

NOMBRE DEL TRABAJO: CLIMA ORGANIZACIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN PROFESIONALES DE SALUD UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL INSTITUTO REGIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS CENTRO CONCEPCIÓN, 2023.

ASESOR:

- Mg. Yupanqui Quispe, Maruja

AUTORES:

- Bach. Espinoza Castro, Marvi Rosavit

RESUMEN DEL SOFTWARE DE DETECCIÓN DE SIMILITUDES

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO
INFORME_TESIS_MARVI word 2024.docx

<p>RECUENTO DE PALABRAS 11835 Words</p>	<p>RECUENTO DE CARACTERES 69415 Characters</p>
<p>RECUENTO DE PÁGINAS 52 Pages</p>	<p>TAMAÑO DEL ARCHIVO 2.2MB</p>
<p>FECHA DE ENTREGA Apr 22, 2024 5:03 PM GMT-5</p>	<p>FECHA DEL INFORME Apr 22, 2024 5:04 PM GMT-5</p>

● **3% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

• 3% Base de datos de Internet	• 0% Base de datos de publicaciones
--------------------------------	-------------------------------------

● **Excluir del Reporte de Similitud**

• Material bibliográfico	• Material citado
• Material citado	• Coincidencia baja (menos de 20 palabras)
• Bloques de texto excluidos manualmente	



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

TESIS

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN
PROFESIONALES DE SALUD UNIDAD DE CUIDADOS
INTENSIVOS DEL INSTITUTO REGIONAL DE ENFERMEDADES
NEOPLÁSICAS CENTRO CONCEPCIÓN, 2023**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ENFERMERÍA**

AUTOR:

Bach. Espinoza Castro, Marvi Rosavit

ASESORA:

Mg. Yupanqui Quispe, Maruja

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Salud Pública y Epidemiología

Huancayo – Perú

2024

DEDICATORIA

A Dios por mi savia existencia y oportunidades.

A mi madre por su infinito Amor y sus sabios consejos, todo se lo debo a ella.

A mi esposo por su apoyo incondicional y a mis hijos mi gran motivación.

Marvi

AGRADECIMIENTO

Al concluir una etapa maravillosa de mi vida, quiero agradecer a quienes hicieron posible este sueño.

Mi gratitud a la Escuela profesional de Enfermería de la Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt, mi agradecimiento sincero a mi asesora de Tesis Maruja Yupanqui Quispe, gracias a cada Docente quienes con su apoyo y enseñanzas constituyen la base de mi vida profesional.

Marvi

PÁGINA DE JURADO

PRESIDENTE

Mg. De la Calle Castro, Anahi Indira

SECRETARIO

Mg. Hospina De la Calle, Javier Eduardo

VOCAL

Mg. Yupanqui Quispe, Maruja

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo Marvi Rozavit Espinoza Castro identificada con D.N.I. N° 71885573 Bachiller de la facultad de ciencias de la salud, de la escuela profesional de enfermería, de la universidad privada de Huancayo Franklin Roosevelt, con la tesis titulada “Clima organizacional y estrés laboral en profesionales de salud Unidad de Cuidados Intensivos del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro Concepción, 2023”.

Que a efectos de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el registro de grados y títulos de la Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt. Declaro bajo juramento que toda documentación que acompaña es veraz y autentica.

De la misma forma, declaro bajo juramento que todos los datos e información que se encuentra en el presente estudio de investigación son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos o información aportada por la cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt.

Huancayo, 25 de abril de 2024



Bach. Marvi Rozavit Espinoza Castro
DNI: 71885573

Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página de jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	9
II. MÉTODO	20
2.1. Tipo y diseño de la investigación	20
2.3. Población, muestra y muestreo	20
2.5. Procedimiento	22
2.6. Método de análisis de datos	22
2.7. Aspectos Éticos	23
III. RESULTADOS	24
IV. DISCUSIÓN	28
V. CONCLUSIONES	31
VI. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	40

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre el clima organizacional y estrés laboral en profesionales de salud Unidad de Cuidados Intensivos del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro Concepción, 2023. Método: fue un estudio de tipo básico, de diseño no experimental, transversal-correlacional; se contó con una muestra de 41 profesionales de la salud determinada a través del muestro no probabilístico por conveniencia, la técnica para la recolección de datos fue la encuesta y el instrumentno dos cuestionarios. Resultados: del 100% (41) de profesionales de salud el 70,7% (29) percibieron un clima organizacional regular y solo el 12,2% (5) consideraron que el clima organizacional es inadecuado. Respecto a la variable de estrés laboral el 68,3% (28) presentaron un nivel alto, mientras que el 14,6% (6) nivel bajo de estrés laboral. Al hallar la relación de las variables se obtuvo un coeficiente Rho de Spearman= -0,652 y un p-valor= $<0,001$. Conclusión: Se determinó que existe una relación significativa entre el clima organizacional y estrés laboral en profesionales de salud en Unidad de Cuidados Intensivos del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro Concepción, 2023. y (Rho=-0,652; p-valor= $<0,001<0,05$).

Palabras Clave: clima organizacional, estrés laboral, unidad de cuidados intensivos

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between organizational climate and work stress among healthcare professionals in the Intensive Care Unit of the Regional Institute of Neoplastic Diseases Concepción Center, 2023. Method: This was a basic study with a non-experimental, cross-sectional, correlational design. A sample of 41 healthcare professionals was determined through non-probabilistic sampling by convenience. The data collection technique was a survey and the instrument consisted of two questionnaires. Results: Of 100% (41) of healthcare professionals, 70.7% (29) perceived a regular organizational climate, and only 12.2% (5) considered the organizational climate to be inadequate. Regarding the variable of job stress, 68.3% (28) experienced a high level of job stress, while 14.6% (6) experienced a low level of job stress. The relationship between the variables was found to have a Spearman's rho coefficient of -0.652 and a p-value of <0.001. Conclusion: It was determined that there is a significant relationship between organizational climate and job stress among healthcare professionals in the Intensive Care Unit of the Regional Institute of Neoplastic Diseases Concepción Center, 2023. (Rho=-0.652; p-value= <0.001<0.05).

Keywords: Organizational climate, job stress, intensive care unit



LUCÍA SOLEDAD ACUÑA FELIZMATE LÓPEZ
Docente Traductor Inglés
CENTRO DE IDIOMAS

I. INTRODUCCIÓN

El clima organizacional es el ambiente emocional y psicológico en una organización, determinado por la percepción colectiva de los empleados sobre diversos aspectos laborales. Incluye factores como relaciones interpersonales, políticas, comunicación y cultura organizacional; un clima organizacional positivo contribuye al rendimiento y satisfacción de los empleados, mientras que uno negativo puede afectar negativamente el desempeño y la moral (1).

Por su parte la Organización Internacional del Trabajo (OIT), define al estrés como la reacción física y emocional ante un perjuicio ocasionado por un desequilibrio entre las demandas, los recursos y habilidades percibidos por una persona (2). Como la carga de trabajo, presión del tiempo, falta de control sobre las tareas, las relaciones laborales difíciles, la inseguridad laboral y otros factores relacionados con el entorno de trabajo (3).

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) el estrés laboral en los profesionales de la salud es significativa, ya que no solo impacta al trabajador afectado, sino también al paciente que confía en sus servicios (4).

Por ello el estrés se vincula a la relación entre el individuo y el entorno laboral, así como a la forma en que el individuo percibe elementos que pueden ser percibidos como amenazantes, provocando emociones negativas como mal humor, irritabilidad y daño psicológico y emocional (5).

En el contexto internacional una investigación desarrollada en el Hospital Tipo B Huambalo de Ecuador muestran resultados respecto al clima organizacional donde el 43% del personal de salud indicaron que el medio ambiente en que se encuentran laborando les permite desenvolverse adecuadamente casi siempre, 7% algunas veces (6). Mientras que en una institución pública de salud del Centro de México el 45% de trabajadores de salud perciben un clima organizacional regular, 39% un clima bueno, 10% clima muy bueno y solo el 6% un clima pobre (7).

En Colombia en la ciudad de Cali un tercio de profesionales de salud presentaron estrés laboral medio, 6% estrés alto o severo, en Venezuela el 34,7% tuvieron estrés laboral (8). Además casi siempre experimentaron el estrés laboral en Ecuador con 54%, Panamá 49%, Honduras 34% y algunas veces en Colombia 26% y Nicaragua 45%, así como también se evidenció que las condiciones laborales como el ruido, limpieza e iluminación no son causas del estrés laboral(9).

A nivel nacional, en Ucayali en la provincia de Atalaya el 91,7% del personal de salud percibieron un clima organizacional en nivel de riesgo, 8,3% clima inadecuado y 0% adecuado, por su parte el 91,7% presentan un nivel de estrés laboral medio, 8,3% bajo estrés laboral (10). Por otro lado un estudio desarrollado en un hospital de Trujillo en la Unidad de Cuidados Intensivos muestra que el 94% de enfermeros presentaron un estrés laboral leve, 6% estrés moderado, el 84% percibieron un clima organizacional democrático, 16% clima burocrático (11).

En un Hospital del distrito de Ilo de Moquegua el 67% de trabajadores de la salud presentaron un nivel de estrés laboral medio y 33% nivel bajo, 94% clima organizacional regular, 4% indica tener un clima bueno, 2% clima deficiente (12). También en Huaraz, en un Centro de Salud de Pariacoto se muestran que el 39,1% del personal de salud evidencian alto nivel de estrés laboral, 26,1% nivel medio de estrés, 4,3% nivel bajo, por su parte el 47,8% perciben un clima organizacional no favorable, 26,1% regular y 26,1% favorable (13). En el contexto local en Concepción Huancayo el 83,5% de profesionales de la salud percibieron un clima organizacional por mejorar, 15,8% clima no saludable y solo el 1,7% indican que el clima organizacional es saludable (14). Mientras que otro estudio demostró que en Huancayo el 59,6% del personal de salud indican que el clima organizacional es alto, 32,7% medio y 7,7% percibieron un clima bajo (15).

Así como también en el Hospital regional Daniel Alcides Carrión el 42,3% del personal de salud presentaron un estrés laboral medio, 33,7% nivel alto y 24% nivel bajo (16). Mientras que en el Hospital El Carmen el 100% de enfermeros presentan un nivel medio de estrés laboral (17).

Durante mi experiencia en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro Concepción, pude apreciar que la mayor parte del personal de salud refieren que la sobrecarga laboral no les permite desempeñarse adecuadamente, que los horarios laborales son muy extensos, que se sienten cansados y estresados, estos hechos me conllevaron a desarrollar la presente investigación; para ello se tomaron en cuenta investigación similares a nuestro estudio teniendo como antecedentes nacionales a:

Oyola J. quien desarrolló un estudio titulado, clima organizacional y estrés laboral del personal de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana 2022, cuyo objetivo fue determinar la relación entre el clima organizacional y estrés laboral del personal de enfermería. Los resultados evidencian que el 39,52% de enfermeros percibieron un clima organizacional en riesgo, 35,8% inadecuado y el 24,69% un clima adecuado. Respecto al

estrés laboral el 48,77% presentó un nivel medio, 37,04% nivel alto y el 14,2% bajo. Concluyendo, que existe una relación inversa y negativa entre el clima organizacional y los niveles de estrés laboral en el personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana, obteniendo un valor de coeficiente Rho de Spearman $-0,932$, y $p < 0,005$ (18).

Pretto E. en su investigación titulado estrés laboral y su influencia en el clima organizacional de los trabajadores del Hospital Aplao, Arequipa, distrito de Castilla 2022, cuyo objetivo fue establecer la relación entre el estrés laboral y clima organizacional en trabajadores del Hospital Aplao. Los resultados demostraron que el 83,9% del personal de salud presentaron un nivel intermedio de estrés laboral, 8,6% presentó estrés, 7,5% bajo nivel de estrés; mientras que el 93,5% percibe un clima organizacional saludable, 5,4% indica que se requiere mejorar y solo el 1,1% refiere que no es saludable. Concluyendo, que no existe relación entre el estrés laboral y el clima organizacional en personal de salud a través del coeficiente de correlación Tau-b de Kendall donde obtuvo un valor de 0,012 (19).

Robles R. y Saavedra M. llevaron a cabo una investigación titulado estrés laboral y clima organizacional en personal de salud del Centro de Salud Nuevo Milenio de Madre de Dios, distrito de Tambopata 2021, con el objetivo de demostrar la relación entre el estrés laboral y el clima organizacional en el personal de salud. Los resultados indicaron que el 43% del personal de salud tienen estrés laboral en nivel medio, 39,8% nivel alto, 17,2% nivel bajo. Referente a la variable de clima organizacional el 48,4% percibieron como desfavorable, 28% medio, 19,4% favorable, 2,2% muy desfavorable. Frente a ello concluyeron que existe una correlación negativa, significativa y alta entre las variables de clima organizacional y estrés laboral en personal de salud ($\rho = -0,875$; $p = 0,000 < 0,05$) (20).

Guiller B. y Gutierrez A. desarrollaron una investigación titulado clima organizacional y estrés laboral del personal de salud de la Dirección Regional de Salud Lima, ciudad de Huacho 2020, con el objetivo de determinar la relación entre clima organizacional y el estrés laboral del personal de salud. Los resultados evidenciaron que el 74,1% de profesionales de la salud perciben un clima organizacional favorable, 14,1% muy favorable, 10,4% media y solo el 1,5% percibe un clima muy desfavorable. Mientras que el 92,6% tuvieron un estrés laboral de nivel bajo, 5,2% nivel promedio bajo, 1,5% nivel alto, 0,7% nivel promedio alto. Concluyeron que existe correlación negativa baja entre las variables de clima organizacional y estrés laboral en personal de la salud con valor de coeficiente Rho de Spearman $-0,234$ y p valor 0,006 (21).

Ccatamayo C. y Lara A. desarrollaron un estudio titulado clima organizacional y estrés laboral en profesionales de enfermería que laboran en la clínica Santa Cruz, Huancayo 2020, con el objetivo de determinar la relación entre el clima organizacional y el estrés laboral en profesionales de enfermería. Los resultados mostraron que el 35,5% de enfermeros percibieron un inadecuado clima organizacional; mientras que el 39,5% presentaron estrés laboral. Se llegó a la conclusión de que, frente a una percepción más elevada del clima organizacional, se observa una reducción en el nivel de estrés laboral en los profesionales de enfermería. Esto se evidenció a través del coeficiente de correlación de Pearson, que mostró una asociación inversa moderadamente positiva (-0,439), indicando una relación inversa entre las variables(22).

Díaz F. et al. desarrollaron una investigación titulado estrés laboral y clima organizacional en colaboradores del Hospital Solidaridad, Chiclayo distrito de José Leonardo Ortiz 2019; con el objetivo de determinar el nivel de relación que existe entre estrés y clima organizacional en colaboradores. Los resultados indicaron que el 80% del personal presentaron un nivel moderado de estrés laboral, 20% nivel leve; mientras que el 60% percibieron un clima organizacional regular, 33% alto y solo el 7% un clima bajo. Los investigadores concluyeron que existe una relación inversa y significativa entre el clima organizacional y estrés laboral del personal del Hospital Solidaridad, con valor de correlación de Pearson – 0,653 y p valor 0,000 (23).

También se realizó la revisión de los antecedentes a nivel internacional donde tenemos a:

Moyano P. et al. con el estudio titulado influencia de factores psicosociales en el clima y estrés laboral del personal de un hospital ecuatoriano 2022, cuyo objetivo fue analizar la influencia de factores psicosociales de riesgo en el clima y estrés laboral de los trabajadores de un hospital básico en la ciudad de Ambato. Los resultados mostraron que el 40,5% del personal de salud tuvieron una percepción favorable sobre el clima organizacional, 59,5% percepción negativa del clima; respecto al estrés laboral en el 80% de trabajadores de salud presentaron síntomas fisiológicos y psicoemocionales provocados por el estrés laboral. Concluyendo así que los riesgos psicosociales tuvieron un impacto en la percepción desfavorable del ambiente laboral y contribuyeron al aumento de los síntomas de estrés (24).

Yu L. et al. desarrollaron un trabajo de investigación titulado la relación entre el clima organizacional, el estrés laboral, el agotamiento laboral y la retención de los farmacéuticos China norte de Taiwán 2022, con el objetivo de determinar la relación entre el clima organizacional y estrés laboral. Los resultados evidenciaron que existe relación negativa

entre el clima organizacional y estrés laboral donde el valor de correlación de Pearson fue de -0,57, $p < 0,001$. Además, el análisis de regresión jerárquica reveló que las variables demográficas, el clima organizacional y el estrés tuvieron un valor predictivo del 55,6% para la retención de los profesionales de la salud. Frente a ello concluyeron que los hallazgos de esta investigación pueden ser útiles para que los hospitales establezcan un entorno laboral saludable y agradable. Asimismo, proporcionan orientación a los administradores hospitalarios sobre cómo mejorar sus climas organizativos para así disminuir el estrés y la fatiga laboral (25).

Ángel E. et al. efectuaron un estudio con el título de Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud, Mexico ciudad de Veracruz 2020, con el objetivo de analizar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de salud. En los resultados se encontró que en 56% de profesionales de salud consideran que se debe mejorar, mientras que el 44% consideran un clima organizaiconal saludable; por otro lado el 40,7% presentaron una satisfacción laboral. Concluyeron que existe una correlación significativa moderada entre el clima organizacional y satisfacción laboral el valor de $(r_s = 0.205; p = 0.05)$ (26).

Galdikiene N. et al. realizaron un estudio titulado la asociación del estrés percibido de las enfermeras de atención primaria con la cultura y el clima organizacional en un contexto de equipo, Finlandia condado Lituano 2019; con el objetivo de describir la asociación entre el estrés percibido por las enfermeras de atención primaria de salud (APS) y la cultura y el clima organizacional en un contexto de equipo. A través de los resultados se identificaron valores absolutos de los coeficientes de correlación rho de Spearman que oscilaban entre 0,19 y 0,24 ($p < 0,01$) al explorar la relación entre el estrés de las enfermeras y la cultura y clima organizacional en los equipos de APS. Concluyendo que la cultura organizacional y el clima experimentado por los equipos de APS puede ser instrumental para identificar problemas gestionables y reducir el estrés experimentado por las enfermeras (27).

Se consideró para la presente investigación la "Teoría de la Expectativa" de Vroom V. la cual aborda la relación entre el esfuerzo empleado, el desempeño esperado y las recompensas obtenidas. En el contexto del clima organizacional, sugiere que las percepciones de los empleados sobre la relación entre su esfuerzo y las recompensas afectan directamente su percepción del clima. La teoría se basa en la premisa de que las personas son motivadas para actuar de cierta manera porque esperan que sus acciones conduzcan a resultados deseados, pero este dependerá del clima en la que se encuentren laborando (28).

Esta teoría abordó la problemática de clima organizacional ya que proporcionó un marco para comprender cómo las percepciones individuales sobre la relación entre esfuerzo, rendimiento y recompensas influyen en la motivación. Estas percepciones individuales contribuyen a la formación de la percepción general del clima organizacional, que a su vez impacta en el comportamiento y el bienestar de los empleados.

El "Modelo de Demanda-Control" de Karasek R. y Theorell T. explora la relación entre las características laborales y el estrés; se centra en demandas laborales (volumen, complejidad) y control del trabajador (autonomía). El estrés es más probable en situaciones de desequilibrio entre demandas y control; condiciones de alta demanda y bajo control se asocian con alto riesgo de estrés, mientras que altas demandas con alto control reducen el riesgo; bajas demandas y bajo control implican bajo riesgo. Este modelo proporciona una comprensión de cómo la interacción entre demandas y control influye en el estrés laboral(29).

Este modelo ha sido ampliamente utilizado en la investigación sobre el problema de estrés laboral y ha influido en la comprensión de cómo la combinación de demandas y control en el trabajo puede afectar la salud y el bienestar de los empleados. También llevó a la identificación de estrategias organizacionales para mejorar la salud y el rendimiento laboral del personal de salud, como el rediseño de tareas para aumentar el control del trabajador o proporcionar recursos adicionales cuando las demandas son altas.

Los fundamentos teóricos considerados para la investigación están relacionados a las variables y a las dimensiones que las componen; donde el clima organizacional engloba características mensurables del entorno de trabajo que los empleados perciben de manera directa e indirecta, impactando su motivación y conducta. Además, se puede describir como el conjunto de políticas, prácticas y acciones de una organización que influyen en la vivencia del empleado. En resumen, se refiere al ambiente experimentado dentro de una organización, pudiendo ser favorable o desfavorable (30).

El clima organizacional es como la vibra que se siente en un lugar de trabajo, refleja la relación entre compañeros y cómo nos sentimos cuando trabajamos ahí. Si el ambiente es bueno, nos sentimos apoyados, colaboramos y estamos contentos. Pero si es malo, hay problemas la comunicación no es buena y nos sentimos incómodos (31).

Estudiar el clima organizacional en el sector de la salud se considera una herramienta estratégica para fomentar la mejora continua en las instituciones. Esto se debe a que, a través de un análisis exhaustivo, se pueden identificar factores críticos para mejorar la calidad de

vida laboral de diversos profesionales de la salud, elevando así la calidad de los servicios médicos ofrecidos a la población. La influencia de este fenómeno en el desempeño y la motivación de los empleados genera resultados destacados en términos de productividad, compromiso, satisfacción y calidad general del trabajo (32).

Algunos tipos de clima más comunes son el clima de apoyo y colaboración, que impulsa la creación de un entorno laboral donde los empleados se sienten respaldados, valorados y motivados para trabajar juntos en armonía, lo que puede mejorar el desempeño general y la satisfacción en el trabajo. Mientras que en el clima autoritario prevalece un estilo de liderazgo controlador y centralizado además, se caracteriza por una estructura de poder centralizada, donde la autoridad y el control son ejercidos de manera fuerte y restrictiva, lo que puede generar un ambiente laboral tenso, limitando la creatividad, la participación y el desarrollo de los empleados (33).

El clima innovador es un ambiente laboral que fomenta un entorno propicio para la creatividad y la innovación, donde los empleados se sienten motivados y alentados a contribuir con ideas originales, lo que puede impulsar el crecimiento y la competitividad de la organización. A su vez en el clima de confianza y seguridad, hay una sensación de confianza mutua entre los miembros del equipo y con los líderes (33).

El clima tenso o conflictivo se caracteriza por la presencia de disputas, tensiones o conflictos frecuentes entre los empleados. Existe una falta de colaboración y comunicación efectiva, lo que puede generar un ambiente de estrés y descontento. Como también en el clima estresante o de alta presión, los empleados experimentan niveles significativos de estrés debido a la carga de trabajo, los plazos ajustados, las demandas excesivas o la presión para alcanzar metas y objetivos (33).

Por ello la relevancia del clima organizacional radica en su impacto directo en el desempeño de los empleados y los logros de la empresa, un clima laboral positivo puede influir significativamente en la productividad, la satisfacción laboral, la retención de talento, la colaboración entre los equipos y en el éxito general de la organización, ya que impulsa la motivación y valoración de los empleados, resultando en mejor rendimiento, menor ausentismo, mayor colaboración, así como mejor bienestar y satisfacción laboral (32).

Abarca dimensiones como el liderazgo definida como la capacidad de influir, motivar, guiar y dirigir a un grupo de personas hacia el logro de metas y objetivos comunes, va más allá de ocupar una posición de autoridad o jerarquía. El liderazgo implica habilidades como la comunicación efectiva, la toma de decisiones, la capacidad para motivar y desarrollar a los

demás, la empatía, la visión estratégica y la capacidad para resolver problemas. Un buen líder se adapta a las necesidades de su equipo y situación, fomentando un entorno de trabajo donde los miembros se sientan motivados, apoyados y capacitados para alcanzar los objetivos planteados (34).

También la dimensión de motivación es esa chispa o energía que nos impulsa a lograr algo que queremos o necesitamos, puede ser el deseo de alcanzar una meta, el placer de hacer algo que nos gusta o el interés en conseguir una recompensa. Básicamente, es lo que nos mueve a actuar y a esforzarnos para lograr algo que nos importa. La motivación puede ser intrínseca, cuando surge de los propios intereses, valores, deseos o satisfacción personal del individuo; o extrínseca, cuando está relacionada con recompensas externas, reconocimiento, incentivos o presiones externas (35).

Y la dimensión de satisfacción es el estado emocional positivo que experimenta una persona cuando sus necesidades, deseos o expectativas se ven cumplidos o superados. En el ámbito laboral, la satisfacción laboral se relaciona con el grado en que los empleados se sienten felices, complacidos o contentos con su trabajo; incluye aspectos como la satisfacción con el ambiente laboral, las tareas realizadas, las relaciones con compañeros y superiores, el salario, el reconocimiento y las oportunidades de crecimiento (36).

Por su parte la variable de estrés laboral es definida como la respuesta física y emocional que experimenta una persona cuando las demandas del trabajo superan su capacidad para manejarlas. Esto puede ser causado por diversos factores, como altas cargas de trabajo, plazos ajustados, falta de control sobre las tareas, relaciones laborales difíciles, inseguridad laboral, entre otros. Dicho estrés puede manifestarse de diferentes maneras, incluyendo síntomas físicos (como dolores de cabeza, fatiga, problemas gastrointestinales), emocionales (ansiedad, irritabilidad, depresión), cognitivos (dificultad para concentrarse, tomar decisiones) y conductuales (cambios en los hábitos alimenticios o de sueño, aislamiento social) (37).

Mientras que en el ámbito de salud el estrés laboral es la tensión emocional y mental que enfrentan los profesionales de la salud debido a las exigencias y presiones asociadas con su trabajo. Estas tensiones pueden surgir debido a la carga de trabajo intensa, la exposición a situaciones difíciles, la presión por rendimiento y las relaciones interpersonales desafiantes; esto puede manifestarse en síntomas físicos y emocionales como agotamiento, ansiedad, depresión y dificultades para concentrarse, lo que puede afectar su bienestar general y su capacidad para brindar atención de calidad a los pacientes (38).

Es esencial abordar el estrés laboral en el personal de salud para mantener su bienestar mental y físico. Ofrecer apoyo emocional, acceso a recursos para la gestión del estrés, programas de apoyo psicológico, fomentar un entorno de trabajo saludable y medidas para reducir la carga laboral son algunas de las estrategias importantes para ayudar a mitigar el impacto del estrés en los profesionales de la salud (38).

Las diferentes niveles o grados de estrés que experimenta un individuo en su entorno laboral, pueden variar significativamente de una persona a otra y están influenciados por diversos factores, como la naturaleza del trabajo, la carga laboral, la presión de los plazos, el ambiente laboral, las relaciones interpersonales, entre otros (39).

Podemos considerar tres niveles principales de estrés laboral, donde en el estrés leve la persona puede sentir cierta presión debido a las exigencias del trabajo, pero generalmente puede manejarlas sin dificultad significativa o puede ser percibido como un desafío positivo que motiva a la persona a realizar sus tareas de manera efectiva (39). Mientras que el estrés moderado es una etapa más avanzada en la intensidad de la tensión o presión experimentada por una persona en su entorno laboral. En este nivel la persona se encuentra bajo una carga de estrés más notable que en el estrés leve, lo que puede empezar a afectar su bienestar general y su capacidad para manejar las demandas laborales (39).

Y el estrés severo es el nivel más alto e intenso de tensión o presión que una persona experimenta en su entorno laboral, dicho estrés tiene un impacto significativo en el bienestar físico, emocional y mental del individuo, afectando profundamente su calidad de vida y su desempeño laboral (39).

El estrés laboral incluye dimensiones como el agotamiento emocional o también conocido como desgaste emocional, es un estado en el que una persona experimenta una sensación abrumadora de agotamiento, fatiga y falta de energía debido a un prolongado estrés emocional. Este agotamiento no se relaciona únicamente con el cansancio físico, sino que afecta principalmente las emociones y la capacidad de afrontar situaciones estresantes (40). Síntomas de agotamiento emocional incluyen fatiga persistente, desmotivación hacia el trabajo, irritabilidad, dificultad para concentrarse, desgaste emocional en relaciones personales y laborales, y sensación de falta de logro en el trabajo (41).

La dimensión de realización personal es el sentimiento de satisfacción, logro y cumplimiento que experimenta una persona al alcanzar sus metas, desarrollar su potencial, encontrar significado en sus actividades y vivir una vida que se alinea con sus valores, aspiraciones y propósito. La realización personal no está únicamente relacionada con el éxito profesional o

material, sino que abarca múltiples áreas de la vida, como las relaciones interpersonales, el desarrollo personal, la contribución a la sociedad, el crecimiento espiritual y el bienestar emocional y físico (42).

Los elementos clave para la realización personal incluyen el autoconocimiento y la autenticidad, el logro de metas significativas, el desarrollo personal y el crecimiento constante, así como un sentido de propósito a través de actividades que aporten significado y bienestar propio y hacia los demás (43).

La dimensión de despersonalización es un fenómeno psicológico en el cual una persona experimenta una sensación de separación o desconexión de sí misma, de su identidad o de su propia realidad. Esta experiencia puede llevar a sentirse distante o ajeno a uno mismo, a los propios pensamientos, emociones y sensaciones físicas (44).

Las personas que experimentan despersonalización pueden sentir como si estuvieran observándose a sí mismas desde fuera de su propio cuerpo o como si estuvieran viviendo en un estado de ensueño. Esta sensación puede hacer que perciban su entorno como extraño o irreal, o que sientan que sus acciones, pensamientos o emociones no les pertenecen; este fenómeno a menudo está asociado con trastornos de ansiedad, estrés agudo, trastornos disociativos o trastornos relacionados con el estrés postraumático (45).

Frente a la problemática descrita se planteó el problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y estrés laboral en profesionales de salud en Unidad de Cuidados Intensivos del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro Concepción, 2023? También se formularon los problemas específicos: ¿Cuál es el clima organizacional en profesionales de salud en Unidad de Cuidados Intensivos del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro Concepción, 2023? Y ¿Cuál es el nivel de estrés laboral en profesionales de salud en Unidad de Cuidados Intensivos del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro Concepción, 2023?

La justificación por conveniencia de este estudio radica en la necesidad urgente de abordar problemas que afectan a las instituciones sanitarias y a su personal. Mejorar el clima organizacional y gestionar el estrés laboral beneficiará el ambiente de trabajo, la salud mental del personal y la calidad de la atención médica, contribuyendo a la sostenibilidad de las instituciones a largo plazo.

En justificación social, esta investigación proporcionará información valiosa permitiendo proponer estrategias efectivas para mitigar el estrés laboral y mejorar el clima organizacional. El objetivo final es lograr una atención de alta calidad, brindando calidez a

los usuarios que acuden al Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, lo que a su vez beneficia a la población en general.

A nivel teórico, la investigación permitió conocer la relación entre las variables de clima organizacional y estrés laboral, brindando así una comprensión sólida. Además, esta base teórica no solo cumplió con ese propósito, sino que también respalda investigaciones futuras al estar fundamentada en las teorías pertinentes.

En las aplicaciones prácticas, se distribuyó una copia del estudio entre los profesionales de la salud, con el propósito de presentar y discutir detalladamente los resultados obtenidos. Esta iniciativa no solo buscó informar sobre los hallazgos, sino también fomentar la participación activa y recopilar valiosas percepciones y sugerencias directamente del personal.

También sirve como una valiosa guía metodológica para investigaciones futuras, tanto a nivel nacional como internacional. Este recurso proporciona un marco sólido y orientación metodológica que puede adaptarse y aplicarse a contextos similares, facilitando el desarrollo de estudios comparativos y la expansión del conocimiento en la comunidad científica.

Siendo el objetivo general de investigación: determinar la relación que existe entre el clima organizacional y estrés laboral en profesionales de salud en Unidad de Cuidados Intensivos del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro Concepción, 2023; los objetivos específicos son identificar el clima organizacional en profesionales de salud en Unidad de Cuidados Intensivos del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro Concepción, 2023; e identificar el nivel de estrés laboral en profesionales de salud en Unidad de Cuidados Intensivos del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro Concepción, 2023.

A su vez se plantea la hipótesis: H_i : existe relación significativa entre el clima organizacional y estrés laboral en profesionales de salud en Unidad de Cuidados Intensivos del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro Concepción, 2023 y H_o : no existe relación significativa entre el clima organizacional y estrés laboral en profesionales de salud en Unidad de Cuidados Intensivos del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro Concepción, 2023.

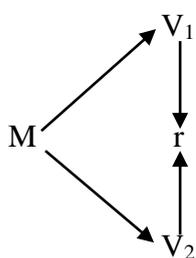
II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de la investigación

El tipo de investigación fue básica, ya que se centra en la obtención de nuevos conocimientos que están relacionados con los principios y regulaciones fundamentales en diversas disciplinas del conocimiento (46).

Fue de diseño no experimental, transversal-correlacional, porque no hubo intervención por parte de la investigadora, para modificar el comportamiento de las variables o alterar los resultados, simplemente se limitó a registrar el comportamiento de las variables y los datos se recogieron en un momento determinado, haciendo un corte en el tiempo.

Esquema:



M: profesionales de la salud.

V₁: clima organizacional.

r: relación entre variables.

V₂: estrés laboral.

2.2. Operacionalización de Variables (Anexo N° 2)

2.3. Población, muestra y muestreo

La población estuvo conformada por 41 profesionales de salud que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro Concepción, 2023.

El muestreo fue no probabilístico por conveniencia debido a que nuestra población es pequeña, por ello como muestra tomaremos a todos los integrantes de este grupo conformando por los 41 profesionales de salud que laboraron en la Unidad de Cuidados Intensivos del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro Concepción.

Criterios de inclusión:

Profesionales de salud que laboraron en el servicio de la Unidad de Cuidados Intensivos.

Personal de salud que desearon participar voluntariamente del estudio y firmaron el consentimiento informado.

Criterios de exclusión:

Profesionales que se encontraban de vacaciones o de licencia.

Profesionales que no desearon participar del estudio o no firmaron el consentimiento informado.

2.4. Técnicas e Instrumento de recolección de datos

En este estudio, se empleó la técnica de la encuesta, utilizando como herramienta el cuestionario diseñado por Guerra B. en 2022 para evaluar la variable de clima organizacional. Este cuestionario consta de 24 preguntas distribuidas en tres dimensiones: (a) Liderazgo, (b) Motivación y (c) Satisfacción. La evaluación de estas dimensiones se llevó a cabo mediante una escala tipo Likert de 5 niveles de respuesta, donde 1 representa "nunca", 2 equivale a "casi nunca", 3 indica "a veces", 4 refleja "casi siempre" y 5 denota "siempre"(47).

Se aplicó el siguiente baremo:

Clima organizacional	Puntaje
Adecuado	72 - 90
Regular	45- 71
Inadecuado	18- 44

Fuente: Establecido por Guerra B.

La validez se estableció mediante la evaluación de expertos, mientras que la confiabilidad fue examinada por Guerra B. mediante la realización de una prueba piloto con la participación de 20 representantes. Los resultados de esta prueba indicaron una confiabilidad de 0,876 según el coeficiente alfa de Cronbach, lo cual sugiere que el instrumento utilizado en la investigación posee una alta confiabilidad (47).

Para recopilar información sobre la variable de estrés laboral, se empleó la técnica de encuesta utilizando el cuestionario desarrollado por Maslach, Schaufeli y Leiter en el 2001, el cual fue modificado por el investigador Leon P. en el 2020 en la ciudad de Trujillo. Este cuestionario consta de 22 ítems distribuidos en tres dimensiones: agotamiento emocional, realización personal y despersonalización. La evaluación se llevará a cabo mediante una escala tipo Likert con valores que van de 0 a 6 puntos (48).

El baremo aplicado fue la siguiente:

Niveles	Rangos de estrés laboral
Alto	89-132
Moderado	44-88
Bajo	0-43

Fuente: Establecido por Leon P.

El proceso de validación del instrumento se llevó a cabo mediante la evaluación de expertos, quienes analizaron la validez interna, externa, de contenido y estructura utilizando el formato de Aikent. Se logró un coeficiente de concordancia que superó el 90%. En cuanto a la confiabilidad, Leon P. realizó una prueba piloto aplicada al personal de salud, obteniendo coeficientes Alfa de Cronbach de 0.95, lo cual indica una alta confiabilidad del instrumento(48).

2.5. Procedimiento

Para recolectar la información se realizó de la siguiente manera:

Primeramente, coordiné con la unidad de ética e investigación de la Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt, quien me proporcionó la resolución de ejecución del proyecto de investigación.

Después solicité el permiso al director del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Centro Concepción 2023, jefatura de enfermería y coordinador del área de Unidad de Cuidado Intensivo.

Posteriormente procedí a ubicar a los profesionales de la salud a quienes se explicó de manera detallada los objetivos, beneficios de la presente investigación, así como las instrucciones de los cuestionarios; frente a ello decidieron voluntariamente ser parte del estudio.

Al finalizar el tiempo respectivo de las encuestas el investigador verificó el correcto llenado y procedí a guardarlo.

Una vez obtenida la información se realizó la codificación, también se usó la estadística descriptiva e inferencial para obtener los resultados de acuerdo a los objetivos planteados.

Para la prueba de hipótesis se usó de la prueba estadística de coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

2.6. Método de análisis de datos

Se empleó un análisis univariado para ordenar, interpretar y analizar los datos, utilizando representaciones numéricas y en porcentaje.

Para abordar la estadística inferencial en primera instancia se verificó la normalidad de las variables a través de la prueba estadística de Shapiro Wilk por tener una muestra menor a 50 unidades de estudio, obteniendo un $p\text{-valor} > 0,05$; además de verificar a través de la curva de distribución y el histograma, demostrando que las variables no siguen una distribución normal (Anexo 7).

Determinado así usar la prueba no paramétrica del coeficiente de relación de Rho Spearman con margen de error de la prueba de 5% y grados de confianza del 95%. La información recopilada se procesó en el software SPSS V27 para obtener resultados que respalden la ejecución del trabajo de investigación y determinar la relación entre las variables en estudio.

2.7. Aspectos Éticos

Este estudio siguió los estándares y principios de investigación en ciencias de la salud:

Autonomía: La participación del personal de salud en la investigación fue voluntaria, y fueron informados claramente sobre los objetivos y la problemática del estudio.

Beneficencia: El propósito principal de este estudio fue beneficiar al personal de salud y a la institución, por la cual los resultados obtenidos tienen el potencial de proporcionar a los profesionales de la salud información útil para mejorar su desempeño laboral de manera efectiva.

Justicia: Se respetó la participación del personal de salud, asegurando que sus derechos fueron reconocidos, siguiendo criterios de inclusión justos en la investigación.

No maleficencia: El personal de salud no estuvo obligado a participar en el estudio, y se garantizó la confidencialidad de los instrumentos utilizados.

Veracidad: Los resultados de la investigación se compartieron con el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro para contribuir a futuras mejoras.

III. RESULTADOS

Tabla 1

Clima organizacional y estrés laboral en profesionales de salud Unidad de Cuidados Intensivos del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro Concepción, 2023

Clima organizacional	Estrés laboral						Total	
	Bajo		Medio		Alto			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Inadecuado	0	0,0	0	0,0	5	12,2	5	12,2
Regular	0	0,0	7	17,1	22	53,7	29	70,7
Adecuado	6	14,6	0	0,0	1	2,4	7	17,1
Total	6	14,6	7	17,1	28	68,3	41	100

Fuente: análisis descriptivo del cuestionario de clima organizacional y estrés laboral.

En la tabla N° 1 apreciamos que del 100% (41) de profesionales de salud de la Unidad de Cuidados Intensivos del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro Concepción 2023, el 53,7% (22) percibieron un clima organizacional regular, a su vez presentaron un nivel alto de estrés laboral, mientras que el 17,1% (7) percibieron un clima organizacional regular y presentaron nivel medio de estrés laboral, el 14,6% (6) percibieron un clima organizacional adecuado y presentaron un nivel bajo de estrés laboral, el 12,2% (5) percibieron un clima organizacional inadecuado y presentaron un nivel alto de estrés laboral y solo el 2,4% (1) indicaron que el clima organizacional es adecuado y presentó un estrés laboral alto.

Tabla 2

Clima organizacional en profesionales de salud Unidad de Cuidados Intensivos del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro Concepción, 2023

Clima organizacional	Frecuencias	
	fi	%
Inadecuado	5	12,2
Regular	29	70,7
Adecuado	7	17,1
Total	41	100

Fuente: análisis descriptivo del cuestionario de clima organizacional.

Según se observa en la tabla 2 los resultados de clima organizacional que manifiestan los profesionales de la salud de la Unidad de Cuidados Intensivos del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro Concepción, en su mayoría manifiestan un clima organizacional regular representando un 70,7% (29), frente al 17,1% (7) de profesionales de la salud que manifestaron un clima organizacional adecuado, sin embargo existe 5 personales cuyo porcentaje es de 12,2% que consideraron un clima organizacional inadecuado.

Tabla 3

Nivel de estrés laboral en profesionales de salud Unidad de Cuidados Intensivos del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro Concepción, 2023

Nivel de estrés laboral	Frecuencias	
	fi	%
Bajo	6	14,6
Medio	7	17,1
Alto	28	68,3
Total	41	100

Fuente: análisis descriptivo del cuestionario de estrés laboral.

Según se aprecia en la tabla 3 relacionado al estrés laboral de los trabajadores de salud de la Unidad de Cuidados Intensivos del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro Concepción, el 68,3% (28) presentaron un nivel alto de estrés laboral, encontrando también que el 17,1% (7) del personal presentaron un nivel medio de estrés laboral y el 14,6% (6) nivel bajo de estrés laboral.

Prueba de Hipótesis:

H0: no existe relación significativa entre el clima organizacional y estrés laboral en profesionales de salud en Unidad de Cuidados Intensivos del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro Concepción, 2023.

Hi: existe relación significativa entre el clima organizacional y estrés laboral en profesionales de salud en Unidad de Cuidados Intensivos del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro Concepción, 2023.

Regla de Decisión:

Si $p < 0,05$ Se rechaza H_0

Si $p > 0,05$ No se rechaza H_0

Tabla 4

Relación entre el clima organizacional y estrés laboral en profesionales de salud Unidad de Cuidados Intensivos del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro Concepción, 2023

		Clima organizacional	Estrés laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	1	-0,652**
		Sig. (bilateral)	<,001
		n	41
Estrés laboral		Coefficiente de correlación	-0,652**
		Sig. (bilateral)	<,001
		n	41

Fuente: análisis inferencial del cuestionario de clima organizacional y estrés laboral.

En la tabla 4 se aprecia la relación entre el clima organizacional y estrés laboral en profesionales de salud en Unidad de Cuidados Intensivos del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro Concepción, empleando el coeficiente de correlación de Rho de Spearman donde se obtuvo un valor de -0,652 con un nivel de significancia de <0,001 siendo esta menor a 0,05, indicando una relación inversa moderada. Esto implica que a un mayor nivel de estrés laboral existió un menor nivel de condiciones laborales.

En conclusión, se rechaza la hipótesis nula y se valida la hipótesis alterna, indicando que existe una relación significativa entre el clima organizacional y estrés laboral en profesionales de salud en Unidad de Cuidados Intensivos del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro Concepción, 2023.

IV. DISCUSIÓN

De acuerdo al objetivo general de investigación donde se halló la relación entre las variables, a través de los resultados se pudo evidenciar que existe una relación inversa, moderada y significativa entre el clima organizacional y estrés laboral en profesionales de salud en Unidad de Cuidados Intensivos del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro Concepción, 2023. Dado que $Rho = -0,652$ y $p\text{-valor} = <0,001$. Esto concuerda con el estudio de Oyola J. quién determinó que existe una relación inversa entre el clima organizacional y el estrés laboral en el personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana, obteniendo un valor de coeficiente $Rho = -0,932$; $p < 0,005$ (18). Por su parte Díaz F. et al. concluyeron que existe una relación inversa y significativa entre el clima organizacional y estrés laboral del personal del Hospital Solidaridad, con valor de correlación de Pearson $-0,653$ y $p\text{-valor} = 0,000$ (23). De igual modo es similar al estudio de Yu L. et al. donde los resultados evidenciaron que existe relación negativa entre el clima organizacional y estrés laboral con valor de correlación de Pearson de $-0,57$, $p < 0,001$ (25). Sin embargo difiere con los resultados de Pretto E. donde concluyó, que no existe relación entre el estrés laboral y clima organizacional en personal de salud a través del coeficiente de correlación Tau-b de Kendall donde obtuvo un valor de $0,012$ (19).

Al respecto Fajardo G. et al. refieren que la influencia del clima organizacional en el desempeño y la motivación de los empleados genera resultados destacados en términos de productividad, compromiso, satisfacción y calidad general del trabajo (32). Por ello Parralers J. et al. indican que un clima organizacional positivo contribuye al rendimiento y satisfacción de los empleados, mientras que uno negativo puede afectar negativamente el desempeño y la moral (1). Según la OMS el estrés laboral en el personal de salud es significativa, ya que no solo impacta al trabajador afectado, sino también al paciente que confía en sus servicios(4). Por ende Ccatamayo C. y Lara A. en su investigación concluyeron que frente a una percepción más elevada del clima organizacional, se observa una reducción en el nivel de estrés laboral en los profesionales de enfermería (22).

Respecto al objetivo específico 1, relacionado al clima organizacional; se verificó que el $70,7\%$ (29) del personal de salud de la Unidad de Cuidados Intensivos del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro Concepción, divisaron que el clima organizacional es regular. Concordando con la investigación de Díaz F. et al. donde determinaron que el 60% perciben un clima organizacional regular (23). Asu vez guarda relación con los resultados de Tirado M. et al. donde destacó que el 83% de trabajadores consideran que las

características del clima organizacional son favorables (26). De forma similar Oyola J. afirmó que el 39,52% de enfermeros perciben un clima organizacional en riesgo (18). Estos resultados son diferentes a lo encontrado por Robles R. y Saavedra M. ya que ellos evidenciaron que el 48,4% de personal de salud perciben un clima organizacional desfavorable (20). Añadiendo a ello Moyano P. et al. también demostró que el 59,5% del personal de salud tienen una percepción negativa sobre el clima organizacional (24).

La "Teoría de la Expectativa" de Vroom V. sostiene la investigación; ya que, en el contexto del clima organizacional, sugiere que las percepciones de los empleados sobre la relación entre su esfuerzo y las recompensas afectan directamente su percepción del clima. Esta teoría se basa en la premisa de que las personas son motivadas para actuar de cierta manera porque esperan que sus acciones conduzcan a resultados deseados, pero este dependerá del clima en la que se encuentren laborando (28). Es por ello que Iglesias A. y Torres J. indican que, si el ambiente es bueno, nos sentimos apoyados, colaboramos y estamos contentos. Pero si es malo hay problemas, la comunicación no es buena y nos sentimos incómodos (31). Es así que Fajardo G. et al. afirman que la influencia de este fenómeno en el desempeño y la motivación de los empleados genera resultados destacados en términos de productividad, compromiso, satisfacción y calidad general del trabajo (32).

Referente al objetivo específico 2, relacionado con el nivel de estrés laboral de los trabajadores de salud de la Unidad de Cuidados Intensivos del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro Concepción, se puede evidenciar que el 68,3% (28) presentaron un nivel alto de estrés laboral. Estos resultados guardan relación con lo hallado por Ccatamayo C. y Lara A. donde afirmaron que el 39,5% del personal de salud presentaron estrés laboral (22). También es similar al estudio de Robles R. y Saavedra M. donde encontró que el 43% del personal de salud tienen estrés laboral en nivel medio y 39,8% nivel alto (20). Difiere con la investigación de Guiller B. y Gutiérrez A. donde demostraron que el 92,6% del personal de salud tienen un estrés laboral de nivel bajo y solo el 1,5% nivel alto (21). Al respecto Tirado M. y et al. destacaron que el 66% del profesional de salud se encuentran en un nivel de estrés de riesgo bajo (26).

El "Modelo de Demanda-Control" de Karasek R. y Theorell T. explora la relación entre las características laborales y el estrés, se centra en demandas laborales (volumen, complejidad) y control del trabajador (autonomía). El estrés es más probable en situaciones de desequilibrio entre demandas y control; condiciones de alta demanda y bajo control se asocian con alto riesgo de estrés, mientras que altas demandas con alto control reducen el

riesgo. Este modelo proporciona una comprensión de cómo la interacción entre demandas y control influye en el estrés laboral (29). Molina P. et al. en el ámbito de salud el estrés laboral es la tensión emocional y mental que enfrentan los profesionales de la salud debido a las exigencias y presiones asociadas con su trabajo, esto puede manifestarse en síntomas físicos y emocionales como agotamiento, ansiedad, depresión y dificultades para concentrarse, lo que afecta su bienestar general y capacidad para brindar atención de calidad a los pacientes (38). Lizardo B. El estrés severo es el nivel más alto e intenso de tensión o presión que una persona experimenta en su entorno laboral, dicho estrés tiene un impacto significativo en el bienestar físico, emocional y mental del individuo, afectando profundamente su calidad de vida y su desempeño laboral (39).

V. CONCLUSIONES

1. Se determinó que existe una relación significativa entre el clima organizacional y estrés laboral en profesionales de salud en Unidad de Cuidados Intensivos del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro Concepción, 2023. y ($Rho=-0,652$; $p\text{-valor} < 0,001$).
2. Se identificó que el 70,7% (29) de profesionales de la salud de la Unidad de Cuidados Intensivos del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro Concepción 2023, percibieron un clima organizacional regular.
3. Se identificó que el 68,3% (28) de profesionales de la salud de la Unidad de Cuidados Intensivos del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro Concepción 2023, presentaron un nivel alto de estrés laboral.

VI. RECOMENDACIONES

1. A los directivos del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro Concepción, implementar cursos, talleres y charlas enfocados en mejorar la motivación, el trabajo en equipo y las relaciones interpersonales. Esto busca generar un ambiente laboral más positivo y reducir el estrés entre el personal de salud.
2. Al área de recursos humanos capacitar a los jefes de diferentes departamentos y servicios sobre las ventajas de mejorar el ambiente laboral dentro del Hospital. El propósito es crear un ambiente favorable para el personal de salud, lo que mejoraría su desempeño y la calidad de la atención a los usuarios.
3. A los profesionales de la salud trabajar en equipo para diseñar y realizar talleres vivenciales que aborden el manejo del estrés. Estas sesiones están destinadas a facilitar la identificación, control y gestión efectiva del estrés.
4. Se alienta a los investigadores a seguir llevando a cabo nuevos estudios sobre las variables del estrés laboral y el clima organizacional, con el objetivo de implementar y mejorar aún más la investigación en este ámbito.

REFERENCIAS

1. Parralers J, Castro J, Herre M. Clima organizacional y motivación laboral: caso de estudio organizaciones de la comuna Sancañ. Polo del Conoc [Internet]. 2023 [citado 2023 Diciembre 28];8(2):1038–55. Disponible en: <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/5231>
2. Organización Internacional del Trabajo. Estrés en el Trabajo: Estrés en el Trabajo: Un reto colectivo [Internet]. 1ra Edición. Organización Internacional del Trabajo. Italia; 2016 [citado 2023 Diciembre 28]. 1–68 p. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf
3. Dolores E, Salazar J, Valdivia M, Hernández M, Huerta I. Estrés laboral en relación con el desempeño laboral: un caso de estudio. Rev Acad y Negocios [Internet]. 2023 [citado 2023 Diciembre 28];9(2):169–82. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/5608/560875871009/html/>
4. García M, Gil M. El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. Persona [Internet]. 2016 [citado 2023 Diciembre 28];(19):11–30. Disponible en: <https://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Persona/article/view/968>
5. Cruz N, Alonso M, Armendáriz N, Lima J. Clima laboral, estrés laboral y consumo de alcohol en trabajadores de la industria, una revisión sistemática. Revi Esp Salud Pública [Internet]. 2021 [citado 2023 Diciembre 28];95(23):1–15. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272021000100187#B7
6. Pino E, Granja A, Niño Y. Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de trabajadores del Hospital Tipo B Huambalo. Domino de las Ciencias [Internet]. 2021 [citado 2023 Diciembre 28];7(4):23–38. Disponible en: <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2079>
7. Hernández T, Duana D, Polo S. Clima organizacional y liderazgo en un instituto de salud pública mexicano. Rev Cuba Salud Pública [Internet]. 2021 [citado 2023 Diciembre 28];47(2):1–19. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsalpub/csp-2021/csp212j.pdf>
8. Bernal I, Bernal L, Vente A. Estrés laboral en el personal de la salud durante la pandemia por COVID-19 Iberoamérica: una revisión sistemática [Internet]. Universidad

- Cooperativa de Colombia; 2022 [citado 2023 Diciembre 28]. Disponible en: <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/d85b28bd-8771-4199-9f3b-3127b93425a1/content>
9. Alomoto J, Mena M. Estrés laboral y su relación con la impulsividad en el personal sanitario de un hospital. *Cienc Lat Rev Científica Multidiscip* [Internet]. 2022 [citado 2023 Diciembre 28];6(6):9017–34. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/4055/6161>
 10. Pilco D. Clima organizacional en el estrés laboral de trabajadores de salud de una red de salud, 2023 [Internet] [Tesis para optar el grado académico de Maestro en gestión de los servicios de la salud]. Lima: Universidad César Vallejo; 2023 [citado 2023 Diciembre 28]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/121237/Pilco_CD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 11. Barrietos M. Clima organizacional y estrés laboral en enfermeras de unidad de cuidados intensivos para Covid19 de un Hospital en Trujillo, 2022 [Internet] [Tesis para optar el grado académico de Maestra en gestión de los servicios de la salud]. Trujillo:Universidad Cesar Vallejo; 2022 [citado 2023 Diciembre 27]. Disponible en: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_aa3f970cdfb011102c7a54094afc361/Details
 12. Valverde C. El estrés laboral y su influencia en el clima organizacional de los trabajadores del Hospital Ilo - 2020 [Internet] [Tesis para optar el título de Licenciada en Psicología]. Perú:Universidad José Carlos Mariátegui; 2021 [citado 2023 Diciembre 28]. Disponible en: https://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/1007/Carmen_tesis_titulo_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 13. Cena R. Estrés Laboral y Clima Organizacional en el Centro de Salud Pariacoto, 2021 [Internet] [Tesis para optar el título de Licenciada en Administración]. Huaraz:Universidad César Vallejo; 2021 [citado 2023 Diciembre 28]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79085/Cena_RRR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 14. Arancibia K. Determinación del clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud del Centro de Salud Concepción, 2022 [Internet] [Tesis para optar el título de Licenciada en Enfermería]. Huancayo:Universidad Continental; 2023 [citado 2023

- Diciembre 28]. Disponible en:
<https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/13007>
15. Matta L, Rojas R. Síndrome de burnout y clima organizacional en el personal de salud del Centro de Salud Justicia, Paz y Vida, Huancayo-2019 [Internet] [Tesis para optar el título de Licenciado en Psicología]. Huancayo:Universidad Continental; 2020 [citado 2023 Diciembre 28]. Disponible en:
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8159/3/IV_FHU_501_T_E_Matta_Rojas_2020.pdf
 16. Orellana K. Calidad de servicio y estrés laboral del personal de emergencia covid 19 del hospital regional Daniel Alcides Carrión – Huancayo 2021 [Internet] [Tesis para optar el grado académico de Maestra en gestión de los servicios de la salud]. Lima:Universidad César Vallejo; 2022 [citado 2023 Diciembre 28]. Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83178/Orellana_LKP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 17. Hinostroza D, Villa J. Estilos de vida y estrés laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del hospital El Carmen Huancayo 2021 [Internet] [Tesis para optar el título de Licenciada en Enfermería]. Huancayo:Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt; 2021 [citado 2023 Diciembre 28]. Disponible en:
<https://repositorio.uroosevelt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14140/599/TESIS LORENA Y DORINA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 18. Oyola J. Clima organizacional y estrés laboral del personal de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana, 2022 [Internet] [Tesis para optar el título de Licenciada en Enfermería]. Lima:Universidad Norbert Wiener; 2022 [citado 2023 Diciembre 28]. Disponible en:
https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/8491/T061_40231848_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 19. Pretto E. estrés laboral y su influencia en el clima organizacional de los trabajadores del Hospital Aplao [Internet] [Tesis para optar el grado Académico de Maestro en Gerencia en Salud]. Arequipa:Universidad Católica de Santa María; 2022 [citado 2023 Diciembre 28]. Disponible en:
<https://repositorio.ucsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12920/12399/B3.2481.MG.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 20. Robles R, Saavedra M. Estrés laboral y clima organizacional en personal de salud del

- Centro de Salud Nuevo Milenio de Madre de Dios, 2021 [Internet] [Tesis para optar el título de Licenciada en Psicología]. Ica:Universidad Autónoma de Ica; 2021 [citado 2023 Diciembre 28]. Disponible en: http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1575/1/Rosa_Robles_Fernandez.pdf
21. Guillen B, Gutierrez A. Clima organizacional y estrés laboral del personal de salud de la Dirección Regional de Salud Lima, ciudad de Huacho, 2020 [Internet] [Tesis para optar el título de Licenciada en Psicología]. Lima:Universidad César Vallejo; 2020 [citado 2023 Diciembre 28]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60046/Guillen_CBE-Gutierrez_UAM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 22. Ccatamayo C, Lara A. Clima organizaiconal y estrés laboral en profesionales de enfermería que laboran en la clínica Santa Cruz-Huancayo 2020 [Internet] [Tesis para optar el título de Licenciada en Enfermería]. Universidad Nacional del Centro del Perú; 2022. Disponible en: https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/8410/T010_48637644_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 23. Díaz F, Guevara S, Vidaurre W. Estrés laboral y clima organizacional en colaboradores del hospital Solidaridad, Chiclayo. Rev Investig y Cult [Internet]. 2019 [citado 2023 Diciembre 28];8(1):31–40. Disponible en: <https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/ucv-hacer/article/view/545/525>
 24. Moyano P, Noroña D, Vega V. Influencia de factores psicosociales en el clima y estrés laboral del personal de un hospital ecuatoriano. Rev Méd Electrón [Internet]. 2022 [citado 2023 Diciembre 28];44(5):771–89. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242022000500771
 25. Yu L, Wan H, Chi K, Hui W. La relación entre el clima organizacional, el estrés laboral, el agotamiento laboral y la retención de los farmacéuticos. J Occup Health [Internet]. 2020 [citado 2023 Diciembre 28];62(1):1–9. Disponible en: <https://academic.oup.com/joh/article/62/1/e12079/7249975>
 26. Del Ángel E, Fernández C, Santes M, Fernández H, Zepeta D. Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. Enfermería Univ [Internet]. 2020 [citado 2024 mayo 19];17(3):273–83. Disponible en: <https://revista-enfermeria.unam.mx/ojs/index.php/enfermeriauniversitaria/article/view/653>

27. Galdikiene N, Asikainen P, Rostila I, Green P, Balčiunas S, Helminen M, et al. La asociación del estrés percibido de las enfermeras de atención primaria con la cultura y el clima organizacional en un contexto de equipo. *Cent Eur J Nurs Midwifery* [Internet]. 2019[citado 2023 Diciembre 28];10(3):1092–101. Disponible en: https://cejnm.osu.cz/artkey/cjn-201903-0005_the-association-of-primary-healthcare-nurses-perceived-stress-with-organizational-culture-and-clim.php
28. Marulanda F, Montoya I, Vélez J. Teorías motivacionales en el estudio del emprendimiento. *Pensam Gestión* [Internet]. 2014[citado 2023 Diciembre 28];(36):204–36. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/646/64631418008.pdf>
29. Fernández J, Calderón G. Modelo Demandas-Control-Apoyo social en el estudio del estrés laboral en el Perú. *Revi Med Hered* [Internet]. 2017 [citado 2023 Diciembre 28];28(4):281. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1018-130X2017000400014
30. Pedraza N. El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Rev Lasallista Investig* [Internet]. 2018 [citado 2023 Diciembre 28];15(1):90–101. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=69559148009>
31. Iglesias A, Torres J. Un acercamiento al Clima Organizacional. *Rev Cubana Enferm* [Internet]. 2018 [citado 2023 Diciembre 28];34(1):197–209. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/enf/v34n1/1561-2961-enf-34-01-e1257.pdf>
32. Fajardo G, Almache V, Olaya H. Clima organizacional en las instituciones de salud desde una perspectiva teórica. *Rev Científica UISRAEL* [Internet]. 2020 [citado 2023 Diciembre 28];7(1):153–64. Disponible en: <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rcuisrael/v7n1/2631-2786-rcuisrael-7-01-00153.pdf>
33. Fernández E. El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de la dirección Subregional de Salud Cutervo, Cajamarca 2017 [Internet] [Tesis para optar el título de Licenciada en Administración]. Cajamarca:Universidad Señor de Sipán; 2019 [citado 2023 Diciembre 28]. Disponible en: https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8060/Fernández_Lucano_Elizabeth.pdf?sequence=1&isAllowed=y
34. Rojas O, Vivas A, Mota K, Quiñonez J. El liderazgo transformacional desde la perspectiva de la pedagogía humanista. *Sophia* [Internet]. 2020 [citado 2023 Diciembre

- 28];28(1):237–62. Disponible en:
http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1390-86262020000100237
35. Manjarrez N, Boza J, Mendoza E. La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los Hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. Univ y Soc [Internet]. 2020 [citado 2023 Diciembre 28];11(5):359–65. Disponible en:
<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-359.pdf>
36. Febres R, Mercado M. Satisfacción del usuario y calidad de atención del servicio de medicina interna del Hospital Daniel Alcides Carrión. Huancayo - Perú. Rev Fac Med Hum [Internet]. 2020 [citado 2023 Diciembre 28];20(3):397–403. Disponible en:
[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-05312020000300397#:~:text=Según esto%2C se considera a,servicios de salud \(percepciones\).](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-05312020000300397#:~:text=Según%20se%20considera%20a,servicios%20de%20salud%20(percepciones))
37. Buitrago L, Barrera M, Plazas L, Chaparro C. Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. Rev Investig Salud Boyacá [Internet]. 2021 [citado 2023 Diciembre 28];8(2):131–46. Disponible en:
<https://revistasdigitales.uniboyaca.edu.co/index.php/rs/article/view/553>
38. Molina P, Muñoz M, Schlegel G. Estrés laboral del profesional de enfermería en Unidades Críticas. Med Secur Trab (Madr) [Internet]. 2019 [citado 2023 Diciembre 28];65(256):177–85. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v65n256/0465-546X-mesetra-65-256-177.pdf>
39. Lizardo B. Nivel de estrés laboral asociado a los factores laborales de agentes y supervisores de una empresa de seguridad privada. Ind Data [Internet]. 2022 [citado 2023 Diciembre 28];25(2):71–90. Disponible en:
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1810-99932022000200071
40. Barreto D, Salazar H. Agotamiento emocional en estudiantes universitarios del área de la salud. Univ y Salud [Internet]. 2021 [citado 2023 Diciembre 28];23(1):30–9. Disponible en:
https://www.researchgate.net/publication/348086982_Agotamiento_Emocional_en_estudiantes_universitarios_del_area_de_la_salud
41. Badia I. El agotamiento emocional [Internet]. Madrid; [citado 2023 Diciembre 28] Disponible en: <https://www.feuso.es/images/docs/FEUSOSALUDLABORAL643.pdf>

42. Barajas J. Realización personal “Autorrealización” y el personal de Enfermería. *Rev Electrónica PortalesMedicos* [Internet]. 2020 [citado 2023 Diciembre 28];15(12):592. Disponible en: <https://www.revista-portalesmedicos.com/revista-medica/realizacion-personal-autorrealizacion-y-el-personal-de-enfermeria/>
43. Pegalajar M. Análisis del autoconcepto y realización personal: nuevos desafíos en la formación inicial del profesorado. *Context Educ Rev Educ* [Internet]. 2017 [citado 2023 Diciembre 28];20:95–11. Disponible en: <https://publicaciones.unirioja.es/ojs/index.php/contextos/article/view/2986>
44. Benítez M, Glavinich N. El desafío de la virtualidad vs el síndrome de burnout en profesionales de la educación. *Rev Científica la UCSA* [Internet]. 2022 [citado 2023 Diciembre 28];9(3):46–58. Disponible en: <http://scielo.iics.una.py/pdf/ucsa/v9n3/2409-8752-ucsa-9-03-46.pdf>
45. Abínzano R. La despersonalización en psicoanálisis. *Affect Soc* [Internet]. 2019 [citado 2023 Diciembre 28];16(31):233–54. Disponible en: <https://revistas.udea.edu.co/index.php/affectiosocietatis/article/view/335960/20794112>
46. Hernández R, Fernández C, Baptista P. *Metodología de la investigación*. [Internet] 6th ed. México; [citado 2023 Diciembre 27] 1390. 99–117 p.
47. Guerra B. *Clima organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería del hospital sub regional, Andahuaylas 2021* [Internet] [Tesis para optar el grado académico de Maestra en gestión de los servicios de la salud]. Lima:Universidad César Vallejo; 2022 [citado 2023 Diciembre 28]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83081/Guerra_SB-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
48. Leon P. *Estilo de vida y estrés laboral en el personal de enfermería en tiempos del COVID-19. Hospital III-E, Es Salud – La Libertad*. [Internet] [Tesis para optar el grado académico de Maestra en gestión de los servicios de la salud]. Tujillo:Universidad César Vallejo; 2020 [citado 2023 Diciembre 28]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48285/Leon_RPL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variable	Metodología
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y estrés laboral en profesionales de salud en Unidad de Cuidados Intensivos del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro Concepción, 2023?</p> <p>¿Cuál es el clima organizacional en profesionales de salud en Unidad de Cuidados Intensivos del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro Concepción, 2023?</p> <p>¿Cuál es el nivel de estrés laboral en profesionales de salud en Unidad de Cuidados Intensivos del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro Concepción, 2023?</p>	<p>Objetivo General: determinar la relación que existe entre el clima organizacional y estrés laboral en profesionales de salud en Unidad de Cuidados Intensivos del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro Concepción, 2023.</p> <p>Objetivos específicos: identificar el clima organizacional en profesionales de salud en Unidad de Cuidados Intensivos del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro Concepción, 2023.</p> <p>Identificar el nivel de estrés laboral en profesionales de salud en Unidad de Cuidados Intensivos del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro Concepción, 2023.</p>	<p>Hipótesis: H_i: existe relación significativa entre el clima organizacional y estrés laboral en profesionales de salud en Unidad de Cuidados Intensivos del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro Concepción, 2023.</p> <p>H₀: no existe relación significativa entre el clima organizacional y estrés laboral en profesionales de salud en Unidad de Cuidados Intensivos del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro Concepción, 2023.</p>	<p>Variable: clima organizacional</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Liderazgo - Motivación - Satisfacción <p>Variable: estrés laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Desgaste emocional - Despersonalización - Realización personal 	<p>Tipo de investigación: Nivel básico, diseño no experimental, transversal-correlacional</p> <p>Esquema:</p> <pre> graph TD M --> V1 M --> V2 V1 <--> r V2 </pre> <p>M: personal de salud V₁: clima organizacional. r: relación entre variables. V₂: estrés laboral</p> <p>Población: 41 profesionales de la salud.</p> <p>Muestra: 41 personales de salud determinada a través del muestro no probabilístico por conveniencia.</p> <p>Técnicas: encuesta</p> <p>Instrumento: cuestionario</p>

Anexo 2

Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Items	Escala de medición	Escala de valoración
Clima organizacional	Es el medio y la condición en el que se desarrolla el trabajo cotidiano, que no aborda sólo la satisfacción del trabajador sino también la productividad de la empresa.	Son las percepciones compartidas por los trabajadores de salud respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales e informales que afectan a dicho trabajo.	Liderazgo	1 - 6	Cuantitativa Ordinal	Adecuado: 72-90 Regular: 45-71 Inadecuado: 18-44
			Motivación	7 - 12		
			Satisfacción	13 - 18		
Estrés laboral	Es una respuesta negativa a las demandas y presiones en el entorno laboral que superan la capacidad de una persona para hacerles frente.	La medición del estrés laboral implica evaluar factores como carga de trabajo, falta de control, calidad de relaciones laborales, seguridad laboral percibida y síntomas físicos/emocionales.	Desgaste emocional	1 -9	Cuantitativa Ordinal	Alto 50- 132 Medio 16- 49 Bajo 05 - 15
			Despersonalización	10 - 14		
			Realización personal	15 - 22		

Anexo 3

Instrumento de recolección de datos

Clima Organizacional

Autor: Guerra B. (2022)

Título de la investigación: Clima organizacional y estrés laboral en profesionales de salud Unidad de Cuidados Intensivos del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro Concepción, 2023.

Presentación: El presente estudio sirve para evaluar la calidad de clima organizacional que percibe en su entorno laboral, por lo cual se solicita que responda las siguientes interrogantes con sinceridad y veracidad, toda respuesta será anónima y confidencial.

Instrucciones: Examina cada afirmación y elige la opción que más se ajuste entre las cinco alternativas. Si alguna de las afirmaciones no se relaciona directamente con usted, responda basándose en cómo se sentiría, pensaría o actuaría si estuviera en esa situación.

Marque con una X teniendo en cuenta la escala de respuesta presentada:

Recuerde no hay respuestas “correctas” o “incorrectas”.

DATOS GENERALES:

1. Edad: _____ años
2. Sexo:
Femenino ()
Masculino ()
3. Procedencia:
Urbano ()
Rural ()
4. Tiempo de experiencia profesional en el área
2 a 4 años ()
5 a 10 años ()
10 años a mas ()

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Ítems	Valoración				
	1	2	3	4	5
Dimensión: Liderazgo					
1. El coordinador o encargado de cada área dirige adecuadamente al personal.					
2. La orientación en el cumplimiento de funciones es coherente.					
3. El encargado de área se encuentra disponible cuando el personal lo necesita.					
4. El tipo de liderazgo que se practica en el área fomenta un ambiente laboral agradable.					
5. El encargado del área toma decisiones nuevas en compañía de todos los miembros del equipo.					
6. Participa en la toma de decisiones del área o servicio.					
Dimensión: Motivación					
7. La institución les brinda una remuneración acorde a sus funciones encontradas.					
8. Siento que le doy más a mi institución en relación a la remuneración.	5				
9. Existe reconocimientos por el cumplimiento efectivo de funciones.					
10. Existen planes de incentivos en mi institución.					
11. La institución me ofrece la oportunidad de realizarme profesionalmente.					
12. La institución tiene planes de capacitaciones para motivarlos en el desarrollo profesional.					
Dimensión: Satisfacción					
13. En el área o servicio el ambiente físico e trabajo es adecuado.					

14. Se cumple por mejorar las condiciones físicas en la institución para desempeñar mejor las funciones.					
15. Existe un ambiente agradable con mis compañeros del área.					
16. Se fomenta el compañerismo y trabajo en equipo en el área.					
17. Existen beneficios laborales en mi institución.					
18. Considera que la retribución es la más adecuada en relación a mis funciones asignadas.					

Muchas gracias.

Cuestionario de Estrés laboral

Autores: Maslach, Schaufeli y Leiter (2001)

Modificado por León R. (2020)

Título de la investigación: Clima organizacional y estrés laboral en profesionales de salud Unidad de Cuidados Intensivos del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro Concepción, 2023.

Presentación: El presente cuestionario sirve para conocer su nivel de estrés laboral, por tanto, solicito su colaboración en el llenado de la siguiente encuesta; la información brindada será estrictamente confidencial.

Instrucciones: Marcar con un aspa la respuesta que cree usted haber manifestado o experimentado. A continuación, se presenta las alternativas:

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

N		PREGUNTAS	0	1	2	3	4	5	6
1	Desgaste emocional	Me siento emocionalmente agotada por mi trabajo							
2		Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacía							
3		Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigada							
		Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa							
5		Siento que mi trabajo me está desgastando							
6		Me siento frustrada en mi trabajo							
7		Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo							

8		Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa							
9		Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades							
10	Despersonalización	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales							
11		Siento que me he hecho más dura con la gente							
12		Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente							
13		Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes							
14		Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas.							
N		PREGUNTAS	0	1	2	3	4	5	6
15	Realización personal	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes							
16		Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes							
17		Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo							
18		Me siento con mucha energía en mi trabajo							
19		Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes							
20		Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes							
21		Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo							
22		Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada							

Muchas gracias.

Anexo 4
Autorización



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"



Concepción, 22 de marzo del 2024

CARTA N° 051- 2024/GRJ/DIRESA/IREN-CENTRO/DG

Srta.
Marvi Rosavit Espinoza Castro
Investigadora Pre Grado.

Presente. -

CONCEPCIÓN.

ASUNTO: Dictamen Favorable para la Ejecución de Proyecto de Investigación.

REFERENCIA: INFORME 019-2023-GRJ/DIRESA/IREN/CERPI



De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo a nombre del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Centro que honro en dirigir. Asimismo, hacer extensiva las felicitaciones por la iniciativa de realizar investigación en la línea de investigación oncológica.

Asimismo, en atención al documento de referencia, se comunica, que tiene dictamen FAVORABLE por el Comité de Ética y Revisor de Proyecto de Investigación, por lo cual se autoriza la ejecución del Proyecto de Investigación "**CLIMA ORGANIZACIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN PROFESIONALES DE LA SALUD UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL INSTITUTO REGIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS CENTRO CONCEPCIÓN, 2023**".



Cabe precisar, la autorización de ejecución de proyecto de investigación tiene una vigencia de 6 meses, si desea extender el periodo ejecución del proyecto de investigación solicitar ampliación a la sub unidad de innovación e investigación.

Sin otro particular, aprovecho la ocasión para expresarle las muestras de mi especial consideración personal.

Atentamente,

Dr. Alexander Chávez Huamani
DIRECTOR GENERAL

Fs.
c.c. archivo
ACHH./amhr.

N° DOC.	07696031
N° EXP.	05272152

Anexo 5

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Protocolo de Investigación: Clima organizacional y estrés laboral en profesionales de salud Unidad de Cuidados Intensivos del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro Concepción, 2023.

Responsable del protocolo: Marvi Rosavit Espinoza Castro

Yo _____ (Apellidos) _____ y
Nombres) _____

Identificado con DNI N° _____ y/o Testigo / Representante
legal _____ DNI, N° _____, Por medio del

presente documento hago constar que acepto voluntariamente mi participación
en el Protocolo de investigación titulado Clima organizacional y estrés laboral en
profesionales de salud Unidad de Cuidados Intensivos del Instituto Regional de
Enfermedades Neoplásicas Centro Concepción, 2023.

Dirigido por el Investigador Principal Marvi Rosavit Espinoza Castro Identificado
con DNI N° 71885573 declaro, que se me ha explicado clara y suficientemente
el propósito del Protocolo de investigación que se realizará en el periodo 2024.

Comprendo que el procedimiento consistirá en:

responder cada ítem con sinceridad, para obtener resultados
reales

—

—

Así mismo haber leído la hoja de información del protocolo de estudio, y que mi
participación es voluntaria, comprendo que puedo retirarme del estudio sin
perjuicio, cuando desee, sin tener que dar explicaciones y sin ningún
condicionamiento.

Se me ha explicado y he comprendido con claridad que los procedimientos
pueden representar algún tipo de riesgo para mí o molestia y además puede
haber posibilidad de eventos inesperados durante el estudio.

Se me ha aclarado que mi participación en el estudio no me ocasionará ningún
tipo de gasto. Que sobre la información proporcionada se tomará medidas para
proteger la confidencialidad, y sólo con fines estadísticos o científicos, que en
ningún caso se publicará mi identidad.

Sé también con claridad que el examen o procedimiento me serán entregados al
fin del estudio.

Firmo este documento habiendo sido antes informado que puedo retirarme del
estudio en cualquier momento sin que ello origine sanción o pérdida de los
beneficios del cuidado por el profesional investigador.

Fecha: 23 de Mayo del 2024

Hora: _____

7:30 Am




Firma o huella digital del paciente o representante legal
D.N.I. _____

Firma y sello del profesional de la salud
docente que informa y toma el consentimiento
D.N.I. _____

Anexo 6
Base de datos

Muestra	EDAD	SEXO	ORCEDENCI	mpo de experie	CLIMA ORGANIZACIONAL																		Estrés laboral														TOTAL												
					DIM 1						DIM 2						DIM 3						DIM 1							DIM 2																			
					P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	TOTAL	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13		P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22			
1	23	1	1	1	5	5	5	5	5	5	3	4	4	2	4	4	5	4	5	5	4	4	78	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2	1	0	1	3	1	15	
2	33	1	1	2	4	5	5	4	5	5	4	3	1	1	1	4	3	4	4	4	3	4	64	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	6	6	5	5	5	5	4	45
3	40	1	1	1	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	5	3	4	78	2	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	6	1	1	1	12	
4	32	2	1	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	54	3	3	4	4	3	3	3	3	5	4	4	4	5	4	3	3	3	4	3	3	3	3	77			
5	35	1	1	1	4	4	2	2	4	3	5	5	2	2	3	3	4	4	5	4	3	4	63	1	1	1	0	1	0	2	0	0	1	1	0	0	1	6	5	5	6	6	5	6	6	54			
6	40	1	1	1	5	4	5	4	5	4	4	4	2	2	3	3	4	4	4	4	2	3	66	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6	50			
7	36	1	1	2	5	5	5	3	5	4	3	5	3	2	2	2	5	5	3	4	2	4	67	1	0	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6	53				
8	33	2	1	3	4	2	4	4	4	3	1	5	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	85			
9	40	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	65	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6	51				
10	40	1	2	3	5	4	4	5	4	3	5	3	2	1	4	4	4	3	2	2	3	60	3	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6	5	50					
11	37	1	1	1	5	5	5	5	4	5	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	3	4	74	1	0	1	0	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	13				
12	33	2	1	1	4	5	5	4	3	4	5	4	1	2	5	1	3	2	5	5	1	1	60	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	5	5	4	6	6	5	6	5	45			
13	30	1	1	2	4	4	5	4	4	4	4	4	2	1	2	4	4	4	3	3	2	2	60	5	4	4	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	6	6	6	4	5	6	5	5	73				
14	33	1	1	1	4	4	4	4	4	5	4	3	2	4	3	4	4	5	5	2	3	67	4	2	3	2	3	2	1	1	1	5	4	0	1	2	3	3	4	5	4	3	57						
15	30	2	1	2	4	5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	59	5	5	6	5	4	3	4	2	3	2	2	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	78				
16	26	2	1	1	4	4	5	4	4	4	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	66	1	0	2	0	0	0	1	0	1	0	0	0	6	5	6	5	6	6	6	6	51						
17	40	1	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	4	1	4	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	14					
18	40	1	1	1	2	2	3	3	3	3	1	3	1	4	4	2	2	1	2	2	2	2	39	1	3	1	4	3	1	3	2	0	3	3	4	1	1	4	1	1	6	4	6	6	64				
19	29	1	2	1	4	4	3	2	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	59	2	3	3	3	3	2	2	0	1	1	2	1	1	1	4	3	3	3	4	3	3	3	51			
20	45	1	2	3	2	2	3	3	3	3	1	3	1	1	4	2	2	1	2	2	2	2	39	1	0	1	4	1	1	1	1	0	2	0	0	3	1	3	3	3	6	4	6	6	6	53			
21	39	1	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	54	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	74					
22	34	2	1	1	5	4	4	3	5	5	5	2	4	1	2	1	4	5	3	4	1	5	63	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	5	6	6	6	6	6	6	6	6	49					
23	40	1	1	1	2	2	3	3	3	3	1	3	1	1	4	2	2	1	2	2	2	2	39	1	0	1	4	1	1	1	1	0	3	0	3	1	3	1	1	3	6	5	6	6	54				
24	29	1	2	1	4	4	3	2	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	59	2	3	3	3	3	2	2	0	1	1	2	1	1	1	4	3	3	3	4	3	3	3	51			
25	45	1	2	3	2	2	3	3	3	3	1	3	1	1	4	2	2	1	2	2	2	2	39	1	3	1	4	1	1	1	1	0	4	0	4	1	1	4	1	1	6	4	6	6	57				
26	23	1	1	1	5	5	5	5	5	5	3	4	4	2	4	4	5	4	5	5	4	4	78	1	1	1	2	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	0	12		
27	33	1	1	2	4	5	5	4	5	5	4	3	1	1	1	4	3	4	4	4	3	4	64	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	6	6	5	5	5	5	4	45					
28	40	1	1	1	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	5	3	4	78	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	2	1	1	1	1	1	1	1	1	11				
29	40	1	1	1	5	4	5	4	5	4	4	4	2	2	3	3	4	4	4	4	2	3	66	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6	50						
30	36	1	1	2	5	5	5	3	5	4	3	5	3	2	2	2	5	5	3	4	2	4	67	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6	53						
31	33	2	1	3	4	2	4	4	4	3	1	5	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	85					
32	37	1	1	1	5	5	5	5	4	5	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	3	4	74	4	2	4	4	4	1	4	4	1	1	1	1	6	5	5	5	5	5	5	4	73					
33	33	2	1	1	4	5	5	4	3	4	5	4	1	2	5	1	3	2	5	5	1	1	60	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	5	5	4	6	6	5	6	5	5	5	45					
34	30	1	1	2	4	4	5	4	4	4	4	4	2	1	2	4	4	4	3	3	2	2	60	5	4	4	2	2	2	2	0	1	1	1	6	6	6	4	5	6	5	5	73						
35	33	1	1	1	4	4	4	4	4	5	4	3	2	4	3	4	4	5	5	2	3	67	4	2	3	2	3	3	2	1	1	1	5	4	0	1	1	2	3	3	4	4	3	57					
36	30	2	1	2	4	5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	59	5	5	6	5	4	3	4	2	3	2	2	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	78				
37	26	2	1	1	4	4	5	4	4	4	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	66	1	0	2	0	0	0	1	0	0	0	6	5	6	5	6	6	6	6	6	6	51						
38	45	1	2	3	2	2	3	3	3	3	1	3	1	1	4	2	2	1	2	2	2	2	39	1	4	1	5	1	4	5	0	4	5	4	4	4	6	6	6	6	6	6	6	90					
39	39	1	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	54	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	74						
40	34	2	1	1	5	4	4	3	5	5	5	2	4	1	2	1	4	5	3	4	1	5	63	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	5	6	6	6	6	6	6	6	6	49						
41	33	1	1	2	4	5	5	4	5	5	4	3	1	1	1	4	3	4	4	4	3	4	64	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	6	6	6	5	5	5	5	4	45							

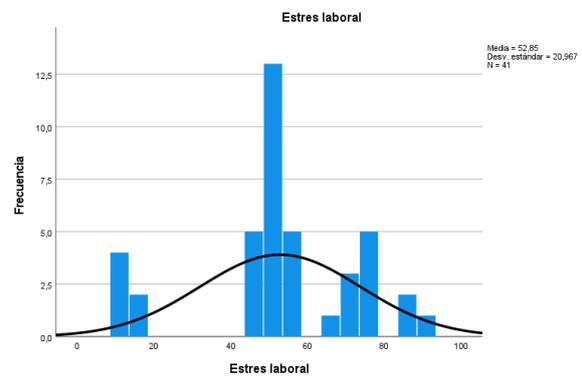
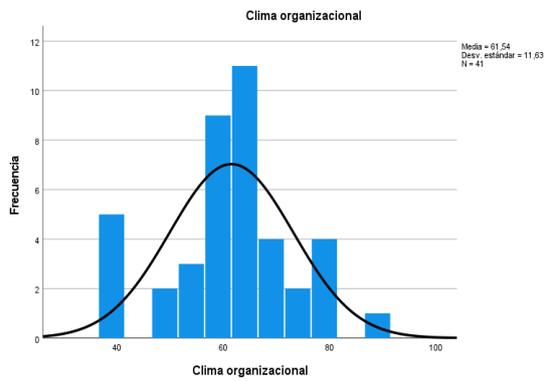
Anexo 7

Prueba de normalidad

Tabla 5

Shapiro-Wilk

	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	0,935	41	0,021
Estrés laboral	0,901	41	0,002



Decisión:

En la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, respecto a la variable de clima organizacional se obtuvo un p-valor de $0,021 < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula, es decir que los datos no siguen una distribución normal.

Para los resultados de estrés laboral se obtuvo un p-valor de $0,002 < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula, pudiendo afirmar que los datos no proceden de una distribución normal.

Anexo 8

Datos generales

Tabla 5

Edad

Edad	fi	%
23 a 30 años	10	24,4
31 a 40 años	28	68,3
41 años a más	3	7,3
Total	41	100

Fuente: Base de datos

En la tabla 5 se aprecia que del 100% (41) del profesional de salud de Unidad de Cuidado Intensivos IREN CENTRO, el 68,3% (28) tienen edades que oscilan entre 31 a 40 años, del 24,4% (10) su edad fue de 23 a 30 años y el 7,3% (3) tienen 41 años a más.

Tabla 6

Sexo

Sexo	fi	%
Femenino	30	73,1
Masculino	11	26,8
Total	41	100

Fuente: Base de datos

En la tabla 6 se aprecia que del 100% (41) del profesional de salud de Unidad de Cuidado Intensivos IREN CENTRO, el 73,1% (30) son de sexo femenino y el 26,8% (11) son masculino. Por tanto, más del 50% son mujeres.

Tabla 7
Lugar de procedencia

Procedencia	fi	%
Urbano	35	85,4
Rural	6	14,6
Total	41	100

Fuente: Base de datos

En la tabla 7 se aprecia que del 100% (41) del profesional de salud de Unidad de Cuidado Intensivos IREN CENTRO, el 85,4% (35) son de procedencia urbana, mientras que un 14,6% (6) son de procedencia rural.

Tabla 8

Tiempo de experiencia profesional

Experiencia profesional	fi	%
2 a 4 años	22	53,7
5 a 10 años	10	24,4
10 años a más	9	22,0
Total	41	100

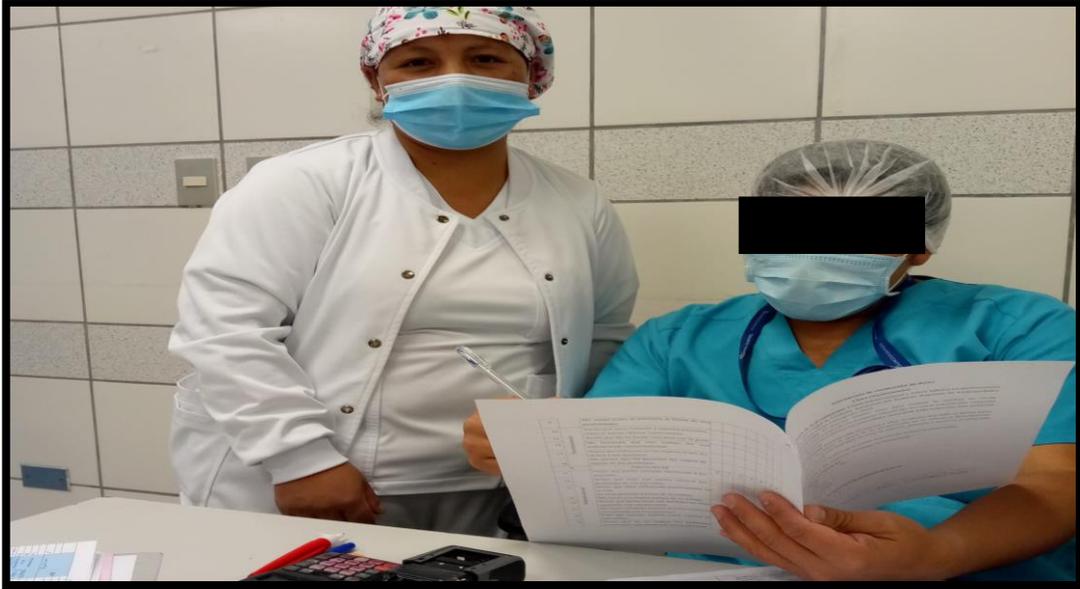
Fuente: Base de datos

En la tabla 8 se aprecia que del 100% (41) del profesional de salud de Unidad de Cuidado Intensivos IREN CENTRO, el 53,7% (22) tienen un tiempo de experiencia profesional de 2 a 4 años, mientras que el 24,4% (10) tienen experiencia de 5 a 10 años, el 22% (9) cuentan con experiencia de 10 años a más.

Anexo 9

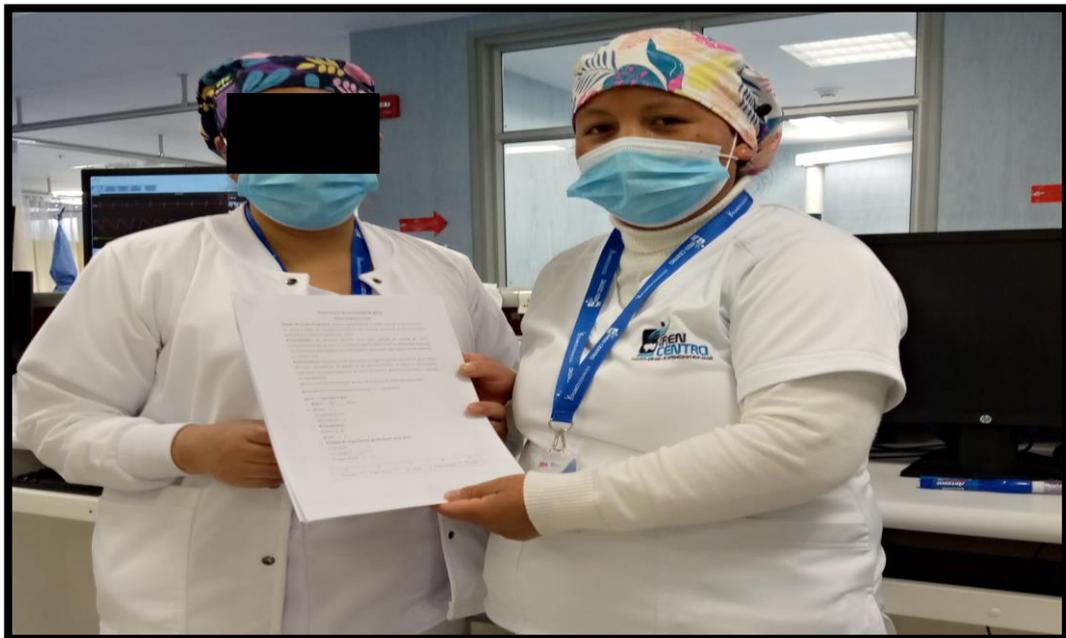
Galería de fotos

Figura 1: Aplicando el cuestionario de clima organizacional a profesionales de salud en la Unidad de Cuidados Intensivos del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro Concepción, 2023.



Fuente: Elaboración propia

Figura 2: Aplicando el cuestionario de estrés laboral a profesionales de salud en la Unidad de Cuidados Intensivos del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro Concepción, 2023.



Fuente: Elaboración propia