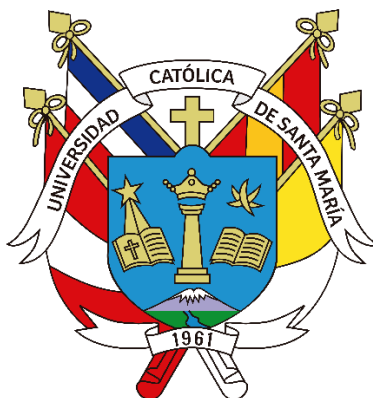


Universidad Católica de Santa María

Facultad de Enfermería

Segunda Especialidad en Centro Quirúrgico



**INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL SÍNDROME DE BURNOUT
DEL PERSONAL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE CENTRO QUIRÚRGICO
CLÍNICA SAN JUAN DE DIOS. AREQUIPA, 2023**

Tesis presentada por la Licenciada:

Zúñiga Chuquimia, Carla Paola

**Para optar el Título de Segunda
Especialidad en Centro Quirúrgico**

Asesora:

Mg. Villena De Tamayo, Vilma Diomisi

Arequipa- Perú

2023

UCSM-ERP

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN CENTRO QUIRURGICO
SEGUNDA ESPECIALIDAD CON TESIS
DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR

Arequipa, 22 de Junio del 2023

Dictamen: 008002-C-FENFER-2023

Visto el borrador del expediente 008002, presentado por:

2019971412 - ZUÑIGA CHUQUIMIA CARLA PAOLA

Titulado:

**INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL SÍNDROME DE BURNOUT DEL PERSONAL
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE CENTRO QUIRÚRGICO CLÍNICA SAN JUAN DE DIOS.
AREQUIPA, 2023**

Nuestro dictamen es:

APROBADO

**29526835 - BORJA VIZCARRA MARIA DEL PILAR SOFIA
DICTAMINADOR**



**29453443 - PINTO CHIRINOS CARMEN ELISA
DICTAMINADOR**



**29718231 - DELGADO VELARDE SHIRLEY ROCIO
DICTAMINADOR**



INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL SÍNDROME DE BURNOUT DEL PERSONAL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE CENTRO QUIRÚRGICO CLÍNICA SAN JUAN DE DIOS. AREQUIPA, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

16%

INDICE DE SIMILITUD

16%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

6%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	6%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	repositorio.undac.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	revistaagora.com Fuente de Internet	1%
7	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%

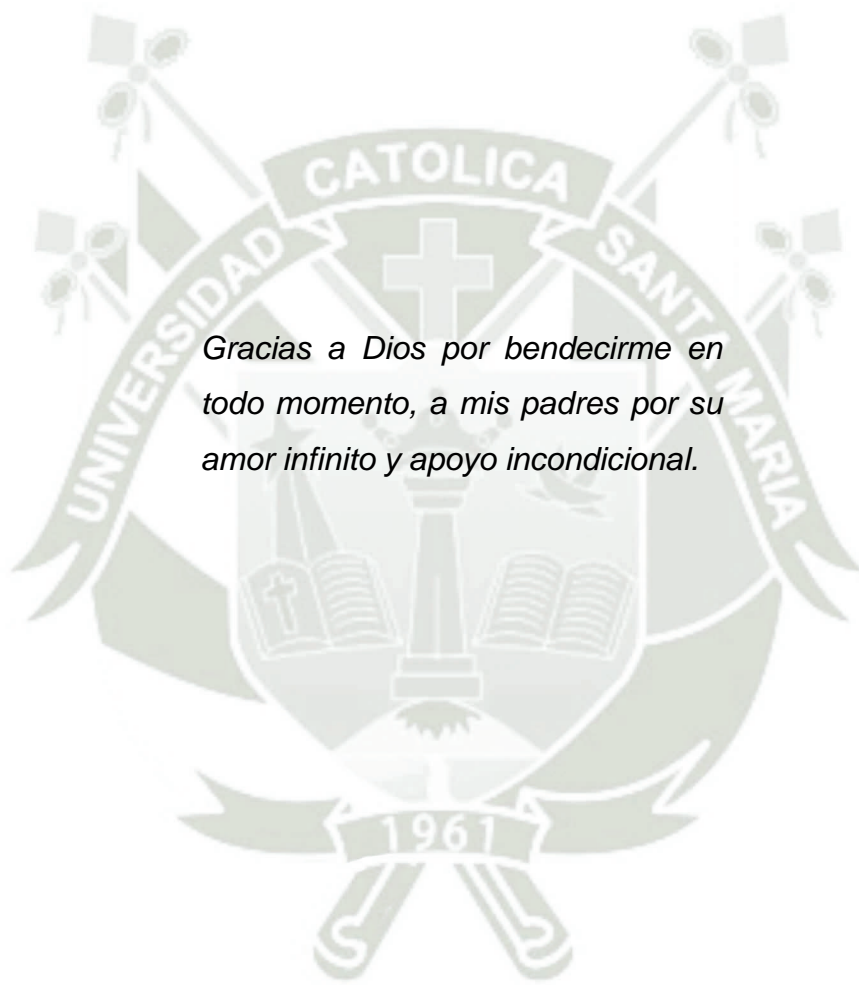
Excluir citas

Apagado

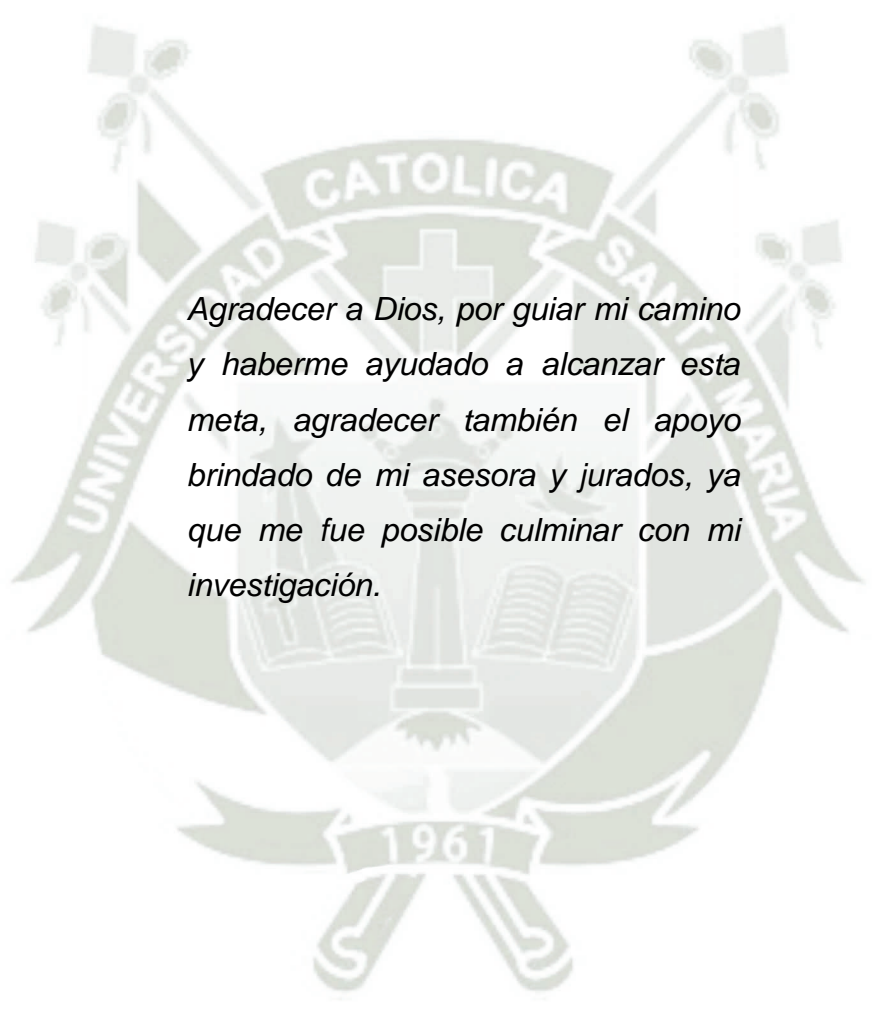
Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Apagado



*Gracias a Dios por bendecirme en
todo momento, a mis padres por su
amor infinito y apoyo incondicional.*



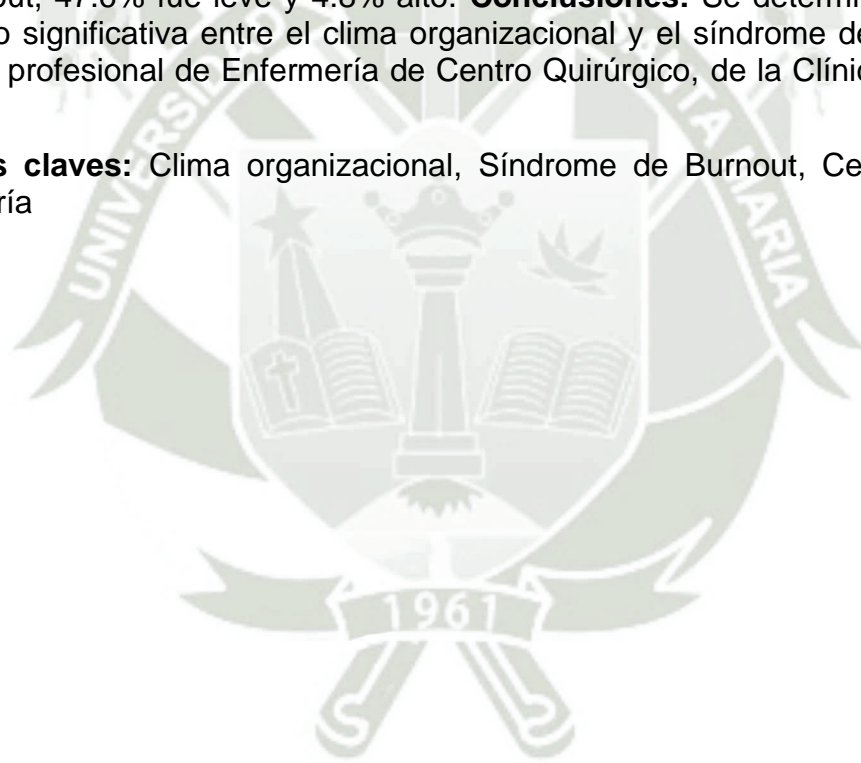
*Agradecer a Dios, por guiar mi camino
y haberme ayudado a alcanzar esta
meta, agradecer también el apoyo
brindado de mi asesora y jurados, ya
que me fue posible culminar con mi
investigación.*

RESUMEN

INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL SÍNDROME DE BURNOUT DEL PERSONAL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE CENTRO QUIRÚRGICO CLÍNICA SAN JUAN DE DIOS. AREQUIPA, 2023

El objetivo fue: Determinar la influencia del clima organizacional con el síndrome de Burnout en personal profesional de Enfermería de Centro Quirúrgico de la Clínica San Juan de Dios- Arequipa-2023. Metodología: Diseño descriptivo relacional, de campo y de corte transversal, como técnica se aplicó la entrevista, como instrumentos, el cuestionario de Clima organizacional y el inventario de Maslash a 21 enfermeras de Centro Quirúrgico. Resultados: En cuanto a los datos generales, 85.7% son adultos, 100% mujeres, 57.1% con contrato de inicio, 66.7% tiempo de servicio menor a 5 años y 66.7% con título de especialista. El clima organizacional en 52.4% es bueno, para 47.6% es regular, por otro lado, 47.6% tiene riesgo moderado de presentar síndrome de Burnout, 47.6% fue leve y 4.8% alto. **Conclusiones:** Se determina una relación baja y no significativa entre el clima organizacional y el síndrome de Burnout en el personal profesional de Enfermería de Centro Quirúrgico, de la Clínica San Juan de Dios.

Palabras claves: Clima organizacional, Síndrome de Burnout, Centro quirúrgico, Enfermería

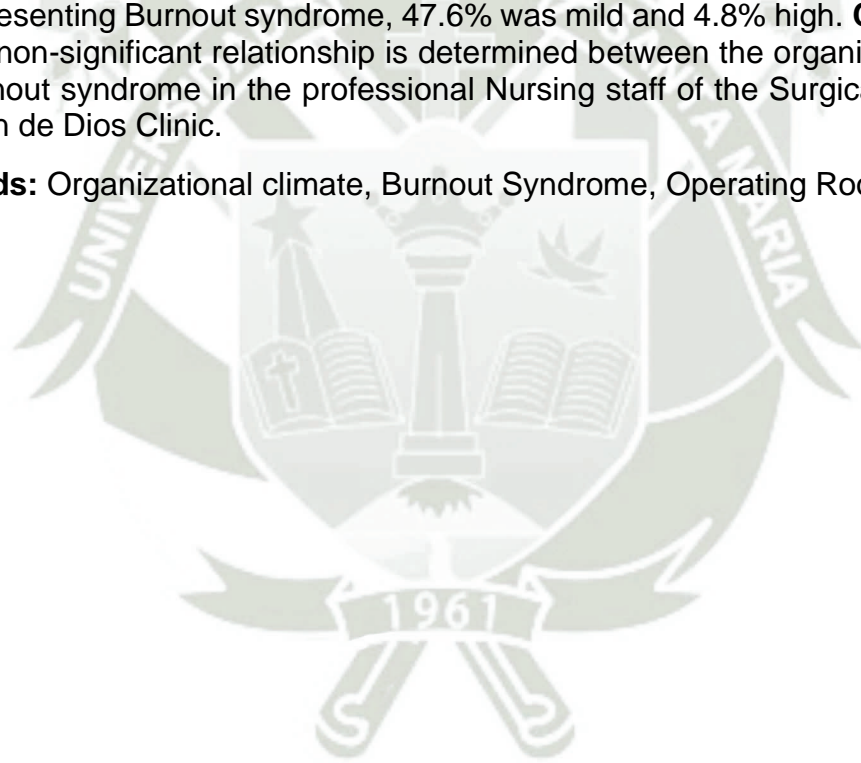


ABSTRACT

INFLUENCE OF THE ORGANIZATIONAL CLIMATE ON THE BURNOUT SYNDROME OF THE NURSING STAFF OF THE SAN JUAN DE DIOS CLINIC OPERATING ROOM. AREQUIPA, 2023

The objective was: To determine the influence of the organizational climate with the Burnout syndrome in professional Nursing personnel of the Operating Room of the San Juan de Dios Clinic- Arequipa-2023. Methodology: Study of relational, field and cross-sectional descriptive design, the interview was applied as a technique, the Organizational Climate questionnaire and the Maslach inventory were used as instruments to 21 nurses from the Surgical Center. Results: Regarding the general data, 85.7% are adults, 100% women, 57.1% with a start-up contract, 66.7% service time of less than 5 years and 66.7% with a specialist title. The organizational climate in 52.4% is good, for 47.6% it is regular, on the other hand, 47.6% have a moderate risk of presenting Burnout syndrome, 47.6% was mild and 4.8% high. **Conclusions:** A low and non-significant relationship is determined between the organizational climate and Burnout syndrome in the professional Nursing staff of the Surgical Center of the San Juan de Dios Clinic.

Keywords: Organizational climate, Burnout Syndrome, Operating Room, Nursing



INTRODUCCIÓN

El personal de salud, se encarga de proveer servicios a los usuarios y su desempeño es determinante para la institución, por tal motivo, los diversos aportes teóricos en la gestión empresarial, señalan que debe garantizarse un óptimo ambiente laboral para el trabajo digno. En el área de salud, los profesionales laboran en contacto directo con el sufrimiento y dolor de personas enfermas, esta situación se agudiza en los servicios críticos, como Centro Quirúrgico, dónde se atiende a pacientes en riesgo vital inminente.

El estrés laboral es un conjunto de reacciones fisiológicas orgánicas que experimenta el trabajador en respuesta a situaciones críticas en el ámbito laboral. Cuando el estímulo adverso es constante y la persona no logra afrontarlo, el estrés puede volverse crónico, su consecuencia inmediata será la presencia de agotamiento y cansancio emocional, que afectará además, su bienestar físico, mental y social, a este fenómeno se le identifica como síndrome de Burnout(1).

A nivel institucional, el Síndrome de Burnout es una problemática que afecta la productividad en los trabajadores; se evidencia absentismo, mal clima laboral, aumento de quejas de clientes y deterioro de la imagen institucional, por ende, la institución prestadora de servicios, deberá reforzar las estrategias para una mejor gestión del recurso humano. En salud, se precisa del fomento de tácticas que fortalezcan la capacidad de respuesta del trabajador sobre las altas demandas físicas y mentales, que representa una área crítica hospitalaria, por cual, se debe realizar la identificación del clima organizacional, este, es un indicador de gestión de calidad(2).

El síndrome de Burnout en el personal de Enfermería, afecta directamente en la provisión de su atención al paciente, el cual se otorga a través de cuidados especializados. La enfermera que labora en Centro Quirúrgico, presenta altas demandas laborales, tanto físicas como mentales, que requieren de una respuesta adaptiva y enfocada en la resolución efectiva de problemas. Pincheira F, Carrasco M (3) señalan que las condiciones laborales que ofrece la institución de salud pueden favorecer o afectar gravemente el bienestar del personal, así también, el estudio de Silva D, Mendez P, Arancibia D, Cortes F, et al(4), evidencia que el clima organizacional interviene con el bienestar mental del trabajador.

Al no contar con información local actual sobre la percepción del clima organizacional en el riesgo de presentar el síndrome de Burnout, en personal de salud que labora en instituciones privadas, es que se decide realizar el presente estudio, cuyo objetivo principal es: Determinar la influencia del clima organizacional con el síndrome de Burnout en personal profesional de Enfermería en Centro Quirúrgico de la Clínica San Juan de Dios- Arequipa.

El estudio se diseña bajo un modelo de tipo relacional, como técnica se aplicó la entrevista y se obtuvieron los datos por medio de dos instrumentos validados y confiables, por otro lado, el estudio se plantea en tres capítulos, el primero muestra el planteamiento teórico, el segundo los aspectos operativos y el tercero los resultados.



ÍNDICE

	Pág.
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN	
CAPITULO I PLANTEAMIENTO TEORICO	1
1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	2
1.1. Enunciado	2
1.2. Descripción del Problema.....	2
1.2.1. Campo, Área y Línea	2
1.2.2. Análisis u Operacionalización de las Variables.....	2
1.2.3. Interrogantes de la Investigación	3
1.2.4. Tipo y Nivel del Problema	4
1.3. Justificación del problema	4
2. OBJETIVOS.....	6
3. MARCO TEÓRICO	6
4. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS	22
5. HIPOTESIS.....	24
CAPITULO II PLANTEAMIENTO OPERACIONAL.....	25
1. TÉCNICA E INSTRUMENTO.....	26
1.1. Técnica.....	26
1.2. Instrumento:	26
2. CAMPO DE VERIFICACIÓN	27
2.1. Ubicación espacial.....	27
2.2. Ubicación Temporal.....	27

2.3. Unidades de estudio.....	27
2.3.1. Universo.....	27
2.3.2. Muestra.....	28
3. ESTRATEGIA DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	28
3.1. Organización	28
3.2. Recursos	29
3.2.1. Humanos	29
3.2.2. Materiales	29
3.2.3. Económicos	29
3.2.4. Institucionales.....	29
CAPITULO III RESULTADOS	30
CONCLUSIONES.....	63
RECOMENDACIONES	64
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	65
ANEXOS.....	72

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
TABLA 1	Edad del profesional enfermero 31
TABLA 2	Género del profesional enfermero 33
TABLA 3	Contrato laboral del profesional enfermero 35
TABLA 4	Tiempo de servicio del profesional enfermero 37
TABLA 5	Título de especialista del profesional enfermero 39
TABLA 6	Clima organizacional percibido por el profesional enfermero 41
TABLA 7	Clima organizacional según dimensión estructura 43
TABLA 8	Clima organizacional según dimensión autonomía 45
TABLA 9	Clima organizacional según dimensión relaciones interpersonales 47
TABLA 10	Clima organizacional según dimensión recompensa 49
TABLA 11	Clima organizacional según dimensión identidad 51
TABLA 12	Síndrome de Burnout en el profesional enfermero de Centro Quirúrgico 53
TABLA 13	Agotamiento emocional en el profesional enfermero de Centro Quirúrgico 55
TABLA 14	Despersonalización en el profesional enfermero de Centro Quirúrgico 57
TABLA 15	Realización personal en el profesional enfermero de Centro Quirúrgico 59
TABLA 16	Relación entre clima organizacional y Síndrome de Burnout 61

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Pág.

GRÁFICO 1	Edad del profesional enfermero	32
GRÁFICO 2	Género del profesional enfermero.....	34
GRÁFICO 3	Contrato laboral del profesional enfermero	36
GRÁFICO 4	Tiempo de servicio del profesional enfermero.....	38
GRÁFICO 5	Título de especialista del profesional enfermero	40
GRÁFICO 6	Clima organizacional percibido por el profesional enfermero..	42
GRÁFICO 7	Clima organizacional según dimensión estructura	44
GRÁFICO 8	Clima organizacional según dimensión autonomía	46
GRÁFICO 9	Clima organizacional según dimensión relaciones interpersonales	48
GRÁFICO 10	Clima organizacional según dimensión recompensa	50
GRÁFICO 11	Clima organizacional según dimensión identidad	52
GRÁFICO 12	Síndrome de burnout en el profesional enfermero de Centro Quirúrgico.....	54
GRÁFICO 13	Agotamiento emocional en el profesional enfermero de Centro Quirúrgico.....	56
GRÁFICO 14	Despersonalización en el profesional enfermero de Centro Quirúrgico.....	58
GRÁFICO 15	Realización personal en el profesional enfermero de Centro Quirúrgico.....	60
GRÁFICO 16	Relación entre clima organizacional y Síndrome de Burnout ..	62



1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Enunciado

Influencia del clima Organizacional en el Síndrome de Burnout del personal profesional de Enfermería de Centro Quirúrgico. Clínica San Juan de Dios. Arequipa, 2023

1.2. Descripción del Problema

1.2.1. Campo, Área y Línea

CAMPO : Ciencias de la salud

ÁREA : Enfermería en Centro Quirúrgico

LÍNEA : Salud mental

1.2.2. Análisis u Operacionalización de las Variables

El estudio presenta dos variables:

Independiente: Clima Organizacional

Dependiente: Síndrome de Burnout

DATOS SOCIODEMOGRAFICOS

1. Edad	<ul style="list-style-type: none"> • Menos de 29 años (joven) • 30 a 59 años(adulto) • Más de 60 años (adulto mayor)
2. Sexo	<ul style="list-style-type: none"> • Masculino • Femenino
3. Tipo de contrato	<ul style="list-style-type: none"> • Contrato de inicio o incremento • Contrato por suplencia • Contrato part time • Contrato por tiempo indeterminado
4. Tiempo de servicio	<ul style="list-style-type: none"> • Menos de 5 años • 6 a 10 años • Más de 11 años
5. Título de especialista	<ul style="list-style-type: none"> • Si • No

VARIABLE	INDICADORES	SUB INDICADORES
Variable Independiente: CLIMA ORGANIZACIONAL	1. Estructura organizativa	<ul style="list-style-type: none"> • Políticas y reglamentos • Funciones de acuerdo grupo ocupacional • Metas de la organización • Normativa de acuerdo a procedimientos institucionales
	2. Autonomía	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad de acuerdo a cargos • Iniciativa en funciones
	3. Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipo • Confianza • Solidaridad y compañerismo
	4. Recompensa	<ul style="list-style-type: none"> • Incentivos • Reconocimiento
	5. Identidad	<ul style="list-style-type: none"> • Logro objetivos • Satisfacción laboral
Variable Dependiente: SINDROME DE BURNOUT	1. Cansancio emocional	<ul style="list-style-type: none"> • Agotamiento • Fatiga • Frustración • Intolerancia
	2. Despersonalización	<ul style="list-style-type: none"> • Distanciamiento • empatía • Desinterés
	3. Realización personal	<ul style="list-style-type: none"> • Comprensión • Proactividad • Positivismo • Eficacia

1.2.3. Interrogantes de la Investigación

1. ¿Cómo se percibe el clima organizacional, según dimensiones, en el personal profesional de Enfermería de Centro Quirúrgico, de la Clínica San Juan de Dios?
2. ¿Presenta el síndrome de Burnout el personal profesional de Enfermería de Centro Quirúrgico de la Clínica San Juan de Dios?
3. ¿Influye el clima organizacional en la presencia de síndrome de Burnout en el personal profesional de Enfermería de Centro Quirúrgico, de la Clínica San Juan de Dios?

1.2.4. Tipo y Nivel del Problema

TIPO: De campo

NIVEL: Descriptivo- Relacional de corte transversal

1.3. Justificación del problema

La Organización Mundial de la Salud (OMS) señala que los trabajadores del sector salud, presentan altos niveles de estrés; puesto que, continuamente interactúan con personas en situación de dolor y sufrimiento, por lo cual, se incrementa la necesidad de respuesta de afrontamiento, ante las altas demandas físicas y mentales, así también, conviven con la limitación de recursos institucionales, lo cual provoca sentimientos de frustración y desesperanza (5).

En Perú, la evidencia científica ha descrito la problemática del clima organizacional en las instituciones de salud, así también, se identifica un preocupante incremento de las afectaciones a nivel de la salud mental de los

trabajadores, dónde prepondera como principal causa el estrés laboral (6,7). El estudio de Fernandez D, Revilla M, Kolevic L, Cabrejos I, et al, identifica que 76.3% de los profesionales de salud perciben deficiencias en el clima organizacional, así también, encuentran limitaciones respecto a la compensación por servicios (8).

El estudio es **pertinente**, dado que, se enfoca en los elevados y prolongados índices de estrés, que pueden provocar el síndrome de Burnout en el personal enfermero que labora en Centro Quirúrgico, al identificar una de las causas que podría agudizar la problemática, se podrán formular medidas estratégicas para la prevención de daños a la salud.

El estudio es **relevante científicamente**, dado que, contribuye con información a la ciencia de Enfermería, así también se evidencia, su aporte científico, que puede ser aplicado como fuente investigativa para el desarrollo de estudios y/o planes para la mejora continua a nivel institucional.

El estudio tiene **relevancia humana**, puesto que, se pretende identificar problemáticas que puedan afectar la salud del personal de Enfermería de Centro Quirúrgico, que día a día deben proveer una atención de calidad a pacientes, frecuentemente, críticos.

El estudio es **contemporáneo**, debido a que, es de tipo transversal y coyuntural para el año 2023, por otro lado, el estudio fundamenta su **relevancia social**, puesto que, permitirá entender la importancia de una adecuada salud emocional por parte del personal de salud para así poder brindar un trato humanizado y de calidad a los pacientes quirúrgicos.

El estudio se justifica en criterios de factibilidad y viabilidad, dado que, se cuenta con la autorización y recursos necesarios para el desarrollo de todas las etapas de investigación.

La **motivación** para la realización del presente es crecer profesionalmente, así también contribuir con la mejora del servicio de Centro Quirúrgico y obtener el título de Segunda Especialidad en: Centro Quirúrgico

2. OBJETIVOS

1. Describir cómo se percibe el clima organizacional, según dimensiones, en el personal profesional de Enfermería de Centro Quirúrgico, de la Clínica San Juan de Dios.
2. Identificar el síndrome de Burnout en el personal profesional de Enfermería de Centro Quirúrgico de la Clínica San Juan de Dios.
3. Establecer la influencia del clima organizacional en presencia de síndrome de Burnout en el personal profesional de Enfermería de Centro Quirúrgico, de la Clínica San Juan de Dios.

3. MARCO TEÓRICO

3.1. CLIMA ORGANIZACIONAL

3.1.1. Definición

De acuerdo al Ministerio de Salud (MINSA), el clima organizacional representa la percepción de los trabajadores de acuerdo aspectos estructurales, organizativos y normativos que realiza la institución con respecto a los servicios que brinda, así también resalta la influencia de una adecuada dirección por parte de los directivos de la institución en la promoción de relaciones interpersonales del equipo de trabajo (9).

El clima organizacional en Centro Quirúrgico, se identifica por medio de la percepción del personal de salud sobre el ambiente físico del hospital, el fomento de las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo y la concepción sobre la estructura normativa y organizativa que expresa la institución.

El clima organizacional, está referido a las condiciones y medio laboral, que se relaciona con el desempeño de funciones del trabajador de salud (10). Los factores económicos, estructurales, el organigrama, entre otros factores de organizacionales, repercutirán en el comportamiento de los trabajadores. En la gestión del recurso humano en salud, existen indicadores que pueden señalar criterios relacionados al desempeño del trabajador con respecto a las funciones realizadas en la institución, por el ejemplo en Centro Quirúrgico, se puede medir el nivel de ausentismo, nivel de accidentabilidad, eventos adversos ocurridos en la atención directa del paciente (preoperatorio, intraoperatorio y post operatorio), proporcionarán criterios para la evaluación de la mejora continua (2).

El establecimiento de un buen clima organizacional en Centro Quirúrgico, favorecerá el desempeño interpersonal del personal de salud en su capacidad de sociabilización, actitud positiva y satisfacción con las funciones realizadas, lo cual a su vez se relaciona directamente con la capacidad de brindar una atención de calidad con criterios de humanidad al paciente quirúrgico (1).

3.1.2. Tipos de Clima Organizacional

El clima organizacional está conformado por sistemas, las cuales responden a la capacidad de gestión de los recursos propios de la institución, a continuación se mencionan los principales tipos de clima organizacional, de acuerdo a lo expuesto por Chiavenato Idalberto y citado por Llerena I (11).

- **Autoritarismo explotador: Sistema I**

Este tipo de sistema representa la autocracia que ejerce la dirección con respecto a la dirección del recurso humano, dónde se evidencia una línea vertical en la toma de decisiones. Este tipo de clima es considerado como limitado en la gestión de la institución, puesto que evidencia una brecha entre la interrelación de las autoridades con respecto al equipo de trabajo, puesto que la relación se basa en falta de confianza y se media por condicionamientos de castigos o amonestaciones (11).

- **Autoritario: Sistema II – Autoritarismo paternalista**

Este tipo de clima organizacional, se encuentra representado por una dirección de tipo vertical, sin embargo coexiste un nivel de condescendencia por parte de las autoridades con respecto a los trabajadores, las decisiones se toman por parte de la dirección de la institución sin considerar las necesidades y participación de los trabajadores (10).

- **Participativo: Sistema III –Consultivo.**

Este tipo de sistema, considera una comunicación descendente, es decir las autoridades buscan conocer el pensamiento y necesidades de los empleados para la toma de decisiones. Las autoridades consideran un sistema de motivación antes de uno punitivo (2).

- **Participativo: Sistema IV –Participación en grupo**

Este tipo de sistema considera como eje importante para la gestión, la participación de sus empleados, la comunicación es de manera horizontal, es decir todos los integrantes de la institución tienen voz y voto en la toma de decisiones, de acuerdo a la evidencia en la práctica, se identifica a este sistema como el más beneficioso para la productividad de la institución, puesto que genera compromiso y satisfacción a los trabajadores, quienes presentarán una identidad laboral con los objetivos y valores de la empresa (2).

3.2.3. Características del clima organizacional

El ente rector en nuestro sistema de salud es el MINSA, quien vela por la garantía de calidad en todas las instituciones de salud peruanas. El MINSA considera al clima organizacional, como un factor desencadenante en la garantía de calidad de una institución, por tal motivo, señala que un adecuado clima organizacional influirá proporcionalmente en el compromiso y productividad del recurso humano en salud (9).

Un clima organizacional adecuado presenta una serie de características que además representan los beneficios de la misma:

- El clima organizacional puede variar después de una intervención, esto significa que se pueden hacer mejoras estructurales al sistema, lo cual representa su flexibilidad ante los cambios positivos.
- El clima organizacional está representado por actitudes, conductas, características, realidades sociológicas y culturales de los trabajadores de la institución.
- El clima organizacional está representado estructuralmente por la institución, sin embargo, es percibida a través de los sentidos y experiencia vivida por parte de los trabajadores.
- El clima organizacional afectará directamente en el comportamiento del trabajador, esto implicaría que debe presentar una estructura organizativa adecuada, un sistema de comunicación horizontal, un ambiente preparado para la dotación de recursos de acuerdo a los servicios que se ofertan y un sistema de gestión óptimo con respecto al recurso humano.

3.1.3. Dimensiones del clima organizacional

Las dimensiones del clima organizacional expresan las características definitorias del sistema, estas dimensiones varían de acuerdo a las concepciones presentadas por diferentes autores, el estudio toma el enfoque expuesto por Chiavenato I(12).

Estructura organizativa

La dirección es la cúpula de la estructura organizativa de la institución, algunas características que definen la capacidad de las autoridades en las instituciones de salud, es la capacidad de liderazgo, esta se representa por la habilidad de motivar, guiar y fomentar el compromiso de los demás trabajadores con respecto al logro de metas institucionales.

En el ámbito de la gestión en salud, se observan diferentes tipos en los estilos de liderazgo representados por las autoridades de salud, algunos de estos son el autoritarismo, estímulo y capacidad de integración (13).

En la dirección del recurso humano, se deberá aplicar el liderazgo, el cual implica habilidades participativas y comunicativas en la gestión del recurso. La

existencia de una comunicación vertical no garantiza la comprensión y compromiso de acciones por parte del trabajador, esta situación además, comprometería los logros que se desean alcanzar en la institución (9).

La comunicación que se entabla por parte de la dirección y los trabajadores deberá ser horizontal y asertiva, puesto que es importante conocer los aspectos de percepción por parte del trabajador, para que en la dirección se pueden establecer estrategias de mejora continua efectivas.

La gerencia en salud, debe implicar una gestión basada en liderazgo transformacional, que a su vez incluye el logro de objetivos por medio de la planificación estratégica.

Autonomía

Los recursos son medios, que dispone la empresa, sirven de fuente para la implementación de estrategias adecuadas respecto a problemática encontrada (9).

Los recursos pueden clasificarse como físicos, humanos, materiales, de infraestructura y económicos; cada uno de estos es una pieza clave para el logro de objetivos. La institución deberá realizar una planificación cada cierto tiempo, en la cual identifique la cantidad y/o cualidad de los recursos que precisa implementar en su gestión.

Relaciones interpersonales

Las relaciones interpersonales se basan en las características de interacción que establecen dos personas, cuando existen condiciones de respeto, cooperación y trabajo en equipo, el clima laboral será favorable para el desempeño de funciones en los trabajadores (14).

El establecimiento de relaciones interpersonales, estará mediado por el nivel de inteligencia emocional que presenta la persona, así también la institución debe favorecer el trabajo en equipo, dónde se evidencien aspectos de liderazgo y compromiso con los objetivos institucionales (15).

En el ámbito de salud, la atención del paciente se realiza por la actuación del equipo multidisciplinario, esto implica el desarrollo de habilidades blandas en cada integrante con el fin de realizar esfuerzos conjuntos para el logro de metas propuestas.

Retribución

El trabajador presenta necesidades personales, las cuáles son cubiertas por una retribución económica a cambio del trabajo realizado. Una de las motivaciones que influye en la satisfacción laboral, es el sueldo, el trabajador podrá realizar sus labores adecuadamente si se siente a gusto con la retribuciones que le brinda la empresa (1).

Otra forma de incentivar la motivación laboral, son las retribuciones emocionales y de filiación, estas corresponden a cartas de felicitación, bonificación por productividad, reconocimiento, etc (16).

El personal de salud, tal cual todos los trabajadores, precisa de acciones dadas por la empresa o superiores, que motiven el desarrollo de sus acciones, el reconocimiento por la labor desempeñada, puede incrementar el desempeño laboral. El tener un trabajo digno, es un derecho de todas las personas, el estado de un país debe garantizar leyes y normativas que protejan al poblador en el ámbito laboral, por lo cual la estabilidad, debe ser un aspecto garantizado en la contratación de servicios (15).

En nuestro país, para el sector salud, la contratación del recurso humano, puede realizarse por medio de hasta 4 tipos contratos (Nombrado, contratado a plazo indeterminado o determinado, contrato administrativo de servicios, contrato por honorarios). En el sector público, la situación laboral se caracteriza por los beneficios obtenidos en la contratación, sin embargo, aún coexiste la inestabilidad laboral, puesto que muchos de los contratos no ofrecen un tiempo de permanencia fijo, además se restringen beneficios laborales que pueden disminuir la calidad de vida del profesional.

Identidad

La institución de salud debe promover acciones que busquen el compromiso del trabajador de acuerdo a los valores de la empresa (2).

El sentimiento de pertenencia genera filiación en los trabajadores, quienes asumen una identidad organizativa, esta se verá reflejada en el desempeño de funciones ejercidas en la institución. Es importante que los trabajadores fortalezcan además el sentido de camaradería, cooperación y satisfacción, puesto que contribuirá en el vínculo de filiación a la institución.

Los valores son parte fundamental de la marca empresarial, estos deberán ser compartidos y promocionados para su asimilación en cada trabajador. En el concepto del clima organización, se hace mención a la cultura organizacional, esta definición implica un sistema de creencias y valores que asume el trabajador con respecto a su empresa (17).

Los valores pueden ser vistos como una normativa, puesto que expondrán el ser de la institución, esta condición permite que puedan ser incluidos en el proceso evaluativo del personal, así también constituyen parte del clima organizacional (18).

3.2. SÍNDROME DE BURNOUT

3.2.1. Definición

El estrés ha sido definido como un conjunto de reacciones fisiológicas orgánicas que experimenta la persona en respuesta ante situaciones adversas. La aparición del estrés obedece a causas relacionadas a un desequilibrio entre la capacidad de afrontamiento con las exigencias así como presiones del entorno más próximo; sin embargo cuando el estímulo adverso es muy frecuente y permanece en el tiempo, la persona puede experimentar un agotamiento que cursará con alteraciones a nivel funcional y orgánico(1).

Algunos factores de riesgo para la presencia de estrés laboral, descritos por la OIT están relacionadas a la características del puesto, desde un enfoque de tareas rutinarias, aburridas, falta de diversidad, tareas que producen aversión; de acuerdo al volumen y ritmo de trabajo, se incluye la sobrecarga laboral e inflexibilidad en plazos de entrega; con respecto a los horarios de trabajo, se describen horarios inflexible, jornadas laborales extenuantes; finalmente con respecto a la participación y control, la OIT identifica como peligrosas situaciones de falta de participación en la toma de decisiones así como falta de control en los aspectos laborales (12).

Un estado estrés crónico puede producir el síndrome de Burnout, el cual se evidencia por alteraciones físicas y mentales en la salud del trabajador; algunas de las características que pueden evidenciarse es el agotamiento físico y mental, despersonalización y fatiga emocional(19).

A nivel organización los efectos del síndrome de burnout en el personal, se evidencian con absentismo, mal clima laboral, aumento de quejas de clientes y deterioro de la imagen institucional.

Factores estresantes en Centro Quirúrgico

Centro Quirúrgico, es un servicio considerado como crítico para el riesgo en la salud de los trabajadores, por la presencia de factores mecánicos, físicos, químicos, psicológicos y biológicos(20). De acuerdo a la Resolución Ministerial N° 448-2020-MINSA(21) y Ley N°29783 (Ley de seguridad y salud en el trabajo) los puestos laborales dónde se presenta un muy alto riesgo de exposición, son aquellos donde el trabajador se encuentra expuesto a aerosoles y contacto directo a fluidos corporales.

El quirófano es un ambiente hospitalario dónde se realizan intervenciones quirúrgicas a pacientes que pueden representar un alto riesgo de infección biológica para el personal. El contacto con fluidos corporales, es inminente, puesto que, para realizar los procedimientos propios de la técnica quirúrgica, se manipula sangre, saliva, orina y hasta heces(22).

El personal de salud desarrolla competencias para una atención especializada y oportuna, así también el personal de Enfermería, debe tener competencias cognitivas, procedimentales y actitudinales, que le permitan brindar un cuidado integral y especializado, al paciente, durante las fases prequirúrgica, perioperatoria y postoperatoria(23).

Las demandas físicas y psicológicas son mayores para el personal enfermero de sala de operaciones, puesto que, deberá atender óptimamente al paciente, así también, deberá aplicar su conocimiento y práctica para prevenir posibles accidentes laborales, que pudieran afectar su propia vida(24).

De acuerdo al MINSA(25), las salas de operaciones pueden clasificarse de acuerdo a la especialización de la cirugía. Los quirófanos de clase A son aquellos dónde se requiere de alta tecnología médica, aquí se realizan intervenciones quirúrgicas para trasplantes de órganos y que requieren de cirugía extracorpórea. En los quirófanos de clase B, se realizarán cirugía mayor, finalmente los quirófanos de clase C, son aquellos dónde se realiza cirugía menor ambulatoria y sala de partos.

3.2.2. Características del Síndrome de Burnout

Las condiciones laborales tienen un impacto significativo en la salud de los trabajadores y, por lo tanto, en la calidad del servicio que brindan las organizaciones. Las condiciones laborales están directamente relacionadas con la tasa de accidentes, la morbilidad y el absentismo de los trabajadores. Los riesgos del entorno laboral también están asociados con las actitudes que los trabajadores desarrollan hacia los usuarios y el servicio que brindan.

3.2.3. Dimensiones del Síndrome de Burnout

1. Cansancio emocional

También conocido como agotamiento, se manifiesta por fatiga, frustración e intolerancia, la cual puede ser observada a través del trato directo al paciente o en las interrelaciones con colegas del equipo de trabajo(26).

2. Despersonalización

Entendida como el distanciamiento o desinterés que muestra el profesional respecto a sus tareas y funciones, la persona cursa con falta de empatía ante sus colegas, pacientes y familiares(27).

3. Realización personal

El personal de salud con Burnout, no puede realizar sus actividades laborales con eficacia, suele evidenciar distracción y problemas para la comprensión de tareas, por otro lado, muestra baja capacidad para la espontaneidad y pierde proactividad(1).

3.2.4. Fases del síndrome de Burnout

- **Fase inicial, de entusiasmo**

Al comenzar un nuevo trabajo, se siente entusiasmo, energía y se tienen expectativas positivas, aún no se considera un exceso el número de horas extras que se puedan laborar.

- **Fase de estancamiento**

Cuando las expectativas profesionales no se cumplen, los trabajadores comienzan a valorar las contraprestaciones del trabajo y se dan cuenta de que la relación entre el esfuerzo y la recompensa no es equilibrada.

Este desequilibrio entre las demandas y los recursos puede causar estrés psicosocial, lo que hace que el trabajador se sienta incapaz de dar una respuesta eficaz.

- **Fase de frustración**

La tercera fase del síndrome de burnout se caracteriza por la presencia de frustración, desilusión o desmoralización en el individuo. Durante esta fase, el trabajo carece de sentido y cualquier cosa puede irritar y provocar conflictos en el grupo de trabajo. Además, pueden aparecer problemas emocionales, fisiológicos y conductuales, lo que puede afectar la salud del trabajador.

- **Fase de apatía**

En la cuarta fase del síndrome de burnout, se producen una serie de cambios actitudinales y conductuales, como la tendencia a tratar a los clientes de forma distanciada y mecánica, la anteposición cínica de la satisfacción de las propias necesidades al mejor servicio al cliente y un afrontamiento defensivo-evitativo de las tareas estresantes y de retirada personal. Estos mecanismos de defensa son utilizados por los individuos.

- **Fase de quemado**

Se caracteriza por un colapso emocional y cognitivo, colapso emocional y cognitivo, principalmente, con graves efectos en la salud. Además, puede obligar al empleado a dejar el empleo y llevarlo a una vida profesional infeliz y frustrada.

3.2.5. Factores que influyen en el Síndrome de Burnout

A nivel de la organización:

- Estructura de la organización extremadamente jerárquica y rígida

- Falta de apoyo instrumental de la organización
- Falta de participación de los empleados
- La falta de coordinación entre las unidades de servicios

A nivel de roles y funciones:

- Sobrecarga de trabajo
- Incongruencia entre responsabilidad y autonomía
- Ambigüedad en el rol
- Carga emocional excesiva

Relaciones interpersonales

- Trato con usuarios difíciles o problemáticos
- Relaciones conflictivas con clientes o colegas
- Negativa dinámica de trabajo

3.2.6. Medidas de prevención en el Síndrome de Burnout

Para prevenir la ocurrencia de Burnout en los trabajadores de salud, se deberán implementar medidas estratégicas en la salud física y mental a nivel de la organización y de los trabajadores.

A nivel del personal se debe fomentar:

- Mejorar la autoestima
- Fomentar las habilidades sociales
- Motivación

A nivel de la organización:

- Cambios tecnológicos que ayuden en las tareas de los trabajadores
- Implementación de un mejor clima organizacional
- Cambios eficaces en los roles y funciones

3.2.7. Influencia del Burnout en el enfermero de Centro Quirúrgico

Enfermería es una profesión cuya función se encuentra en las acciones a favor de la promoción de salud, prevención de la enfermedad, atención en la

recuperación y rehabilitación del paciente, en todos los ciclos de vida. Es una característica de esta profesión la frecuencia y permanencia del contacto directo con el paciente, puesto que su propósito es brindar cuidados integrales que satisfagan las necesidades que presenta el paciente.

De estudios presentados como Mamani A, Obando R, Uribe A, et al (41), se identifica que los profesionales que se encuentran en mayor contacto con personas, suelen presentar un mayor grado de estrés, a diferencia de otras profesiones que no tienen que lidiar constantemente con la interacción con clientes.

Existen algunos factores de riesgo para la presencia de estrés en el ámbito laboral, estos están relacionados con el grado de responsabilidad frente al cargo o labor, conflicto o ambigüedad en roles asignados, clima organizacional, contacto con pacientes, sobrecarga laboral, clima laboral y ambiente físico o de infraestructura en la cual se realizan las actividades profesionales (41).

La evidencia científica señala que el burnout tiene un impacto negativo en la salud física, mental y social de la persona, que puede ir acompañado de síntoma de depresión. El profesional enfermero del centro quirúrgico, pueden evidenciar cansancio para levantarse, a pesar de descansar sus horas completas, dolores de cabeza, absentismo, mal humor y desmotivación, estos aspectos afectarán la calidad de trabajo, lo cual impacta negativamente el cuidado humanizado y de la calidad al paciente.

3.2.8. Resiliencia en el personal enfermero de Centro Quirúrgico

La resiliencia son competencias o capacidades de las personas, que permiten un funcionamiento positivo ante la adversidad. La teoría de la resiliencia tiene sus raíces en el estudio de la adversidad y el interés en cómo las experiencias adversas de la vida impactan negativamente en las personas(28).

Los procesos de resiliencia o recursos de protección, que permiten a las personas lograr resultados mejores de los esperados frente a la adversidad, pueden ser individuales, estos procesos incluyen la inteligencia emocional,

presencia de habilidades para resolver problemas, regulación emocional, motivación para triunfar, fe y esperanza (29). Por otro lado, también repercute en las capacidades de resiliencia, las relaciones familiares en la primera infancia, dado que, son factores mediadores importantes frente o tras la adversidad(30).

Las relaciones son parte de un conjunto más grande llamado ambiente social. La resiliencia se basa en el concepto fundamental del trabajo social de la persona en el entorno, para construir una imagen más holística de los procesos de resiliencia, los procesos de resiliencia se encuentran no solo en el individuo o en el entorno, sino en la forma en que estos realizan transacciones. Por ejemplo, si bien las relaciones son fundamentales para los procesos de resiliencia, fomentar las relaciones positivas requiere que las personas desarrollen un conjunto de habilidades sociales para obtener respuestas útiles y de apoyo de los demás, y para que otros (como la familia) desarrollen una comprensión de estos individuos y de los demás. desafíos que enfrentan y la voluntad de comprometerse con ellos.

Los individuos resilientes son descritos como aquellos que no solo sobreviven, sino que también prosperan después de períodos de estrés o adversidad. En Centro Quirúrgico, un individuo resiliente puede ser considerado aquel que prospera a pesar de los desafíos asociados con trabajar en un ambiente de trabajo muy estresante o, a veces, hostil(31).

Los niveles de adversidad son percibidos de manera diferente por cada individuo, en función de sus experiencias previas (o falta de experiencia) y habilidades de afrontamiento actuales. La experiencia de enfermeras perioperatorias, pueden considerar múltiples factores estresantes en el lugar de trabajo de forma regular. Estos factores estresantes pueden incluir cambios de última hora en el trabajo u horario, interacciones ásperas con colegas, muertes de pacientes, demanda alta de atención de los pacientes, complicaciones perioperatorias y presión para el desempeño de las funciones(31).

Los factores estresantes adicionales están relacionados con la cultura del entorno del equipo de quirófano, donde la jerarquía puede basarse en roles y niveles de conocimiento. Esta estructura, puede hacer que las enfermeras nuevas, teman ser incompetentes, especialmente para aquellos que carecen de confianza en sus habilidades. Este miedo puede crear más estrés e intimidación, interfiriendo con el proceso de aprendizaje y contribuyendo a la falta de satisfacción laboral(31).

Las medidas que deben realizarse en la gestión del recurso humano en Centro Quirúrgico para incrementar la resiliencia, parten del refuerzo en la importancia de la autorreflexión y el desarrollo intencional, puesto que, como se menciona anteriormente, los factores protectores pueden clasificarse como intrínsecos (características personales) o extrínsecas (sociales e influencias medioambientales).

Las intervenciones para aumentar los factores de protección de un individuo pueden incluir programas de educación formal (p. ej., orientación) o esfuerzos informales como la tutoría o la reflexión personal.

Estas intervenciones deben ser intencionales y continuas para reforzar el crecimiento y desarrollo de la resiliencia personal. Los líderes (jefas y/o coordinadores), así como educadores de Enfermería (docentes), pueden ayudar a las enfermeras en el desarrollo de la resiliencia, a través de esfuerzos estratégicos destinados a mejorar los factores protectores específicos que las enfermeras han identificado, a través de la autoevaluación y la reflexión(15).

3.3.ROL DE LA ENFERMERA DE CENTRO QUIRÚRGICO EN EL AUTOCUIDADO DE LA SALUD MENTAL

Las prácticas de autocuidado en salud mental, son referidas a la capacidad que presenta la persona de mantener un bienestar mental, así también prevenir daños a su salud mental; estas acciones se desarrollan por decisión propia, en

la cual la persona entiende que factores son de riesgo y conoce que intervenciones realizar para conservar su salud mental(32).

El personal de salud es instruido sobre conceptos básicos de salud mental, sin embargo, ante la alta demanda laboral que presenta, así como el ser partícipe de constantes experiencias de sufrimiento y dolor por parte de los pacientes o familiares, son factores que muchas veces limita una adecuada respuesta emocional (33).

La alta demanda mental que presentan los trabajadores de salud, precisa de un mejor manejo de las medidas de autocuidado en salud mental, por tal motivo las instituciones de salud deben favorecer, motivar y fortalecer, acciones que vayan en favor de la conservación de la salud mental de los trabajadores (34).

Algunas actividades que favorecen el bienestar mental son:

- Reconocimiento y aceptación de sí mismo: El autoconocimiento y regulación de las emociones favorecerán a una mejor expresión de las mismas ante situaciones críticas (16).
- Valoración y confianza en sí mismo y los demás: La autoestima es una característica importante para el fortalecimiento de la salud mental, puesto que genera una situación de identidad personal, dónde se conocen las fortalezas y limitaciones.
- Expresión, autoconocimiento y control de emociones: El conocer la respuesta emocional, identificar aspectos negativos y propiciar los positivos, generan un mejor control de las emociones y por ende una adecuada expresión de los mismos; esta situación fortalecerá las relaciones interpersonales.
- Manejo de estrés: El estrés es la respuesta ante una alta demanda ambiental frente la capacidad de respuesta por parte de la persona; el manejo de estrés, responde al afrontamiento frente a situaciones críticas para la persona (35).

- Propósito de vida: El propósito de vida es el establecimiento de objetivos o metas que buscan la realización del ser, estas se encuentran definidas de acuerdo a los propósitos que busca alcanzar cada persona.

4. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

4.1. A nivel internacional

MI Soo K, Dong Soo S, et al. **The Influence of Compassion Fatigue, Compassion Satisfaction and Nursing Organizational Culture on Burnout in Integrated Nursing Care Units Nurses** (Corea, 2021) el estudio evidenció que el burnout fue significativamente diferente según la intención de rotación, la satisfacción laboral, el estado de salud. El agotamiento mostró una correlación positiva con la fatiga por compasión y una correlación negativa con la satisfacción por compasión y la cultura orientada a las relaciones. El análisis de regresión reveló que la fatiga por compasión, la satisfacción por compasión, la cultura orientada a las relaciones y la edad eran variables significativas que afectaban el agotamiento, y cuanto menor era la edad, mayor era el agotamiento(36).

Leong K, Fong P, Kuok C, et al. **Cross-Sectional Association and Influencing Factors of Job Satisfaction and Burnout Among Nurses in Macao** (Corea, 2022). El estudio concluye que la edad, nivel educativo, ingreso mensual, tipo de organización laboral y rol se asociaron con la satisfacción laboral. Mientras que el estado civil se asociada con el burnout. Las oportunidades de desarrollo profesional y el falta de apoyo para el cuidado de los niños fueron las principales razones de la insatisfacción laboral (37).

4.2. A nivel nacional

Calderon G, Rivas L. **Factores laborales y nivel de estrés en enfermeras de centro quirúrgico. (Lima, 2022).** El estudio concluye el 52% de factores laborales encontrados en personal con estrés fueron los ambientales, como la temperatura, organizativos como la sobrecarga laboral, finalmente el 64% identifica un clima organizacional poco saludable(38).

Suclupe N, Tirado M, Muro T. **Síndrome de burnout y calidad de vida profesional en enfermeras de Centro Quirúrgico (Lima, 2021).** El estudio muestra que 57% presentó niveles bajo de burnout y su calidad de vida fue bueno, al análisis inferencial, se comprobó que no hay relación entre el burnout y la calidad de vida.(39).

4.3. A nivel local

Perez J, Mojonero J, Rosas M. **Síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Regional III Honorio Delgado Arequipa 2021.** El estudio concluye que 48.8% de las enfermeras presentó un nivel medio de Burnout, 50% presenta un nivel regular de desempeño laboral, se determina que hay relación entre las dos variables(40).

Mamani J. **Clima organizacional y cultura de seguridad del paciente en el personal de enfermería del servicio de cirugía H.H.D. Arequipa – 2020.** El estudio evidencia que 82% del personal percibió un regular clima organizacional, 83.6% tiene una regular cultura de seguridad, se determina que hay relación significativa entre las variables(41).

5. HIPOTESIS

Dado que el clima organizacional es el conjunto de percepciones que tiene el trabajador sobre la institución, como ambiente físico, relaciones interpersonales y estructura normativa-organizativa, y el síndrome de Burnout es la manifestación física y emocional de la cronicidad del estrés laboral.

Es probable que el clima organizacional influya en la presencia de síndrome de Burnout en el personal profesional de Enfermería de Centro Quirúrgico, de la Clínica San Juan de Dios.





CAPITULO II
PLANTEAMIENTO OPERACIONAL

1. TÉCNICA E INSTRUMENTO

1.1. Técnica

Para la variable independiente se aplicó la entrevista

Para la variable dependiente, se aplicó la entrevista

1.2. Instrumento:

Para la variable independiente: Clima Organizacional, se usó el cuestionario de Clima organizacional, el cual, fue realizado por Gonzalez K, la autora mencionada, realizó la validación del instrumento por medio del juicio de 3 expertos del área y evidenció su confiabilidad con alfa de Cronbach de 0.95 (42).

El instrumento estuvo conformado por 26 ítems, divididos en cinco dimensiones: Estructura (5 ítems), Autonomía (4 ítems), Relaciones Interpersonales (7 ítems), Recompensa (5 ítems) e Identidad (5 ítems).

La puntuación se realiza de acuerdo a escala tipo Likert: Nunca (1), Casi Nunca (2), Algunas veces (3), Casi Siempre (4) y Siempre (5); la puntuación general corresponde a:

- Malo (26 a 60),
- Regular (61 a 95)
- Bueno (96a 130)

Para la variable dependiente: Síndrome de Burnout, se usó el inventario de Maslach, el cual fue elaborado por Maslach S, citado en Lima J, et al (43), el instrumento fue validado para población peruana por medio del estudio Llaja, Sarriá y García, citado en el trabajo de Santivañez A(44), el instrumento muestra una alta confiabilidad expresada por alfa de Cronbach de 0.9.

El instrumento presenta 22 de ítems, distribuidos en 3 dimensiones: Despersonalización; Cansancio Emocional y Realización personal en el trabajo (45).

Puntuación:

- Agotamiento Emocional: bajo ≤ 18 , medio: 19-26 y alto ≥ 27 .
- Despersonalización: baja ≤ 5 , media: 6-9 y alta ≥ 10 .
- Realización personal: baja ≤ 33 , media: 34-39 y alta ≥ 40

2. CAMPO DE VERIFICACIÓN

2.1. Ubicación espacial

El estudio fue realizado en el Servicio de Centro Quirúrgico de la Clínica San Juan de Dios de Arequipa, la cual se ubicada en la avenida Ejército 1020, distrito de Cayma, en la Ciudad de Arequipa.

2.2. Ubicación Temporal

La investigación es coyuntural para el año 2023, se realizó desde diciembre 2022 a enero 2023

2.3. Unidad de estudio

Las unidades de estudio estuvieron conformadas por todo el personal profesional de Enfermería en Centro Quirúrgico

2.3.1. Universo

El universo estuvo conformado por un total de 21 enfermeras

2.3.2. Muestra

No se precisa de muestra, dado que, se considera a todo el universo

Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de Inclusión

- Enfermeras que acepten participar del estudio
- Enfermeras bajo cualquier tipo de contrato y/o tiempo de servicio

Criterios de exclusión

- Personal de salud que no sea de enfermería
- Enfermeras que no deseen participar del estudio

3. ESTRATEGIA DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.1. Organización

- Proyecto. El proyecto de investigación fue presentado a la Facultad de Enfermería. En coordinación con el jurado y la asesora de tesis, se realizaron las observaciones pertinentes, para luego presentarlo a la dirección de la Clínica
- Ejecución del estudio: Previa aprobación del proyecto de investigación, se solicitó la carta de presentación por la Decana de la Facultad de Enfermería, luego se procedió a gestionar la autorización de la dirección de la Clínica, así también, se solicitaron los permisos en las jefaturas de Centro Quirúrgico.

Para la aplicación de los instrumentos, primero se explicaron los objetivos del mismo y se procedió a la firma del consentimiento informado, luego se

entregaron los cuestionarios para que sean auto llenados por cada personal

- Análisis de datos: A través de una matriz de datos, se incluyó la información recolectada, luego se procedió a su análisis por medio del programa estadístico SPSS
- Presentación de datos: Los resultados fueron presentados por medio de tablas y gráficos, para la comprobación de la hipótesis se aplicó la prueba de correlación
- Informe final: El informe final fue presentado a la asesora y jurado dictaminador, para luego proceder con la fase de sustentación

3.2. Recursos

3.2.1. Humanos

- Investigadora
- Asesora de tesis

3.2.2. Materiales

- Material de escritorio
- Ficha de datos, cuestionarios
- Computadora con programas de procesamiento de texto y base de datos

3.2.3. Económicos

Autofinanciado

3.2.4. Institucionales

Se utilizaron las instalaciones del servicio de Centro Quirúrgico de la Clínica San Juan de Dios



TABLA 1
EDAD DEL PROFESIONAL ENFERMERO

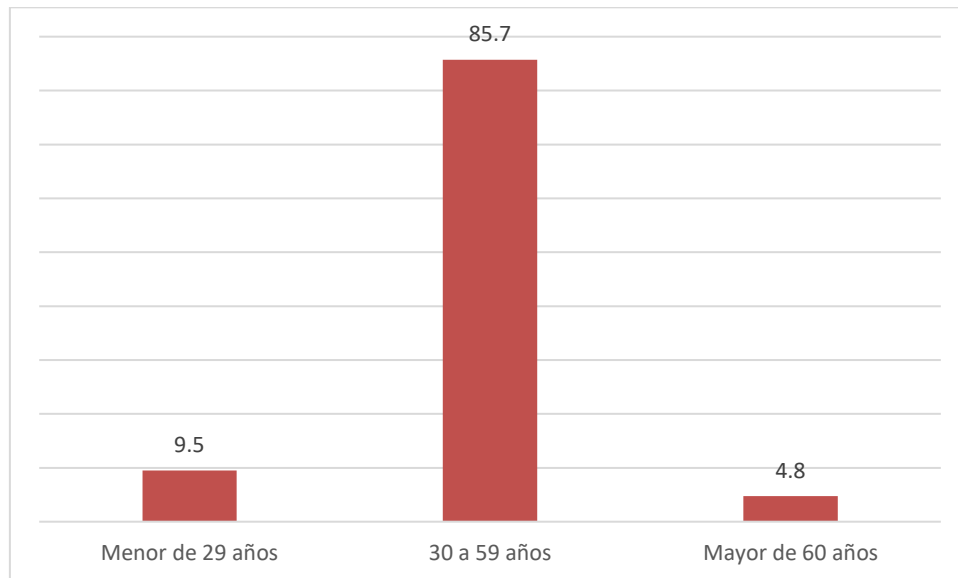
Edad	N°	%
Menor de 29 años	2	9.5
30 a 59 años	18	85.7
Mayor de 60 años	1	4.8
Total	21	100.0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla se observa que el 85.7% de los profesionales enfermeros de Centro Quirúrgico tienen de 30 a 59 años, el 9.5% son menores de 29 años y 4.8% son mayores de 60 años.

Se deduce que, la mayoría de las enfermeras de Centro Quirúrgico se encuentran en la etapa de vida adulta(46), una minoría son jóvenes y adultas mayores.

GRÁFICO 1
EDAD DEL PROFESIONAL ENFERMERO



Fuente: Elaboración propia



TABLA 2
GÉNERO DEL PROFESIONAL ENFERMERO

Género	N°	%
Masculino	0	0.0
Femenino	21	100.0
Total	21	100.0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla se evidencia que, el 100% de las enfermeras de Centro Quirúrgico, son mujeres.

Se deduce que el total de las enfermeras son mujeres.

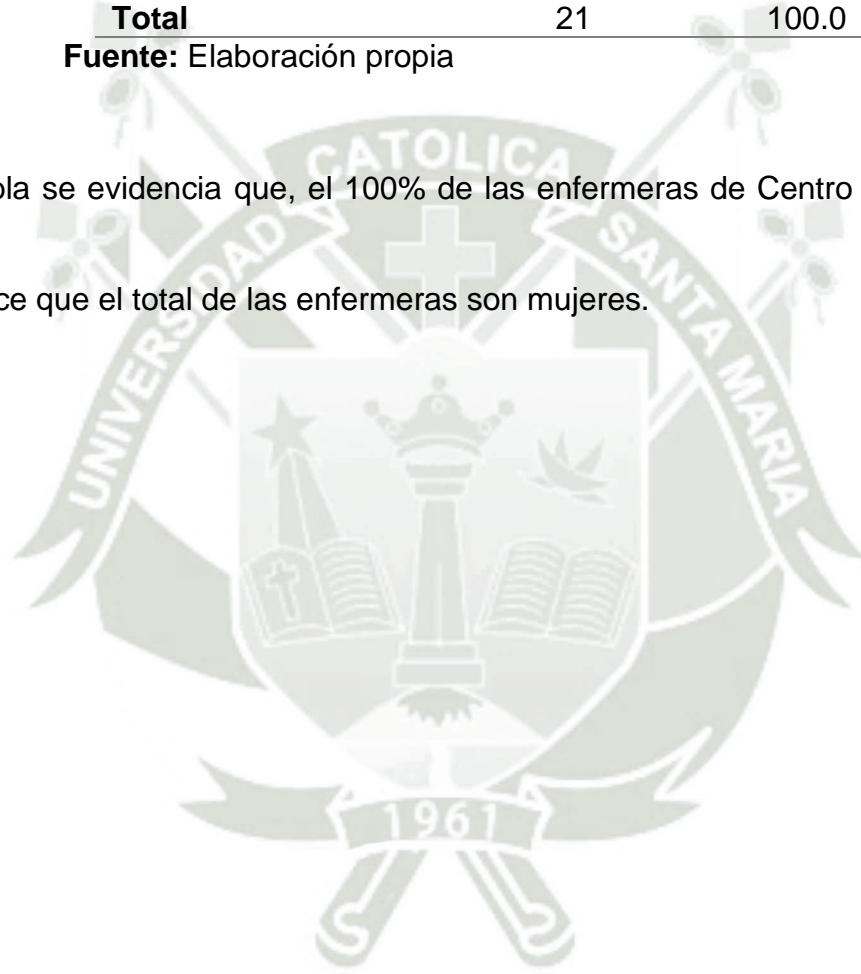
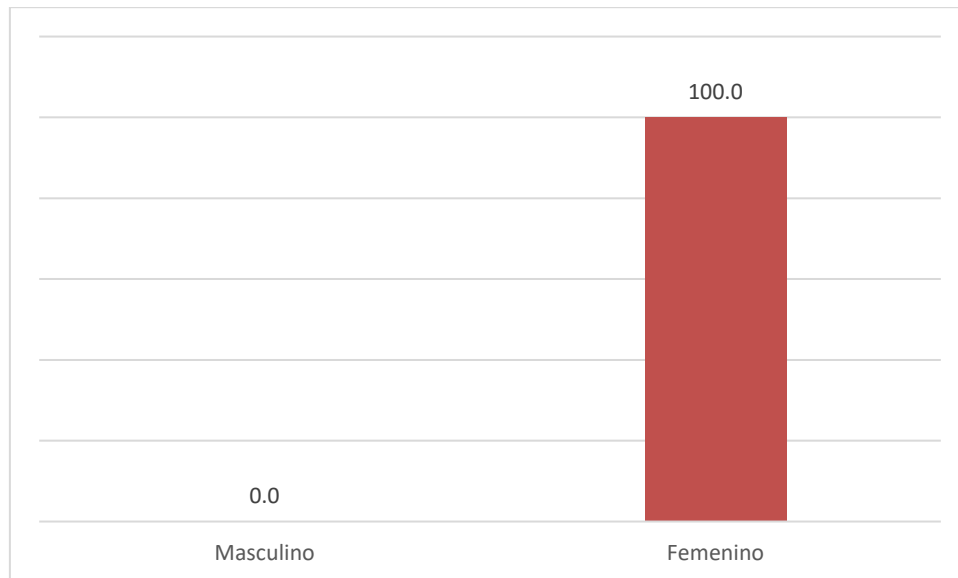


GRÁFICO 2 GÉNERO DEL PROFESIONAL ENFERMERO



Fuente: Elaboración propia



TABLA 3
CONTRATO LABORAL DEL PROFESIONAL ENFERMERO

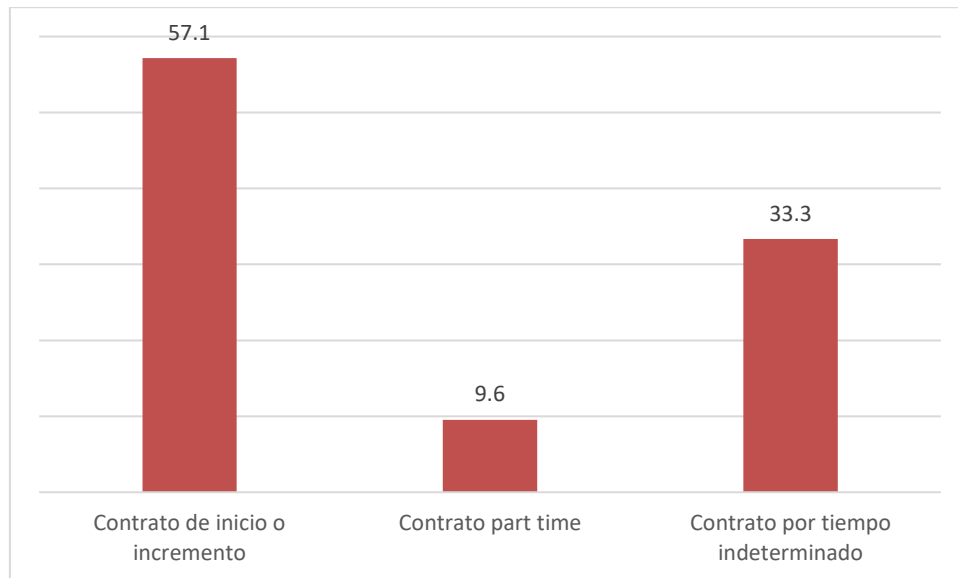
Contrato laboral	N°	%
Contrato de inicio o incremento	12	57.1
Contrato part time	2	9.6
Contrato por tiempo indeterminado	7	33.3
Total	21	100.0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla se identifica que, 57.1% de las enfermeras de Centro Quirúrgico tienen un contrato de inicio o incremento, 33.3% son contratadas por tiempo indeterminado y sólo 9.6% tienen un contrato a tiempo parcial.

Se deduce que, más de la mitad de las enfermeras de Centro Quirúrgico, recién inician sus contratos laborales, mientras que más de la cuarta parte cuentan con un contrato más estable.

GRÁFICO 3
CONTRATO LABORAL DEL PROFESIONAL ENFERMERO



Fuente: Elaboración propia



TABLA 4
TIEMPO DE SERVICIO DEL PROFESIONAL ENFERMERO

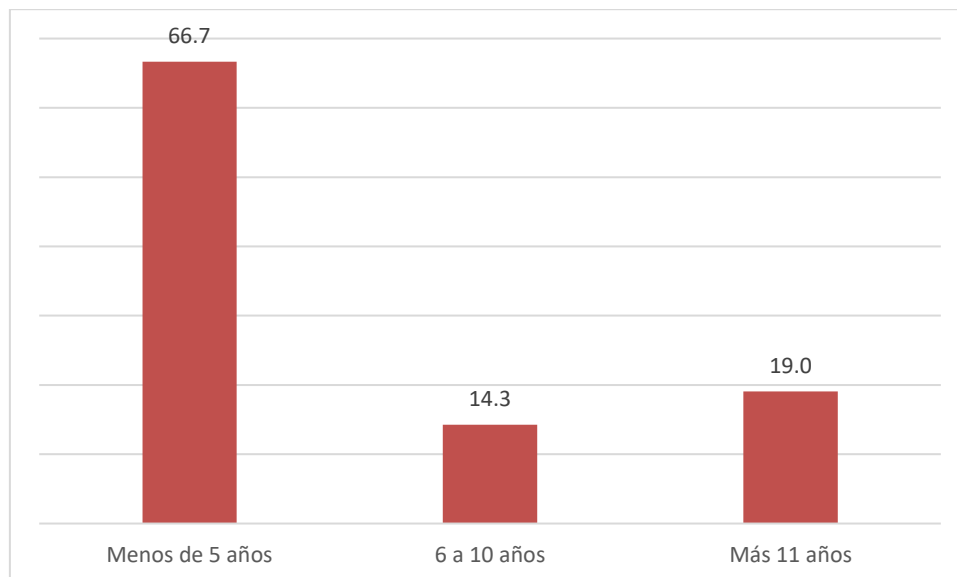
Tiempo	N°	%
Menos de 5 años	14	66.7
6 a 10 años	3	14.3
Más 11 años	4	19.0
Total	21	100.0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla se observa que, 66.7% de las enfermeras de Centro Quirúrgico, tienen menos de 5 años de experiencia profesional, 19% tienen más de 11 años y 14.3% de 6 a 10 años.

Se concluye que, más de la mitad de las enfermeras de Centro Quirúrgico, cuentan con experiencia menor a 5 años.

GRÁFICO 4
TIEMPO DE SERVICIO DEL PROFESIONAL ENFERMERO



Fuente: Elaboración propia

TABLA 5
TÍTULO DE ESPECIALISTA DEL PROFESIONAL ENFERMERO

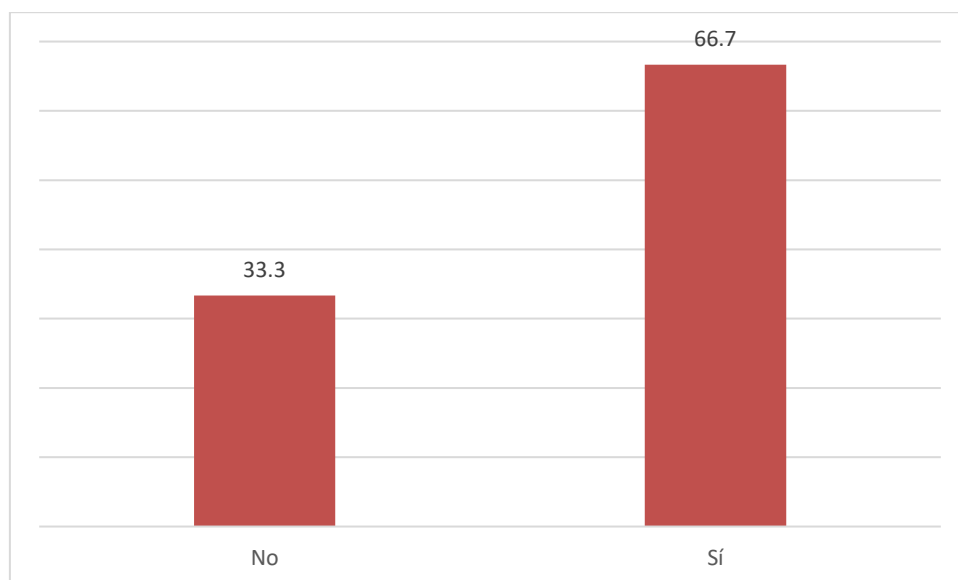
Especialidad	N°	%
No	7	33.3
Sí	14	66.7
Total	21	100.0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla se aprecia que, 66.7% de las enfermeras de Centro Quirúrgico cuentan con especialidad, sin embargo, 33.3% no cuentan con el título de especialistas.

Se deduce que, más de la mitad de las enfermeras de Centro Quirúrgico son especialistas.

GRÁFICO 5
TÍTULO DE ESPECIALISTA DEL PROFESIONAL ENFERMERO



Fuente: Elaboración propia



TABLA 6
CLIMA ORGANIZACIONAL PERCIBIDO POR EL PROFESIONAL ENFERMERO

Clima Organizacional	N°	%
Malo	0	0.0
Regular	10	47.6
Bueno	11	52.4
Total	21	100.0

Fuente: Instrumento aplicado por la investigadora

En la tabla se identifica que 52.4% de las enfermeras de Centro Quirúrgico, perciben el clima organizacional como bueno, por otro lado, 47.6% indican que es regular.

Se deduce que, la mayoría de las enfermeras de Centro Quirúrgico, perciben un buen clima organizacional.

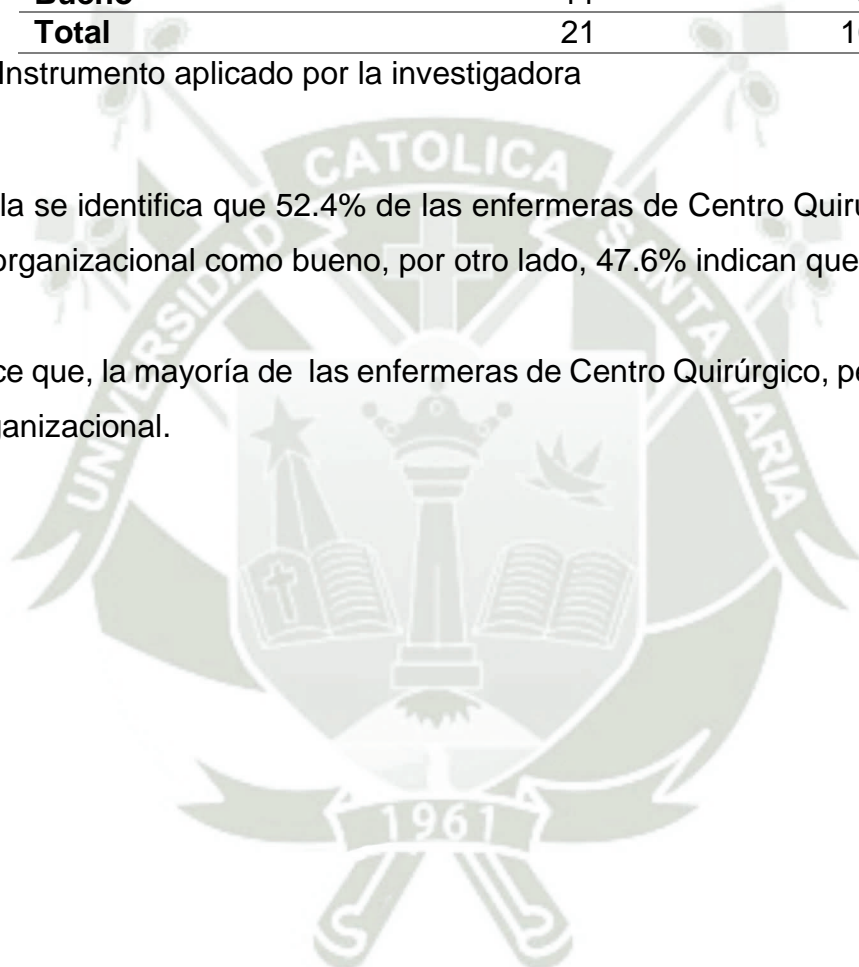
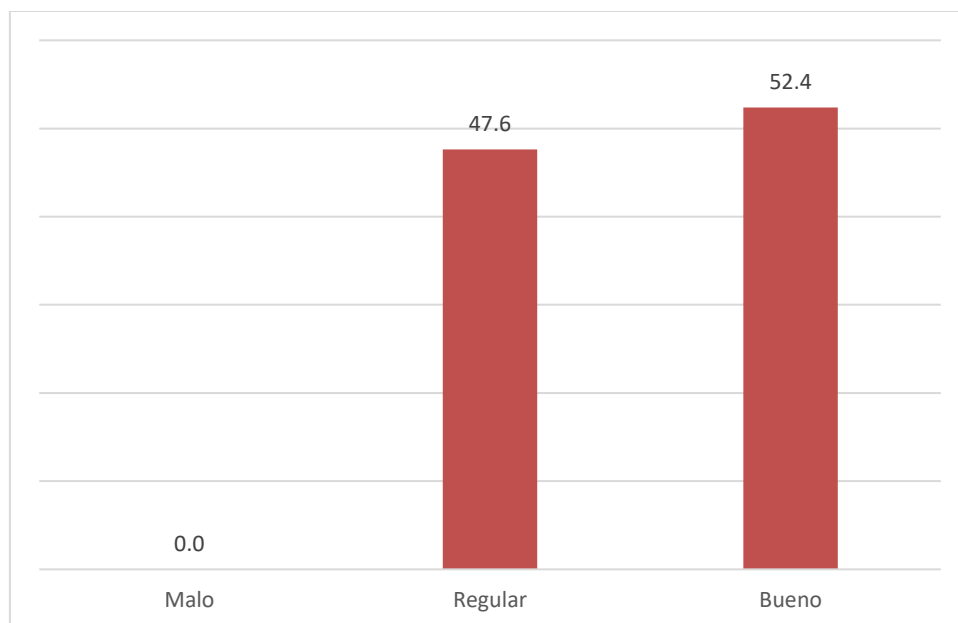


GRÁFICO 6
CLIMA ORGANIZACIONAL PERCIBIDO POR EL PROFESIONAL ENFERMERO



Fuente: Instrumento aplicado por la investigadora

TABLA 7
CLIMA ORGANIZACIONAL SEGÚN DIMENSIÓN ESTRUCTURA

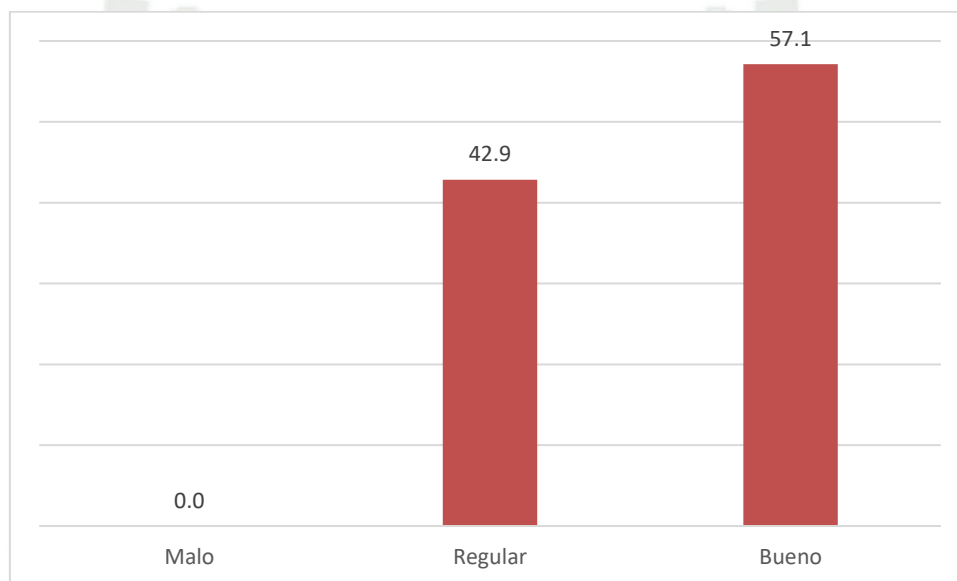
Estructura	N°	%
Malo	0	0.0
Regular	9	42.9
Bueno	12	57.1
Total	21	100.0

Fuente: Instrumento aplicado por la investigadora

En la tabla se observa que, 57.1% de las enfermeras de Centro Quirúrgico, tienen una percepción buena referente al aspecto de la estructura, 42.9% indica que es regular.

Se deduce que, cerca de la mitad de las enfermeras de Centro Quirúrgico, indican que en la dimensión de estructura es regular y más de la mitad, señalan que es buena.

GRÁFICO 7
CLIMA ORGANIZACIONAL SEGÚN DIMENSIÓN ESTRUCTURA



Fuente: Instrumento aplicado por la investigadora

TABLA 8
CLIMA ORGANIZACIONAL SEGÚN DIMENSIÓN AUTONOMÍA

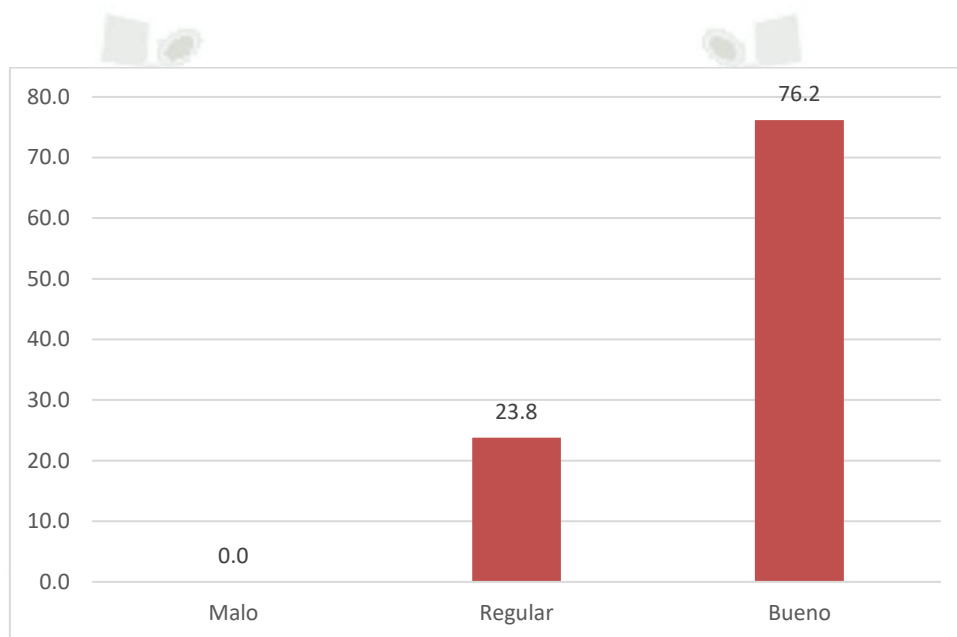
Autonomía	N°	%
Malo	0	0.0
Regular	5	23.8
Bueno	16	76.2
Total	21	100.0

Fuente: Instrumento aplicado por la investigadora

En la tabla se muestra que, 76.2% de las enfermeras de Centro Quirúrgico, perciben una buena autonomía, 23.8% es regular.

Se deduce que, más de las tres cuartas partes de las enfermeras, indican buena autonomía y menos de la cuarta parte es regular.

GRÁFICO 8
CLIMA ORGANIZACIONAL SEGÚN DIMENSIÓN AUTONOMÍA



Fuente: Instrumento aplicado por la investigadora

TABLA 9
CLIMA ORGANIZACIONAL SEGÚN DIMENSIÓN RELACIONES
INTERPERSONALES

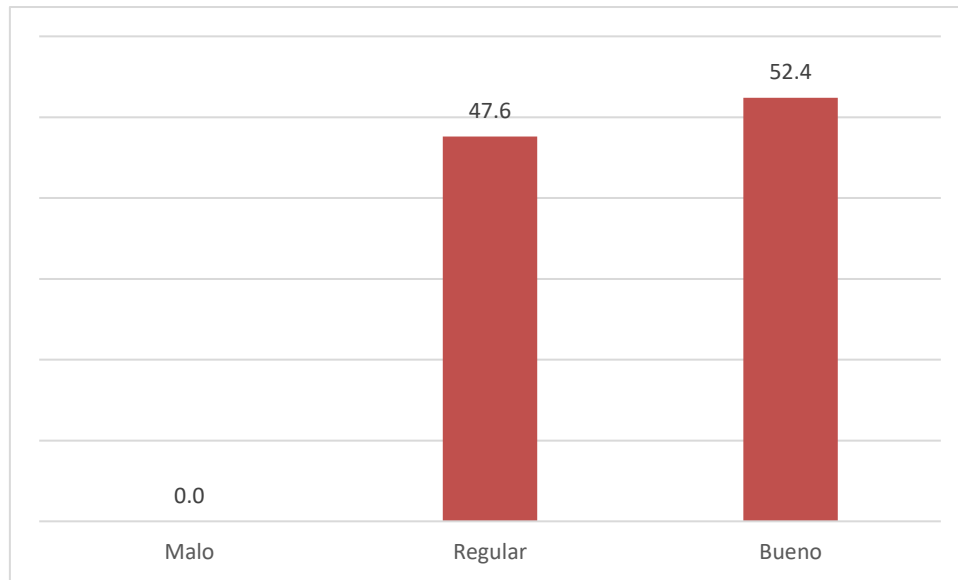
Relaciones Interpersonales	N°	%
Malo	0	0.0
Regular	10	47.6
Bueno	11	52.4
Total	21	100.0

Fuente: Instrumento aplicado por la investigadora

En la tabla se observa que, 52.4% de las enfermeras de Centro Quirúrgico, indican un buen clima organizacional, respecto la dimensión de relaciones interpersonales, 47.6% señala que es regular.

Se concluye que, más de la mitad de las enfermeras, indican un buen clima organizacional en la dimensión relaciones interpersonales; menos de la mitad señalan que es regular .

GRÁFICO 9
CLIMA ORGANIZACIONAL SEGÚN DIMENSIÓN RELACIONES
INTERPERSONALES



Fuente: Instrumento aplicado por la investigadora



TABLA 10
CLIMA ORGANIZACIONAL SEGÚN DIMENSIÓN RECOMPENSA

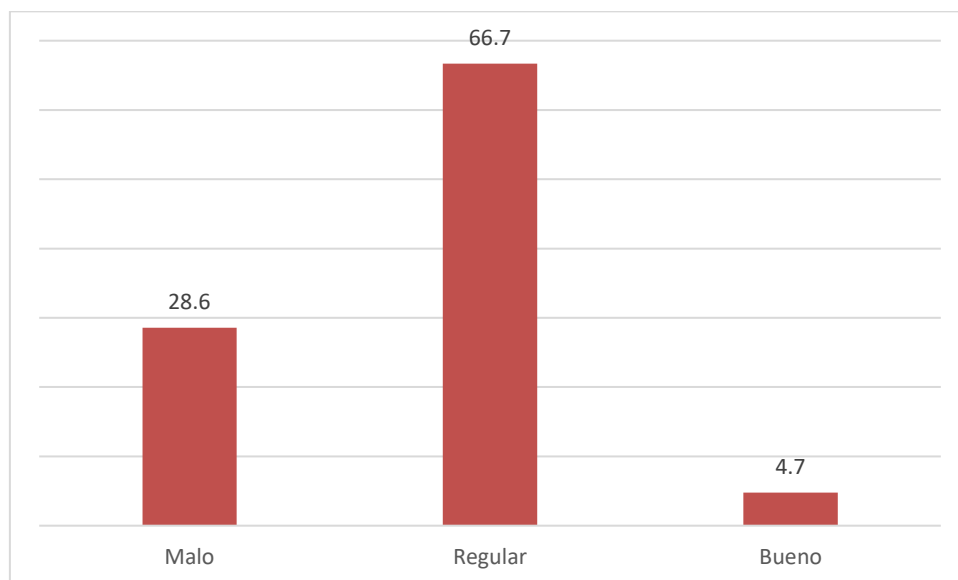
Recompensa	N°	%
Malo	6	28.6
Regular	14	66.7
Bueno	1	4.7
Total	21	100.0

Fuente: Instrumento aplicado por la investigadora

En la tabla se muestra que, 66.7% de las enfermeras de Centro Quirúrgico, indican una regular recompensa, 28.6% mala y 4.7% buena.

Se deduce que más de las tres cuartas partes de las enfermeras de Centro Quirúrgico indican una recompensa de regular a mala, sólo una minoría considera que es buena.

GRÁFICO 10
CLIMA ORGANIZACIONAL SEGÚN DIMENSIÓN RECOMPENSA



Fuente: Instrumento aplicado por la investigadora

TABLA 11
CLIMA ORGANIZACIONAL SEGÚN DIMENSIÓN IDENTIDAD

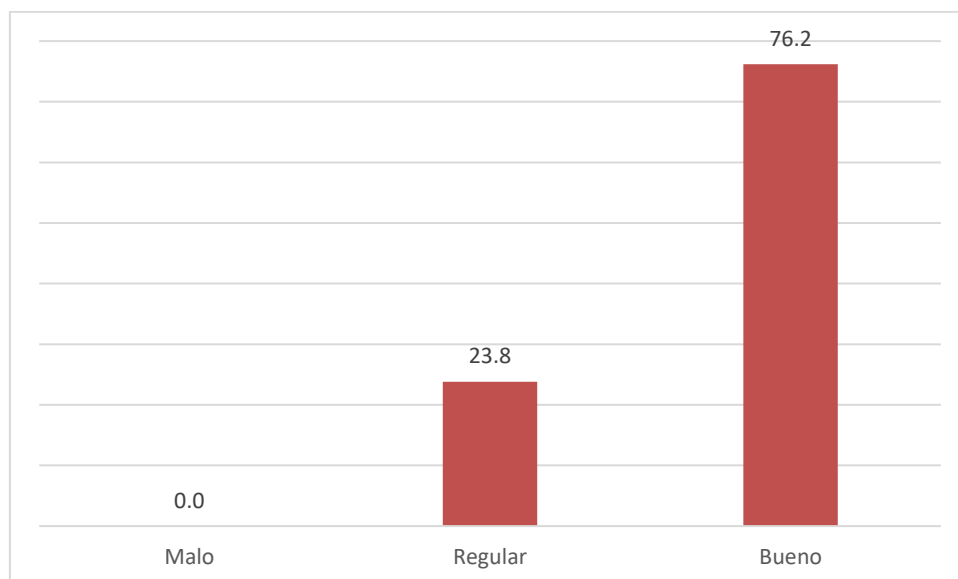
Identidad	N°	%
Malo	0	0.0
Regular	5	23.8
Bueno	16	76.2
Total	21	100.0

Fuente: Instrumento aplicado por la investigadora

En la tabla se muestra que, 76.2% de las enfermeras de Centro Quirúrgico, indican una identidad buena y 23.8% regular.

Se deduce que, más de las tres cuartas partes de las enfermeras de Centro Quirúrgico indican una identidad buena, este resultado, evidenciaría que las enfermeras se sienten identificadas y comprometidas con la institución, por otro lado, se evidencia que cerca de la cuarta parte es regular.

GRÁFICO 11
CLIMA ORGANIZACIONAL SEGÚN DIMENSIÓN IDENTIDAD



Fuente: Instrumento aplicado por la investigadora

TABLA 12
SINDROME DE BURNOUT EN EL PROFESIONAL ENFERMERO DE CENTRO QUIRÚRGICO

Síndrome de Burnout	N°	%
Riesgo leve	10	47.6
Riesgo moderado	10	47.6
Riesgo alto	1	4.8
Total	21	100.0

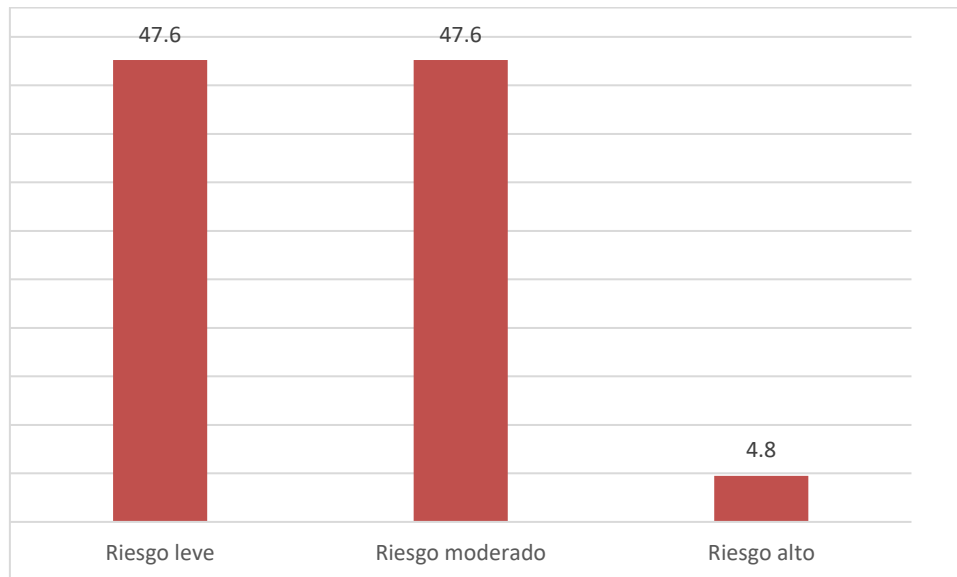
Fuente: Instrumento aplicado por la investigadora

En la tabla se evidencia que, 47.6% de las enfermeras de Centro Quirúrgico tienen un riesgo leve y moderado, respectivamente, para desarrollar síndrome de Burnout, por otro lado, 4.8% tiene un riesgo alto.

Se infiere que, menos de la mitad de las enfermeras de Centro Quirúrgico tienen un riesgo leve, de presentar síndrome de Burnout, sin embargo, es preocupante que más de la mitad presente un riesgo moderado y alto, de presentar síndrome de Burnout.

GRÁFICO 12

SINDROME DE BURNOUT EN EL PROFESIONAL ENFERMERO DE CENTRO QUIRÚRGICO



Fuente: Instrumento aplicado por la investigadora

TABLA 13
AGOTAMIENTO EMOCIONAL EN EL PROFESIONAL ENFERMERO DE CENTRO QUIRÚRGICO

Agotamiento emocional	N°	%
Bajo	14	66.7
Medio	2	9.5
Alto	5	23.8
Total	21	100.0

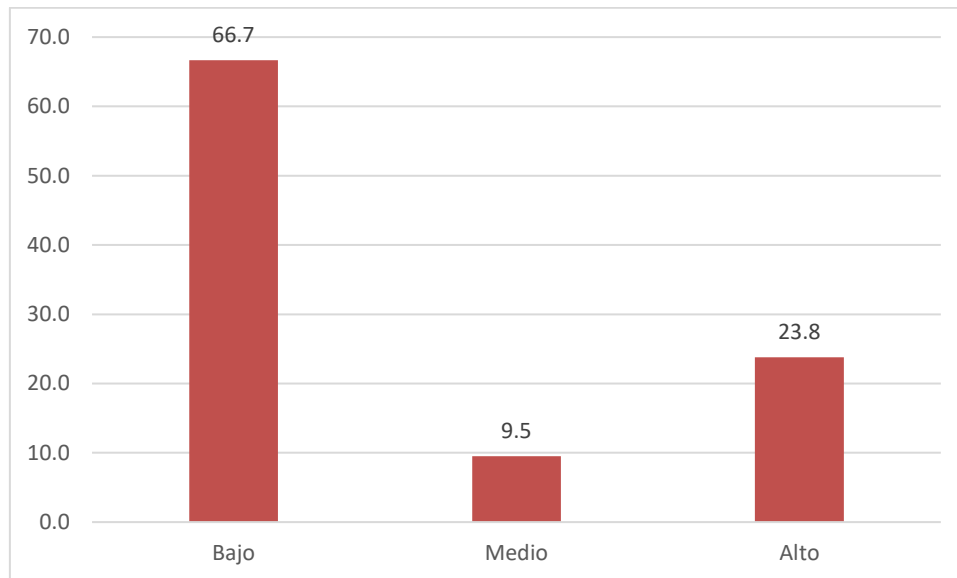
Fuente: Instrumento aplicado por la investigadora

En la tabla se observa que, 66.7% de las enfermeras de Centro Quirúrgico tienen un bajo agotamiento emocional, 23.8% es alto y 9.5% medio.

Se determina que, más de la mitad de las enfermeras tienen un bajo agotamiento emocional.

GRÁFICO 13

AGOTAMIENTO EMOCIONAL EN EL PROFESIONAL ENFERMERO DE CENTRO QUIRÚRGICO



Fuente: Instrumento aplicado por la investigadora



TABLA 14
DESPERSONALIZACIÓN EN EL PROFESIONAL ENFERMERO DE CENTRO QUIRÚRGICO

Despersonalización	N°	%
Bajo	12	57.1
Medio	7	33.3
Alto	2	9.6
Total	21	100.0

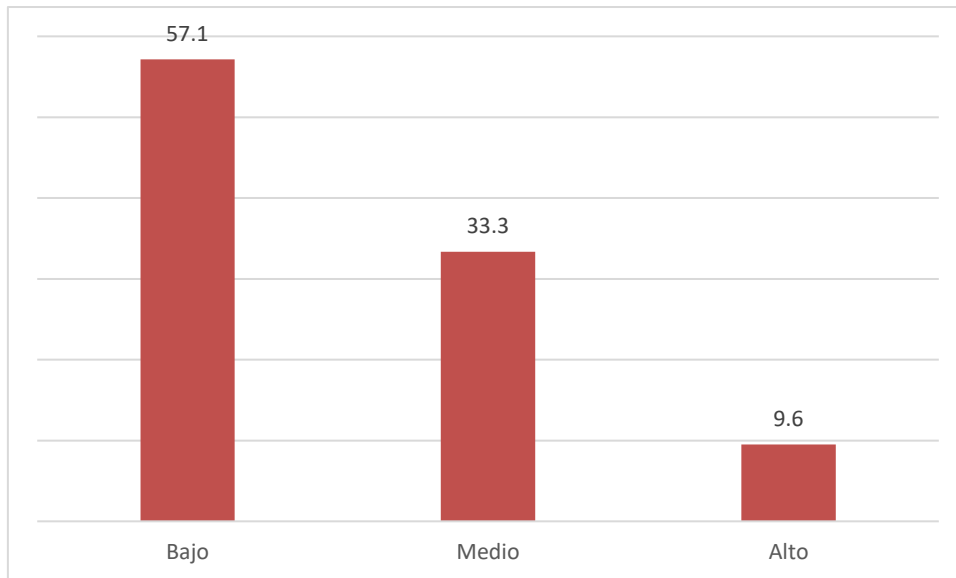
Fuente: Instrumento aplicado por la investigadora

En la tabla se identifica que, 57.1% de las enfermeras de Centro Quirúrgico tienen una baja despersonalización, 33.3% es media y 9.6% es alta.

Se deduce que, más de la mitad de las enfermeras, tienen una despersonalización baja, en más de la cuarta parte, se presente una categoría media y en una minoría alta.

GRÁFICO 14

DESPERSONALIZACIÓN EN EL PROFESIONAL ENFERMERO DE CENTRO QUIRÚRGICO



Fuente: Instrumento aplicado por la investigadora



TABLA 15
REALIZACIÓN PERSONAL EN EL PROFESIONAL ENFERMERO DE CENTRO QUIRÚRGICO

Realización personal	N°	%
Baja	6	28.6
Media	1	4.7
Alta	14	66.7
Total	21	100.0

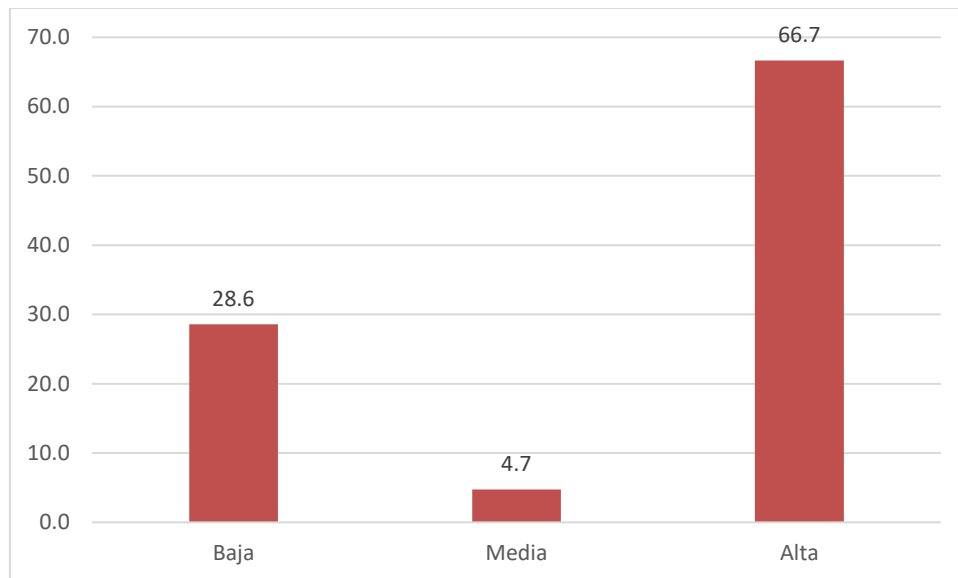
Fuente: Instrumento aplicado por la investigadora

En la tabla se observa que, 66.7% de las enfermeras de Centro Quirúrgico tienen una alta realización personal, sin embargo, 28.6% es baja y 4.7% media.

Se deduce que, más de la mitad de las enfermeras, tienen una alta realización personal, más de la cuarta parte presenta realización personal baja y una minoría media.

GRÁFICO 15

REALIZACIÓN PERSONAL EN EL PROFESIONAL ENFERMERO DE CENTRO QUIRÚRGICO



Fuente: Instrumento aplicado por la investigadora

TABLA 16
RELACIÓN ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y SÍNDROME DE BURNOUT

Clima organizacional	Síndrome de Burnout							
	Riesgo leve		Riesgo moderado		Riesgo alto		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Malo	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Regular	5	23.8	4	19.0	1	4.8	10	47.6
Bueno	5	23.8	6	28.6	0	0.0	11	52.4
Total	10	47.6	10	47.6	1	4.8	21	100.0

Fuente: Instrumento aplicado por la investigadora

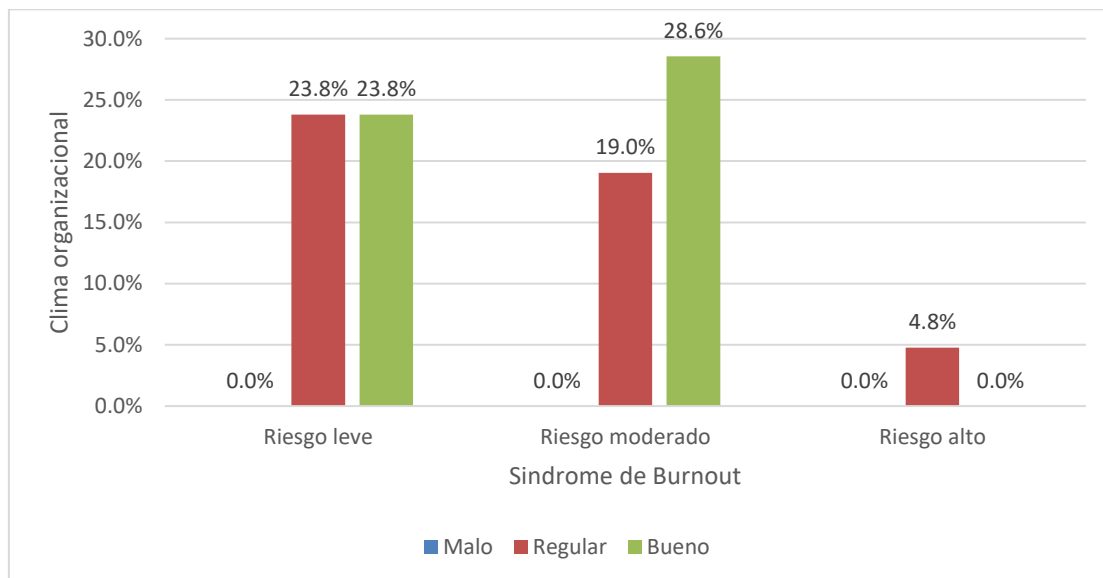
R Pearson= -0.16 Sig=0.42

En la tabla se muestra que, del 52.4% de las enfermeras de Centro Quirúrgico, que perciben un buen clima organizacional, el 28.6% tienen un riesgo moderado de presentar Síndrome de Burnout y del 47.6% que percibe un regular clima organizacional, 23.8% tiene un riesgo leve de presentar Síndrome de Burnout.

Al análisis de R de Pearson, se evidencia una correlación baja no significativa entre el clima organizacional y el síndrome de Burnout.

GRÁFICO 16

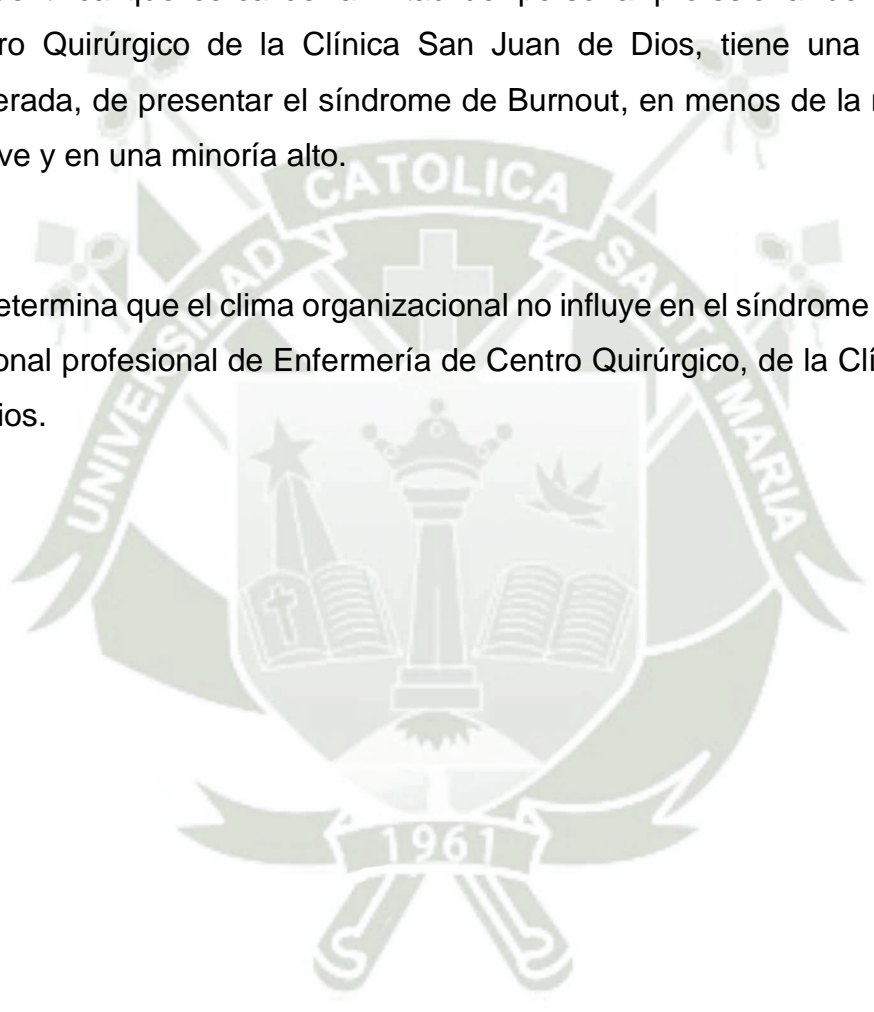
RELACIÓN ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y SÍNDROME DE BURNOUT



Fuente: Instrumento aplicado por la investigadora

CONCLUSIONES

1. El clima organizacional, es percibido por más de la mitad del personal profesional de Enfermería de Centro Quirúrgico, como bueno, menos de la mitad, señala que es regular.
2. Se Identifica que cerca de la mitad del personal profesional de Enfermería de Centro Quirúrgico de la Clínica San Juan de Dios, tiene una predisposición moderada, de presentar el síndrome de Burnout, en menos de la mitad el riesgo es leve y en una minoría alto.
3. Se determina que el clima organizacional no influye en el síndrome de Burnout del personal profesional de Enfermería de Centro Quirúrgico, de la Clínica San Juan de Dios.



RECOMENDACIONES

1. A las Jefaturas de áreas críticas de la Clínica San Juan de Dios, se recomienda, realizar una evaluación y seguimiento del clima organizacional y síndrome de Burnout, en todo el personal, dado que, se podrá aproximar mejor el modelo predictivo que determine la influencia del clima organizacional y el síndrome de Burnout, sin embargo, se sugiere reforzar capacidades de liderazgo y comunicación asertiva con el personal profesional enfermero que tenga un contrato de inicio, puesto que, este estudio evidenció, que es un factor de riesgo para el síndrome de Burnout.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Castro P, Cruz E, Hernández J, Vargas R, Luis K. Una Perspectiva de la Calidad de Vida Laboral. Rev Iberoam Ciencias [Internet]. 2018;5(6):118–28. Disponible en: <http://www.reibci.org/publicados/2018/dic/3200115.pdf>
2. Charry H. La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. Comuni@cción [Internet]. 2018;9(1). Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682018000100003&script=sci_arttext
3. Diaz F, Carrasco M. Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo. Contaduría y Adm [Internet]. 2018;63(4):52. Disponible en: <http://www.scielo.org.mx/pdf/cya/v63n4/0186-1042-cya-63-04-00002.pdf>
4. Silva D, Mendez P, Arancibia D, Cortes F. La importancia del clima y cultura organizacional para la atención en instituciones de salud. Univ y Soc [Internet]. 2020;12(S1):53–60. Disponible en: <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1751>
5. Stavroula L, Griffiths A, Cox T. La organización del trabajo y el estrés [Internet]. OMS. [citado 25 de marzo de 2021]. Disponible en: https://www.who.int/occupational_health/publications/stress/es/
6. Lastra J, Méndez J, Cuartas G, Álvarez L, González Y. Calidad de vida laboral y trabajo digno o decente: nuevos paradigmas en las organizaciones [Internet]. Montoya Agudelo CA, editor. Colombia: Ediciones Universidad Cooperativa de Colombia; 2020. Disponible en: <https://ediciones.ucc.edu.co/index.php/ucc/catalog/download/198/282/3505-1?inline=1>
7. Machaca M. Condiciones laborales y calidad de vida en el trabajo de las enfermeras del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón, Puno - 2019. [Internet]. Puno: Universidad Nacional del Altiplano; 2020. Disponible en: <http://tesis.unap.edu.pe/handle/UNAP/13798>

8. Fernández-Oliva D, Revilla-Velásquez ME, Kolevic-Roca LA, Cabrejos-Castilla I, Muchaypiña-Gallegos I, Sayas-Avilés I, et al. Clima organizacional y satisfacción del usuario externo en los servicios de hospitalización del Instituto Nacional de Salud del Niño, 2017. An la Fac Med [Internet]. 30 de junio de 2019;80(2):188–92. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1729-48272007000100009&script=sci_arttext&tlng=en
9. MINSA. Documento Técnico: Metodología para el Estudio del Clima Organizacional [Internet]. [citado 14 de octubre de 2021]. Disponible en: http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1096_DGSP267.pdf
10. Vallejos M. Clima organizacional y satisfacción laboral en la Microred de Salud San Martín de Porres [Internet]. Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejo; Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8731/Vallejos_PMl.pdf?sequence=1&isAllowed=y
11. Llerena I. Diagnóstico del clima laboral y su influencia en la satisfacción del personal de una empresa [Internet]. Ecuador: Universidad Central de Ecuador; Disponible en: <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/21351%0Ahttp://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/20368%0Ahttp://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/12519/1/T-UCE-0015-726.pdf>
12. Comité Mixto OIT-OMS. Factores psicosociales en el Trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. Of Int del Trab [Internet]. 2020;1:1–85. Disponible en: http://biblioteca.uces.edu.ar/MEDIA/EDOCS/FACTORES_Texto.pdf
13. Castillo E, Medina M, Bernardo J, Reyes C. Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microred de Perú. Rev Cuba Salud Pública [Internet]. 2019;45(2). Disponible en: <https://www.scielosp.org/article/rcsp/2019.v45n2/e1351/>
14. Cordero-Maldonado E, García-Domiguez, Juana Romero-Quechol G, Flores-Padilla L, Trejo-Franco J. Dimensiones de la relación interpersonal del profesional de enfermería en una unidad de segundo nivel. Revsita enfermería

- del Inst Mex del Seguro Soc [Internet]. 2018;27(2):89–96. Disponible en: http://revistaenfermeria.imss.gob.mx/editorial/index.php/revista_enfermeria/article/view/908
15. Tirado-Vides MM, Cudris-Torres L, Redondo-Marín MP, Jiménez-Ruiz LK. Inteligencia emocional, clima organizacional y estrés ocupacional en profesionales que prestan servicios en primera infancia. Clío América [Internet]. 3 de marzo de 2020;14(27):441–53. Disponible en: <http://revistas.unimagdalena.edu.co/index.php/clioamerica/article/view/3763>
 16. Anglas C. Inteligencia emocional y desempeño laboral por competencias en el personal de uci Covid del hospital público privado, Lima, 2020 [Internet]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2020. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56466>
 17. Noguera M. Desarrollo moral y sociedad. Rev en valores [Internet]. 2018;29:39–51. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7020955>
 18. Martín L. La presencia de los valores enfermera en la práctica. :291. Disponible en: [https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/456048/Tesis Mª Luisa Martín Ferreres.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/456048/Tesis_Mª_Luisa_Martín_Ferreres.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
 19. Meynaar IA, Ottens T, Zegers M, van Mol MMC, van der Horst ICC. Burnout, resilience and work engagement among Dutch intensivists in the aftermath of the COVID-19 crisis: A nationwide survey. J Crit Care [Internet]. abril de 2021;62:1–5. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0883944120307644>
 20. MINSA. Manual de salud ocupacional [Internet]. 2019 [citado 12 de diciembre de 2022]. Disponible en: http://www.digesa.minsa.gob.pe/publicaciones/descargas/manual_deso.PDF
 21. MINSA. Lineamientos para la vigilancia de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a COVID-19 [Internet]. Minsa. Perú; 2020. p. 25. Disponible en: https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/744524-448-2020-minsa%0Ahttps://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/903763/RM_448-2020-MINSA.pdf%0Ahttps://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/668691/Lineami

entos_para_a_vigilancia_de_la_salud_de_los_t

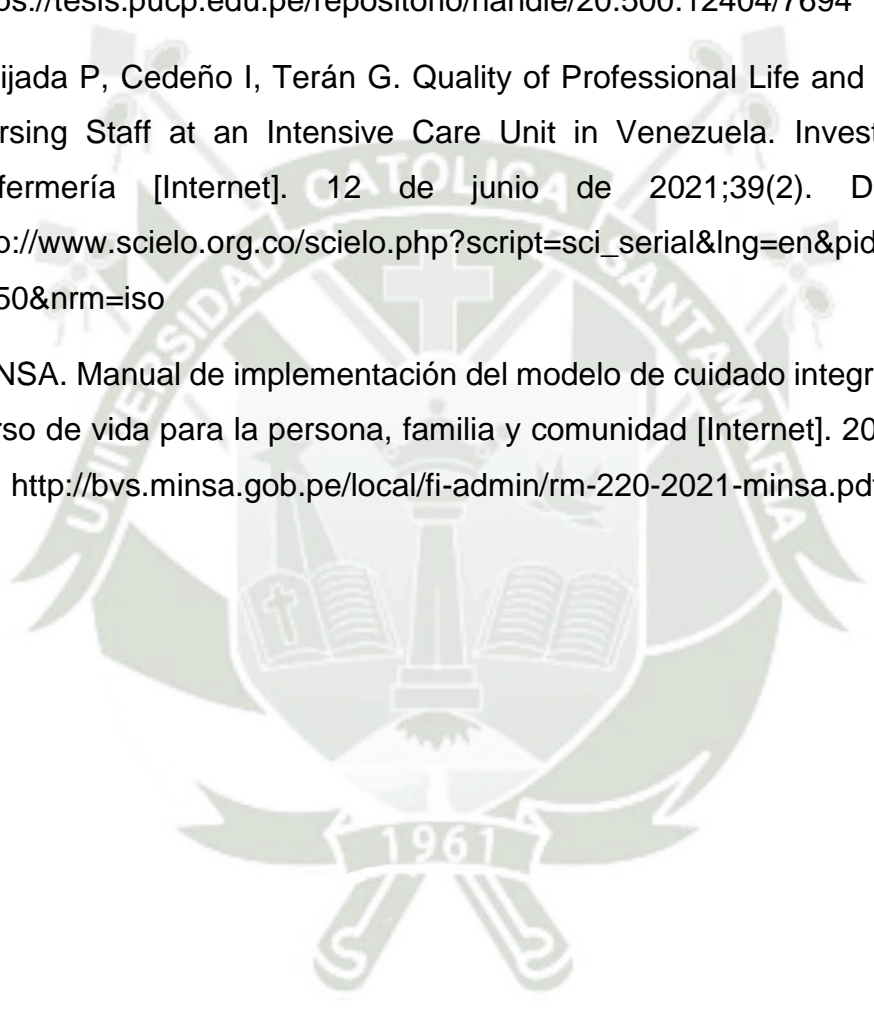
22. MINSA. Norma técnica de salud para la atención de salud ambulatoria, quirúrgica electiva, en hospitalización y servicios médicos de apoyo, frente a la pandemia por COVID-19 en Perú [Internet]. 2020 [citado 21 de mayo de 2021]. Disponible en: [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1616908/Resolución Ministerial N°107-2021-MINSA.PDF](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1616908/Resolución_Ministerial_N°107-2021-MINSA.PDF)
23. Cristobal D. Competencia en riesgos biológicos y accidentalidad con exposición a fluidos corporales y secreciones en internos de medicina del Hospital Goyeneche” Arequipa 2020 [Internet]. Universidad Nacional de San Agustín; 2020. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10896>
24. Campero L, De Montis J, Gonzalez R. Estrés laboral en el personal de Enfermería de Alto Riesgo [Internet]. Universidad Nacional de Cuyo; Disponible en: http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5761/campero-lourdes.pdf
25. MINSA. Indicadores de gestión y evaluación hospitalaria para hospitales, institutos y DIRESA [Internet]. Ministerio de Salud Perú. Lima, Perú; p. 1–67. Disponible en: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/2739.pdf>
26. Solís R, Tantalean M, Burgos R, Chambi J. Agotamiento profesional: prevalencia y factores asociados en médicos y enfermeras en siete regiones del Perú. An la Fac Med [Internet];78(3):270. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-55832017000300003
27. López I, López I. La salud mental del personal sanitario ante la pandemia del COVID-19. Enfermería Investig [Internet]. 3 de enero de 2021;6(1):47. Disponible en: <https://revistas.uta.edu.ec/erevista/index.php/enfi/article/view/1026>
28. Casauxs A, Ochando A, Limón E, Andreu D. “From fear to resilience”. Phenomenological study on the impact of the COVID-19 pandemic on caregivers of dependent hemodialysis patients [“Del miedo a la resiliencia”. Estudio fenomenológico sobre el impacto de la pandemia por COVID-19 en cuidadoras de p. Enferm Nefrol [Internet]. 2021;24(3):250–60. Disponible en:

- <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85130229838&doi=10.37551%2FS2254-28842021022&partnerID=40&md5=9ab02969bae5db502109ab444fec65c6>
29. Salazar K. La resiliencia: una alternativa en tiempos de COVID-19 [Internet]. México; 2020. Disponible en: <http://ru.crim.unam.mx/handle/123456789/49>
 30. Perez J, Dorado A, Rodriguez M, López J. Resiliencia para la promoción de la salud en la crisis Covid-19 en España. Rev ciencias Soc [Internet]. 2020;26(4):52–63. Disponible en: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3430207>
 31. García Aquije AM. Estrés Laboral Y Cuidado De Enfermería, Centro Quirurgico Del Hospital Augusto Hernandez Mendoza, Ica. Rev Enferm la Vanguard. 2020;6(1):10–7.
 32. Colombia M de S. La salud mental también requiere de autocuidado [Internet]. 2021 [citado 7 de octubre de 2021]. Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/Paginas/La-salud-mental-tambien-requiere-de-autocuidado.aspx>
 33. Too L, Leach L, Butterworth P. Cumulative impact of high job demands, low job control and high job insecurity on midlife depression and anxiety: A prospective cohort study of Australian employees. Occup Environ Med [Internet]. 2021;78(6):400–8. Disponible en: <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85096440129&doi=10.1136%2Foemed-2020-106840&partnerID=40&md5=d2593b8269727b64c7c8d32b38c41ce6>
 34. Fernandez G. Nivel de vulnerabilidad y mecanismos de afrontamiento ante el estrés laboral en enfermeras que laboran en áreas críticas de la Clínica Anglo Americana. Repos Tesis - UNMSM [Internet]. Disponible en: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/5947>
 35. Brick E. Resiliencia en Tiempos del Covid 19 desde el Modelo Sistémico [Internet]. 2020 [citado 11 de mayo de 2021]. Disponible en: <https://itadsistemica.com/resiliencia/resiliencia-covid19-estrategia-afrontamiento/>

36. Mi-Soo K, Dong-Soo S, Choi Y. The Influence of Compassion Fatigue, Compassion Satisfaction and Nursing Organizational Culture on Burnout in Integrated Nursing Care Units Nurses. Korea Sci [Internet]. 2021;8(25). Disponible en: <https://koreascience.kr/article/JAKO202128837735032.page>
37. Leong K, Fong P, Kuok C, Meng L. Cross-Sectional Association and Influencing Factors of Job Satisfaction and Burnout Among Nurses in Macao. SAGE Open [Internet]. 13 de abril de 2022;12(2):215824402211048. Disponible en: <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/21582440221104811>
38. Calderón G, Rivas L. Factores laborales y nivel de estrés en enfermeras de centro quirúrgico. Rev Cuba Enfermer [Internet]. 2022;37(4). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192021000400013
39. Sucuple N, Tirado M, Muro T. Síndrome de Burnout y calidad de vida en enfermeras de Centro Quirúrgico. Ser, saber y hacer Enfermería [Internet]. 2021;3(2). Disponible en: <http://revistas2.unprg.edu.pe/ojs/index.php/RFE/article/view/482>
40. Perez J, Mojonero J, Rosas M. Síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Regional III Honorio Delgado Arequipa 2021 [Internet]. Arequipa, Perú: Universidad Autónoma de Ica; 2022. Disponible en: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1562>
41. Mamani J. Clima organizacional y cultura de seguridad del paciente en el personal de enfermería del servicio de cirugía H.H.D. Arequipa - 2020 [Internet]. Arequipa, Perú: Universidad Nacional de San Agustín; 2021. Disponible en: <http://190.119.145.154/handle/20.500.12773/14154>
42. Gonzales K. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del área de Centro Quirúrgico, Hospital Nacional Dos de Mayo [Internet]. Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2022. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78809/Gonzales_ZKE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
43. Lima J, Teixeira L, Soares R, Costa F, Aranha J, Teixeira ER. Estresse e fatores psicossociais no trabalho de enfermeiros intensivistas. Enfermería Glob

[Internet]. octubre de ;16(4):80. Disponible en:
http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2174-51452016000100004

44. Santivañez A. Burnout y salud en profesionales de Enfermería de un hospital Nacional de Huancayo [Internet]. Lima, Perú: Pontificia Universidad Católica del Peru - CENTRUM Católica (Peru); 2018. Disponible en: <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/7694>
45. Quijada P, Cedeño I, Terán G. Quality of Professional Life and Burnout of the Nursing Staff at an Intensive Care Unit in Venezuela. Investig y Educ en Enfermería [Internet]. 12 de junio de 2021;39(2). Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_serial&lng=en&pid=0034-7450&nrm=iso
46. MINSA. Manual de implementación del modelo de cuidado integral de salud por curso de vida para la persona, familia y comunidad [Internet]. 2021. Disponible en: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/fi-admin/rm-220-2021-minsa.pdf>





Anexo N° 1

Consentimiento informado

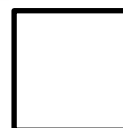
Yo de..... Años de edad, identificada(o) con DNI..... Habiéndome explicado en lenguaje claro y sencillo sobre el proyecto de investigación: **INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL SÍNDROME DE BURNOUT DEL PERSONAL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE CENTRO QUIRÚRGICO. CLÍNICA SAN JUAN DE DIOS. AREQUIPA, 2023.** Dicha investigación publicara los resultados guardando reserva de mi identidad.

Habiéndome informado de todo lo anterior señalado y estando en pleno uso de mis facultades mentales es que suscribo el presente documento.

Fecha.....

Firma.....

Huella digital



Anexo N° 2

Cuestionario de Clima Organizacional

El presente cuestionario tiene como objetivo identificar el Clima Organizacional. Tenga en cuenta que su opinión servirá y permitirá mejorar la gestión de su organización de salud.

Edad:

Sexo: Femenino () Masculino ()

Situación conyugal

- a) Soltero
- b) Casado
- c) Conviviente
- d) Separado/divorciado
- e) Viudo

Tipo de contrato laboral

- a) Contrato de inicio o incremento
- b) Contrato por suplencia
- c) Contrato part time
- d) Contrato por tiempo indeterminado

Tiempo de trabajo en la institución:.....

Título de especialista: Si () No ()

N°	Items	1	2	3	4	5
		Nunca	A veces	Regularmente	Casi siempre	Siempre
Estructura						
1	Las políticas y reglamentos vigentes facilitan el cumplimiento de su desempeño					
2	Cree usted que sus funciones y responsabilidades están claramente definidas					
3	Está usted conforme con las reglas establecidas por la institución					
4	Las metas que fija su jefe son razonables para que realice su tarea					
5	Los procedimientos en su área ayudan a la realización de sus trabajos					
Autonomía						
6	Tiene la libertad de realizar sus funciones de la forma adecuada y según su criterio					
7	Le es permitido tomar iniciativas propias al cargo					
8	Usted es responsable del trabajo que realiza					
9	Su trabajo le brinda la oportunidad de tomar decisiones					
Relaciones interpersonales						
10	Las personas que trabajan en la institución se ayudan los unos a los otros					
11	Las personas que trabajan en la institución se llevan bien entre sí					
12	Sus compañeros le brindan apoyo cuando lo necesita					
13	El ambiente creado por sus compañeros ¿es el ideal para desempeñar sus funciones?					
14	Usted tiene confianza en sus compañeros de trabajo					
15	Su jefe pide su opinión para ayudarlo a tomar decisiones					
16	Puede contar con un trato justo por parte de su jefe					
Recompensa						

17	La institución le brinda capacitación para obtener un mejor desarrollo de sus actividades					
18	Recibe Usted felicitación cuando realiza bien su trabajo					
19	Usted siente que su esfuerzo es recompensado como debería de ser					
20	Su jefe le motiva con recompensas económicas frente al logro de sus metas					
21	Se realizan reuniones de reconocimiento valorando el esfuerzo del personal en el logro de metas y objetivos de la institución					
Identidad						
22	Se siente parte de esta institución					
23	Usted presenta propuestas y sugerencias para mejorar su trabajo					
24	Considera importante su contribución en esta institución					
25	Está consciente de la contribución en el logro de los objetivos de la institución					
26	Disfruta usted trabajar en la institución					

Fuente: Gonzales K. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del área de Centro Quirúrgico, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2022

Anexo N° 3

INVENTARIO DE MASLACH

INSTRUCCIONES

A continuación, se mostrará una serie de preguntas, las cuales usted deberá responder marcando con un aspa de acuerdo con lo que considere adecuado.

0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Pocas veces al año	Una vez al mes	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días

1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo en el servicio.	0	1	2	3	4	5	6
2. Cuando termino mi jornada en el servicio me siento vacío.	0	1	2	3	4	5	6
3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento cansada	0	1	2	3	4	5	6
4. Siento que puedo entablar relaciones con los pacientes fácilmente	0	1	2	3	4	5	6
5. Siento que trato a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales	0	1	2	3	4	5	6
6. Siento que trabajar todo el día con personas me cansa	0	1	2	3	4	5	6
7. Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes	0	1	2	3	4	5	6
8. Siento que el trabajo que realizo todos los días me cansa	0	1	2	3	4	5	6
9. Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
10. Siento que me he vuelto más duro con la gente	0	1	2	3	4	5	6
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	0	1	2	3	4	5	6
12. Me siento con mucha energía al realizar mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6

13. Me siento frustrado por mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
14. Siento que dedico demasiado tiempo en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
15. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes	0	1	2	3	4	5	6
16. Siento que el trabajar en contacto directo con las personas me cansa	0	1	2	3	4	5	6
17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes	0	1	2	3	4	5	6
18. Me siento estimulado después de haber trabajado con mis pacientes	0	1	2	3	4	5	6
19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	0	1	2	3	4	5	6
21. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	0	1	2	3	4	5	6
22. Me parece que los pacientes me culpan de sus problemas	0	1	2	3	4	5	6

- Agotamiento Emocional: bajo ≤ 18 , medio: 19-26 y alto ≥ 27 .
- Despersonalización: baja ≤ 5 , media: 6-9 y alta ≥ 10 .
- Realización personal: baja ≤ 33 , media: 34-39 y alta ≥ 40

En caso de obtener un bajo AE, una baja DP y una alta RP en el trabajo, no existe burnout o el riesgo es leve o bajo. En el resto de los casos hablaríamos de existencia de burnout (alto o grave en el caso de obtener un alto AE, alta DP y baja RP; y moderado en el resto de las situaciones)(45).

Fuente: Santivañez A. Burnout y salud en profesionales de Enfermería de un hospital Nacional de Huancayo, 2018

Anexo N° 4

Correlación entre Datos sociodemográficos con Clima organizacional y Síndrome de Burnout

		Edad	Sexo	Tipo de contrato	Tiempo de servicio
Clima organizacional	Correlación de Pearson	-.033	.340	.198	-.332
	Sig. (bilateral)	.886	.131	.390	.142
	N	21	21	21	21
Burnout	Correlación de Pearson	-.500*	.040	-.425	-.646**
	Sig. (bilateral)	.021	.864	.055	.002
	N	21	21	21	21

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Anexo N° 5
Matriz de datos

	Edad	Sexo	Tipo de contrato	Tiempo de servicio	Título de especialista	Clima organizacion	Puntaje Burnout	Agotamiento emocional	Despersonalización	Realización personal	Burnout
1	38	2	1	1	1	113	97	Alto	Medio	Alta	2
2	27	2	3	1	0	99	81	Alto	Medio	Alta	2
3	34	2	1	2	1	77	56	Bajo	Bajo	Alta	1
4	52	2	1	1	1	110	62	Bajo	Bajo	Alta	1
5	30	2	1	1	1	99	63	Bajo	Bajo	Alta	1
6	30	2	1	1	0	92	60	Bajo	Medio	Media	2
7	30	2	1	1	1	98	63	Bajo	Alto	Baja	2
8	36	2	3	1	1	105	67	Medio	Bajo	Alta	2
9	33	2	4	2	1	99	59	Bajo	Bajo	Alta	1
10	33	2	1	1	0	91	67	Alto	Medio	Baja	2
11	39	2	4	1	1	109	54	Bajo	Bajo	Alta	1
12	34	2	1	1	1	97	54	Bajo	Bajo	Baja	2
13	39	2	4	3	1	73	53	Bajo	Bajo	Alta	1
14	43	2	1	1	1	74	65	Alto	Medio	Baja	2
15	57	2	4	3	1	115	52	Bajo	Bajo	Alta	1
16	31	2	1	1	0	91	69	Alto	Alto	Baja	3
17	38	2	4	3	0	79	51	Bajo	Bajo	Alta	1
18	38	2	1	2	1	87	59	Bajo	Bajo	Alta	1
19	60	1	4	3	1	95	57	Bajo	Bajo	Alta	1
20	29	1	1	1	0	87	71	Medio	Medio	Alta	2
21	30	2	4	1	0	103	37	Bajo	Medio	Baja	2

Anexo N° 6

**INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL SÍNDROME DE BURNOUT
DEL ENFERMERO EN CENTRO QUIRÚRGICO**

Análisis de regresión lineal múltiple

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		t	Sig.	95.0% intervalo de confianza para B	
	B	Error estándar	Beta				Límite inferior	Límite superior
1 (Constante)	76.247	24.783			3.077	.008	23.423	129.072
Clima organizacional	4.737	7.194	.201		.658	.520	-10.597	20.072
Edad	-.048	.384	-.036		-.126	.902	-.867	.770
Sexo	-7.573	9.938	-.189		-.762	.458	-28.756	13.610
Tipo de contrato	-3.772	2.767	-.449		-	.193	-9.669	2.124
Tiempo de servicio	-1.284	5.933	-.087		-.216	.832	-13.931	11.362

Variable dependiente: Burnout

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		t	Sig.	95.0% intervalo de confianza para B	
	B	Error estándar	Beta				Límite inferior	Límite superior
1 (Constante)	70,210	4,456			15,758	,000	60,884	79,536
Tipo de contrato	-3,857	1,713	-,459		-2,251	,036	-7,443	-,270

Variable dependiente: Burnout

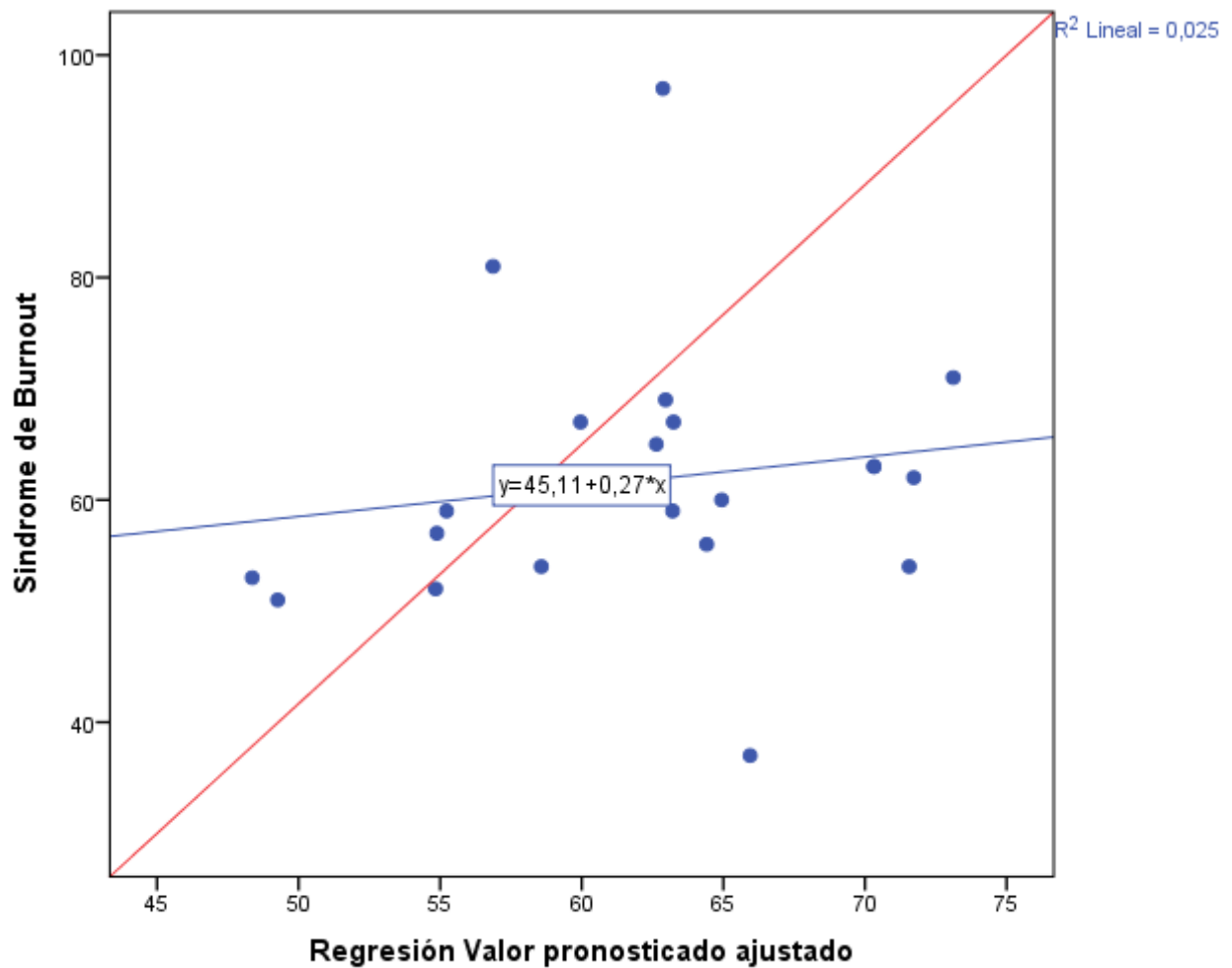
Al análisis de regresión lineal múltiple, que es una técnica estadística, que utiliza varias variables explicativas para predecir el resultado de una variable de respuesta, se observa que, en el modelo predictivo para riesgo elevado de síndrome de Burnout, el tipo de contrato, presenta mayor probabilidad de ocurrencia, respecto a los demás indicadores.

Con un R^2 de ajuste de 0.169, significancia de 0,036 y según el análisis de OR, el tipo de contrato (contrato de inicio) es un factor de riesgo predictivo para síndrome de Burnout.

Se determina que, para este estudio, el clima organizacional no es un factor de riesgo para el Síndrome de Burnout.



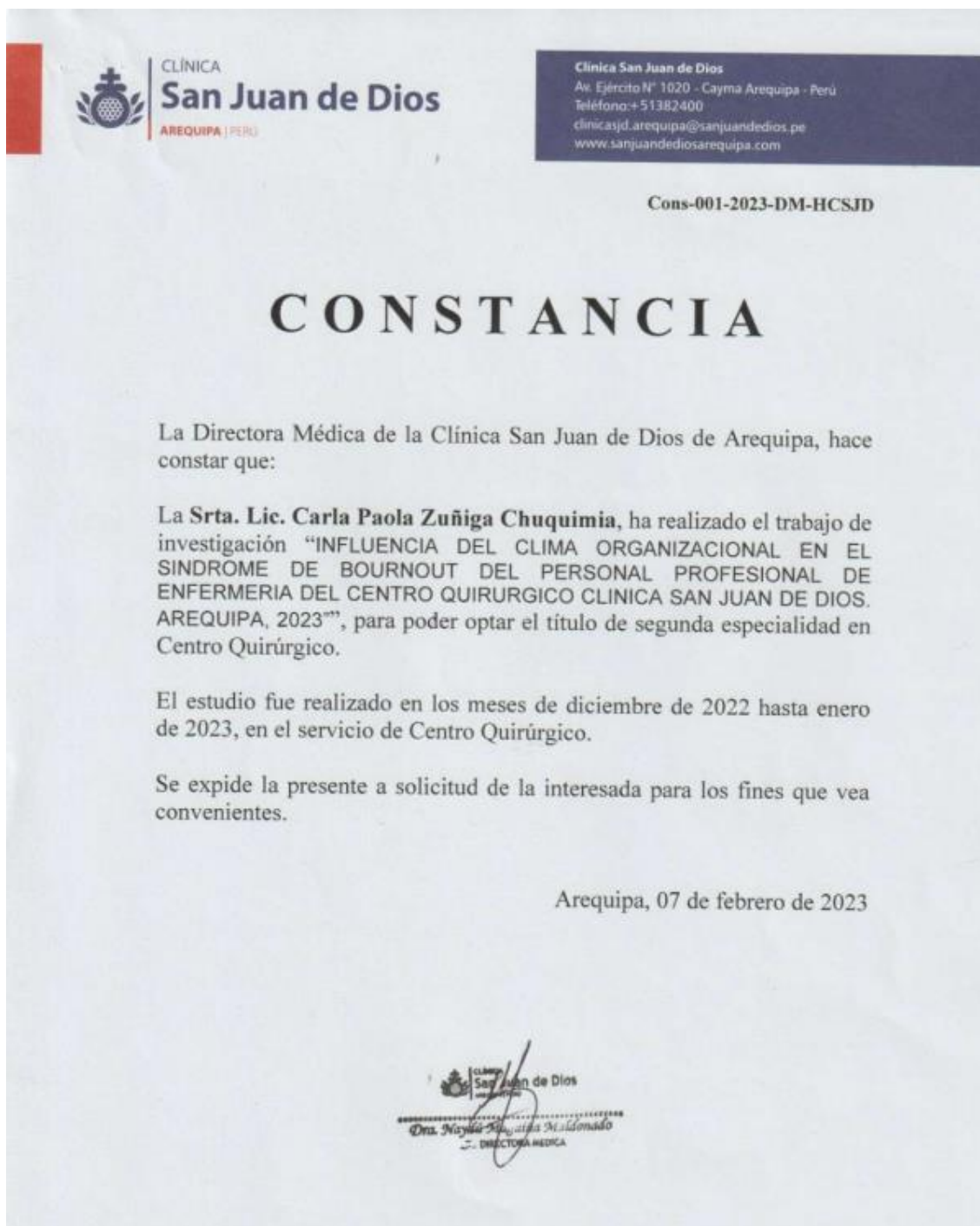
INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL SÍNDROME DE BURNOUT DEL ENFERMERO EN CENTRO QUIRÚRGICO



Fuente: Instrumento aplicado por la investigadora

Anexo N° 7

Constancia de Ejecución del estudio



CLÍNICA
San Juan de Dios
AREQUIPA | PERÚ

Clinica San Juan de Dios
Av. Ejército N° 1020 - Cayma Arequipa - Perú
Teléfono: +51382400
clinicajd.arequipa@sanjuandedios.pe
www.sanjuandediosarequipa.com

Cons-001-2023-DM-HCSJD

CONSTANCIA


La Directora Médica de la Clínica San Juan de Dios de Arequipa, hace constar que:

La Srta. Lic. **Carla Paola Zuñiga Chuquimia**, ha realizado el trabajo de investigación "INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL SINDROME DE BOURNOUT DEL PERSONAL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DEL CENTRO QUIRURGICO CLINICA SAN JUAN DE DIOS. AREQUIPA, 2023", para poder optar el título de segunda especialidad en Centro Quirúrgico.

El estudio fue realizado en los meses de diciembre de 2022 hasta enero de 2023, en el servicio de Centro Quirúrgico.

Se expide la presente a solicitud de la interesada para los fines que vea convenientes.

Arequipa, 07 de febrero de 2023


CLÍNICA San Juan de Dios
Dra. Nayla M. Maldonado
DIRECTORA MÉDICA