

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

PROGRAMA DE ESTUDIO DE ENFERMERÍA



**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ENFERMERIA**

**“Relación entre clima laboral y síndrome de Burnout en enfermeras
de áreas críticas Covid-19 Hospital Regional Docente de
Trujillo,2022”**

Área de Investigación:
Enfermería y Salud Ocupacional

Autoras:
Br. Crespín Sandoval, Judith Santos
Br. Reyna Saavedra, Stephany Carolina

Jurado Evaluador:

Presidenta: Rodríguez Aguilar, Olga Gessy

Secretario: Quiroz de la Cruz, Asunción Elena

Vocal: Cueva Loyola, Flor Emperatriz

Asesora:
Mg. Enf. León Castillo, Milagritos del Rocío
Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1209-2251>

**TRUJILLO – PERÚ
2022**

Fecha de sustentación: 2022/12/23

RESOLUCIÓN DE DECANATO N° 0550-2022-D-F-CCSS-UPAO

Trujillo, 09 de noviembre del 2022

VISTO, el Oficio electrónico N° 0674-2022-PEE-UPAO, presentado por la señora Directora del Programa de Estudio de Enfermería, solicitando designación de Jurado de las bachilleras **JUDITH SANTOS CRESPIN SANDOVAL** y **STEPHANY CAROLINA REYNA SAAVEDRA**, y;

CONSIDERANDO:

Que, según Oficio electrónico N° 0674-2022-PEE-UPAO, respecto al expediente presentado por las bachilleras recurrentes, se da conformidad a las exigencias reglamentarias con el proceso de elaboración de la tesis para obtener el Título Profesional de Licenciada en Enfermería;

Que, con la presentación de los tres ejemplares digitales de la tesis y el informe del profesor asesor, las bachilleras acreditan haber cumplido con la elaboración de la tesis, cuyo proyecto fue aprobado oportunamente por Resolución N° 0299-2022-D-F-CCSS-UPAO, de fecha 14 de julio del 2022.

Que, para efectos de dictaminar el informe de Tesis, es necesaria la designación del jurado con docentes de la Facultad, en concordancia a lo establecido en el Artículo 48° del Reglamento de Grados y Títulos.

Que, en el Oficio referido en el primer considerando de la presente Resolución, la Directora del Programa de Estudio de Enfermería propone designar el Jurado de la Tesis titulada: **RELACIÓN ENTRE CLIMA LABORAL Y SINDROME DE BURNOUT EN ENFERMERAS DE ÁREAS CRÍTICAS COVID-19 HOSPITAL REGIONAL DOCENTE DE TRUJILLO, 2022**, realizada por las bachilleras **JUDITH SANTOS CRESPIN SANDOVAL** y **STEPHANY CAROLINA REYNA SAAVEDRA**, conducente al título profesional de Licenciada en Enfermería, a las docentes:

- | | |
|--|------------|
| • Dra. OLGA GESSY RODRÍGUEZ AGUILAR | PRESIDENTA |
| • Ms. ASUNCIÓN ELENA QUIROZ DE LA CRUZ | SECRETARIA |
| • Ms. FLOR EMPERATRIZ CUEVA LOYOLA | VOCAL |

Estando a lo dispuesto en el Reglamento de grados y Títulos y a las atribuciones conferidas a este Despacho

SE RESUELVE:

PRIMERO: DESIGNAR, al Jurado Evaluador que dictaminará la tesis titulada **RELACIÓN ENTRE CLIMA LABORAL Y SINDROME DE BURNOUT EN ENFERMERAS DE ÁREAS CRÍTICAS COVID-19 HOSPITAL REGIONAL DOCENTE DE TRUJILLO, 2022**, realizada por las bachilleras **JUDITH SANTOS CRESPIN SANDOVAL** y **STEPHANY CAROLINA REYNA SAAVEDRA** para obtener el Título Profesional de Licenciada en Enfermería, el mismo que queda conformado por las siguientes docentes:

- | | |
|--|------------|
| • Dra. OLGA GESSY RODRÍGUEZ AGUILAR | PRESIDENTE |
| • Ms. ASUNCIÓN ELENA QUIROZ DE LA CRUZ | SECRETARIA |
| • Ms. FLOR EMPERATRIZ CUEVA LOYOLA | VOCAL |



RESOLUCIÓN DE DECANATO N° 0550-2022-D-F-CCSS-UPAO

Trujillo, 09 de noviembre del 2022

SEGUNDO: ESTABLECER que el jurado está obligado en forma consensuada y en el lapso de diez (10) días calendarios el dictamen correspondiente a la Tesis, contados a partir del día siguiente a la emisión de la presente resolución.

TERCERO: REMITIR a la señora Directora del Programa de Estudios de Enfermería, el expediente con la documentación electrónica, a fin de que se sirva disponer las acciones académico-administrativas conducentes al cumplimiento de lo prescrito reglamentariamente sobre la materia.

REGISTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHIVASE




Dr. Jorge López Reynaldo Vidal Fernández
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD




Ms. Pablo Chuna Mogollón
SECRETARIO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

C.c.: PGE,
Archivo

Luz María C.

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

PROGRAMA DE ESTUDIO DE ENFERMERÍA



**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ENFERMERIA**

**“Relación entre clima laboral y síndrome de Burnout en enfermeras
de áreas críticas Covid-19 Hospital Regional Docente de
Trujillo,2022”**

Área de Investigación:
Enfermería y Salud Ocupacional

Autoras:
Br. Crespín Sandoval, Judith Santos
Br. Reyna Saavedra, Stephany Carolina

Jurado Evaluador:

Presidenta: Rodríguez Aguilar, Olga Gessy

Secretario: Quiroz de la Cruz, Asunción Elena

Vocal: Cueva Loyola, Flor Emperatriz

Asesora:
Mg. Enf. León Castillo, Milagritos del Rocío
Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1209-2251>

**TRUJILLO – PERÚ
2022**

Fecha de sustentación: 2022/12/23

DEDICATORIA

A mis padres Jesús y Juan, por ser mi motivación e inspiración en cada instante de mi vida y así poder esforzarme en todo momento para poder lograr cumplir una de mis metas anheladas.

A mis hermanos, mis más grandes adoraciones, ser para ellos un ejemplo de vida que todo esfuerzo tiene una recompensa y que los sueños se cumplen con mucha dedicación y humildad.

Judith

A mis padres José y Magdalena, por ser mi mayor motivación e inspiración en cada capítulo de mi vida. Gracias por brindarme todo su amor, su apoyo incondicional y enseñarme a nunca rendirme. Esto lo celebramos juntos, los amo por y para siempre.

A mi hermano Diego, quien es mi motivo para sobresalir.

A mis tíos Anita y Lucho, quienes confiaron en mi plenamente y me brindaron su apoyo absoluto para así cumplir todas mis metas trazadas.

Stephany

AGRADECIMIENTO

A Dios, quien nos guía e ilumina en nuestras vidas, él nos permite haber llegado hasta aquí, para poder cumplir nuestros objetivos y culminar nuestra carrera profesional, con la certeza de seguir ejerciéndola con profesionalismo y humanidad.

A nuestra asesora, Mg. Enf. Milagritos del Rocío León Castillo, por su dedicación, paciencia, tiempo que nos brindó y acompañó durante todo nuestro camino de lograr nuestro mayor meta profesional, y quien ha sido pieza fundamental para el desarrollo de este estudio.

A las enfermeras del Hospital Regional Docente de Trujillo, quienes participaron en el presente estudio, permitiéndonos obtener la evidencia científica de las variables en estudio y así aportar al cuerpo de conocimientos de enfermería.

Judith y Stephany

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como finalidad determinar la Relación entre clima laboral y síndrome de Burnout en enfermeras de áreas críticas Covid-19 Hospital Regional Docente de Trujillo, 2022. El tipo de estudio fue no experimental, descriptivo-correlacional de corte transversal; se contó con una muestra de 81 enfermeras, a quienes se les aplicó dos instrumentos para la recolección de datos y así medir las variables de la investigación. Los resultados obtenidos fueron: el 60.5 % tenía entre 20 a 35 años; 92.6 % eran de sexo femenino, por área de trabajo se encuentra la Emergencia con un 61.7% y por tiempo de servicio de 1 a 3 años con un porcentaje de 64.2%. En el Clima Laboral, se obtuvo un nivel favorable con un 46.9%. En cuanto al síndrome de Burnout se encontró un nivel medio con un porcentaje de 82.7%. Según la prueba estadística Chi Cuadrado nos da un valor de p menor a 0.05 ($p=0.0011$); es decir, se evidencia relación estadísticamente significativa entre el clima laboral y el síndrome de Burnout en enfermeras del Hospital Regional Docente de Trujillo, 2022.

Palabras Claves: Clima laboral, Síndrome de Burnout, enfermeras, áreas críticas, Covid-19.

ABSTRACT

The purpose of this research work was to determine the relationship between the work environment and Burnout syndrome in nurses from critical areas Covid-19 Hospital Regional Docente de Trujillo, 2022. The type of study was non-experimental, descriptive-correlational, cross-sectional; There was a sample of 81 nurses, who were applied two instruments for data collection and thus measure the research variables. The results obtained were: 60.5% were between 20 and 35 years old; 92.6% were female, by area of work there is the Emergency with 61.7% and by time of service from 1 to 3 years with a percentage of 64.2%. In the Labor Climate, a favorable level was obtained with 46.9%. Regarding Burnout syndrome, a medium level was found with a percentage of 82.7%. According to the Chi Square statistical test, it gives us a p value less than 0.05 ($p=0.0011$); that is, there is a statistically significant relationship between the work environment and Burnout syndrome in nurses at the Trujillo Regional Teaching Hospital, 2022.

Keywords: Work environment, Burnout Syndrome, nurses, critical areas, Covid-19.

PRESENTACIÓN

Dra. Olga Gessy Rodríguez Aguilar
Presidenta del Jurado

Ms. Asunción Elena Quiroz De la Cruz
Secretaria del Jurado

Ms. Flor Emperatriz Cueva Loyola
Vocal del Jurado

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
PRESENTACIÓN	x
ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS	xii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO DE REFERENCIA	7
III. METODOLOGÍA.....	16
IV. RESULTADOS.....	22
V. DISCUSIÓN.....	25
CONCLUSIONES.....	31
RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	33

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
TABLA 4.1	
Clima laboral en enfermeras de áreas críticas Covid-19. Hospital Regional Docente de Trujillo 2022	22
TABLA 4.2	
Síndrome de Burnout en enfermeras de áreas críticas Covid-19. Hospital Regional Docente de Trujillo 2022	22
TABLA 4.3	
Factores intervinientes en enfermeras de áreas críticas Covid-19. Hospital Regional Docente de Trujillo 2022	23
TABLA 4.4	
Relación entre clima laboral y síndrome de Burnout en enfermeras de áreas críticas Covid-19. Hospital Regional Docente de Trujillo 2022	24

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Problema de investigación

a. Descripción de la realidad problemática

Según los reportes en el año 2013, la Organización Mundial de la Salud (OMS), presentó una estrategia orientada hacia los recursos humanos, estableció como uno de sus pilares, el crear un buen clima laboral, generando el planteamiento de la necesidad de una cultura de excelencia y colaboración, caracterizada por un entorno respetuoso y ético, fundamentado en valores como justicia, respeto y responsabilidad. Así mismo, si hacemos referencia a los entornos de trabajo, son considerados en la salud ocupacional como la suma de diversas características organizacionales que regulan la práctica profesional, destacando especialmente la comunicación, la colaboración y el desarrollo profesional, que genere el empoderamiento de los trabajadores (1).

Según la OMS, un ambiente laboral saludable es donde los jefes y trabajadores colaboran entre sí para un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud de las personas, por tanto, en un estudio realizado con 53 participantes, tuvo como propósito conocer el nivel de satisfacción y percepción en cuanto a su entorno laboral que fue de 64% en categoría de bueno, 20.8% muy bueno y regular en un 15.1%, resultados que permitieron identificar las fortalezas y proporcionar el mejoramiento de un buen ambiente laboral (2).

En el año 2020, la Covid-19 se convirtió en una pandemia mundial cobrando millones de vidas humanas. Esta emergencia, representó uno de los mayores desafíos para los profesionales de enfermería como miembros del equipo de salud. Según la OMS, al 21 de noviembre del 2022 se reportaron 634 522 052 casos de Covid-19 con 6 599 100 defunciones, dentro de los continentes de Europa y América que más contribuyeron al número de casos globales en un 42% y 29%. Actualmente, en el Perú, se evidencia un aumento de los casos positivos en Lima, Callao, La Libertad, Lambayeque, Junín, Arequipa, Cusco,

Ayacucho, Loreto, Apurímac, San Martín, Amazonas, Ucayali; por lo que, en estas últimas semanas, la positividad ha incrementado a cifras de 9.4% a 17.9% (3).

Debido a la emergencia de salud pública que se presenta a causa de la propagación de la Covid-19, el equipo de salud continúa enfrentando la presión laboral a diario, pues a pesar de tener mayor conocimiento del agente causal, los trabajadores aún se encuentran en riesgo de contagio, al que se exponen en sus jornadas laborales, lo que genera sentimientos de frustración, produciéndose el agotamiento tanto físico como mental. Sumado a ello, el contexto de la crisis laboral que afronta el equipo multidisciplinario, por un escaso liderazgo; la deficiente comunicación con los compañeros de trabajo y deficientes condiciones laborales que podría generar un inadecuado clima laboral (4).

Así mismo, es pertinente señalar que, en el año 2021 en Ecuador, en una investigación sobre el clima laboral a inicios del brote de la Covid-19 evidenció que en las instituciones no se encontraban capacitados para afrontar este gran desafío, obligando a optar por soluciones en un territorio sin precedentes y desconocido. La crisis por la Covid-19, ha creado un ambiente muy retador para la gestión de recursos humanos, pues se tuvo que hacer cambios radicales en los entornos de trabajo, repercutiendo en el clima laboral (5).

Es así que, de los 349 participantes en el estudio del cual se está haciendo referencia, un 94% afirmó percibir un inadecuado clima laboral y solo un 6% refirió que no. Durante la pandemia por la Covid-19, el principal factor para el inadecuado clima laboral ha sido la percepción del riesgo al contagio, el estrés, depresión, dando paso a conflictos y frustraciones dentro de estos ambientes de trabajo, por ende, llegando a sufrir síndrome de Burnout (5).

A nivel mundial, diversos estudios en diferentes países demuestran que este síndrome en el contexto por la Covid-19 se asocia principalmente a la ansiedad, depresión, estrés post traumático y a una menor satisfacción profesional; por lo cual, el riesgo que el personal de

salud desarrolle dicho síndrome, estuvo en un nivel alto. En un estudio realizado en un hospital de Rumania, se empleó la escala de Maslach Burnout al personal de salud y los datos estadísticos revelan que, el 76% de los médicos presentaron síndrome de Burnout. Otro estudio realizado el Hospital Universitario de Augsburg en Alemania, donde se utilizó el mismo instrumento a 75 enfermeras, reflejando que, de éstas, 45 de ellas que trabajan en áreas Covid-19, presentaban niveles altos de estrés, agotamiento emocional y depresión (6).

Por otra parte, en China, también se aplicó el mismo instrumento a 107 enfermeras, reflejando como resultado que el 90,7% presentaron síndrome de Burnout leve, sin embargo, el 48,6% de las enfermeras que trabajan más horas en las áreas de Covid-19, experimentaron un severo agotamiento emocional y despersonalización. Por ello, urge poder abordar el impacto de la salud mental del equipo multidisciplinario que se encuentran en la primera línea de la lucha contra la crisis sanitaria (6).

A nivel latinoamericano, en el 2021 en un hospital de Brasil, según el Consejo Federal de Enfermería (COFEN), fue uno de los países con mayor mortalidad entre las enfermeras provocado por la pandemia hubo 175 muertes y 17.000 mil casos confirmados y en Estados Unidos 100 muertes en el personal de enfermería. Mostraron un estudio sobre síndrome de Burnout, aplicados a los profesionales de salud en tiempos de pandemia por la Covid-19, mostrando dos grandes retos muy importantes, referidos al impacto psicológico del aislamiento al que inicialmente los habitantes en general vivenciaron y el impacto de la salud mental en el equipo multidisciplinario, que brindaron su atención en la primera línea (7).

A nivel nacional, en Lima, en el año 2020, en el Hospital Arzobispo Loayza, estudios realizados en dicha institución, demostraron que el 44,4% de las enfermeras del área Covid-19, presentaban síndrome de Burnout a nivel medio. Por otro lado, en la ciudad de Cajamarca, otro estudio reveló que el 58,5% de los profesionales no padecen de síndrome de Burnout y un 41.5% tuvo indicios de este síndrome, en cuanto al clima

laboral el 42% indica que el clima fue muy favorable. El 9% indican un clima muy desfavorable, en tanto los profesionales de salud, se sentían agotados, debido a la gran demanda de pacientes, y presentaban temor constante de contagiarse con la Covid-19, esta situación podía generar actitudes negativas hacia sus pacientes y sus colegas, provocando un clima laboral negativo (8) (9).

La profesión de enfermería simboliza vocación de servicio, orientada por la dedicación y el compromiso con la sociedad, es así, que en los diversos hábitos donde los enfermeros ejercen su rol cuidativo, más aún en entornos donde los pacientes se encuentran en situaciones críticas, se suscita la necesidad de afrontar cada día una gran carga de trabajo, lo que aumenta la presión, especialmente ante situaciones de emergencia que involucran estabilizar a pacientes críticos. Cabe mencionar que el síndrome de burnout disminuye la evaluación clínica, la facultad de toma de decisiones y en mayor frecuencia afecta la atención proporcionada por el equipo de salud, disminuyendo su calidad, lo que se evidencia a través las repercusiones significativas en el clima laboral, lo cual puede dificultar la lucha contra la Covid-19.

Finalmente, esta problemática, no es ajena a las enfermeras de áreas críticas Covid-19 en el Hospital Regional Docente de Trujillo, en quienes, se ha reportado un bajo desempeño profesional generado por un clima laboral pernicioso, generado por la sobrecarga laboral, el temor al contagio al inicio de la pandemia, debido a que a pesar del avance en las campañas de vacunación, la existencia y surgimiento de nuevas variantes del agente causal, así como el incumplimiento por parte de la población de las medidas preventivas, es una fuente que genera carga mental en los enfermeros que laboran en las diferentes áreas críticas hospitalarias.

En este contexto se hace necesario el estudio de las variables, clima laboral y el síndrome de Burnout, con el propósito de demostrar la relación que existe entre ambos y así poder efectuar acciones de mejora, que permitan generar un clima propicio y un desempeño laboral idóneo,

que responda a las necesidades y perspectivas de los pacientes y sus familias.

b. Formulación del problema

¿Cuál es la relación que existe entre clima laboral y síndrome de Burnout en enfermeras de áreas críticas Covid-19 Hospital Regional Docente de Trujillo 2022?

c. Justificación del estudio

La realización de la presente investigación surge a partir del contexto de pandemia que aun vivenciamos a nivel mundial, donde los profesionales sanitarios continúan en primera línea de atención, siendo el personal de enfermería, el que proporciona el cuidado holístico a los pacientes con el diagnóstico de Covid-19, enfrentando diferentes situaciones que desencadenan el riesgo de sufrir un estrés marcado que afecta su bienestar y su salud mental, así como también origina un ambiente inadecuado de trabajo; frente a ello, reconociendo que el recurso humano es importante en este equipo, para que brinde un servicio de calidad.

De modo que, nos motiva poder investigar y reconocer la actual situación en la que enfrentan los profesionales de enfermería, afrontando la situación sanitaria, que ha presentado un avance en el control del factor causal de la Covid-19; es así, que a través de la evidencia científica que se obtenga, permitirá determinar el clima laboral percibido por las enfermeras que laboran en las diferentes áreas críticas del Hospital Regional Docente de Trujillo, así como al identificar el síndrome de Burnout, se podrá determinar si existe o no relación entre ambas variables.

Además, el presente estudio, aportará significativamente con la evidencia científica, que permitirá contribuir en las diferentes instituciones, para formular propuestas y estrategias que promuevan el desarrollo y fortalecimiento de un buen clima laboral de calidad y así

obtener un ambiente de trabajo saludable, condición importante para el desempeño de todos los profesionales de enfermería.

1.2. Objetivos

1.2.1. Generales

Determinar la relación entre clima laboral y síndrome de Burnout en enfermeras de áreas críticas Covid-19 Hospital Regional Docente de Trujillo, 2022.

1.2.2. Específicos

- Identificar el clima laboral en áreas críticas Covid-19, donde laboran las enfermeras.
- Identificar el síndrome de Burnout en enfermeras de áreas críticas Covid-19.
- Identificar los factores intervinientes: edad, sexo, área de trabajo y tiempo de servicio en enfermeras de áreas críticas Covid-19.

II. MARCO DE REFERENCIA

2.1. Marco teórico

El contexto inicial y el que se está vivenciando, permite que sea prioritaria, la valoración del clima laboral en el trabajo, por ser un eje central en todo equipo, reconociendo que los recursos humanos, requieren ser cuidados de forma integral, por ser los que directamente se encargan de gestionar y planificar distintas tareas, y en salud, es importante, el abordaje holístico del personal que se desempeña en diferentes áreas de trabajo, más aún en las críticas, para generar valoraciones, que favorezcan la determinación de los factores y situaciones que ocasionen temor o incertidumbre, y así poder actuar con pertinencia, rapidez y evitar situaciones desfavorables (10).

El clima laboral, nace de la Teoría de Campo de Kurt Lewin en los años 30, la cual lo define como el rol que le permite a los individuos relacionarse con su ambiente. Por otro lado, Bordas, describe al clima laboral en escenarios diversos, donde se desarrollan actividades y tareas variadas, según la naturaleza de ocupación, origina la presencia de aspectos intangibles y tangibles que se suscitan de diferentes maneras en cada organización, ocasionando también respuestas o consecuencias múltiples, relacionadas con la actitud, el comportamiento y la motivación de sus integrantes, todo lo que refleja el desempeño de la organización (11) (12).

Según Palma, define al clima laboral como un concepto que se refiere a la percepción que tienen los trabajadores de su institución. Estas percepciones se basan en diversas actividades, interacciones y otras experiencias que cada miembro tiene con la institución. El clima laboral da a conocer una serie de factores ambientales que son percibidos conscientemente por las personas que trabajan en diferentes organizaciones; de igual manera se refiere a la suma de las percepciones que los trabajadores tienen sobre el entorno humano y físico en el que se desarrollan las actividades habituales de las organizaciones. Esta percepción, a su vez, está influenciada por dos factores, el primero los factores propios de la organización, basados en las interacciones con los

compañeros y las comunicaciones sobre ella; y el segundo los factores personales, aquellas características individuales del trabajador como la actitud, iniciativa y la motivación ante el trabajo (13) (14) (15).

Además, estableció cinco dimensiones del clima laboral: la primera dimensión establece la autorrealización, es la valoración que percibe los empleados del entorno laboral que la rodea, con el fin de alcanzar sus proyecciones acordes de sus funciones. En el trabajo y personalmente, todos quieren la autorrealización o el progreso. En este caso, los trabajadores de la institución necesitan obtener o promover oportunidades que les ayuden a aprender y desarrollar sus actividades. La segunda dimensión, el involucramiento laboral, está estrechamente relacionado al compromiso que siente el colaborador en cuanto al desempeño de los objetivos de su institución laboral de tal manera que se vuelve un componente esencial importante para cumplir las metas organizacionales ya que al identificarse con los valores institucionales aumenta su nivel de participación organizacional (13).

La tercera dimensión, la supervisión, representa un papel importante porque controla los procesos de la organización, desde el reconocimiento de las acciones diariamente ejecutadas, por ello es necesario valorar el cumplimiento de las metas; también permite identificar oportunamente las fortalezas y las debilidades que se presenten de tal forma que favorece al planteamiento de mejoras y lograr así el éxito en la institución. En la cuarta dimensión, la comunicación, es imprescindible en la construcción de una organización ya que permite intercambiar información que concierne al progreso de la empresa y a su funcionamiento de una manera clara, coherente y precisa; en esta dimensión resalta la importancia de la colaboración de todo el personal ya que permitirá identificar las barreras y/o limitaciones dentro de la institución (16).

Finalmente, la última dimensión son las condiciones laborales, el cual refiere que son los recursos brindados por la institución hacia sus colaboradores y que deberían ser adecuadas y seguras para que se logre sin problema el cumplimiento de los objetivos planteados, estos pueden ser

tanto en lo económico como en lo psicológico para aumentar su motivación laboral. Por tanto, un clima laboral insuficiente repercutirá directamente en los trabajadores, especialmente si las instituciones se caracterizan por una gestión rígida o burocrática, predisponiendo así a los colaboradores presenten situaciones de estrés severo durante su jornada de trabajo, conllevando a la aparición del síndrome de burnout (16) (17).

El síndrome de burnout, fue descrito por primera vez en Estados Unidos en el año 1974 por el psiquiatra Herbert Freudenberger, quien lo refiere como un cuadro de desgaste profesional porque cuando asistió a un voluntario, observo que el personal que trabajaba ahí presentaba cambios notorios en el desempeño como: desmotivación por el trabajo, síntomas característicos de ansiedad y depresión, pérdida de progresiva de energía, cambios de trato al paciente como distanciamiento, frialdad y con tendencia a culparse de sus problemas, Freudenberger, lo define como un conjunto de síntomas médico-biológicos y psicosociales como resultado de una demanda excesiva de energía que se desarrolla en la actividad laboral (18).

La psicóloga Christina Maslach en año 1976, fue quien oficializó el termino burnout en el congreso APA (Asociación americana de psicología) donde pudo captar la atención de los medios académicos sobre este síndrome. Maslach lo consideró como un proceso de estrés crónico por contacto. Por consiguiente, el año 1981 lo define como un síndrome tridimensional caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y por último baja realización personal, que en su mayoría ocurre cuando se trabaja en contacto directo con pacientes o clientes de diversas instituciones (18).

Apiquian, describió cuatro etapas sintomatológicas del Síndrome de Burnout, una referida a la forma leve, donde se manifiesta síntomas a nivel físico; la forma difusa, donde aparece el dolor en zonas de la espalda y cabeza; la forma moderada, donde se presenta insomnio y la falta de concentración los cuales tienden a automedicarse; la forma grave, se caracteriza por el malestar al realizar los deberes con tendencia malos hábitos. En la forma extrema, se da la depresión crónica seguido por el

aislamiento y finalmente surge el riesgo al suicidio debido a la sobrecarga psicológica. Este síndrome se desarrolla como resultado de condiciones laborales consideradas como estímulos estresantes provocando cambios en el comportamiento del trabajador y por consiguiente un efecto negativo en las labores diarias (19).

Se describen tres dimensiones importantes de este síndrome, la primera referida al cansancio emocional, se da por el incremento de emociones negativas y el agotamiento emocional de uno mismo, debido a las necesidades laborales, provocando la pérdida de los propios recursos emocionales, en esta situación los trabajadores se descalifican a sí mismos, pensando que no podrán enfrentar sus tareas profesionales. La segunda dimensión señala a la despersonalización, también llamada sensación de pesimismo, en muchos casos se da como un mecanismo de defensa del propio afectado que ha estado implicado en las tareas y que cuando siente que no puede con sus emociones ya no podrá hacer su trabajo con la misma intensidad y es así donde el trabajador crea una barrera entre él y el paciente; de esta manera no tratan holísticamente al paciente (20).

La tercera dimensión hace referencia al bajo rendimiento personal, nace de las dos dimensiones anteriores se evidencia la dificultad para el logro y por consiguiente que los trabajadores tiendan a calificarse negativamente y a frustrarse en su trabajo, lo que resulta en desinterés por sus labores, con la presencia de irritabilidad, autoestima insuficiente y disminución de la capacidad laboral (21).

En la investigación se tendrá en cuenta la teoría de Herzberg y el modelo de adaptación de Callista Roy. La teoría de Herzberg, se describe por dos tipos de necesidades que intervienen en el comportamiento del ser humano de distinta manera: los factores motivacionales o intrínsecos, está relacionada con el trabajo que desempeña, podemos mencionar el trabajo estimulante, el crecimiento y el desarrollo personal; por otro lado, los factores externos o de higiene como son las políticas de gestión, supervisión, administración, condiciones laborales, relaciones interpersonales y la

remuneración. Los motivadores van a contribuir a la satisfacción de las necesidades de alto nivel como la autorrealización y también van a mejorar el desempeño laboral; y, por tanto, los higiénicos van a satisfacer las necesidades fisiológicas de seguridad y ayudan a mantener un buen ambiente laboral (22).

Según Herzberg, los factores motivacionales están directamente relacionados con las personas. Por tanto, cuando la motivación del trabajador es baja, se requiere de esfuerzos y modificación de las estrategias para reducir esta proporción. Los factores higiénicos se relacionan con las condiciones de trabajo que una institución puede brindar a su equipo. Considerando solo los factores higiénicos, los trabajadores carecen de motivación, generando la necesidad que la organización reoriente sus esfuerzos y aplique estrategias nuevas para disminuir la brecha existente, lo que permitirá un mayor compromiso, alinear las metas individuales con las organizacionales y facilitar el camino hacia el logro de las metas institucionales, es decir, cuanto mejor es el clima laboral y motivación, mayor es la satisfacción laboral y menor estrés en el profesional (22).

El modelo de adaptación de Callista Roy, se basa en la adaptación del ser humano para conseguir una salud óptima y la máxima forma física para enfrentar los cambios de nuestro entorno. Por ello, un individuo que logra adaptarse a los cambios de su ambiente se considera saludable. La aplicación de este modelo constituye una oportunidad para realizar una valoración integral de la persona, para subsistir a la transformación, conocer su percepción de la situación en la que se encuentra y cómo afrontarla (23).

Este modelo está basado en el proceso de adaptación que considera cuatro modos: en primer lugar, se encuentra el modo de adaptación fisiológica y física: es donde los seres humanos reaccionan ante su entorno por medio de procesos fisiológicos con el fin de cubrir sus necesidades primordiales. En el segundo modo es el de autoconcepto: conjunto de sentimientos y creencias que la persona tiene de sí mismo. Como tercer modo se encuentra la de interdependencia: es la interacción que tiene el ser humano con la población. Y como cuarto modo se encuentra la función

del rol: es el rol que la persona tiene con la sociedad y describe las expectativas que se tiene de cómo actuar frente a otro ser humano. (23).

Por ello, esta teoría describe al proceso y el resultado en la que las personas tienen un momento para reflexionan y sentir, ya sea en forma individual o en forma grupal y se interrelacionan como las demás personas y su entorno laboral, en base a los permanentes estímulos los cuales obtienen reacciones que resultan ser efectivas o inefectivas. Como primer caso favorece la adaptación, permite la integración con las personas y la facilidad de brindar soluciones a las circunstancias para alcanzar la adaptación de su entorno laboral. Y como segundo caso promueven la integración, pero no contribuyen a la adaptación (24).

2.2. Antecedentes del estudio

Internacionales

Vinueza A. y cols., en el año 2021, en su investigación Síndrome de Burnout en el equipo multidisciplinario ecuatoriano durante la pandemia de la Covid-19, con una muestra de 224 enfermeras y médicos, obtuvieron como resultados que el 90% de estos profesionales mostraron percepción de experimentar el síndrome de burnout, asociados a la edad, sexo y ocupación, concluyendo que son los profesionales de medicina los que en mayor porcentaje experimentan este síndrome en comparación con las enfermeras (25).

Rendon M. y cols., en el año 2020, en México, en su investigación sobre la existencia del Burnout en enfermeros que brindan cuidado a pacientes en las unidades críticas y de hospitalización, para ello, aplicaron a 90 enfermeras, el instrumento denominado Inventario de Burnout de Maslach, concluyeron que los participantes presentaron síndrome de desgaste emocional en un 82.2%, en la categoría de medio. Además, reportaron que las características laborales de estos profesionales tenían relación con el desarrollo de este conjunto de signos y síntomas que traducen un estrés severo denominado síndrome de burnout (26).

Douglas, M. y cols., en el año 2019, en Rio de Janeiro, en su artículo Síndrome de Burnout en residentes multiprofesionales de la salud, en una

muestra de 63 profesionales, tuvo como resultado que la mayor ocurrencia de *Burnout* en enfermeros era del 50%, concluyendo que existe una prevalencia significativa de dicho síndrome (27).

Nacionales

Fuentes K. y col., en el año 2021, en Lima, en su estudio Síndrome de Burnout en enfermeras de unidad cuidados intensivos Covid-19 realizado en el Hospital María Auxiliadora, con una muestra conformada por 92 enfermeros, se determinó que el 50% presentan un nivel alto de síndrome de Burnout (28).

Cueva, A y cols., en el año 2021, en su investigación Relación entre el síndrome de burnout y la percepción del clima laboral en profesionales sanitarios del Centro de Salud Pachacútec, estuvo conformado por 41 profesionales de la salud, obtuvieron un resultado donde el 58,5% no presenta el síndrome, sin embargo el 41,5% presenta indicios de este, concluyeron que existe una correlación inversa de nivel medio entre el síndrome de burnout y la percepción del clima laboral en los profesionales de dicha institución (29).

Pezo K. y col., en el año 2020, en Lambayeque, en su estudio titulado clima laboral y síndrome de burnout en un centro de salud de San Martín durante la crisis por Covid-19, con una muestra de 34 profesionales de la salud, obtuvieron que el 44.1% perciben el clima laboral como desfavorable; por otra parte, el 23.5% lo percibió en un nivel medio. Referente a este síndrome se encontró con un 41.2% y el 26.4% presentan tendencia a padecer burnout. Concluyeron que existe correlación inversa muy alta entre el clima laboral y el síndrome de burnout en colaboradores de dicho establecimiento de salud (30).

Locales

Campos C. y col., en el año 2021, en Trujillo, en su estudio acerca del síndrome de burnout y desempeño laboral en enfermeras del Hospital Regional, con una muestra de 104 enfermeras, los resultados que obtuvieron fueron que el 96% presentan nivel medio de este síndrome, y un 3% un bajo nivel. Por otro lado, el 87% de los enfermeros presentan un nivel alto en el

desempeño laboral y un 12.5% un nivel medio y ninguna presenta nivel bajo respecto al desempeño, concluyendo que existe relación significativa entre la presencia del síndrome y el desempeño laboral en el hospital en mención (31).

Mera Z., en el año 2020 en Trujillo, en su investigación Clima laboral y Síndrome de Burnout en el personal de una clínica de hemodiálisis en tiempos de Covid-19, contaron con 72 participantes como muestra, tuvo como resultado que el 71% presenta un mal clima laboral, el 29% regular; en relación a este síndrome el 68% presentan un alto nivel, el 32% presentan un nivel medio, concluyendo así que el clima laboral se relaciona significativa e inversamente con el síndrome de burnout en general (32).

2.3. Marco conceptual

Clima laboral: Es la percepción que tiene la persona acerca del entorno de trabajo según los aspectos relacionados a este, como la realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y las condiciones laborales (13).

Síndrome de burnout: Conjunto de sintomatologías que dan como resultado de un estrés laboral crónico, ocasionando desgaste profesional por la sobrecarga emocional; también conocido como el síndrome del quemado o fatiga en el trabajo que no ha sido manejado satisfactoriamente y se representa bajo tres dimensiones tales como: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal (33).

2.4. Sistema de hipótesis

2.4.1. Hipótesis de trabajo o de Investigación (Hi)

Hi: Existe relación significativa entre clima laboral y síndrome de Burnout en enfermeras de áreas críticas Covid-19. Hospital Regional Docente de Trujillo, 2022.

2.4.2. Hipótesis nula (Ho)

Ho: No existe relación significativa entre clima laboral y síndrome de Burnout en enfermeras de áreas críticas Covid-19. Hospital Regional Docente de Trujillo, 2022.

2.5. Variables e indicadores. Cuadro de Operacionalización de variables

2.5.1. Variable independiente:

Clima Laboral

Definición operacional:

Se aplicó la escala de Clima Laboral de Palma Carrillo, Sonia, propuesta en el año 2004, adaptada por Barreda Barreda, Liz Rocío, en el año 2017 (34).

Escala de medición de la variable: Ordinal

Indicador:

Indicado en la Escala Clima Laboral CL – SPC

Categorías de la variable e Índice

- Muy favorable 210 – 250 puntos
- Favorable 170 – 209 puntos
- Media 130 – 169 puntos
- Desfavorable 90 – 129 puntos
- Muy desfavorable 50 – 89 puntos

2.5.2. Variable dependiente

Síndrome de burnout

Definición operacional

Se aplicó la escala de Maslach Burnout Inventory, creada por Jackson y Maslach en el año 1981 y adaptada por Barreda Barreda, Liz Rocío, en el año 2017, la cual está compuesta de 22 preguntas de opción múltiple, con puntuación de 0 a 6 por cada ítem y 132 en la escala general (34).

Escala de medición de la variable: Ordinal

Indicadores:

Indicado en la escala de Maslach Burnout Inventory

Categoría de la variable e índice:

- Bajo 0 - 43 puntos
- Medio 44 - 87 puntos
- Alto 88 - 132 puntos

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y nivel de investigación

La investigación es de tipo descriptivo-correlacional, porque busco establecer la relación entre las variables clima laboral y síndrome de burnout en enfermeras de áreas críticas Covid-19 (35).

3.2. Población y muestra de estudio

Población:

La población de estudio estuvo constituida por 102 enfermeras que brindan cuidados a pacientes con Covid-19 en los escenarios de atención crítica del Hospital Regional Docente de Trujillo, 2022.

Muestra:

Se determinó la muestra, aplicando la fórmula para una población finita dando como resultado un total de 81 enfermeras.

$$n = \frac{N * Z^2_{\alpha/2} * PQ}{(N - 1)E^2 + Z^2_{\alpha/2} * PQ}$$

Donde:

$Z_{\alpha/2} = 1.96$, representa al coeficiente de confianza del 95%.

$P = Q = 0.50$, proporción de clima laboral favorable, valor asumido por no haber estudios similares.

$E = 0.05$, error de tolerancia.

$N = 102$, es la estimación de población enfermeras participantes.

Al reemplazar se obtiene: $n = 81$

Tipo de muestreo: Muestreo aleatorio simple

Criterios de inclusión:

- Licenciadas en enfermería que trabajaron como mínimo 6 meses en las áreas críticas de cuidados intensivos, centro quirúrgico y emergencia del Hospital Regional Docente de Trujillo.

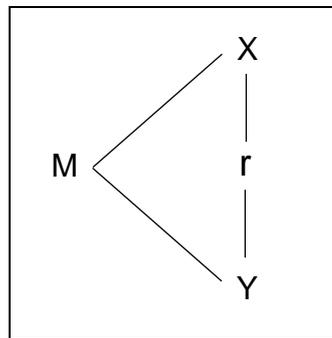
- Licenciadas en enfermería que aceptaron formar parte de la investigación de forma voluntaria.

Criterios de exclusión:

- Licenciada en enfermería que se encontraron en periodo vacacional o de licencia durante la ejecución del proyecto.

3.3. Diseño de investigación

El diseño de investigación fue no experimental, descriptivo-correlacional de corte transversal (35).



Donde:

M= Enfermeras de áreas críticas Covid-19 Hospital Regional Docente de Trujillo

X= Síndrome de Burnout

Y= Clima laboral

r = relación entre las variables

3.4. Técnicas e instrumentos de investigación

Técnica:

Encuesta

Procedimientos:

El estudio se inició con la solicitud de autorización dirigido al director del nosocomio y posteriormente para la ejecución de la investigación se coordinó con la jefatura del área donde se realizó el estudio. Las responsables de las áreas críticas, proporcionaron la autorización para el desarrollo de la

investigación. Seguidamente, proporcionaron el consentimiento informado **(ANEXO N°1)** y por último brindaron los instrumentos a las enfermeras de las áreas críticas Covid-19 del Hospital Regional Docente de Trujillo, información que permitió construir la base de datos para el procesamiento estadístico. La administración de los instrumentos, debidamente validados y sometidos a confiabilidad por la autora Barreda (34), fueron aplicados a cada participante por medio de un formulario de Google Forms.

Instrumentos:

El primer instrumento que se aplicó, es la escala que permite medir el Clima Laboral, instrumento creado por Palma Carrillo, Sonia, en el año 2004, el cual fue adaptado por Barreda, Liz; en el 2017 (34) **(ANEXO N°2)**. El cuestionario estuvo constituido por 50 ítems y con 5 opciones de respuesta, de las cuales estuvo conformada por cinco dimensiones, tales como: realización personal, a través de los ítems 01, 06, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46; por consiguiente, tenemos el involucramiento laboral, de las cuales sus ítems son: 02, 07, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47; seguidamente tenemos a la supervisión con los siguientes ítems: 03, 08, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48; para la comunicación se encuentran los determinados ítems: 04, 09, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49; y por ultima tenemos a las condiciones laborales con sus respectivos ítems: 05, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50.

La escala es de tipo Likert, se utilizó para la valoración de los respectivos puntajes: ninguno o nunca con un valor a 1 punto, poco o nada con una puntuación de 2, regular o algo 3 puntos, mucho con un valor de 4 en su puntuación y todo o siempre con valor de 5 puntos. Los resultados obtenidos fueron clasificados según la puntuación, siendo: Muy favorable con una puntuación de 250 a 210 puntos, favorable de 209 a 170 puntos, media con un valor de 169 a 130 puntos, desfavorable con una puntuación de 129 a 90 y por último muy desfavorable de 89 a 50 puntos.

Confiabilidad y validez del primer instrumento

Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento de clima laboral, fue adaptada en el año 2017, por la autora Barreda, mediante el método Alpha de Cronbach el cual permitió valorar la consistencia interna, reportando un resultado de 0,98 de confiabilidad.

Validez

La validez de este instrumento, fue validado mediante el constructo por análisis factorial donde fue sometido al análisis de extracción de comunalidades adecuadas con un resultado de 0.21 (34).

El segundo instrumento que se utilizará en síndrome de Burnout, tiene como escala denominada Maslach Burnout Inventory, producida por Jackson y Maslach en 1981 y adaptada por Barreda, Liz; en el año 2017 (34) **(ANEXO N°3)**. El cuestionario nos muestra 22 ítems con 6 opciones de respuesta, por ende, está constituida para medir y evaluar las tres dimensiones. Como primera dimensión tenemos el agotamiento emocional, de las cuales los ítems son: 01, 02, 03, 06, 08, 13, 14 16 y 20; seguidamente la despersonalización con los siguientes ítems: 05, 10, 11, 15 y 22; y por último tenemos a la realización personal con sus ítems: 04, 07, 09, 12, 17, 18, 19 y 21. La escala es de tipo Likert donde se utilizará para la valoración de los siguientes puntajes: Nunca equivale a 0 puntos, pocas veces al año o menos que equivale a un 1 punto, una vez al mes o menos equivale a 2, varias veces al mes con un puntaje de 3, una vez a la semana con un valor de 4 puntos, varias veces a la semana con un puntaje de 5 y todos los días equivale a 6 puntos. El total de los resultados serán clasificados según la siguiente escala: el puntaje más bajo es de 0 a 44, medio de 45 a 88 puntos y por consiguiente el puntaje alto es de 89 a 132.

Confiabilidad y validez del segundo instrumento

Confiabilidad

La escala de Maslach Burnout Inventory, fue adaptada por la autora Barreda, en el año 2017; así mismo midió su confiabilidad usando el método Alpha de Cronbach, obteniendo los siguientes coeficientes: el Cansancio emocional con 0.88, la despersonalización con 0.81 y por último la realización personal 0.81. Por lo tanto, nos demuestra que las tres dimensiones tienen una alta confiabilidad.

Validez

Para determinar la validez de la escala de Maslach Burnout Inventory, la autora Barreda, realizó el análisis factorial, a través de la correlación entre las preguntas y sus respectivas puntuaciones totales, considerando cada dimensión, después de ello, concluyó que la prueba tiene un nivel alto de validez de constructo 0.21 (34).

3.5. Procesamiento y análisis de datos

Para procesar la información de los datos fueron llenados en una hoja de cálculo de Microsoft Excell (versión) y se utilizó el paquete estadístico IBM SPSS versión 25.

Estadística descriptiva:

Para analizar la información se construyeron tablas de distribución de frecuencia unidimensionales y bidimensionales con sus valores absolutos y relativos.

Estadística analítica:

Para determinar si existe relación entre clima laboral y síndrome de burnout se empleó prueba no paramétrica de independencia de criterios, utilizando la distribución Chi cuadrado con un nivel de significancia del 5% ($p < 0.05$).

(ANEXO N°4)

3.6. Consideraciones éticas

Se comunicó a las enfermeras (os) que decidieron participar, el propósito de dicha investigación, por consiguiente, se les brindó un consentimiento informado que fue leído e interpretado para posteriormente obtener su respuesta de aceptación.

Se consideró los siguientes principios éticos:

- **Justicia:** Los participantes fueron tratados de forma respetuosa y cordial, respetando su privacidad, y por ende las encuestas se realizaron de manera anónima.
- **Beneficencia:** Al aplicar el instrumento se evitó producir algún daño psicológico al participante, por esta razón se tuvo cuidado al ser aplicado.
- **Confidencialidad:** Se aseguró que los datos obtenidos fueran confidenciales en todo momento, cuyos fines son de vital importancia para el estudio y de conocimiento de las investigadoras.
- **Autonomía:** Las enfermeras(os) tuvieron la libertad de intervenir en el estudio, así como también fueron libres de decidir abandonar la investigación si lo creían pertinente (36).

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis e interpretación de resultados

TABLA 1

**CLIMA LABORAL EN ENFERMERAS DE ÁREAS CRÍTICAS
COVID-19. HRDT 2022**

Clima Laboral	N°	%
Muy desfavorable	0	0.0
Desfavorable	2	2.5
Medio	25	30.9
Favorable	38	46.9
Muy favorable	16	19.7
Total	81	100.0

Fuente: Aplicación del cuestionario de investigación, Trujillo-2022

TABLA 2

**SÍNDROME DE BURNOUT EN ENFERMERAS DE ÁREAS CRÍTICAS
COVID-19. HRDT 2022.**

Síndrome de Burnout	N°	%
Bajo	11	13.6
Medio	67	82.7
Alto	3	3.7
Total	81	100.0

Fuente: Aplicación del cuestionario de investigación, Trujillo-2022.

TABLA 3
FACTORES INTERVINIENTES EN ENFERMERAS DE ÁREAS CRÍTICAS
COVID-19. HRDT 2022.

Factores Intervinientes	N°	%
Edad (años)		
20 a 35	49	60.5
36 a 50	26	32.1
51 a 65	6	7.4
Sexo		
Masculino	6	7.4
Femenino	75	92.6
Área de Trabajo		
Emergencia	50	61.7
Centro quirúrgico	11	13.6
UCI	20	24.7
Tiempo de servicio		
6 a 11 meses	10	12.3
1 a 3 años	52	64.2
4 años a más	19	23.5
TOTAL	81	100.0

Fuente: Aplicación del cuestionario de investigación, Trujillo-2022.

4.2. Docimasia de hipótesis

TABLA 4
RELACIÓN ENTRE CLIMA LABORAL Y SÍNDROME DE BURNOUT EN ENFERMERAS DE ÁREAS CRÍTICAS COVID-19. HRDT 2022.

Clima Laboral	Síndrome de Burnout						Total	
	Bajo		Medio		Alto		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Desfavorable	0	0.0	2	100.0	0	0.0	2	100.0
Medio	1	4.0	21	84.0	3	12.0	25	100.0
Favorable	3	7.9	35	92.1	0	0.0	38	100.0
Muy Favorable	7	43.8	9	56.2	0	0.0	16	100.0
Total	11		67		3		81	

Fuente: Base de datos obtenido por las investigadoras, 2022.

$$X^2 = 22.15$$

$$P = 0.0011$$

V. DISCUSIÓN

En la **Tabla 1**, se observa que del total de enfermeras de las áreas críticas Covid-19 del Hospital Regional Docente de Trujillo, ninguna enfermera demostró tener clima laboral muy desfavorable, el 2.5% un clima desfavorable, el 30.9% medio, el 46.9% favorable y el 19.7% muy favorable.

Los resultados se asemejan a la investigación de Morocho J. (37) quien concluyó que el 79.2% de los enfermeros presentaron un clima laboral regular. No obstante, los resultados reportados por Gonzales J. (38) difiere a lo hallado en nuestro estudio, quien obtuvo que el 52% de los enfermeros expresaron que existe un clima laboral inadecuado. Del mismo modo, los resultados no guardan relación con el estudio de Carrión y cols. (5) quien afirmó que el 94% presenció un inadecuado clima laboral.

Los resultados obtenidos, muestran que el clima laboral es el medio ambiente humano y físico en que interactúan los trabajadores, generando influencia en la satisfacción y en la productividad, está relacionado con los comportamientos de las personas, el desempeño de su trabajo, así como la capacidad para relacionarse entre trabajadores y el medio ambiente que lo rodea. Se afirma, que generar un clima laboral favorable permitirá la realización de un trabajo conjunto, para el logro satisfactorio de los objetivos planificados, permitiendo ser reconocidos por todos, generando así un ambiente armonioso que complementa una satisfacción laboral adecuada (13).

En los hallazgos de nuestra investigación, se encuentra con mayor porcentaje el 46.9% quienes demostraron tener clima laboral favorable y el 2.5% un clima desfavorable, realidad que nos permite interpretar que hay un indicador positivo en los enfermeros que trabajan en el Hospital Regional Docente de Trujillo. Sin embargo, se debe tener en cuenta que existe un porcentaje de 30.9% que presentan un clima laboral medio y un 2.5% desfavorable, por lo tanto, este 33.4% requiere ser tomado en cuenta para planificar intervenciones que ayuden a que estas estadísticas no se incrementen.

En la **Tabla 2**, se evidencia que del total de enfermeras de áreas críticas Covid-19 del Hospital Regional Docente de Trujillo, el 13.6% de enfermeras presenta síndrome de Burnout bajo; el 82.7% medio y el 3.7% presenta síndrome de Burnout alto.

Los hallazgos encontrados se asemejan a lo reportado en el estudio de Rendon M. y cols. (26), quienes concluyeron que los participantes presentaron síndrome de burnout en un 82.2% en la categoría de medio. Asimismo, Campos C. y col. (31), en su estudio encontraron resultados semejantes, refiriendo que el 96% presentaron nivel medio de este síndrome. Del mismo modo, Balladares K. y col. (39) en su investigación concluyeron que el 62% de los profesionales tienen un nivel medio de este síndrome, evidenciando un resultado de similar con nuestro estudio. Finalmente, Vinuesa y cols (25) en su investigación en Ecuador, los resultados guardan relación con que el 95.89% de enfermeras presentaron síndrome de burnout moderado y severo.

Sin embargo, un resultado que difiere a lo encontrado en nuestra investigación, es el de Fuentes K. y col. (28), quienes determinaron en su estudio aplicado a 92 profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Lima, el 50% presentaron un nivel alto de síndrome de Burnout.

El aumento de la demanda de atención médica en los hospitales, aumentó carga de trabajo de los profesionales de enfermería, por lo que existe la necesidad de comprender la salud mental de los profesionales durante la pandemia COVID-19. A partir de ello, se puede ver que la presión y las emociones negativas que sufre el personal de enfermería, el ambiente de trabajo poco optimista y la acumulación de largas horas de trabajo, prueban que la salud del personal se ha dañado y su salud mental está expuesta (40).

Según Maslach, el síndrome de Burnout es el conjunto de sintomatologías que dan como resultado un estrés laboral crónico, ocasionando desgaste profesional por la sobrecarga emocional; también conocido como el síndrome del quemado o fatiga en el trabajo que no ha sido manejado

satisfactoriamente y se representa bajo tres dimensiones tales como: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal (33).

Los resultados obtenidos en nuestra investigación, permiten evidenciar que el personal de enfermería que laboran en las áreas críticas Covid-19, presentan síndrome de Burnout, encontrando que el 86.4%, se encuentran en nivel medio y alto, situación que demuestra una realidad relacionada directamente con la situación de pandemia que aun seguimos vivenciando, las prolongadas horas de jornadas laborales, la sobrecarga en el cuidado de personas con diagnóstico de Covid-19 y el miedo del contagio del virus, entre otras, lo que es fuente generadora de estrés, repercutiendo en el personal de enfermería, afectando su rendimiento y calidad laboral.

En la **Tabla 3**, se aprecian los factores intervinientes: edad, sexo, área de trabajo y tiempo de servicio en enfermeras de áreas críticas Covid-19, se observa:

Según la edad, el 60.5% de enfermeras tienen edades entre 20 a 35 años; el 32.1% se encuentran entre los rangos de edad de 36 a 50 años y el 7.4% de 51 a 65 años. Del total de enfermeras, el 7.4% son de sexo masculino y el 92.6% son de sexo femenino. Considerando que el área de trabajo, el 61.7% de enfermeras pertenecen al área de Emergencia, el 13.6% pertenecen al área de Centro quirúrgico y el 24.7% pertenecen al área de UCI. Según tiempo de servicio, el 12.3% de enfermeras tienen de 6 a 11 meses laborando, el 64.2% tienen de 1 a 3 años y el 23.5% tienen de 4 años a más ejerciendo la profesión.

Morocho (37) en su estudio, observó que los participantes oscilaron entre 28 a 39 años un 81.1% y el 18.9% de 40 a 52 años. Asimismo, según la caracterización del sexo obtuvieron que el 86.5% fueron de sexo femenino y el 13,5% masculino, resultados que se asemejan a las edades y al sexo de los enfermeros participantes en nuestra investigación. En otro estudio como es el de Artega y col. (41), refiere que el 60% son de sexo masculino y el 40% son mujeres, lo que difiere de nuestro estudio.

El grupo etéreo predominante fue de 20 a 35 años, en esta etapa los adultos logran colocarse en el lugar del otro, esta capacidad de empatía, favorece el comportarse de manera humanitaria, esto nos indica que según sus características están preparados para el cuidado de los pacientes en las diferentes áreas críticas del Hospital Regional Docente de Trujillo. En la profesión de enfermería, el sexo femenino es el grupo que predomina en mayor porcentaje. Ante la emergencia sanitaria, entre las áreas críticas que predominó el mayor porcentaje del personal de enfermería, fue el área de emergencia, esto debido al incremento de casos de pacientes contagiados con el Covid-19, motivo por el cual, se hizo el contrato masivo de los profesionales, siendo el tiempo de servicio de 1 a 3 años con el mayor porcentaje encontrado en nuestra investigación.

La realidad sociodemográfica que se ha obtenido como resultado en la presente investigación, hace que se ratifiquen las características predominantes en los profesionales de enfermería, haciendo de ellos un peculiar gremio, que es competente para brindar el cuidado holístico a las personas en las diferentes situaciones del proceso de salud enfermedad, más aún en el contexto inicial de la pandemia.

En la **Tabla 4**, se evidencia la relación entre el clima laboral y síndrome de Burnout en enfermeras de áreas críticas Covid-19 del Hospital Regional Docente de Trujillo. Del total de enfermeras que presentaron clima laboral desfavorable, el 100% presentó síndrome de Burnout medio. Cuando el clima laboral fue medio, el 4.0% presentó síndrome de Burnout bajo; el 84.0% medio y el 12.0% alto. En cambio, cuando el clima laboral es favorable, el 7.9% presentó síndrome de Burnout bajo; el 92.1% medio y, por tanto, ninguna enfermera presentó síndrome de Burnout alto. A si mimo, cuando el clima laboral estuvo muy favorable, el 43.8% presentó síndrome de Burnout bajo y cuando el 56.2% fue medio, ninguna enfermera presentó síndrome de Burnout alto.

Según la prueba estadística Chi Cuadrado, determinó un valor de p menor a 0.05 ($p=0.0011$); es decir, se evidencia relación estadísticamente

significativa entre el clima laboral y el síndrome de Burnout en enfermeras de áreas críticas Covid-19 del Hospital Regional Docente de Trujillo.

Resultado que encontramos con similitud al nuestro, es la de Gonzales (38), los resultados indican existe una correlación directa positiva entre las variables síndrome de Burnout y clima laboral, siendo el coeficiente igual a $r = 0,898$, por lo que se puede expresar que mientras más enfermeros presenten síndrome de burnout, peor será el clima laboral.

No obstante, estudio que no coincide con el resultado hallado en nuestra investigación es el de Cueva, A y cols. (29), los resultados indican que existe una correlación negativa (Rho de Spearman=-0,314) entre el síndrome de Burnout y el clima laboral entre el síndrome de burnout y la percepción del clima laboral en los profesionales de dicha institución. De igual manera, la investigación de Pezo K. y col., (30) no coincide con los resultados de nuestra investigación, por encontraron en su estudio que existe una correlación inversa muy alta ($r=-.887$) altamente significativa a ($p<0.01$) ente el clima laboral y el síndrome de burnout en colaboradores de dicho establecimiento de salud.

Esto nos demuestra, que la salud de los trabajadores y el clima laboral son temas de gran interés en todas las instituciones. Hoy en día, existe más consciencia de responsabilidad sobre la necesidad de evaluar y actuar para prevenir los efectos negativos de un inadecuado clima laboral en el personal; por lo que es importante, evaluar los riesgos laborales y psicosociales, como es el estrés laboral, cuyo diagnóstico y abordaje será la clave para disminuir el aumento de padecer síndrome de Burnout. Este síndrome, actualmente ha generado una epidemia dentro de las instituciones del sector salud y con la pandemia de Covid-19, se ha producido aún más preocupaciones, generando agotamiento entre los profesionales de enfermería (38).

Resultados obtenidos en nuestra investigación, evidencian relación estadísticamente significativa, es decir, existe una correlación entre las dos variables distinta de cero. Lo más resaltante de esta investigación en la relación del clima laboral y síndrome de Burnout es que del total de enfermeras que presentaron clima laboral desfavorable, el 100% presentó

síndrome de Burnout medio. Por tanto, frente a la pandemia de la Covid-19, la salud mental de los profesionales de salud en general se ve comprometida, lo que nos indica que existe un porcentaje considerable de síndrome de Burnout medio, cabe resaltar que existen indicadores de estrés y cansancio en los enfermeros que deben ser atendidos como su principal prioridad, con el fin de salvaguardar la integridad física y psicológica y así generar ambientes de trabajo adecuados en las instituciones de salud donde se presta atención y cuidado a los pacientes (40).

CONCLUSIONES

- Las edades de los profesionales de enfermería, osciló de 20 a 35 años con un porcentaje de 60.5%, el sexo que predominó fue el femenino con 92.6%; por área de trabajo, se determinó que el 61.7% correspondió al servicio de emergencia y por tiempo de servicio de 1 a 3 años con un porcentaje de 64.2%.
- El clima laboral de los enfermeros del estudio, tienen un nivel favorable con un porcentaje de 46.9 %.
- El síndrome de Burnout en los enfermeros investigados, presentan un nivel medio con un porcentaje de 82.7%.
- Existe relación estadísticamente significativa entre el clima laboral y el síndrome de Burnout en enfermeros de las áreas críticas, siendo la prueba estadística Chi Cuadrado que da un valor de p menor a 0.05 ($p=0.0011$); es decir, se evidencia relación entre ambas variables.

RECOMENDACIONES

De acuerdo a los resultados obtenidos en esta investigación, a continuación, presentamos nuestras recomendaciones:

- Socializar los resultados del estudio con las enfermeras de los servicios del Hospital Regional Docente de Trujillo.
- Implementar un programa de pausas activas dirigidas a las enfermeras que laboran en las áreas críticas Covid-19, con el fin de lograr disminuir las diversas situaciones de estrés experimentados por los trabajadores y así evitar la presencia de síndrome de burnout.
- Programar espacios de integración en entornos externos, con el fin de fomentar la interacción, comunicación y promover relaciones sanas entre las enfermeras de las áreas críticas Covid-19 y así mejorar condiciones laborales y cuidar la salud mental.
- Continuar investigando y aportar investigaciones científicas para el área de salud laboral; para así, poder promover y crear estrategias de ambientes de trabajo saludables que cuiden y protejan a los trabajadores en sus diferentes instituciones.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Serrano P, Parro A. Entornos de trabajo e impacto en salud. Med. segur. trab. [Internet]. 2015 [citado 3 noviembre 2021]; 61 (240):311-313. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2015000300001
2. Ministerio del ambiente. Plan anual de clima y cultura laboral. [Internet]. 2022 [citado 28 de noviembre 2022]. Disponible en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2895681/PLAN%20ANUAL%20DE%20CLIMA%20Y%20CULTURA%20LABORAL%202022.pdf>
3. Alerta epidemiológica. Incremento de casos covid-19 a nivel nacional, 2022. [internet]. Gob.pe. [citado el 8 de diciembre de 2022]. Disponible en: https://www.dge.gob.pe/epipublic/uploads/alertas/alertas_202226_22_173305.pdf
4. Lozano a. Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China. Rev Neuropsiquiatr [Internet]. 2020 [citado 6 noviembre 2021]; 83(1): 51-56. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-85972020000100051#:~:text=Asimismo%2C%20en%20la%20poblaci%C3%B3n%20general,todos%20entre%20moderados%20y%20severos
5. Carrión G, Castelo P, Alcívar M, Quiñonez P, Llambo H. Influencia de la COVID-19 en el clima laboral de trabajadores de la salud en Ecuador. Rev Inf Cient [Internet]. 2022 [citado 3 Dic 2022];101(1). Disponible en: <http://www.revinfcientifica.sld.cu/index.php/ric/article/view/3632>
6. Lozano A. Burnout syndrome in health care workers in the COVID-19 pandemic. [internet] 2021; 84(1): pp; 1-2. [acceso 03 marzo 2022] Disponible en: <https://revistas.upch.edu.pe/index.php/RNP/article/view/3930/4477>
7. Silva N, Silva T. Pandemia de la COVID-19: síndrome de Burnout en profesionales sanitarios que trabajan en hospitales de campaña en Brasil.

Enferm Clín (Engl Ed) [Internet]. 2021;31(2):128–9. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7603962/>

8. Culquicondor, R. Síndrome burnout en personal de enfermería del área covid-19 en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza. [tesis para optar el grado de Licenciada en enfermería] 2020. Universidad Norbert Wiener. Disponible en: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/3934>
9. Cueva, Annika. Relación entre el síndrome de Burnout y la percepción del clima laboral en profesionales de la salud del centro de salud Pachacútec. [tesis para optar el grado de Licencia en la psicología] 2021. Universidad de Cajamarca. Disponible en: <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/2016/tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
10. Randstad Argentina. Clima laboral en tiempos de coronavirus [Internet]. Com.ar. [citado: 04 mayo 2021]. Disponible en: http://www.randstad.com.ar/tendencias-360/archivo/clima-laboral-entiempos-de-coronavirus_494/
11. Clima organizacional: Algunos basamentos históricos y conceptuales para la reflexión, por Francisco Ganga, María Piñones & Lorena Saavedra [Internet]. Edu.ec. [citado el 4 de diciembre de 2022]. Disponible en: <http://www.fcsh.espol.edu.ec/es/clima-organizacional-algunos-basamentos->
12. Bordas, M. Gestión estratégica del clima laboral. Capítulo 2. Edit. UNED. Madrid. España. 2016. Pág. 5 – 10. Disponible en: <https://books.google.com.pe/books?id=7ICxCwAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
13. Salinas VNJ. Escala clima laboral CL – SPC Manual (1º Edición. 2014 [citado el 4 de diciembre de 2022]; Disponible en: https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n
14. Poole MS. El clima laboral. [citado el 4 de diciembre de 2022]. Disponible en: https://factorhuma.org/attachments_secure/article/8300/clima_laboral_cast.pdf

15. Contreras I V, Reynaldos G K, Cardona A LC. Clima, ambiente y satisfacción laboral: un desafío para la enfermería. Rev Cubana Enferm [Internet]. 2015 [citado el 4 de diciembre de 2022];31(1):0–0. Disponible en:
http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:3S4dUKNey5UJ:scielo.sld.cu/scielo.php?script%3Dsci_arttext%26pid%3DS0864-03192015000100007&hl=es&gl=pe&strip=1&vwsrc=0
16. Lucas P, Fabricio C, Arteaga I, María F, Cía H. El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda [Internet]. Redalyc.org. [citado el 17 de diciembre de 2022]. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf>
17. Gago A, Martínez I, Alegre A. Clima laboral y síndrome de burnout en enfermeras de un hospital general de Huancayo, Perú Work Environment and Burnout in Nurses in a General Hospital of Huancayo, Perú [Internet]. Disponible en:
http://www.psiencia.org/psiencia/9/4/21/PSIENCIA_Revista-Latinoamericana-de-Ciencia-Psicologica_9-4_Gago-et-al.pdf
18. Bosqued M. Quemados: El síndrome del Burnout: ¿Qué es y cómo superarlo? Grupo Planeta (GBS); 2008. Disponible en:
https://books.google.com.ec/books?id=YSYR2HLc5dEC&printsec=frontcover&source=gbs_atb#v=onepage&q&f=false
19. Berrío N, Foronda S, Ciro G. Síndrome de Burnout en personal de la salud latinoamericano. Rev Psicol Univ Antioq [Internet]. 2018 [citado el 4 de diciembre de 2022];10(2):157–81. Disponible en:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7529914>
20. Dimensiones de Síndrome de Burnout. 2015 [citado el 17 de diciembre de 2022]. Disponible en:
<https://burnoutaldia.wordpress.com/dimensiones/>
21. Yunuén A, Santos R, Díaz Esquivel A, Franco Granillo J, Aguirre Sánchez J, Camarena Alejo G. Prevalencia del síndrome de burnout en el personal de salud en áreas críticas y su asociación con ansiedad y depresión [Internet]. Medigraphic.com. [citado el 4 de diciembre de 2022].

Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/abc/bc-2018/bc184b.pdf>

22. Ramos D, El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de abordaje. Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD. 2012. [citado el 4 de diciembre de 2022]. Disponible en: <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/21111/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf?sequence=1>
23. Universidad Libre Colombia- Seleccional Pereira. Cultura del cuidado Enfermería. [internet]. 2016. [acceso: 02 mazo 2022]. Vol (13): N°1. Disponible en: <https://www.unilibre.edu.co/pereira/images/pdf/culturacuidado-revista2016.pdf>
24. Bonfill E, Lleixa M, Sáez F, Romaguera S. Estrés en los cuidados: una mirada desde el modelo de Roy. Index Enferm [Internet]. 2010 dic [citado 2022 Dic 17]; 19(4): 279-282. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962010000300010&lng=es.
25. Vinueza A; Aldaz N, Mera C, Tapia E, Vinueza M. Síndrome de Burnout en personal sanitario ecuatoriano durante la pandemia de la COVID-19 [publicación periódica en línea]. 2021.[citado: 13 febrero 2022]. Vol. 25, No. 2. Disponible en: <http://www.revcoemed.sld.cu/index.php/cocmed/article/view/3808/1932>
26. Rendon, M; Peralta, S; Hernández, E; Hernández, I; Vargas, M; Favela, M. Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. 2020 [Publicación periódica en línea]. [citado: 13 febrero 2022]. vol.19 no.59 Murcia jul. 2020. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412020000300479
27. Douglas, M; Magno, M; Mario, A; Sueli, M. Síndrome de Burnout en residentes multiprofesionales de la salud. 2019. [En línea]. [citado: 13 febrero 2022]. Vol.27 disponible en: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/enfermagemuerj/article/view/43737>
28. Fuentes, K; Fernández, M. Síndrome de Burnout en enfermeras de unidad cuidados intensivos Covid 19, Hospital María Auxiliadora. [

- Universidad César Vallejo]. 2021 [tesis para optar título de Licenciada en enfermería]. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74441/Fuentes_RMKF-Fern%
c3%a1ndez_RMM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74441/Fuentes_RMKF-Fern%c3%a1ndez_RMM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- 29.** Cueva, A; Malca, C. Relación entre el síndrome de Burnout y la percepción del clima laboral en profesionales de la salud del Centro de Salud Pachacútec Cajamarca. [Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. 2021 [tesis para optar el título de Licenciado en Psicología]. Disponible en: [http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/2016/tesis.pdf?
sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/2016/tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- 30.** Pezo K; Mera M. Clima laboral y síndrome de burnout en colaboradores del centro de salud San Martín durante la crisis por covid-19. [Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo] 2020. [tesis para obtener el grado de Licenciada en Psicología]. Disponible en: [https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/9819/Pezo_Franco_Kimy_Pierina_y_Mera_Lozano_Maria_Fani.pdf?sequence=1
&isAllowed=y](https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/9819/Pezo_Franco_Kimy_Pierina_y_Mera_Lozano_Maria_Fani.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- 31.** Campos C, Laureano A. Síndrome de burnout y desempeño laboral en enfermeras del Hospital Regional Docente de Trujillo. [Universidad Nacional de Trujillo]. [citado: 13 febrero 2022]. Disponible en: [https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/17958/1985.pdf?
sequence=1&isAllowed=y](https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/17958/1985.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- 32.** Mera z. Clima laboral y Síndrome de Burnout del personal de una clínica de hemodiálisis en tiempos de Covid19. [tesis para optar el grado de Maestra en gestión de los servicios de la salud] 2020. Universidad César Vallejo. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/64037/Mera_SZM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- 33.** Olivares V. Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. Cienc Trab. [Internet]. 2017 abr [citado 2022 Jul 05]; 19 (58): 59-63. Disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000100059&lng=es

34. Barreda L. Clima laboral y síndrome de burnout en el personal de enfermería de un hospital de Lima Norte 2017. Universidad Cesar Vallejo [Tesis]. Perú. 2017. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/3178>
35. Hernández R, Mendoza C. Metodología de la investigación las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. [internet]. Ed, (6ta), México. Mc Graw Hill- educación. [consultado: 22 febrero 2022]. 2018. Pag, (753). Disponible en: <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
36. Mora, L. Los principios éticos y bioéticos aplicados a la calidad de la atención en enfermería. Rev cubana Oftalmol [Internet]. 2015 [citado 25 marzo 2022] ; 28(2): 228-233. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0864-21762015000200009
37. Morocho S. Clima y satisfacción laboral de enfermeros en tiempos de covid-19, servicio de emergencias hospital las mercedes, 2021. Perú. [internet]. [citado 10 de octubre del 2022]. Disponible en: http://repositorio.udch.edu.pe/bitstream/UDCH/1621/1/T044_76546506_T.pdf
38. Gonzáles J. Medición del síndrome de burnout y su impacto en el clima laboral del área de enfermería del Hospital de Especialidades, 2021. Ecuador. [internet]. [citado 10 de octubre del 2022]. Disponible en: <http://181.39.139.68:8080/bitstream/handle/123456789/1536/Medici%C3%B3n%20del%20s%C3%ADndrome%20de%20burnout%20y%20su%20impacto%20en%20el%20clima%20laboral%20del%20%C3%A1rea%20de%20enfermer%C3%ADa%20del%20Hospital%20de%20Especialidades%20Teodoro%20Maldonado%20Carbo%20de%20la%20ciudad%20de%20Guayaquil.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
39. Balladares K. y col. Síndrome Burnout en el profesional de Enfermería del Área Covid-19 del Hospital Jamo. 2021. Perú. [internet]. [citado 10 de octubre del 2022]. Disponible en: <https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/2520/TESIS%20-%20BALLADARES%20CORDOVA%20-%20GARCIA%20PRECIADO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

40. Aguirre M, Juárez A, González M, Rentería E, Estrada M. Estrés laboral en personal de enfermería durante la pandemia COVID 19: análisis reflexivo. Revista Sanitaria de Investigación [Internet]. 2022 [citado el 6 de diciembre de 2022];3(10):48. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8662563>
41. Artega y col. Relación entre clima laboral y estrés en trabajadores que atienden a los pacientes con covid-19. 2020. Perú. [internet]. [citado 10 de octubre del 2022]. Disponible en: <https://repositorio.uroosevelt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14140/344/TESIS%20CLIMA%20LABORAL%20Y%20ESTRES.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

ANEXOS

ANEXO N°1



UPAO

Facultad de Ciencias de la Salud
Programa de Estudio de Enfermería

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, acepto participar de forma voluntaria en el estudio de investigación titulada “Relación entre clima laboral y síndrome de Burnout en enfermeras de áreas críticas Covid-19. Hospital Regional Docente de Trujillo, 2022”.

Habiendo sido informada de la finalidad del estudio; tengo la confianza de que la información prevista será únicamente para fines de dicha investigación, conservando el principio ético de la confidencialidad.

Trujillo,de.....de 2022

Firma

ANEXO N°2



UPAO

Facultad de Ciencias de la Salud
Programa de Estudio de Enfermería

CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL

Tomado de: Palma S. (2004)
Adaptado por: Barreda L. (2017)

I. DATOS GENERALES:

EDAD: De 20 a 35 años De 36 a 50 años De 51 a 65 años

SEXO: Mujer Hombre

SERVICIO DONDE LABORA: Emergencia Centro quirúrgico UCI

TIEMPO DE SERVICIO: 6 a 11 meses 1 a 3 años 4 años a más

II. INSTRUCCIONES

Conteste a las frases con un aspa (X) indicando con qué frecuencia ha experimentado ese sentimiento.

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

Nª	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	En mi institución existen oportunidades de prosperar					
2	Me siento comprometida con los logros y éxitos de la institución					
3	Durante la jornada laboral, la jefa de área nos brinda su apoyo mutuo para afrontar las dificultades					
4	En la institución se tiene acceso libre a la información que se requiera para desempeñar las actividades.					
5	Existe cooperación con mis compañeros de trabajo.					
6	Mi jefe se interesa por los logros obtenidos de los trabajadores.					
7	Considera que en su trabajo, ustedes consiguen superar sus niveles personales de logros laborales.					
8	En su institución, se mejoran de forma continua los métodos de trabajo.					
9	En mi institución, fluye con facilidad la información.					

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
10	En mi centro de trabajo, los objetivos son un reto diario.					
11	Existe participación para determinar los objetivos y las acciones para conseguirlo.					
12	Para el éxito de mi institución cada empleador es considerado pieza fundamental					
13	En mi servicio se realizan evaluaciones de mejoras que ayudan en las actividades					
14	Existe una relación armoniosa en el grupo de trabajo.					
15	A los colaboradores de mi institución se les brinda oportunidades en la toma de decisiones de su tarea diaria.					
16	Se valoran los desempeños en mi institución.					
17	Se encuentran comprometidos los trabajadores con la institución.					
18	Se brindan capacitaciones oportunas para realizar trabajos de calidad					
19	Existen suficientes canales de comunicación en mi institución					
20	En el servicio en el que me desempeño, funciona como un grupo unido					
21	Las supervisoras brindan reconocimiento a sus integrantes por su buen desempeño laboral					
22	Cada día se realizan mejor las actividades en su servicio					
23	Se encuentran claras y definidas las responsabilidades del puesto del trabajo.					
24	Existe interrelación con profesionales de mayor jerarquía.					
25	Me brindan las oportunidades para ejercer mi trabajo de la mejor manera posible					
26	Cada actividad que realizo, me permite aprender y desarrollarme como profesional.					
27	Me desarrollo personalmente cuando cumplo con mis tareas diarias.					
28	Existen sistemas para un buen control y seguimiento de las actividades desarrollas en mi centro laboral.					
29	En mi institución, los obstáculos que se presentan se superan y afrontan.					
30	Los recursos son administrados adecuadamente.					
31	Los de mayor jerarquía promueven capacitaciones que usted necesita.					
32	Cada que se cumple con las actividades, generan una gran labor estimulante					
33	En mi institución laboral existe reglas y procedimientos que funcionan en base a guías de trabajo					
34	En mi área de trabajo se genera y fomenta la comunicación interna					
35	La retribución percibida resulta ser atrayente en relación con las otras instituciones laborales					
36	La institución incentiva al desarrollo personal de sus trabajadores					
37	Mi servicio y los logros de mi institución son motivos de orgullo personal					
38	Los objetivos de trabajo se encuentran establecidos de forma clara y precisa					
39	La supervisora presta atención a los planteamientos que se le propone					

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
40	En mi institución, la misión y la visión de trabajo se encuentran relacionados entre sí.					
41	En mi institución son promovidas las ideas creativas e innovadoras					
42	En mi institución se encuentran claramente definidos la misión y la visión					
43	Las jornadas laborales se realizan en función de planes y métodos					
44	En las diversos áreas y servicios existe colaboración entre sí.					
45	La tecnología que dispone la institución facilita el trabajo.					
46	Los logros obtenidos en mi institución son reconocidos.					
47	La institución en la que me desempeño brinda una mejor calidad de vida					
48	Se brinda un trato justo en mi lugar de trabajo					
49	En la institución se conocen los avances que se realizan					
50	La retribución brindada en el establecimiento guarda relación con el desempeño y logro del trabajador.					

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

ANEXO N°3



UPAO

Facultad de Ciencias de la Salud
Programa de Estudio de Enfermería

CUESTIONARIO DE MASLACH BURNOUT INVENTORY

Tomado de: Maslach C. y Jackson S. (1981)

Adaptado por: Barreda L. (2017)

I. DATOS GENERALES:

EDAD: De 20 a 35 años De 36 a 50 años De 51 a 65 años

SEXO: Mujer Hombre

SERVICIO DONDE LABORA: Emergencia Centro quirúrgico UCI

TIEMPO DE SERVICIO: 6 a 11 meses 1 a 3 años 4 años a más

II. INSTRUCCIONES

Conteste a las frases con un aspa (X) indicando con qué frecuencia ha experimentado ese sentimiento.

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

N.º	PREGUNTAS	0	1	2	3	4	5	6
1	Mi trabajo me hace sentir agotada(o) emocionalmente							
2	Me siento agotada(o) al finalizar mi jornada laboral							
3	Por las mañanas cuando despierto y pienso que tengo que ir a trabajar, me siento cansado							
4	Fácilmente logro comprender el sentir de las personas							
5	Pienso que cada día trato a mis pacientes como un ente impersonal							

Nª	PREGUNTAS	0	1	2	3	4	5	6
6	Creo que al trabajar guardias diurnas con los pacientes me agota							
7	Los problemas de las personas los trato con mucha eficacia							
8	Creo que el trabajo que realizo me desgasta							
9	Creo que influyo efectivamente en la vida de los pacientes con el trabajo que realizo							
10	Desde que me desempeñe como enfermera, pienso que me he vuelto indiferente con las personas							
11	Mi trabajo me inquieta, porque siento que me estoy volviendo indiferente en mis emociones							
12	Durante mis jornadas laborales me encuentro con mucha energía							
13	Me encuentro estancada durante mis jornadas de trabajo							
14	Creo que tengo muchas horas de carga laboral							
15	Creo que no me es significativo lo que les suceda a las personas							
16	Tener una jornada laboral directamente con otras personas me genera estrés							
17	Creo que tengo la habilidad de crear un clima grato con las personas							
18	Luego de cumplir con mi trabajo me siento motivada							
19	Mi profesión me ha generado cosas importantes en mi vida							
20	Me siento agotada con mi desempeño laboral y al límite de mis posibilidades							
21	Creo que tengo el criterio suficiente para sobrellevar los problemas emocionales de mi trabajo de manera idónea							
22	Siento que con las personas con quien interactuó, me responsabilizan de sus dificultades							

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

ANEXO N.º 4

NIVEL DE SIGNIFICANCIA: $\alpha = 0.05$

ESTADÍSTICA DE PRUEBA: Chi cuadrado

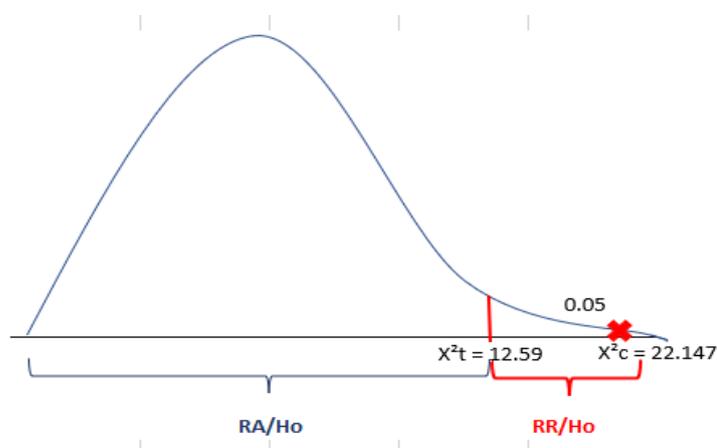
$$X_c^2 = \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e} = 22.147$$

Grados de libertad $((f-1) * (c-1) = (4-1) * (3-1) = 3*2 = 6)$

REGIONES:

$1 - \alpha = 0.95$

$X_t^2 = 12.59$



CONCLUSIÓN:

Como H_0 se Rechaza, por lo tanto, se concluye que, existe relación estadísticamente significativa ($p=0.0011$) entre el Clima Laboral y el Síndrome de Burnout en enfermeras de áreas críticas Covid-19 del Hospital Regional Docente de Trujillo, año 2022.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	22,147 ^a	6	,001
Razón de verosimilitud	19,724	6	,003
N de casos válidos	81		

a. 8 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5.
El recuento mínimo esperado es ,07.

ANEXO N° 5



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

RESOLUCIÓN DE DECANATO N° 0299-2022-D-F-CCSS-UPAO

Trujillo, 14 de julio de 2022

VISTO; el Oficio electrónico N° 381-2022-PEE-UPAO presentado por la señora Directora del Programa de Estudio de Enfermería, y;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Oficio electrónico N° 381-2022-PEE-UPAO, se solicita la aprobación e inscripción del Proyecto de Tesis titulado RELACIÓN ENTRE CLIMA LABORAL Y SINDROME DE BURNOUT EN ENFERMERAS DE ÁREAS CRÍTICAS COVID-19 HOSPITAL REGIONAL DOCENTE DE TRUJILLO, 2022, realizado por las bachilleres JUDITH SANTOS CRESPIN SANDOVAL y STEPHANY CAROLINA REYNA SAAVEDRA, así como el nombramiento de su asesora Ms. Milagritos del Rocío León Castillo.

Que, el proyecto de tesis cuenta con la conformidad del Comité Revisor, y con el porcentaje permitido en el software antiplagio TURNITIN.

Que, habiendo cumplido con los procedimientos académico-administrativos reglamentarios establecidos. Debe autorizarse la inscripción del Proyecto de Tesis, el mismo que tiene una vigencia de dos (02) años durante el cual las autoras tiene derecho exclusivo sobre el tema elegido.

Estando a las consideraciones expuestas y amparados en las facultades conferidas a este Despacho.

SE RESUELVE:

PRIMERO: **AUTORIZAR** la inscripción del Proyecto de Tesis titulado RELACIÓN ENTRE CLIMA LABORAL Y SINDROME DE BURNOUT EN ENFERMERAS DE ÁREAS CRÍTICAS COVID-19 HOSPITAL REGIONAL DOCENTE DE TRUJILLO, 2022, en el Libro de Registro de Proyectos de Tesis del Programa de Estudio de Enfermería, con el N° 004-2022, de fecha 14 de julio de 2022.

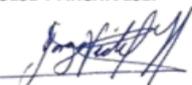
SEGUNDO: **DECLARAR** expeditas a las bachilleres JUDITH SANTOS CRESPIN SANDOVAL y STEPHANY CAROLINA REYNA SAAVEDRA, para el desarrollo del Proyecto de Tesis, dejando claro que las autoras tienen derecho exclusivo sobre el tema elegido, por el período de dos (02) años.

TERCERO: **DESIGNAR** como asesora del Proyecto de Tesis a la Ms. MILAGRITOS DEL ROCÍO LEÓN CASTILLO, quien está obligada a presentar a la Dirección del Programa de Estudio de Enfermería, los informes mensuales del avance respectivo.

CUARTO: **DISPONER** que la Directora del Programa de Estudio de Enfermería tome las acciones correspondientes, de conformidad con las normas y reglamentos, a fin de que la Bachiller y la asesora, cumplan las acciones que les competen.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.




Dr. Jorge Leyser Reynaldo Vidal Fernández
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD




Ms. Pablo Chuna Mogollón
SECRETARIO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

C.c.: PEE, Interesadas, Archivo.



Trujillo

Av. América Sur 3145 - Urb. Monserrate - Trujillo
Telefono: [+511 (044) 604444 - anexo 2341
fac_salud@upao.edu.pe
Trujillo - Perú

ANEXO N° 6



GERENCIA REGIONAL
DE SALUD



HOSPITAL REGIONAL DOCENTE
DE TRUJILLO



BICENTENARIO
PERÚ

LA LIBERTAD 2020

“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL”

CONSTANCIA

EL JEFE DE LA OFICINA DE APOYO A LA DOCENCIA E INVESTIGACION DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE DE TRUJILLO

AUTORIZA:

Realizar el Proyecto de Tesis Titulado: “RELACIÓN ENTRE CLIMA LABORAL Y SINDROME DE BURNOUT EN ENFERMERAS DE AREAS CRITICAS COVID-19 HOSPITAL REGIONAL DOCENTE DE TRUJILLO 2022”

Teniendo como autores a las alumnas de la Facultad de Enfermería de la Universidad Privada Antenor Orrego:

- 1- CRESPI SANDOVAL JUDITH SANTOS
- 2- REYNA SAAVEDRA STEPHANY CAROLINA

No se autoriza el ingreso a UCI de Emergencia

Trujillo, 08 de setiembre del 2022

REGION LA LIBERTAD
GERENCIA REGIONAL DE SALUD
Dra. Cecilia Judith Taboada Palomino
Jefa de la Oficina de Apoyo a la Docencia e Investigación
Hospital Regional Docente de Trujillo

CTP/leci
c.c. archivo
SISG: 4216

“Justicia Social con Inversión”

Av. Mansiche 795 - Teléf. 231581 – Anexo 225 – 481218 – Telefax. 233112 – Trujillo – Perú
capacitacion.hrdt@gmail.com