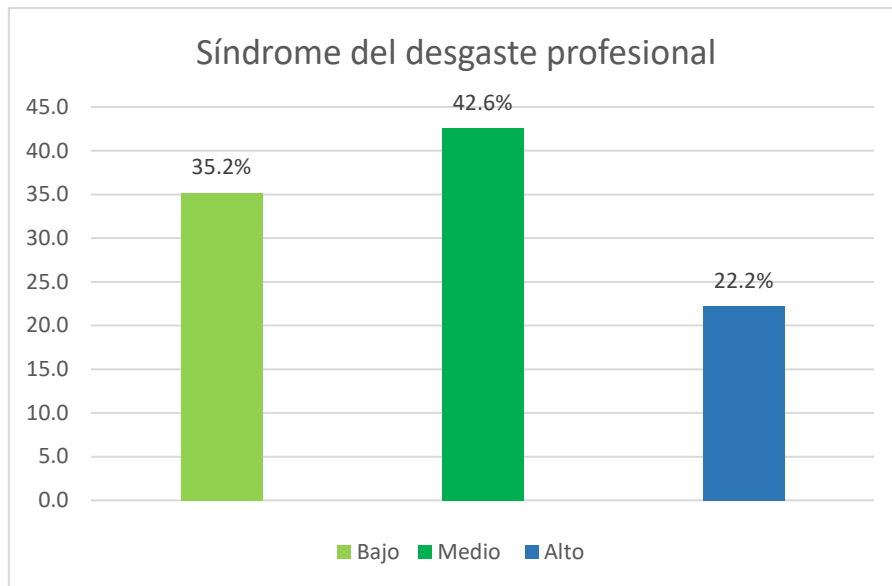
Dimensiones del clima organizacional en el Centro Quirúrgico del Hospital Félix Torrealva Ica Perú 2024



Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales del centro quirúrgico del HFT 2024

Figura 7

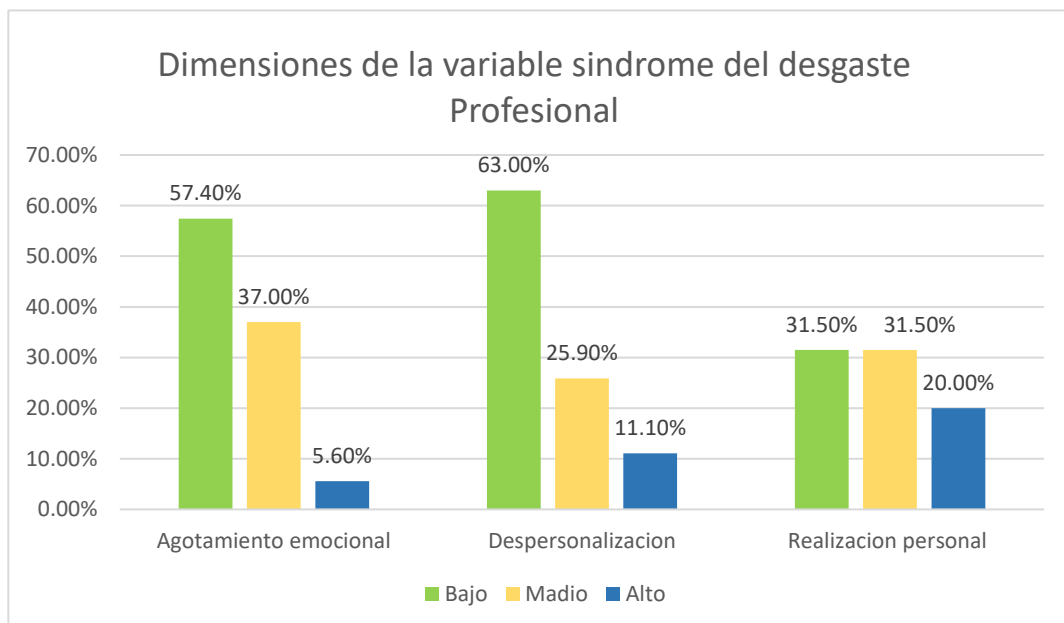
Nivel del síndrome del desgaste profesional en el Centro Quirúrgico del Hospital Félix Torrealva Ica Perú 2024



Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales del centro quirúrgico del HFT 2024

Figura 8

Dimensiones del síndrome del desgaste profesional en el Centro Quirúrgico del Hospital Félix Torrealva Ica Perú 2024



Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales del centro quirúrgico del HFT 2024