



**Universidad
Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA**

Trabajo Académico

Clima laboral y síndrome de burnout en el personal de enfermería de centro
quirúrgico de un hospital nacional de Lima, 2025

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

Presentado por:

Autora: Solis Díaz, Rocío Katherine

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-3005-0772>

Asesor: Mg. Montoro Valdivia, Marcos Antonio

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6982-7888>

Lima – Perú

2025

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo, Rocío Katherine Solis Díaz, egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Escuela Académica Profesional de Enfermería, del programa **Segunda especialidad en Enfermería en Centro Quirúrgico**, de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico “CLIMA LABORAL Y SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE CENTRO QUIRÚRGICO DE UN HOSPITAL NACIONAL DE LIMA, 2025” Asesorado por el docente: Mg. Marcos Antonio Montoro Valdivia, DNI 09542548, ORCID 0000-0002-6982-7888, tiene un índice de similitud de 20% (VEINTE) con código oid: oid:14912:497070697 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

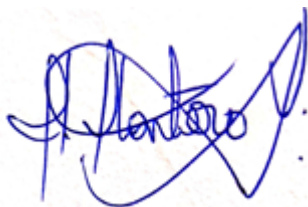
Asimismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....
 Firma de autor

Nombre autor: Rocío Katherine Solis Díaz
 DNI: 46751752



.....
 Firma

Mg. Marcos Antonio Montoro Valdivia
 DNI: 09542548

Lima, 8 de junio de 2025

Dedicatoria

A Dios, a mis padres y hermanos

Agradecimiento

Gracias Dios por la vida y salud,

Gracias a mis padres, hermanos a mis profesores y asesores por guiar esta investigación de inicio a fin.

JURADO

Presidente : Mg. Juan Esteban Rojas Trujillo
Secretario : Mg. **Elsa Magaly Yaya Manco**
Vocal : Mg. **Paola Cabrera Espezua**

ÍNDICE

	Pág.
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Jurado	v
Índice	vi
Resumen	x
Abstract	xi
1. EL PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema	3
1.2.1. Problema general	3
1.2.2. Problemas específicos	3
1.3. Objetivos de la investigación	4
1.3.1. Objetivo general	4
1.3.2. Objetivos específicos	4
1.4. Justificación de la investigación	4
1.4.1. Teórica	4
1.4.2. Metodológica	4
1.4.3. Práctica	5
1.5. Delimitación de la investigación	5
1.5.1. Temporal	5
1.5.2. Espacial	5

1.5.3. Población o unidad de análisis	6
2. MARCO TEÓRICO	7
2.1. Antecedentes	7
2.2. Bases teóricas	9
2.3. Formulación de hipótesis	15
2.3.1. Hipótesis general	15
2.3.2. Hipótesis específicas	16
3. METODOLOGÍA	17
3.1. Método de la investigación	17
3.2. Enfoque de la investigación	17
3.3. Tipo de investigación	17
3.4. Diseño de la investigación	18
3.5. Población, muestra y muestreo	19
3.6. Variables y operacionalización	20
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.7.1. Técnica	23
3.7.2. Descripción de instrumentos	23
3.7.3. Validación	24
3.7.4. Confiabilidad	24
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	25
3.9. Aspectos éticos	25
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	26
4.1. Cronograma de actividades	26

4.2. Presupuesto	27
5. REFERENCIAS	28
ANEXOS	35
Anexo 1: Matriz de consistencia	36
Anexo 2: Instrumentos	37
Anexo 3: Consentimiento informado	43
Anexo 4: Informe de originalidad	46

RESUMEN

El propósito de esta investigación es identificar la relación existente entre el clima laboral y el síndrome de burnout en el personal de enfermería que labora en el centro quirúrgico de un hospital nacional. La población estará conformada por 115 profesionales de enfermería. La muestra estará compuesta por 89 enfermeros que se desempeñan en el centro quirúrgico de un hospital nacional en Lima. Se utilizará un muestreo de tipo probabilístico. La investigación se enmarca en un enfoque aplicado, con un método hipotético-deductivo y un diseño de tipo correlacional de corte transversal. Para medir el clima laboral se aplicará el Cuestionario de Clima Laboral CL-SPC, adaptado por Montoya y colaboradores (2020), el cual presenta una alta confiabilidad con un Alpha de Cronbach de 0.94. Para evaluar el síndrome de burnout, se empleará el cuestionario adaptado por Mera y colaboradores (2020), basado en el Inventario de Maslach Burnout Inventory (MBI) del año 2012, que cuenta con un Alpha de Cronbach de 0.99. El procesamiento y análisis de los datos se llevará a cabo mediante estadísticas descriptivas para mostrar los resultados por niveles, y estadísticas inferenciales, utilizando la prueba Rho de Spearman para verificar la hipótesis formulada.

Palabras claves: Clima Laboral, Síndrome de Burnout, Personal de Enfermería.

ABSTRACT

The purpose of this research is to identify the relationship between the work environment and burnout syndrome in nursing staff working in the surgical center of a national hospital. The population will be made up of 115 nursing professionals. The sample will be composed of 89 nurses working in the surgical center of a national hospital in Lima. A probability sampling will be used. The research is framed within an applied approach, with a hypothetical-deductive method and a cross-sectional correlational design. To measure the work environment, the CL-SPC Work Environment Questionnaire will be applied, adapted by Montoya et al. (2020), which has a high reliability with a Cronbach's alpha of 0.94. To evaluate burnout syndrome, the questionnaire adapted by Mera et al. (2020) will be used, based on the Maslach Burnout Inventory (MBI) of 2012, which has a Cronbach's alpha of 0.99. Data processing and analysis will be carried out using descriptive statistics to show the results by level, and inferential statistics, using Spearman's Rho test to verify the formulated hypothesis.

Keywords: Work environment, Burnout Syndrome, Nursing Staff.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Según informe sobre salud mental publicado por la Organización Mundial de la Salud (OMS), en el año 2019 se registraron aproximadamente mil millones de personas con trastornos mentales, afectando al 15% de la población adulta en edad laboral. Así, la OMS fortalece temas sociales más extensos que afectan de manera adversa la salud mental. El acoso laboral y el abuso psicológico son las principales denuncias en el trabajo y afectan de manera perjudicial la salud mental del empleado (1).

Por esta razón, la OMS ha instado a implementar acciones específicas respecto a esta problemática de índole psicológico en el espacio laboral. Se estima que anualmente, debido a la depresión y la ansiedad, se pierden 12.000 millones días de trabajo, lo que supone una factura de casi un billón de dólares para la economía mundial (2).

Consecuentemente, otro peligro característico en relación a las tasas de exposición en problemas de salud mental fue el laboral emocional, ya que en ciertos ámbitos profesionales como el de la salud, el 40% de los empleados expresan tener dificultades vinculadas a esta área emocional. Como resultado de estar expuestos a estos y otros tipos de riesgos, el 20% de los empleados en los 27 países de la Unión Europea en estudios científicos reportaron que sus condiciones laborales representaban un peligro para su salud mental (3).

Por ejemplo, en Holanda el 15% de los trabajadores sufre del Síndrome de Burnout (SB), además del problema de empleados enfermos, las pérdidas por enfermedades mentales que están relacionadas con el estrés se valoran en de 1.7 billones de euros para las empresas (4).

De acuerdo con una investigación realizada en Ecuador en el año 2024, mediante una aplicación de meditación denominada Pura Mente, se descubrió que el 80% de los individuos en

América Latina señalan sufrir del SB (5). Anterior a la pandemia por COVID-19, en México se destacaba como una de las regiones con mayor presencia de estrés en el trabajo, dado que el 75% de los empleados padecía esta condición, alcanzando a China que poseía un 73% y a Estados Unidos un 59% (6).

Asimismo, la prevalencia de SB en Perú oscila entre el 3,7 % y el 6,9 % (7). Así, estudios en un hospital en la Amazonía indican que hasta el 80% de la población trabajadora tiene esta condición, específicamente (8). Otro estudio realizado por Gálvez et. al. donde evaluó la prevalencia del SB en el personal de un hospital pediátrico de Lima; reveló que cerca del 50% del total de empleados tuvieron por lo menos altos niveles de estrés, relacionado al clima laboral de instituciones sanitarias (9).

De igual manera, en su investigación, Sarmiento analizó cuántos trabajadores de un hospital público en Cusco, que laboraban en el área de emergencias, presentaban el SB relativamente, para ello, estudió a 110 personas entre médicos, enfermeros, obstetras y personal técnico. Encontró que el 10 % del total sufría este síndrome. En particular, el 16,3 % de los médicos mostraban señales de agotamiento laboral, mientras que, en el caso de enfermeros y obstetras, el porcentaje fue del 8,6 %. Además, se identificaron casos con niveles leves en el 34,5 % y moderados en el 18,2 % del personal.(10).

Debido a esta situación, el presente estudio tiene como finalidad analizar la relación entre el clima laboral y el síndrome de burnout en el personal de enfermeros que labora en el centro quirúrgico de un hospital nacional de Lima. Por ello, el reconocimiento de los componentes del Burnout en el equipo de quirófano, facilitará la creación de estrategias que promuevan la salud de dicho personal, previniendo su impacto en la calidad de vida de los afectados y su ambiente.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre el clima laboral y el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de centro quirúrgico de un hospital nacional de Lima, 2024?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Qué relación existe entre la dimensión realización personal y el síndrome de Burnout en el personal de enfermería del centro quirúrgico de un hospital nacional?
- ¿Qué relación existe entre la dimensión involucramiento laboral y el síndrome de Burnout en el personal de enfermería del centro quirúrgico de un hospital nacional?
- ¿Qué relación existe entre la dimensión supervisión y síndrome de Burnout del personal en el personal de enfermería del centro quirúrgico de un hospital nacional?
- ¿Qué relación existe entre la dimensión comunicación y el síndrome de Burnout en el personal de enfermería del centro quirúrgico de un hospital nacional?
- ¿Qué relación existe entre la dimensión condiciones laborales y síndrome de Burnout en el personal de enfermería del centro quirúrgico de un hospital nacional?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar cuál es la relación entre el Clima laboral y el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del centro quirúrgico de un hospital nacional.

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar la relación que existe entre la dimensión realización personal y el síndrome de Burnout en el personal de enfermería del centro quirúrgico de un hospital nacional.
- Determinar la relación que existe entre la dimensión involucramiento laboral y el síndrome de Burnout en el personal de enfermería del centro quirúrgico de un hospital nacional.
- Identificar la relación que existe entre la dimensión supervisión y el síndrome de Burnout personal en el personal de enfermería del centro quirúrgico de un hospital nacional.
- Determinar la relación que existe entre la dimensión comunicación y el síndrome de Burnout en el personal de enfermería del centro quirúrgico de un hospital nacional.
- Identificar la relación que existe entre la dimensión condiciones laborales y el síndrome de Burnout en el personal de enfermería del centro quirúrgico de un hospital nacional.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

Esta investigación posee relevancia teórica, ya que contempla una revisión documental exhaustiva de la variable en estudio, para profundizar conocimientos que podrán ser aplicados dentro del desempeño de la labor de enfermería según Ley del Trabajo de la Enfermera (o) Ley N°27669; teniendo relevancia ya que en el ejercicio profesional de enfermería participa colectivamente en equipos de salud multidisciplinarios gestionando la salud de individuos, familias y comunidades, también a nivel nacional, en diferentes áreas de conocimiento y responsabilidad, se contribuye a cuidar la vida, promover la salud, brindar atención médica y apoyar el desarrollo económico, todo con el fin de mejorar el trabajo y la calidad de vida de la comunidad. Según la teoría de Callista Roy, la salud se entiende como el resultado de la relación constante entre la persona y el entorno que la rodea. Dado que el cuidado incluye elementos

biológicos, emocionales y contextuales, nuestro interés en el cuidado del personal sanitario en su entorno de trabajo es relevante y prioritario para lograr un mejor rendimiento en la calidad de atención que se proporciona al paciente.

1.4.2. Metodológica

Este estudio posee una relevancia metodológica dado que se llevará a cabo una validación del contenido mediante la evaluación de expertos (metodólogos, estadísticos y temáticos), teniendo relevancia ya que se realizará una observación exhaustiva, contribuyendo así en la mejora de la adaptación del instrumento, antes de su aplicación final. Presentándose así, el “Cuestionario de Clima Laboral CL-SPC, desarrollado por Montoya y col., en el año 2020, y para medir el cuestionario de Mera y col., del 2021 dónde ajustaron el Inventario de Maslach Burnout Inventory.

1.4.3. Práctica

La presente investigación tiene importancia a nivel práctico ya que servirá como un antecedente de investigación para futuros estudios e intervenciones en beneficio del cuidado del personal de salud en su ambiente laboral, contribuyendo a los profesionales y entidades sanitarias en la toma de decisiones en políticas administrativas de salud y debido a que este sector amerita más observación por la prevalencia del Síndrome de Burnout severa presente en la actualidad, se debe estudiar esta problemática, ya que no solo afecta al profesional que lo sufre, sino también al paciente que se debe a un servicio de calidad; finalmente, beneficiando al público objetivo y toda persona que necesite atención médica, disminuyendo de esta manera los problemas de salud de la población en su conjunto.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Temporal

Será desarrollado en el primer semestre del 2024.

1.5.2. Espacial

El estudio se desarrollará en un Hospital Nacional de Lima, departamento de Lima, Perú.

1.5.3. Población o unidad de análisis

La población estará conformada por 115 enfermeros de centro quirúrgico de un hospital nacional.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. A nivel internacional

Córdova (11) en el 2021, México, cuyo objetivo fue “Explorar la relación entre el clima laboral, la práctica profesional y el síndrome de burnout entre el personal de enfermería en áreas quirúrgicas”. Se trata de una investigación cuantitativa, con un diseño no experimental, de tipo transversal y correlacional. La muestra estuvo compuesta por 128 profesionales de enfermería. Para la recolección de datos, se utilizó la escala NWI como instrumento principal, la escala EMCO y el Inventario de Burnout de Maslach. En los hallazgos, del total de participantes, el 78,9% eran mujeres y el 21,1% eran hombres. Respecto al síndrome de agotamiento laboral, el 61,7% de los participantes indicaron un nivel moderado. En términos de práctica laboral, las dimensiones de aptitud, liderazgo, apoyo y personal y recursos obtuvieron calificaciones positivas del 49,2% y 50,0%, respectivamente. En la evaluación del ambiente laboral, todas las dimensiones recibieron una respuesta altamente favorable (>76%). En conclusión, el síndrome de burnout está estrechamente asociado con la percepción de la práctica profesional y el Ambiente Laboral

Aguilar (12) 2021, Ecuador; tuvo como finalidad “Examinar la relación entre el clima laboral y el desarrollo del síndrome de burnout en el personal de enfermería durante la pandemia de COVID-19”. Se trató de un estudio no experimental, cuantitativo, descriptivo y correlacional en el que participaron 35 enfermeras (os). Las participantes completaron cuestionarios sobre el entorno laboral y el síndrome de burnout. Los resultados mostraron que el 63% participó en actividades para mejorar la comunicación, el 66% experimentó estabilidad laboral y hubo una disminución en la programación de descansos activos en 73% y actividades motivacionales para

el personal de enfermería que trabajó durante la pandemia en 37%. En conclusión, se identificó una relación inversa entre el ambiente de trabajo y la manifestación del síndrome de burnout.

Simonetti et al. (13) en el 2021, Chile; tuvo como objetivo “Examinar el clima organizacional y el problema del síndrome de burnout entre enfermeras en hospitales públicos de alta complejidad”. Este fue un análisis cuantitativo, correlacional, observacional y transversal con un total de 1.395 enfermeras en su población. Los resultados fueron obtenidos mediante la aplicación de la Escala de Entorno Laboral de Enfermería y el Inventario de Burnout de Maslach. Los datos revelaron una prevalencia del síndrome de burnout del 34,7%, siendo más alta en las zonas urbanas en comparación con las provincias ($p = 0,001$). Asimismo, se evidenció una correlación significativa entre el entorno laboral y la presencia del síndrome de burnout (OR: 0,57; IC 95%: 0,41–0,79; $p = 0,001$). Para concluir, no se detectó una relación entre la asignación de personal, la mezcla de competencias y el síndrome de agotamiento laboral.

Almeida et al., (14) en el 2023, Brasil; tuvo como objetivo “Analizar la relación entre el clima organizacional, la satisfacción laboral y el síndrome de burnout en el personal de enfermería”. Enfoque cuantitativo y diseño correlacional, en el que participaron 534 enfermeros. Para recoger la información, se usaron tres instrumentos: una escala sobre el clima laboral, un cuestionario de satisfacción en el trabajo y un inventario para medir el síndrome de burnout. Los resultados mostraron que el 51 % de los encuestados consideraron que el clima laboral y su satisfacción eran regulares. Además, el 49 % presentó agotamiento emocional moderado, el 24 % tuvo baja despersonalización y el 76 % se sintió altamente realizado en lo profesional. En resumen, se encontró que, a mayor satisfacción laboral, mejor es el clima organizacional, y que el agotamiento emocional tiende a disminuir cuando el clima y la satisfacción laboral son buenos.

Berdón (15) en el 2024, México; tuvo como objetivo “Establecer la relación entre el clima laboral y el síndrome de burnout en profesionales sanitarios durante la pandemia de COVID-19”. Se llevó a cabo una investigación de naturaleza cuantitativa, transversal y correlacional con 49 participantes que completaron encuestas sobre el ambiente laboral con una escala MBI. Los resultados muestran que existe una relación significativa y positiva entre el ambiente laboral y la satisfacción personal: a mejor ambiente, mayor satisfacción ($r = 0,514$, $p = 0,000$). En cuanto al agotamiento emocional, se encontró una correlación negativa importante ($r = -0,344$, $p = 0,015$), lo que indica que un buen ambiente de trabajo ayuda a reducir este tipo de desgaste. Sin embargo, en la dimensión de despersonalización, no se halló una relación negativa que sea estadísticamente significativa ($r = -0,237$, $p = 0,101$). En conclusión, se comprobó que el ambiente laboral influye en la satisfacción personal y puede impactar en algunos aspectos del síndrome de burnout.

A nivel nacional

Chamorro et al. (16) en el 2021, en Lima, realizó un trabajo para “Determinar la relación que existe entre el clima laboral y el síndrome de burnout en el personal de enfermería del centro quirúrgico”. Investigación descriptiva, aplicada, cuantitativa y correlacional. Muestra de 77 enfermeros (as). Se utilizaron como instrumentos la escala de clima laboral CL-SPC y el cuestionario MBI. Los hallazgos evidenciaron una correlación negativa y significativa entre el entorno de trabajo y el síndrome de agotamiento laboral (r de Pearson = $-0,454$, $p < 0,001$). Además, también se encontró una relación negativa y significativa entre el agotamiento emocional y la despersonalización del burnout con las dimensiones del ambiente de trabajo, con un valor de $-0,571$. Esto concluye que en la dimensión de despersonalización es mayor en tanto el agotamiento es menor y viceversa.

Zúñiga (17) en el 2023, Arequipa, cuyo objetivo fue “Evaluar la influencia del clima organizacional en el síndrome de burnout entre el personal de enfermería que trabaja en un centro quirúrgico”. Este estudio utilizó un enfoque descriptivo, correlacional y transversal, con un grupo de 21 enfermeras como muestra. Los datos se recopilieron mediante un cuestionario de clima organizacional y el Inventario de Maslach. Los resultados mostraron que el 52.4 % de los participantes percibió un ambiente organizacional positivo, mientras que el 47.6 % enfrentó algún grado de riesgo. Finalmente, el estudio determinó que existe una correlación débil y estadísticamente no significativa entre el clima organizacional y el síndrome de burnout en los profesionales de enfermería evaluados.

Montero et al., (18) en el 2021, Lima, tuvo como objetivo “Determinar la relación de los factores laborales y el Síndrome de Burnout en el profesional de Enfermería”. Este estudio empleó un diseño cuantitativo, correlacional y transversal, con una muestra de 50 profesionales que completaron un cuestionario para evaluar los factores laborales y el SB. Los resultados mostraron que el 48 % de los participantes obtuvo calificaciones deficientes en los factores laborales, otro 48 % alcanzó un nivel regular y solo el 4 % logró un nivel adecuado. Respecto al síndrome de burnout, el 78 % presentó un nivel bajo, el 16 % un nivel moderado y el 6 % un nivel alto. El estudio concluyó que la dimensión de condiciones laborales se asoció de manera estadísticamente significativa con el síndrome de burnout ($p = 0,006$), evidenciando una valoración generalmente baja en esta área.

Sandoval (19) en el 2022, Lima, tuvo como objetivo “Establecer la relación que existe entre el clima organizacional y el síndrome de burnout en el profesional de enfermería”. Este estudio aplicado siguió un diseño no experimental, cuantitativo, transversal y correlacional, con una muestra de 232 enfermeras. La recolección de datos se realizó mediante dos instrumentos

validados: uno del Minsa para evaluar el clima organizacional y el Inventario de Maslach para el SB. Los hallazgos evidenciaron una gran fiabilidad para ambos instrumentos, con valores alfa de Cronbach de 0,911 para el ambiente organizacional y de 0,879 para el síndrome de agotamiento laboral. Dentro de los participantes, el 67,7 % indicó una percepción moderada del ambiente laboral, mientras que el 84,9 % evidenció un grado constante de agotamiento. Para concluir, el estudio no detectó una correlación relevante entre las dos variables, además, el coeficiente de correlación ($Rho = 0,041$) indica una asociación nula.

Huamán et al., (20) en el 2021, Ica, tuvo como objetivo “Establecer la relación que existe entre síndrome de burnout y clima organizacional en el personal de enfermería”. Este estudio cuantitativo y correlacional, con un diseño no experimental, muestra de 100 enfermeros (as). Se emplearon dos cuestionarios psicométricos: el (MBI) y la Escala (EDCO). Los hallazgos indicaron que el 17% de los participantes presentaba un elevado riesgo de padecer síndrome de burnout, mientras que el 9% tenía un riesgo bajo, y la mayoría se situaba en un nivel de riesgo medio. Para finalizar, se observó una ligera correlación negativa entre el SB y el ambiente organizacional. Igualmente, al analizar la correlación entre las tres dimensiones, los datos indican que una mejora en el ambiente laboral no asegura necesariamente una reducción en los grados de agotamiento.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Variable 1: Clima Laboral

Es un entorno laboral con las condiciones físicas, sociales y psicológicas apropiadas para el trabajo de los individuos. Incorpora la disposición de la oficina, los recursos, la cultura corporativa, las relaciones con los trabajadores y los métodos de administración. También incluye el horario laboral, como por ejemplo si el trabajo es de nueve a cinco o más flexible. Un ambiente de trabajo puede afectar el desempeño del personal y la calidad de los servicios que se producen.

Un ambiente de trabajo favorable puede promover el bienestar, la colaboración y la innovación de los empleados. Un clima laboral sano es un elemento crucial en la administración de la organización. Por ello, la gerencia debe dar prioridad a la generación de un ambiente laboral sano para asegurar condiciones de trabajo favorables (21).

Calidad del Clima Laboral

La calidad de los climas organizacionales se refiere a la posibilidad de que los empleados influyan en las decisiones en el lugar de trabajo a través de consultas directas y no a través de su representante de manera eficaz. Se pone en práctica a través de medidas de las oportunidades brindadas a los trabajadores para la participación organizacional y la voz en el lugar de trabajo y se captura evaluando si han sido consultados sobre los objetivos y metas del trabajo, su influencia en las decisiones que son importantes para su trabajo y su participación en la mejora. la organización del trabajo y el proceso de trabajo. La importancia del conocimiento tácito que poseen los trabajadores para la innovación, la creatividad y el bienestar ha sido reconocida desde hace mucho tiempo en los programas de innovación en el lugar de trabajo. La calidad del clima laboral está determinada por decisiones estratégicas y por modelos de organización del trabajo utilizados por las empresas (22).

La OMS define de manera textual un ambiente laboral saludable de manera tal: “Un entorno de trabajo saludable es aquel en el que los trabajadores y jefes colaboran en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo” (23).

Dimensiones del Clima Laboral

Las características del entorno de trabajo son elementos que se pueden valorar en una entidad y que influyen en el comportamiento de los empleados. Sus aspectos intrínsecos se refieren al papel del trabajo como contribución a la realización personal. Se operacionaliza mediante oportunidades de realización personal, medidas en este contexto por la oportunidad de aplicar la propia idea en el trabajo, lo que permite a las personas contribuir a las tareas laborales y dar forma al producto de su trabajo (24).

a. Realización Personal

La realización personal o autorrealización mayormente se relaciona con las ideas propuestas por Maslow y su pirámide de la autorrealización, pero el término fue acuñado por Kurt Goldstein. La autorrealización refiere alcanzar el objetivo y aspiraciones personales haciendo uso de sus propios medios y de llegar al estado de plenitud y satisfacción que experimentan las personas al alcanzarla (25).

b. Involucramiento Laboral

El compromiso en el trabajo se caracteriza por el grado de entusiasmo que un trabajador muestra hacia sus responsabilidades asignadas en un entorno laboral. Se refiere al sentimiento de dedicación que una persona siente hacia los objetivos, la misión y la visión de la organización a la que está asociada. El alto nivel de satisfacción de los trabajadores en una organización está vinculado con su dedicación laboral y su dedicación hacia la organización. El resultado es un desempeño empresarial superior, lo que se refleja en un incremento de la rentabilidad, la productividad, la permanencia de los empleados y la optimización global de la Experiencia de los empleados en el entorno laboral (26).

c. Supervisión

Se ve como un canal de intercambio y respaldo para el correcto desempeño del trabajo y la producción de la compañía. Sin embargo, este concepto solo puede ocurrir si se trabaja en un entorno de lealtad mutua entre los trabajadores y los supervisores, ya sea entre los trabajadores y los supervisores. Así pues, se asemeja a un contrato o acuerdo laboral de hecho, que conlleva la formación constante de los empleados para llevar a cabo labores cada vez más complejas o automatizar tareas sin alterar las rutinas y los métodos de trabajo tradicionales (27).

d. Comunicación

La comunicación implica el intercambio y recepción de información, ya sea entre individuos de manera individual o grupal, y puede realizarse de manera presencial o mediante aparatos tecnológicos. La comunicación demanda que un emisor, el individuo que inicia el diálogo, transmita sus ideas o elabore un mensaje. En términos rigurosos, los medios de comunicación son las expresiones de contenidos comunicativos que se pueden percibir mediante los sentidos y sustituyen la comunicación que inicialmente se transmitía de individuo a individuo, volviéndolos reproducibles. Los medios de comunicación en el ambiente laboral aluden al empleo de variados aspectos como las redes sociales, las intranets empresariales, el correo electrónico y las videoconferencias en el entorno laboral. Esto facilita a los trabajadores la distribución de información, la colaboración y la actualización de las noticias corporativas, frecuentemente con la capacidad de impactar en la productividad y la cultura del entorno laboral, dependiendo de cómo se administre (28).

e. Condiciones Laborales

Se reconoce como uno de los factores que supone un gran reto para el entorno de trabajo, la implementación de estrategias y la generación de preocupaciones públicas. El ambiente o ambiente de trabajo es incompleto o Reducción de recursos, aumento de costos operativos y

distorsiones financieras. La política laboral, si bien es probable que cambie, manténgase alejado, el sistema jurídico y/o la actitud subyacente a su carácter. La organización también puede considerarse una dimensión del entorno laboral. Se encuentra en constante evolución ya que se basa en gran parte en comportamiento de la sociedad entre factores psicológicos que regulan la capacidad funcional o eficacia de las operaciones en las agencias, refiere la Organización Internacional del Trabajo OIT (29).

2.2.2 Variable 2: Síndrome de Burnout

Definición de síndrome

Un síndrome es un conjunto de síntomas que a menudo ocurren juntos en una población, pero cuya causa no es una enfermedad. Todos sabemos que los factores estresantes, las condiciones sociales o psicológicas también pueden causar síntomas, y si no hay una causa biológica, estos síntomas pueden combinarse para formar un síndrome (30).

Definición de síndrome de Burnout:

El burnout es un agotamiento laboral, es un grave trastorno mental y una cuestión de salud pública. Por lo general, se desencadena por un desajuste entre las expectativas de un empleado y los requisitos reales de su trabajo. Sin embargo, este cansancio no se ha categorizado como una condición médica para referirse a experiencias fuera del entorno laboral (31).

Dimensiones del Síndrome de Burnout

a. Agotamiento emocional

Es una condición en la que se experimenta una sensación de debilidad emocional, frecuentemente a causa del estrés prolongado provocado por sucesos desafiantes o negativos de la vida. Puede presentarse como una condición persistente de fatiga física y mental.

b. Despersonalización

Se manifiesta a través de la inclinación a recibir evaluaciones negativas, surgiendo cuadros de ansiedad, modificando la concentración, el desempeño académico u otros contextos, y la insatisfacción en todos los resultados alcanzados.

c. Realización Personal

La satisfacción personal se manifiesta al lograr objetivos de vida que son relevantes para el individuo, en vez de los objetivos de los demás. Es un viaje de por vida que implica vivir una existencia auténtica y alinear tus valores con acciones e interacciones del mundo (32).

2.2.4. Personal de enfermería

Las enfermeras laboran en diversos contextos, que incluyen hospitales, viviendas de personas mayores y clínicas. Es posible que se desempeñen en diversas disciplinas, tales como enfermedades agudas y crónicas, lesiones, discapacidad física, cuidados paliativos, problemas de salud mental y problemas de aprendizaje (33).

2.2.5. Centro Quirúrgico

Un centro quirúrgico es un centro que se especializa en cirugía de corta estancia, también conocida como cirugía ambulatoria o en el mismo día. Los centros quirúrgicos están diseñados para procedimientos de rutina y de bajo riesgo, como cirugía de cataratas, artroscopia de rodilla o

colonoscopia. Por lo general, tienen quirófanos y áreas de recuperación, pero a menudo carecen de las capacidades para cirugía mayor, estabilización de traumatismos o cuidados intensivos (34).

2.2.6. Modelo de adaptación de Callista Roy

Esta propuesta de Callista Roy, se trata de una teoría de enfermería que describe la forma en que los individuos se ajustan a la enfermedad y a su ambiente. La capacidad biopsicosocial es el modelo que percibe a las personas como una mezcla de sistemas biológicos, psicológicos y sociales que se relacionan con un ambiente en constante cambio.

Entre los modos adaptativos se encuentra el que identifica cuatro modos de adaptación y que ayudan a las personas a sanar:

Fisiológico: se enfoca en el bienestar y las capacidades físicas de un individuo.

Autoconcepto: se enfoca en la identidad, el autoconcepto y las convicciones de un individuo.

Función de rol: se enfoca en las funciones y obligaciones de un individuo en la sociedad, tales como en el ámbito laboral, familiar o comunitario.

Interdependencia: se enfoca en las interacciones y vínculos de un individuo con otros, incluyendo la comunicación, el respaldo emocional y las relaciones sociales (35).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1.- Hipótesis General

- Hi: El Clima laboral se relaciona significativamente con el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de centro quirúrgico de un hospital nacional de Lima, 2024.

- Ho: El Clima laboral no se relaciona significativamente con el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de centro quirúrgico de un hospital nacional de Lima, 2024.

2.3.2.- Hipótesis específica

- Hi: La dimensión realización personal se relaciona significativamente con el síndrome de Burnout en el personal de enfermería del centro quirúrgico de un hospital nacional de Lima, 2024.
- Hi: La dimensión involucramiento laboral se relaciona significativamente con el síndrome de Burnout en el personal de enfermería del centro quirúrgico de un hospital nacional de Lima, 2024.
- Hi: La dimensión supervisión se relaciona significativamente con el síndrome de Burnout personal en el personal de enfermería del centro quirúrgico de un hospital nacional de Lima, 2024.
- Hi: La dimensión comunicación se relaciona significativamente con el síndrome de Burnout en el personal de enfermería del centro quirúrgico de un hospital nacional de Lima, 2024.
- Hi: La dimensión condiciones laborales se relaciona significativamente con el síndrome de Burnout en el personal de enfermería del centro quirúrgico de un hospital nacional de Lima, 2024.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

En esta investigación se empleará un enfoque hipotético-deductivo, que incluye el análisis teórico de los métodos y principios éticos relacionados con una disciplina de la información. Los elementos fundamentales de un método de investigación incluyen el diseño, el muestreo, los métodos de recolección, los instrumentos, el análisis y las consideraciones éticas (36).

3.2. Enfoque de la investigación

Este análisis empleará un método cuantitativo, ya que se utilizarán cifras y observaciones específicas para verificar las hipótesis y establecer si hay una correlación entre las variables. Todo el procedimiento seguirá técnicas precisas y cuantificables para lograr los resultados previstos (37).

3.3. Tipo de investigación

En este análisis se aplicará la investigación aplicada, utilizando un método científico que busca presentar resultados derivados de la información recolectada que se gestione durante el proceso de exploración, conforme a los factores analizados (38).

3.4. Diseño de la investigación

Este estudio seguirá un diseño no experimental, la cual se define como la ejecución de actividades que partieron de una conjetura de manera formal donde el investigador hará un estudio sin alterar las variables, ni experimentar directamente con las mismas. Asimismo, la investigación será transversal, esto implica que los datos de la investigación se recolectarán en momentos y lugares concretos establecidos por el investigador. Por último, la investigación será correlacional,

que trata de la correspondencia entre dos factores que propone el investigador en su condición de analista de la población seleccionada (39).

3.5. Población, muestra y muestreo

3.5.1 Población:

Siendo la población el término que normalmente se utiliza para referirse al número de personas, objetos, etc. que se someten a un estudio de exploración investigativa, en este caso, la población será de 115 del personal de enfermería del centro quirúrgico de un hospital nacional de Lima.

Criterios de inclusión

- Personal de enfermería del centro quirúrgico de un hospital nacional de Lima.
- Personal de enfermería con contrato indefinido, contratos temporales, suplencia, contrato administrativo de servicios o bajo cualquier otra modalidad que ejerce labores en centro quirúrgico.
- Personal de enfermería que participe de la investigación y firme el consentimiento informado.

Criterios de exclusión

- Personal de enfermería que no sea del centro quirúrgico de un hospital nacional de Lima.
- Personal de enfermería de licencia o de vacaciones.
- Personal de enfermería que no participe de la investigación y no firme el consentimiento informado.

3.5.2 Muestreo y muestra

3.5.2.1 Muestra.

La muestra representa un segmento de la población, por ello estará conformada por el personal de enfermería del centro quirúrgico de un hospital nacional de Lima. Cuyo tamaño se calcula con una fórmula de la siguiente manera:

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

Donde:

n = muestra

Z= (1.96) para un nivel de confianza de 95%

p =probabilidad de éxito (0.50) 0,5

q=probabilidad de fracaso (0.50) 0,5

d= Nivel de error (precisión) (0.05) 0,05

N= población 115

Así, reemplazando valores tendremos: **n = 89**

3.5.2.1. Muestreo: El muestreo no probabilístico por conveniencia se empleará para garantizar la autenticidad y confiabilidad de los resultados, basándonos en los criterios de inclusión y exclusión.

3.6. Variables y operacionalización

Variable 1: Clima Laboral

Variable 2: Síndrome de Burnout

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala Valorativa
V1: Clima Laboral	El clima laboral no se restringe únicamente a la estructura física y el ambiente de un espacio laboral. Además, abarca los estilos de liderazgo, el entorno empresarial y los principios corporativos. Un ambiente laboral saludable puede impactar de manera positiva en la mente, el desempeño y las emociones de los trabajadores (40).	La Escala de Clima Laboral SPC, con 50 ítems para medir dimensiones del clima laboral: realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.	Realización Personal <hr/> Involucramiento Laboral <hr/> Supervisión <hr/> Comunicación <hr/> Condiciones Laborales	Desarrollo personal Desarrollo profesional <hr/> Compromiso Cumplimiento de funciones <hr/> Superación de obstáculos Apoyo Evaluación <hr/> Acceso a la información Colaboración <hr/> Materiales Calidad de vida laboral Desempeño Remuneración	Ordinal	Bueno 37-50 pts. Regular 24-36 pts. Malo 10-23 pts.

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

La encuesta se emplea para analizar el estudio, para detallar, prever y/o aclarar un conjunto de características, donde se recopilan y analizan datos de una muestra representativa (42). El método que se empleará en este estudio será la encuesta, lo que facilitará la recolección de datos fiables en relación a la materia del “Clima laboral y Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de centro quirúrgico de un hospital nacional de Lima, 2024”.

3.7.2. Descripción de instrumentos

Variable 1: Instrumento sobre Clima Laboral

Para esta variable se utilizará un “Cuestionario de Clima Laboral CL-SPC” adaptado y aplicado por Montoya y col., en el contexto peruano en el año 2020, con aspectos que abarcan un total de 50 elementos, que comprenden: satisfacción personal, participación en el trabajo, supervisión, comunicación y condiciones de trabajo. Se utiliza una escala ordinal con la valoración siguiente: Agradable (37-50 puntos), Regular (24-36 puntos) y Deficiente (10-23 puntos) (43).

Variable 2: Instrumento sobre Síndrome de Burnout

Para esta variable se utilizará un “Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI) 2012” adaptado y aplicado por Mera y col., en el contexto peruano en el año 2021, constituyendo 22 ítems dichas dimensiones son: Agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. En escala ordinal, cuya escala valorativa de: alto: 84 a 132 puntos; medio: 64 a 83 puntos; nivel bajo: 22 a 63 puntos (44).

3.7.3. Validación

Variable 1: Instrumento sobre Clima Laboral

Este instrumento tuvo su validez por medio de la participación de 5 expertos en la materia con el método Aiken la cual resulto con el valor de 0.80 (43).

Variable 2: Instrumento sobre Síndrome de Burnout. Fue validado por Mera y col., (2021) quienes indican que la validez de los instrumentos se consiguió a través del análisis de 5 especialistas en salud, bajo los principios de valoración de coherencia, consistencia y relevancia. Los jueces obtuvieron un resultado favorable al validar a Aikent, que superó el 95%, lo que se consideró muy elevado (44).

3.7.4. Confiabilidad

Variable 1: Se llevó a cabo una investigación experimental con un grupo poblacional, y el análisis de fiabilidad a través del coeficiente Alfa de Cronbach presentó un valor relevante de 0.947, corroborando así la fiabilidad del cuestionario empleado (43).

Variable 2: Se llevó a cabo un estudio piloto con una muestra de la población, y al aplicar el análisis de fiabilidad con el coeficiente Alfa de Cronbach, se obtuvo un valor alto de 0.990, lo que demostró que el cuestionario utilizado es altamente confiable (44).

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Para llevar a cabo este análisis, se administrarán los permisos administrativos pertinentes en el centro quirúrgico de un hospital nacional situado en Lima. Se pedirá a los participantes el consentimiento informado y el instrumento se implementará en las unidades de estudio.

Análisis de los datos.

La información recolectada será codificada en una matriz usando Microsoft Excel 2019, y luego exportada al programa estadístico SPSS versión 25 para llevar a cabo el análisis a través del test de correlación Rho de Spearman.

3.9. Aspectos éticos

Principio de Autonomía: Se comunicará al profesional de enfermería del centro quirúrgico que poseen total independencia para involucrarse en el estudio y si optan por hacerlo, firmarán un consentimiento firmado para respaldar los datos recolectados que se utilizan exclusivamente con propósitos académicos.

Principio de Beneficencia: Se comunicará al profesional de enfermería del centro quirúrgico que esta investigación será beneficiosa para toda la comunidad científica, académica e institucional pues servirá para mejorar la problemática actual de enfermedades mentales en este servicio.

Principio de no maleficencia: Se informará al profesional de enfermería del centro quirúrgico que el objetivo principal de la investigación no comprometerá su integridad, ni provocará perjuicios personales o un su bienestar.

Principio de Justicia: Se informará al profesional de enfermería del centro quirúrgico que en ninguna circunstancia se admitirán individuos en base a los criterios de selección establecidos por la investigadora, evitando cualquier discriminación basada en raza, estatus social o económico.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES						
	2024			2025			
	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL
1.- Preparación de la planificación investigativa.	X						
2.- Preparación de los instrumentos de investigación.		X					
3.- Recolección de los datos		X					
4.- Procedimiento de la data			X				
5.- Análisis de la data			X				
6.- Hipótesis de la Investigación			X				
7.- Formulación de las preguntas				X			
8.- Informe Final				X			
9.- Observaciones de informe Final					X		
10.- Presentación						X	
11. Sustentación							X

4.2. Presupuesto

PRESUPUESTO ELABORACION DE TESIS		
Nociones	Subtotal S/.	Total S/.
Gastos comunes		1,500.00
Asesoría	1,000.00	
Personal de ayuda	500.00	
Trabajo de oficina		1,050.00
Material de oficina	400.00	
Material de computadora	150.00	
Impresiones de documentos	350.00	
Empastado	150.00	
Trabajo de campo		1,800.00
Transporte	1,000.00	
Alojamiento	300.00	
Gastos diarios	400.00	
Transporte local	100.00	
Gastos adicionales		435.00
Varios	435.00	
Total general		4,785.00

5. REFERENCIAS

1. Organización Mundial de la Salud. La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo. [Internet]. Suiza: OMS; 2023 [consultado 16 diciembre 2024]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work>.
2. Arias J, Covinos M. Riesgos laborales, prevalencia del síndrome de Burnout en trabajadores del sector salud y en funcionarios de un distrito judicial en Colombia [Internet]. Primera edición - Volumen 1. Colombia: Ediciones de la Universidad Libre Pereira; 2021. 217 p. ISBN: 978-958-8859-75-0 [consultado 16 diciembre 2024]. Disponible en: <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/19508/LIBRO%20CIENCIAS%20DE%20LA%20SALUD%2011-08-2021.pdf?sequence=1>
3. Meléndez R, Tejada S. Clima organizacional y Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería del Hospital de Jaén. Rev. Cient. UNTRM, Cienc. Soc. Hum. [Internet]. 2020; 3 (1): p. 30-6. [consultado 16 diciembre 2024]. Disponible en: <https://revistas.untrm.edu.pe/index.php/CSH/article/view/569>
4. Sohani F, Valizadeh S, Nasibi H, Zandkarimi S, Sheikhshoaei F. An evaluation of organizational climate and its relationship with job burnout in hospital libraries and universities. Performance Measurement and Metrics. [Internet]. 2024; 25 (3/4): p. 117-126. [consultado 16 diciembre 2024]. Disponible en: <https://doi.org/10.1108/PMM-02-2023-0004>
5. Abril J, Ánchala A. Factores de riesgo psicosocial relacionados con el síndrome del burnout en profesionales de enfermería. Revisión sistemática exploratoria. [Internet]. 2024; p. 11-12. [consultado 16 diciembre 2024]. Disponible en: <https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/5241>

6. Romero G, Iza S, Mayorga V. Síndrome de burnout y factores asociados en personal de enfermería de las unidades de atención de cuidados paliativos: Una revisión sistemática. Rrcr. [Internet]. 2024; 8 (18): p. 173-89. [consultado 16 diciembre 2024]. Disponible en: <https://www.retosdelacienciaec.com/Revistas/index.php/retos/article/view/519>
7. Agueda T, Arias C. Síndrome de burnout en médicos de la ciudad de Arequipa (Perú). [Internet]. 2020; 1 (1): p. 1-2. [consultado 16 diciembre 2024]. Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-92272019000200139.
8. Vilchez J, Romani L, Marchand L, Síndrome de Burnout en médicos de un hospital de la Amazonía peruana. [Internet]. 2020; [consultado 16 diciembre 2024]. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2308-05312019000400010&script=sci_arttext.
9. El Comercio. El costo del trabajo remoto en la salud mental: 7 de cada 10 peruanos sufren de estrés laboral. 2021; [consultado 16 diciembre 2024]. Disponible en: <https://elcomercio.pe/tecnologia/ciencias/el-costodel-trabajo-remoto-en-la-salud-mental-7-de-cada-10-peruanos-sufre-de-estres-burnout-nndc-noticia/>.
10. Sarmiento G. Burnout en el servicio de emergencia de un hospital. Horiz. Med. [Internet]. 2019; 19 (1): p. 67-72. [consultado 16 diciembre 2024]. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2019.v19n1.11>.
11. Córdova C. Ambiente laboral, práctica profesional y síndrome de burnout en el personal de enfermería en áreas quirúrgica de un Hospital General de Seguridad Social en Tabasco. [Tesis que para obtener el Grado de Especialista en Enfermería Quirúrgica]. México: Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, 2021. Disponible en: <https://ri.ujat.mx/handle/200.500.12107/5279>

12. Aguilar G. Clima laboral y la aparición del síndrome de burnout durante la pandemia del covid-19 en el personal de enfermería del área de emergencia del hospital pablo Arturo Suárez de la ciudad de quito periodo enero-junio 2021. [Tesis que para obtener el Grado de Especialista en Enfermería Quirúrgica]. México: Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, 2021. Disponible en: <https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/6298>
13. Simonetti M, Vásquez A, Galiano M. Environment, workload, and nurse burnout in public hospitals in Chile. Rev Esc Enferm USP. [Internet] 2021; 55: e20200521. Disponible en: <https://doi.org/10.1590/1980-220X-REEUSP-2020-0521>
14. Almeida M, Barros V, Da Silva S, Da Silva F, Yamassake R, Telles A, Pereira R, Baptista P. Clima organizacional, satisfacción laboral y burnout en personal de enfermería. Rev Bras Med Trab. [Internet] 2023; 21(2): e2022867. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/38313086/>
15. Berdón L. El clima laboral y su relación con el Síndrome de Burnout en trabajadores de la UMF 13 del IMSS, Delegación Querétaro durante la pandemia por Covid 19. [Tesis para optar a la especialidad en medicina familiar]. México: Universidad Autónoma de Querétaro, 2024. Disponible en: <https://ri-ng.uaq.mx/handle/123456789/10462>
16. Chamorro A, Villa J. Síndrome de burnout y clima laboral en el departamento de medicina general de un hospital de Huancavelica. [Tesis de posgrado]. Perú: Universidad Peruana Los Andes, 2021. Disponible en: <https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/2079/TESIS%20FINAL%20%281%29.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
17. Zúñiga C. 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 para optar el título de segunda especialidad en centro quirúrgico]. Perú: Universidad Católica de Santa María, 2023. Disponible en: <https://repositorio.ucsm.edu.pe/items/510cfd26-8fd5-47c2-b6d0-00dd191cf6e7>
18. Montero M, Villavicencio A. Factores laborales y síndrome de burnout en el profesional de enfermería en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión - Callao, 2021. [Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Enfermería]. Perú: Universidad César Vallejo, 2021. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/90057>
19. Sandoval M. Clima organizacional y su relación con el síndrome de Burnout en enfermeros de un hospital nivel III – 1, Lima 2022. [Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Enfermería]. Perú: Universidad César Vallejo, 2021. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/96585>
20. Huamán J, Vásquez J. Síndrome de burnout y clima organizacional en el personal de enfermería del hospital regional de Apurímac en tiempos de Covid-19, 2021. [Tesis de posgrado]. Perú: Universidad Autónoma de Ica, 2021. Disponible en: <https://repositorio.autonmadeica.edu.pe/handle/20.500.14441/1302>
21. Bezada Y. Clima organizacional y el síndrome de Burnout en el personal asistencial de un establecimiento de salud, Huarmey 2024. [Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Perú: Universidad César Vallejo, 2024. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/150137/Bezada_MYA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
22. Arapa M, Pancorbo A. Clima laboral en la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco–2023. [Tesis de posgrado]. Perú: Universidad Andina del Cusco, 2024. Disponible en:

https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/index.php/Record/UACI_2a49cbb4941a1faa4cbcfb0d8d5869b7

23. Valverde I. Clima laboral y empoderamiento organizacional de enfermería en un hospital público. DISS. [Tesis de posgrado]. España: Universidad Autónoma de Nuevo León, 2024. Disponible en: <http://eprints.uanl.mx/27717/1/1080312948.pdf>
24. Cotera M. Clima laboral y Estrés del personal de enfermería en Centro Quirúrgico de un Hospital Nacional de Huancayo, 2023. [Tesis de posgrado]. Perú: Universidad Norbert Wiener, 2024. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/entities/publication/def6615a-d75e-43be-b8de-5ef8d4762ffa>
25. Poma K. Programa de fortalecimiento del clima laboral entre el médico y el personal de enfermería en la Unidad de hemodiálisis en el hospital general IESS Ambato. [Tesis de posgrado]. Quito: Universidad de las Américas, 2024. Disponible en: <https://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/15778>
26. Calva J. Plan de mejoramiento del clima laboral en el servicio de central de esterilización del Hospital General San Francisco (HGSF) octubre–febrero 2024. [Tesis de posgrado]. Quito: Universidad de las Américas, 2024. Disponible en: <https://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/15854>
27. Pariona J. Clima organizacional y desempeño laboral en técnicos de enfermería de un hospital de Lima, 2023. [Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Perú: Universidad César Vallejo, 2024. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/133430>
28. Cruz N. Alonso M, Armendáriz N, Lima J. Clima laboral, estrés laboral y consumo de alcohol en trabajadores de la industria. Una revisión sistemática. Rev. Esp. Salud Publica. [Internet].

- 2021; 95: p. e202104057. [consultado 16 diciembre 2024]. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272021000100187&lng=es
29. Manzano K, Oñate V, Oviedo R, Franco J. Estudio del clima laboral en los trabajadores de una clínica de diálisis. *ReSoFro* [Internet]. 2024; 4 (2): p. e42206. [consultado 16 diciembre 2024]. Disponible en: <https://www.revistasocialfronteriza.com/ojs/index.php/rev/article/view/206>
30. Huera M. Síndrome de burnout en el personal de enfermería del servicio de quirófano. [Internet]. 2024. [consultado 16 diciembre 2024]. Disponible en: <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/17610>
31. Belay A, Guangul M, Asmare W, Bogale S, Manaye G. Prevalencia y factores asociados al síndrome de burnout entre las enfermeras de los hospitales públicos, suroeste de Etiopía. *Ethiop J Health Sci*. 2021; 31 (3): p. 543-552. [consultado 16 diciembre 2024]. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34483611/>
32. Carballo B, Sánchez M. El manejo del estrés laboral en la planta de hospitalización de pacientes COVID-19. *Ene*. [Internet]. 2021; 15 (1): 748. [consultado 16 diciembre 2024]. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2021000100002&lng=es
33. Molina P, Muñoz M, Schlegel G. Estrés laboral del Profesional de Enfermería en Unidades Críticas. *Med. segur. trab.* [Internet]. 2019; 65 (256): p. 177-185. [consultado 16 diciembre 2024]. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2019000300177&lng=es
34. Martínez M, Vargas M, Falcón G, Santos D. Cuidado quirúrgico de enfermería de sala de operaciones: una revisión integrativa. *Texto Contexto Enferm*. [Internet]. 2023; 32: p. e20220292. [consultado 16 diciembre 2024]. Disponible en: <https://doi.org/10.1590/1980-265X-TCE-2022-0292es>

35. Blanco F, Caro Castillo C, Gómez O, Cortaza L. José, una mirada al ser: análisis de una narrativa de enfermería de acuerdo con el modelo de adaptación de Roy. Ene. [Internet]. 2019; 13 (1): p. 13110. [consultado 16 diciembre 2024]. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2019000100010&lng=es.
36. Arias J, Covinos M. Diseño y metodología de la investigación. [Internet]. 1º edición. Perú: Enfoques Consulting EIRL. [Internet]. 2021. [consultado 16 diciembre 2024]. Disponible en: https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf
37. Hurtado F. Fundamentos Metodológicos de la Investigación: El génesis del nuevo conocimiento. Revista Scientific. [Internet] 2020; 5 (16): 99-119. [consultado 16 diciembre 2024]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/5636/563662985006/html/>
38. Castro J, Gómez L, Camargo E. La investigación aplicada y el desarrollo experimental en el fortalecimiento de las competencias de la sociedad del siglo XXI. Tecnura. [Internet]. 2023; 27 (75): 140-174. [consultado 16 diciembre 2024]. Disponible en: <https://doi.org/10.14483/22487638.19171>
39. Domínguez B. Diseño de investigación no experimental – transversal. Prezi. [Internet]. 2019. [consultado 16 diciembre 2024]. Disponible en: <https://prezi.com/p/hgyt2qixfmop/diseno-de-investigacion-no-experimental-transversal/>
40. Guerra F, Lama R, Guerra M, Elera R. Clima organizacional del personal de salud y satisfacción de usuarios atendidos por Servicio de Atención Móvil de Urgencia (SAMU) en el contexto COVID-19, Piura 2021. Horiz. Med. [Internet]. 2023; 23 (1): e2147. [consultado 16 diciembre 2024]. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2022.v23n1.04>.
41. Saborío L, Hidalgo L. Síndrome de Burnout. Med. leg. Costa Rica [Internet]. 2015; 32 (1): p. 119-124. [consultado 16 diciembre 2024]. Disponible en:

http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014&lng=en.

42. Monteagudo J. Métodos, instrumentos y procedimientos para conocer cómo se evalúan las competencias históricas. *Educar Em Revista*. [Internet] 2018; 35 (74): p. 127–144. Disponible en: <https://doi.org/10.1590/0104-4060.64404>
43. Montoya R. Clima laboral en los servicios de neonatología de dos IPRESS nivel III EsSalud La Libertad, durante el COVID-19. [Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Perú: Universidad César Vallejo, 2020. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47243/Montoya_GRJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
44. Mera Z. Clima Organizacional y Síndrome de Burnout del personal de una clínica de hemodiálisis de Chiclayo en tiempos de COVID- 19, 2020. [Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Perú: Universidad César Vallejo, 2021. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/64037/Mera_SZM-SD.pdf?sequence=1

ANEXOS

ANEXO 1. Matriz de Consistencia

Título: “Clima laboral y síndrome de burnout en el personal de enfermería de centro quirúrgico de un hospital nacional de Lima, 2024”

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
<p>Problema General. ¿Qué relación existe entre el clima laboral y el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de centro quirúrgico de un hospital Nacional de Lima, 2024?</p>	<p>Objetivo General. Determinar la relación que existe entre el Clima laboral y el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del centro quirúrgico de un hospital Nacional.</p>	<p>Hipótesis General Hi: El Clima laboral se relaciona significativamente con el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de centro quirúrgico de un hospital Nacional de Lima, 2024.</p>	<p>Variable1 Variable independiente: Clima Laboral</p>	<p>Tipo de Investigación Aplicada</p>
<p>Problema específico. <u>PE1</u> ¿Cómo la dimensión realización personal del Clima Laboral incide en el síndrome de Burnout en el personal de enfermería del centro quirúrgico de un hospital Nacional? <u>PE2</u> ¿Cómo la dimensión involucramiento laboral del Clima Laboral incide en el síndrome de Burnout en el personal de enfermería del centro quirúrgico de un hospital Nacional? <u>PE3</u> ¿Cómo la dimensión supervisión del Clima Laboral incide en el síndrome de Burnout en el personal de enfermería del centro quirúrgico de un hospital Nacional? <u>PE4</u> ¿Cómo la dimensión comunicación del Clima Laboral incide en el síndrome de Burnout en el personal de enfermería del centro quirúrgico de un hospital Nacional? <u>PE5</u> ¿Cómo la dimensión condiciones laborales del Clima Laboral incide en el síndrome de Burnout en el personal de enfermería del centro quirúrgico de un hospital Nacional?</p>	<p>Objetivo específico. OE1 Identificar la relación que existe entre el clima laboral en la dimensión realización personal y el síndrome de Burnout en el personal de enfermería del centro quirúrgico de un hospital Nacional. OE2 Determinar la relación que existe entre el clima laboral en la dimensión involucramiento laboral y el síndrome de Burnout en el personal de enfermería del centro quirúrgico de un hospital Nacional. OE3 Identificar la relación que existe entre clima laboral en la dimensión supervisión y el síndrome de Burnout personal en el personal de enfermería del centro quirúrgico de un hospital Nacional. OE4 Determinar la relación que existe entre el clima laboral en la dimensión comunicación y el síndrome de Burnout en el personal de enfermería del centro quirúrgico de un hospital Nacional. OE5 Identificar la relación que existe entre clima laboral en la dimensión condiciones laborales y el síndrome de Burnout en el personal de enfermería del centro quirúrgico de un hospital Nacional.</p>	<p>Hipótesis específica. HE1 Hi: La dimensión realización personal se relaciona significativamente con el síndrome de Burnout en el personal de enfermería del centro quirúrgico de un hospital Nacional de Lima, 2024. HE2 Hi: La dimensión involucramiento laboral se relaciona significativamente con el síndrome de Burnout en el personal de enfermería del centro quirúrgico de un hospital Nacional de Lima, 2024. HE3 Hi: La dimensión supervisión se relaciona significativamente con el síndrome de Burnout personal en el personal de enfermería del centro quirúrgico de un hospital Nacional de Lima, 2024. HE4 Hi: La dimensión comunicación se relaciona significativamente con el síndrome de Burnout en el personal de enfermería del centro quirúrgico de un hospital Nacional de Lima, 2024. HE5 Hi: La dimensión condiciones laborales se relaciona significativamente con el síndrome de Burnout en el personal de enfermería del centro quirúrgico de un hospital Nacional de Lima, 2024.</p>	<p>Dimensiones: Realización personal Involucramiento laboral supervisión Comunicación Condiciones laborales</p> <p>Variable 2 Variable dependiente: Síndrome de Burnout</p> <p>Dimensiones: Agotamiento Despersonalización Realización personal</p>	<p>Método y diseño de la investigación: Estudio Cuantitativo, correlacional, de corte transversal no experimental.</p> <p>Población y Muestra: La población serán 115 personas. Con una muestra de 89 enfermeros que trabajan en centro quirúrgico de un hospital nacional de Lima; el método de muestreo es probabilístico estratificado.</p> <p>Instrumentos: Para la Variable 1 se usará el Cuestionario de Clima Laboral CL-SPC, adaptado por Montoya y Lora (2020). Variable 2 se utilizará el cuestionario de Mera y Lora (2021) donde ajustaron el Inventario de “Maslach Burnout Inventory (MBI) 2012”</p> <p>Técnica: La técnica a emplearse será la encuesta.</p>

Anexo 2. Instrumentos

Instrumento 1:

CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL

Adaptado y aplicado por Montoya y col. (2020)

Datos personales	
Edad:	Género: F _____ M _____
Servicio de: 5 años ___ 10 años ___ 20 años ___	Status Laboral: N ___ C ___ No personal ___

Seguidamente, se exponen aspectos vinculados a las particularidades del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada punto ofrece cinco respuestas disponibles, de las cuales debe escoger la que mejor refleje su experiencia en el entorno laboral. Interprete detenidamente cada declaración y señale con una X la opción que represente con más exactitud su punto de vista. Es importante responder todas las preguntas. No existen respuestas correctas o incorrectas.

Ninguno o nunca	Poco	Regular o algo	Mucho	Todo o siempre
1	2	3	4	5

Nº	Dimensiones / Ítems	Escala				
	DIMENSIÓN 1: REALIZACIÓN PERSONAL	1	2	3	4	5
1	Hay posibilidades de desarrollo profesional dentro de la institución.					
2	Usted se siente involucrado con el logro de los objetivos de la organización.					
3	El jefe proporciona apoyo para afrontar las dificultades que surgen.					
4	Se dispone de la información necesaria para realizar las tareas asignadas.					
5	Los colegas colaboran mutuamente en el trabajo.					
6	El supervisor demuestra interés en el éxito de sus empleados.					

7	Cada empleado se esfuerza por alcanzar sus metas laborales.					
8	En la organización se busca constantemente optimizar los métodos de trabajo.					
9	En mi área o servicio, la información circula de manera adecuada.					
10	Los objetivos laborales representan un desafío.					
Nº	DIMENSIÓN 2: INVOLUCRAMIENTO LABORAL	1	2	3	4	5
11	Se colabora en la definición de objetivos y en la planificación de acciones para alcanzarlos.					
12	Cada empleado se percibe como un elemento fundamental para el éxito organizacional.					
13	La evaluación del desempeño contribuye a mejorar las tareas realizadas.					
14	En los equipos de trabajo existe una relación cordial y armoniosa.					
15	Los obreros cuentan con la oportunidad de tomar decisiones dentro de sus áreas de responsabilidad.					
16	Se reconoce y aprecia el alto rendimiento laboral.					
17	Los empleados muestran un compromiso con la organización.					
18	Se proporciona la capacitación adecuada para desempeñar el trabajo.					
19	Hay suficientes vías de comunicación disponibles.					
20	El equipo con el que trabajo está bien cohesionado e integrado.					
Nº	DIMENSIÓN 3: SUPERVISIÓN	1	2	3	4	5
21	Los supervisores reconocen y valoran los logros alcanzados.					
22	En la organización se busca mejorar continuamente las prácticas diarias.					
23	Las responsabilidades del cargo están claramente establecidas.					
24	Existe la posibilidad de interactuar con personas de niveles jerárquicos superiores.					
25	Se dispone de la oportunidad para desempeñar el trabajo de la mejor manera posible.					
26	Las tareas realizadas favorecen el crecimiento y desarrollo del personal.					
27	La realización de las actividades diarias contribuye al desarrollo profesional del empleado.					
28	Se cuenta con un sistema para supervisar y controlar las labores realizadas.					
29	En la empresa se enfrentan y superan las dificultades que surgen.					

30	Los recursos son administrados de manera eficiente.					
Nº	DIMENSIÓN 4: COMUNICACIÓN	1	2	3	4	5
31	Los superiores impulsan la formación necesaria para el personal.					
32	Realizar las tareas laborales resulta motivador.					
33	Se disponen de reglas y procesos que actúan como orientación para el trabajo.					
34	La organización incentiva y fortalece la comunicación interna.					
35	La remuneración es competitiva en comparación con otras organizaciones.					
36	La empresa fomenta el crecimiento y desarrollo individual.					
37	El personal se siente orgulloso del servicio que la organización ofrece a los usuarios.					
38	Los objetivos laborales están claramente establecidos.					
39	El supervisor presta atención a las sugerencias y comentarios recibidos.					
40	Los objetivos de trabajo están alineados con la visión institucional.					
Nº	DIMENSIÓN 5: CONDICIONES LABORALES	1	2	3	4	5
41	Se incentiva la generación de ideas creativas e innovadoras.					
42	La visión, misión y planes estratégicos están claramente definidos.					
43	El trabajo se realiza conforme a métodos o planes previamente establecidos.					
44	Existe cooperación entre el personal de las distintas áreas o servicios.					
45	Se cuenta con tecnología que facilita el desempeño laboral.					
46	Los logros en el trabajo son reconocidos.					
47	La organización representa una buena opción para lograr una calidad de vida laboral adecuada.					
48	En la institución se garantiza un trato justo.					
49	Se está al tanto de los avances que ocurren en otras áreas de la organización.					
50	La remuneración corresponde al desempeño y los logros alcanzados.					

ESCALA VALORATIVA		
Bueno 37-50 pts.	Regular 24-36 pts.	Malo 10-23 pts.

Instrumento 2:**CUESTIONARIO DEL NIVEL DE BOURNOUT****por Mera y col. (2020)**

Instrucciones: en el siguiente apartado, encontrará 22 enunciados que hacen referencia a las emociones que usted puede experimentar en su lugar de trabajo. Lea cuidadosamente cada uno y responda marcando la casilla correspondiente, de acuerdo con la escala indicada en la tabla.

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

DIMENSIONES / ÍTEMS	ESCALA						
El cansancio emocional	0	1	2	3	4	5	6
1. Mi trabajo me genera un agotamiento emocional considerable.							
2. Al finalizar mi turno, experimento una sensación de vacío.							
3. Me siento exhausto al despertar y pensar en ir a trabajar.							
4. Tengo facilidad para empatizar con las emociones de los pacientes.							
5. A veces percibo que trato a ciertos pacientes de manera impersonal.							
6. Pasar todo el día interactuando con muchas personas resulta agotador.							
7. Manejo con eficacia los problemas que presentan los pacientes.							
8. Siento que mi trabajo me tiene al borde del colapso.							
9. Considero que mi labor tiene un impacto positivo en la vida de los demás.							
La despersonalización	0	1	2	3	4	5	6
10. Desde que ejerzo esta profesión, he notado que me he vuelto menos considerado hacia el resto.							
11. Me inquieta la posibilidad de que este trabajo me haga emocionalmente más frío.							
12. Me percibo con un alto nivel de energía.							

13. Experimento sentimientos de frustración en el desempeño de mi trabajo.							
14. Siento que estoy sobrecargado de trabajo.							
Falta de realización profesional	0	1	2	3	4	5	6
15. No me afecta demasiado lo que les sucede a mis pacientes.							
16. El contacto directo con las personas en el trabajo me resulta estresante.							
17. Me resulta sencillo generar un ambiente tranquilo con los pacientes en la unidad.							
18. Me siento motivado luego de atender a mis pacientes.							
19. He logrado numerosos aportes valiosos a lo largo de mi carrera profesional.							
20. Me siento exhausto y sin fuerzas.							
21. Manejo con serenidad las situaciones emocionales que surgen en mi labor.							
22. Percibo que algunos pacientes me responsabilizan por sus dificultades.							

ESCALA VALORATIVA		
Alto: 84 a 132 puntos	Medio: 64 a 83 puntos	Nivel Bajo: 22 a 63 puntos

Anexo 3. Formato de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN DEL CIE-VRI

Instituciones : Universidad Privada Norbert Wiener

Investigadores : Solis Díaz, Rocío Katherine

Título : “Clima laboral y síndrome de burnout en el personal de enfermería de centro quirúrgico de un hospital nacional de Lima, 2025”

Finalidad de la investigación: En esta oportunidad, se está solicitando su participación en el siguiente estudio: “Clima laboral y síndrome de burnout en el personal de enfermería de centro quirúrgico de un hospital nacional de Lima, 2025”. Llevado a cabo por la investigadora de la Universidad Norbert Wiener, **Solis Díaz, Rocío Katherine**. Cuyo objetivo es “Determinar la relación que existe entre el Clima laboral y el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del centro quirúrgico de un hospital nacional.”

Procedimientos:

- Explorar y leer de manera minuciosa la encuesta.
- Reconocer y contestar las preguntas sin dejar alguna sin responder.
- Firmar el consentimiento informado luego de estar convencido de querer participar.

La encuesta debería durar entre veinte y treinta minutos. Donde luego, recibirá los resultados de forma individual y discreta.

Riesgos: Aparte de rellenar el cuestionario, no tendrá que realizar ninguna otra tarea. Puede renunciar a la investigación en cualquier momento y su participación es totalmente opcional.

Beneficios: Los resultados del estudio se le comunicarán de la manera más eficaz posible, ya sea individualmente o en grupo, y serán muy beneficiosos para su crecimiento profesional.

Costos e incentivos

No se paga por participar en el estudio. Como pago por su participación, no recibirá ningún medicamento ni dinero en efectivo.

Confidencialidad:

En lugar de utilizar nombres para conservar los datos, se emplearán códigos, y no se divulgará ninguna información identificativa si se publican las conclusiones del estudio. Además, nadie ajeno al equipo del estudio podrá acceder a sus archivos.

Derechos del participante:

Si en algún momento se siente incómodo mientras completa el cuestionario, tiene la opción de retirarse del mismo o de abstenerse de participar en alguna parte del estudio sin que esto le cause ningún inconveniente. Si tiene alguna pregunta o inquietud, no dude en contactar al personal del estudio. Puede comunicarse con **Solis Díaz, Rocío Katherine** al 000000000, o por correo electrónico a comité.etica@uwiener.edu.pe.

CONSENTIMIENTO

Consiento que participo de manera voluntaria y entiendo las posibles consecuencias de participar en el proyecto. Soy consciente que tengo el derecho de optar por no participar y retirarme del estudio en cualquier momento, a pesar de mi aceptación. Se me entregará un duplicado firmado de este consentimiento.

Participante

Nombre:


DNI:

Investigadora

Nombre: Solis Díaz, Rocío Katherine

DNI:

Anexo 4. Informe de originalidad

 Universidad Norbert Wiener	INFORME DEL ASESOR		
	código: UPNW-GRA-FOR-014	versión: 02 revisión: 02	FECHA: 13/05/2020

Lima, 05 de Enero del 2025

Dr. Rodolfo Amado Arevalo Marcos

Director de la EAP de Enfermería

Universidad Privada Norbert Wiener

Presente.-

De mi especial consideración:

Es grato expresarle un cordial saludo y como Asesor informo que el Trabajo Académico titulado: "Clima laboral y síndrome de burnout en el personal de enfermería de centro quirúrgico de un hospital nacional de Lima, 2024", desarrollado por el egresado(a): **Solis Díaz Rocío Katherine**, para la obtención del Título Profesional de Especialista en Enfermería en Centro Quirúrgico, ha sido concluida satisfactoriamente.

Al respecto, informo que se logró el siguientes objetivo:

- Determinar cuál es la relación entre el Clima laboral y el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del centro quirúrgico de un hospital nacional.

Asimismo, informo y doy conformidad de que se ha cumplido con los requisitos académicos solicitados por la Universidad Privada Norbert Wiener, en torno a las políticas de originalidad y conductas antiplagio, entre ellos el procedimiento para el uso de software antiplagio, cumpliendo con los porcentajes de originalidad establecidos.

Atentamente,



Firma del Asesor

Marcos Antonio Montoro Valdivia

Apellidos y nombres del asesor

● 20% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 17% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 18% Base de datos de trabajos entregados
- 7% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

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

1	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	3%
2	uwiener on 2024-05-01 Submitted works	3%
3	Universidad Wiener on 2025-04-12 Submitted works	3%
4	uwiener on 2024-03-09 Submitted works	2%
5	uwiener on 2024-03-03 Submitted works	<1%
6	uwiener on 2023-10-17 Submitted works	<1%
7	Universidad Wiener on 2025-02-02 Submitted works	<1%
8	uwiener on 2024-05-21 Submitted works	<1%