

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

PROGRAMA DE ESTUDIO DE ENFERMERÍA



TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ENFERMERÍA

Síndrome de burnout y clima organizacional en el personal de salud.

Hospital Distrital Walter Cruz Vilca - Alto Moche, 2024

Línea de investigación:
Enfermería y gestión en salud

Autoras:

Barreto Blas, Brenda Nicol
Vaella Alarcón, Odeli Diana

Jurado Evaluador:

Presidente: Lau Cabanillas, Rosa Amalia

Secretaria: Moreno Rodríguez, Clara Victoria

Vocal: Sánchez De La Cruz, María Elena

Asesora:

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

TRUJILLO – PERÚ

2024

Fecha de sustentación: 2024/10/17

Síndrome de burnout y clima organizacional en el personal de salud. Hospital
Distrital Walter Cruz Vilca - Alto Moche, 2024

Informe Final Br. Vaella y Br. Barreto

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	10 %
2	repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	1 %
3	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Apagado



Declaración de originalidad

Yo, Milagritos del Rocío León Castillo, docente de la Universidad Privada Antenor Orrego, asesora de la tesis de investigación titulada “Síndrome de burnout y clima organizacional en el personal de salud. Hospital Distrital Walter Cruz Vilca - Alto Moche, 2024”, dejo en constancia lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de un 11 %, así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin.
- He revisado con detalle dicho reporte y la tesis y no se advierte indicios de plagio.
- La cita a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las normas establecidas por la universidad.

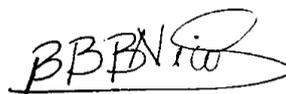
Lugar y fecha: Trujillo, 09 de julio de 2024.



Milagritos del Rocío León Castillo

DNI:18088894

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1209-2251>



Barreto Blas Brenda Nicol

DNI: 73232051



Vaella Alarcon Odeli Diana

DNI: 43117790

DEDICATORIA

A Dios, que es mi guía y siempre está a mi lado brindándome la fortaleza que necesito para seguir luchando por mis objetivos.

A mi familia, en especial a mi madre, **María**, por su apoyo incondicional.

A mi hijo, **Nicolaz** que es mi motivación para no rendirme y seguir adelante día a día.

Odeli Diana

A Dios, por brindarme las fuerzas necesarias para culminar esta etapa de mi vida y las bendiciones que recibo día a día.

A mis padres, **Wilton** y **María**, a primos por ser impulso, inspiración, perseverancia y amor incondicional, son mi motor de vida, me siento muy afortunada de tenerlos, los amo infinitamente.

A **Liam**, aunque ya no estes físicamente conmigo tu espíritu y amor continúan guiándome en cada paso de este camino.

Brenda Nicol

AGRADECIMIENTO

A nuestras **maestras**, quienes influyeron en nuestra formación desde el primer día, con sus lecciones y experiencias, inculcándonos además de conocimientos, valores que nos sirven para el desarrollo de nuestra profesión.

En especial a nuestra asesora, la **Mg. Enf Milagritos del Rocío León Castillo**, por su apoyo incondicional en la elaboración de nuestra tesis, por brindarnos las herramientas necesarias para la culminación de la misma.

A las autoridades del **Hospital Distrital Walter Cruz Vilca Alto Moche**, por habernos brindado su apoyo y facilidades para la realización de nuestra tesis y a los **profesionales de salud** que participaron en el estudio.

Diana y Brenda

RESUMEN

La presente investigación descriptiva correlacional, se desarrolló con la finalidad de determinar la relación entre el síndrome de Burnout y el clima organizacional en el personal de salud que labora en el Hospital Distrital Walter Cruz Vilca Alto Moche 2024. El objetivo del estudio fue determinar la relación que existe entre el síndrome de burnout y el clima organizacional en el personal de salud. Hospital Distrital Walter Cruz Vilca, Alto Moche 2024, así como identificar el nivel de Síndrome de Burnout en el personal de salud. Hospital Distrital Walter Cruz Vilca Alto Moche 2024, e identificar el clima organizacional en el personal de salud. Hospital Distrital Walter Cruz Vilca Alto Moche, 2024. La muestra fue de 92 personas, correspondientes al personal de salud que labora en dicho nosocomio, que corresponde casi al total de la población. Se aplicó la técnica de la encuesta con dos cuestionarios que evalúan el Síndrome de Burnout conocido como Maslach Burnout Inventory, con un resultado de fiabilidad según el coeficiente de Alfa de Cronbach de $\alpha = 0.980$ y para el clima organizacional, cuestionario de clima laboral. Se encontró que el personal de salud del Hospital Distrital Walter Cruz Vilca presentó síndrome de Burnout de nivel bajo en 58% y medio en un 42%, y un clima organizacional mayoritario medianamente favorable (55%). Se concluye que la relación entre las variables es inversa, es decir, a un nivel alto de síndrome de Burnout ocurre un clima laboral desfavorable, por lo tanto, existe relación entre ambas variables de estudio ($r \approx -0.332$).

Palabras clave: Síndrome de Burnout, Clima organizacional.

ABSTRACT

The present descriptive correlational research was developed with the purpose of determining the relationship between Burnout syndrome and the organizational climate of health workers who work at the Hospital Walter Cruz Vilca. The objective of the study was to determine the relationship that exists between burnout syndrome and the organizational climate in health personnel. Hospital Distrital Walter Cruz Vilca Alto Moche, 2024, as well as identifying the level of Burnout Syndrome in health personnel. Hospital Distrital Walter Cruz Vilca Alto Moche, 2024, and identify the organizational climate in health personnel. Hospital Distrital Walter Cruz Vilca Alto Moche, 2024 The sample was 92 people corresponding to the health workers, which corresponds almost to the total population. The survey technique was applied with two questionnaires that evaluate the Burnout Syndrome known as the Maslach Burnout Inventory, with a reliability result according to the Cronbach's Alpha coefficient of $\alpha = 0.980$ and for the organizational climate, a work climate questionnaire. It was found that the health workers of the Hospital Walter Cruz Vilca presented low level Burnout syndrome in 58% and medium level in 42%, and a mostly moderately favorable organizational climate (55%). It is concluded that the relationship between the variables is inverse, that is, at a high level of Burnout syndrome an unfavorable work environment occurs, therefore there is a relationship between both study variables ($r \approx -0.332$).

Keywords: Burnout Syndrome, Organizational climate.

PRESENTACIÓN

Lau Cabanillas Rosa Amalia

Presidenta

Moreno Rodríguez Clara Victoria

Secretaria

Sánchez De La Cruz María Elena

Vocal

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
INDICE	viii
INDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS	ix
INTRODUCCIÓN	1
MARCO DE REFERENCIA.....	9
METODOLOGÍA.....	23
RESULTADOS.....	30
DISCUSIÓN	36
CONCLUSIONES.....	40
RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	42
ANEXOS	49

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA IV.1

SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DE SALUD, HOSPITAL DISTRITAL WALTER CRUZ VILCA ALTO MOCHE 2024	30
--	----

TABLA IV.2

CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DE SALUD, HOSPITAL DISTRITAL WALTER CRUZ VILCA ALTO MOCHE 2024	31
---	----

TABLA IV.3

SÍNDROME DE BURNOUT Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DE SALUD, HOSPITAL DISTRITAL WALTER CRUZ VILCA, 2024	33
---	----

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Problema de investigación

La ocupación laboral, en el área de la salud, es una actividad indispensable para el desarrollo humano y el camino hacia el logro del éxito profesional, donde el colaborador y la empresa forman parte del servicio de salud brindado a la población, es por ello que la relación que existe entre el ambiente de trabajo y el trabajador en la empresa, podría conllevar a resultados satisfactorios, o en su defecto, desfavorables. Las relaciones interpersonales en las organizaciones son indispensables para el logro de una comunicación efectiva y la mejora de la productividad y procesos en la empresa.

Para la empresa, es indispensable dirigir la atención en trabajos que contribuyan a la comunidad y organización, y que la realización del trabajo suponga cuidar el equilibrio y satisfacción de los colaboradores, sin ocasionar daños en su salud física ni psicológica. Para ello, la Organización Internacional del trabajo (OIT) establece que para un empleo digno se debe de contar con un contrato, sueldo mínimo, duración semanal de trabajo no mayor a 48 horas, suscripción a un seguro de salud y un sistema de pensiones, a fin de que el trabajador se sienta respetado y por ende se desempeñe de manera satisfactoria en su área de trabajo (1).

El desempeño del rol en el trabajo implica un esfuerzo social, físico y emocional en el trabajador durante la realización de sus funciones; es entonces que la jornada de trabajo es una actividad inherente al ser humano que favorece no sólo al personal de salud sino también a la sociedad. Sin embargo, hay factores que afectan la relación trabajador – área de trabajo, ocasionando un impacto negativo en la persona, lo que puede ocasionar enfermedades que dañan al sujeto en el área emocional y física, por lo que inevitablemente terminarán afectando a la empresa y la sociedad que recibe la atención, originando estrés y siendo esta una gran causa de ausentismo en el trabajo en Europa y Norteamérica. Por ello, es

importante que la empresa brinde especial atención en el clima organizacional de cada una de sus áreas (2, 3).

El clima organizacional es la percepción que tiene el individuo sobre su área de trabajo y ambiente laboral el cual se encuentra en constante cambio, pues las organizaciones a las cuales pertenece están conformadas por individuos, grupos y conjuntos que ocasionan diversas conductas que alteran dicho ambiente. Además, es producto de características propias de una empresa y el rubro al que se dedica, que afectan el desempeño de los individuos; constituyendo la interrelación de los colaboradores con la empresa en su entorno laboral, las cuales son detectadas por los trabajadores y podrían tener repercusiones en el desempeño laboral, las conductas y actitudes del trabajador (4).

Dentro de estas repercusiones tenemos al deseo de renunciar por parte de los trabajadores, el agotamiento, estrés, la búsqueda de mejores oportunidades o un mejor trabajo, depresión, ansiedad, insatisfacción laboral, entre otros. De hecho, la Encuesta Global de actitudes de beneficios 2022, realizada en América Latina, identificó que el 45% de personas está en la búsqueda de nuevas ofertas de trabajo, o pensando en renunciar, debido a que el 59% argumenta buscar un mejor salario (5, 6).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha enfatizado lo importante que es el clima organizacional en el área de trabajo, en el cual es imprescindible, la comunicación, el bienestar entre compañeros y superiores como medio de éxito de la compañía. En el Perú, el Ministerio de Salud y la OIT firmaron un convenio de cooperación para mantener un óptimo clima organizacional, el 4 de agosto de 2015 (7,8).

A pesar de ello, recientemente el 86% de personas estaría dispuesta a renunciar debido a un clima organizacional inadecuado, 30% de encuestados indicó que su empresa no considera sus puntos de vista, sugerencias, soluciones o ideas. Un 49% de trabajadores indicó que sus compañeros son tratados con meritocracia y 64% se sintió valorado por su

jefe, siendo que 36% no percibe que su trabajo sea significativo o reconocido por su empresa. Además, se identificó un 27% que indicó que el aspecto más resaltante para aceptar un trabajo en una organización es la remuneración, 23% el buen clima organizacional, 22% los beneficios laborales, 19% la línea de carrera y 9% los horarios flexibles (9).

Según la Consultora Dench, 73% de personas quiere cambiar de trabajo, debido al estrés y un inadecuado clima organizacional, de los cuales 26% indicó que lo haría debido al estrés y agotamiento, la falta de vacaciones o descanso; 24% por mal clima organizacional, 20% por causas asociadas a la incertidumbre de trabajo y crisis económica, 15% por un mejor sueldo, 8% por colocar un negocio propio y 7% por crecimiento personal y laboral. Así mismo, 46% de trabajadores refiere no haber sido reconocido por su trabajo (10).

Existen ciertas características en el personal que brinda atención directa al paciente, como por ejemplo el trato amable y esmerado, capacidad de resolución de problemas, trabajo bajo presión en equipo, orientado en alcanzar metas y resultados que repercutan en la salud y bienestar de las personas. Dentro de este grupo tenemos a los médicos, enfermeras, odontólogos, tecnólogos, técnicos de laboratorio, nutricionistas, entre otros, quienes constantemente lidian con inconvenientes al brindar una atención en salud, como la falta de insumos médicos o productos farmacológicos, inasistencias, falta de personal para cubrir las altas demandas en los meses de mayor demanda de atención, el logro de metas anuales con respecto a los servicios brindados, además de algunos conflictos entre personal, pacientes o un clima organizacional inadecuado (11).

Todo ello puede llevar la desmotivación en el trabajo, a no desear formar parte de la empresa, al ausentismo o al agotamiento, o síndrome de burnout. El síndrome de burnout es un factor que influye en la salud de los trabajadores, codificado con las siglas QD85: síndrome de desgaste ocupacional. Todo ello debido a ciertas características que conllevan su aparición, como el cansancio extremo tanto mental como físico, sensación

de frustración, problemas de concentración y negatividad, problemas de comunicación, cefaleas y problemas gastrointestinales. Teniendo en cuenta que se desencadena debido a la sobre exposición a condiciones nocivas dentro de la organización en el trabajo, el síndrome de burnout hace referencia a los sucesos asociados al trabajo (12).

A nivel mundial, se ha reportado que el personal de salud es uno de los sectores laborales más afectados por agotamiento. La revista británica The Lancet informó que, en 2016, se encontró entre 25 y 33% de trabajadores de terapia intensiva con síndrome de burnout, lo cual posterior a la pandemia había incrementado a 51% con síndrome de burnout severo. Además, en Estados Unidos, 13% de médicos tuvo pensamientos suicidas asociados al síndrome de burnout. El informe Women in the Workplace 2021 mostró que 42% de mujeres de la población mundial sufre de síndrome de burnout en comparación al 35% de varones. Así mismo, en América Latina el 76% de personas padece síndrome de burnout, siendo México el país con mayores índices de síndrome de burnout (75%), China (73%) y Estados Unidos (59%) (13,14).

En enero de 2022 y a raíz de la pandemia por COVID-19, se detectaron niveles muy elevados de síndrome de burnout, por lo que la Organización Mundial de la Salud (OMS) reconoció al síndrome de burnout como enfermedad ocupacional, indicándola como el estado de agotamiento emocional y físico (CIE-11). Ese año, se identificó 54% de personas con síntomas de agotamiento, 50% refería sobrecarga laboral, 48% falta de reconocimiento, 39% deseos de renunciar, 30% refirió clima laboral inadecuado, 29% un trato injusto, 10% discriminación laboral y 7% otro inconveniente (15,16)

En España, 76% de trabajadores refirió haber padecido síndrome de burnout. Los motivos más frecuentes fueron la sobrecarga laboral (43%), la falta de recursos (37%), la micro gestión (37%), y los ambientes laborales tóxicos (34%). Se identificó que el sector salud (84.38%) es el más propenso a sufrir síndrome de burnout, ya que el 85% de personal de

salud sufre agotamiento o algún síntoma asociado, seguido del sector educación (81.38%) y Ventas, marketing y comunicación (80.49%) (16).

En Perú, la encuesta Burnout 2022, realizada por Bumeran, identificó que el 66% de trabajadores ha experimentado síndrome de burnout. Además, 72% de ellos señala que se sienten “más quemados” que el año pasado. El 63% señala que trabaja más horas de la duración de su jornada de trabajo, 45% labora entre 45 y 50 horas a la semana, 30% más aún; 47% señaló que pensaba cambiar de empleo. Además, aproximadamente la mitad de trabajadores peruanos poseía un empleo precario. Para noviembre de 2023, hubo un ascenso de 12% adicional, llegando a identificar 78% de peruanos con síndrome de burnout, además de identificar en Argentina un 94% de trabajadores que padece el síndrome, seguido de Chile (91%), Panamá (83%), Ecuador (79%) y Perú (78%) (17).

De acuerdo a la encuesta Burnout 2023, 78% manifiesta sentir estrés, 64% desmotivación, 43% agotamiento excesivo, 42% más presión en el trabajo, 37% disminución del rendimiento, 32% incapacidad de desconectarse del trabajo, 31% dificultad para pasar tiempo con la familia, 27% insomnio, 25% aislamiento, 10% violencia laboral. El 59% de trabajadores indicó trabajar más de su jornada laboral (18).

A raíz de la pandemia por COVID-19, han surgido múltiples investigaciones enfocadas en el personal de salud con respecto a la salud física y mental. Entre ellos, diversos estudios relacionados al síndrome de burnout han evidenciado que los niveles de burnout cada vez han ido incrementando. Además, las investigaciones arrojan que el sector más afectado a nivel mundial es el de la salud. Todo ello nos ha motivado a indagar acerca del síndrome de burnout y su posible relación con el clima organizacional en las instituciones de salud, haciendo énfasis en el sentir del personal de salud.

El personal de salud del Hospital Distrital Walter Cruz Vilca se encuentra conformado por 26 médicos, 14 obstetras, 9 técnicos de laboratorio, 17 enfermeras, 23 técnicos de enfermería, 6 licenciados en farmacia, 4

odontólogos y 4 nutricionistas. Es de categoría II-1, es decir, el lugar donde atienden profesionales de salud con atención ambulatoria, de emergencia y de hospitalización. El equipo de salud que atiende lo conforman: consulta externa, emergencia, hospitalización, centro obstétrico, centro quirúrgico, diagnóstico por imágenes, farmacia, banco de sangre, nutrición y dietética y central de esterilización.

El personal de salud se encuentra desarrollándose en áreas de trabajo muchas veces inadecuadas o con equipos médicos limitados, no disponibles o deteriorados, conviviendo constantemente con compañeros de trabajo quienes en ocasiones generan conflicto, quienes perciben un sueldo muchas veces inferior a sus necesidades. Trabajan bajo presión orientados al logro de metas y resultados, con supervisores que constantemente evalúan su desempeño o actitud, y jefes quienes muchas veces no son asertivos en cuanto a la solución de conflictos durante el trabajo.

Debido a la experiencia que hemos obtenido en nuestras prácticas pre profesionales como el internado de enfermería, el cual hemos realizado en diferentes instituciones de salud, dentro de las cuales se encuentra el Hospital Distrital Walter Cruz Vilca Alto Moche, en la que nos hemos desenvuelto rodeadas de personal profesional y técnico, hemos observado el impacto que han tenido en cuanto al clima organizacional, muchas veces percibido como un ambiente laboral hostil, dentro de los cuales algunas colegas utilizaban denominaciones como “ambiente tóxico”, haciendo referencia a sentirse “aburridas, impotentes o cansadas de la situación”, aduciendo además que la atención a la población es en ocasiones infravalorada, o no reconocida, sobre todo en época de pandemia, y debido a la situación que hemos atravesado durante los últimos años, con el incremento de niveles de agotamiento, es que nos hemos planteado el siguiente problema de investigación:

¿Existe relación entre síndrome de Burnout y clima organizacional en el personal de Salud Hospital Distrital Walter Cruz Vilca Alto Moche, 2024?

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo General

Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y el Clima organizacional en el personal de salud. Hospital Distrital Walter Cruz Vilca Alto Moche, 2024.

1.2.2. Objetivos Específicos

- Identificar el nivel de Síndrome de Burnout en el personal de salud. Hospital Distrital Walter Cruz Vilca Alto Moche, 2024.
- Identificar el clima organizacional en el personal de salud. Hospital Distrital Walter Cruz Vilca Alto Moche, 2024.

1.3. Justificación del estudio

A consecuencia de la pandemia, ha surgido la necesidad de investigar al personal sanitario, debido a los altos índices de agotamiento que se han identificado en el personal de salud, el cual es el sector más afectado durante los últimos años. El hecho de haber estado en primera línea para enfrentar la crisis sanitaria, y debido a la constante modernización y globalización, hace vulnerable al trabajador de salud a padecer agotamiento.

La contribución para enfermería desde el punto de vista de la Administración, es que permitirá determinar cuáles son los principales factores que afectan la percepción del trabajador acerca del clima organizacional en el que se desenvuelve y cuál es el impacto del mismo en la salud física y psicológica de los colaboradores, de modo que proporcione herramientas necesarias para el logro de un mejor clima laboral. Así mismo, permitirá identificar los signos o síntomas tempranos de

agotamiento, a fin de mejorar los procesos administrativos de las instituciones.

Desde el punto de vista teórico nos apoyamos en la teoría de Callixta Roy, cuya teoría de adaptación nos dice que la persona es un ser holístico adaptable y que ciertos factores, como el clima organizacional y el síndrome de burnout, afectan a su manera de adaptarse a su entorno, por lo que el presente estudio de investigación es conveniente debido a que pretende identificar el nivel de Síndrome de burnout, así como el clima organizacional en su área de trabajo, determinando si existe relación entre ambas, para comprobar y validar su manifestación y afectación a los profesionales de salud.

A pesar de que existen estudios de burnout y de clima organizacional relacionados al personal sanitario, hay la necesidad de realizarlos en nuestra localidad, por lo que se considera relevante su investigación, con el propósito de estudiar cómo se manifiesta el agotamiento y como percibe el clima organizacional el personal de salud del Hospital Distrital Walter Cruz Vilca Alto Moche.

Desde el punto de vista práctico, determinar el nivel de burnout permitirá proponer y desarrollar estrategias de promoción y sensibilización que puedan hacerse generales al sistema de salud en nuestro país, para el logro del manejo efectivo del síndrome. De igual manera con el clima organizacional, el cual es el pilar fundamental en la satisfacción del personal de salud e identificación con su área de trabajo.

Los resultados obtenidos permitirán el desarrollo de futuras investigaciones que determinen de qué manera se presenta el síndrome de burnout en el personal de salud de las instituciones prestadoras de estos servicios, resultando de utilidad e interés su adecuación al contexto nacional, así como identificar el clima organizacional de otros establecimientos de salud, a fin de formular propuestas y estrategias acordes a la realidad, con el propósito de beneficiar la salud de los integrantes del equipo sanitario,

mantener y conservar un entorno laboral saludable que repercuta tanto en la salud holística del personal de salud como en su desempeño laboral.

II. MARCO DE REFERENCIA

2.1. Antecedentes del estudio

Sarmiento, A., Espinel, J. y Sarmiento D., en México (2023), en su investigación “Incidencia del Síndrome de Burnout en el clima laboral de los servidores públicos de una institución de educación superior”, de tipo cuantitativo transversal, con una muestra de 120 personas, encontraron que existe una relación estadísticamente significativa ($X^2=0,040$) entre Síndrome de burnout y clima laboral (19).

Robles, C., Alviter, L. y Martínez, E., en México (2020), en su investigación “Burnout, cargas de trabajo y clima organizacional en trabajadores mexicanos en el contexto del Covid - 19”, en su investigación descriptiva correlacional, con una muestra de 350 colaboradores de ocho empresas, hallaron que el burnout y el clima organizacional se relacionan negativamente en -0.08 . Concluyendo que los cambios en las cargas de trabajo no ocasionarían necesariamente burnout (20).

Torres, F. y col., en Ecuador (2020), en su investigación “Síndrome de Burnout en profesionales de la salud del Ecuador y factores asociados en tiempos de pandemia”, de tipo observacional de corte transversal, con una muestra de 368 profesionales sanitarios, reportaron que la prevalencia de agotamiento ha sido elevada, en el componente de despersonalización en 95%, agotamiento emocional 47%, realización personal 11%, concluyendo que el Burnout es una condición que implica un mayor análisis a profundidad, de modo que los trabajadores de salud eviten generar ambientes de trabajo que los lleven al error, siendo el personal joven quien tiene mayor probabilidad de agotamiento, por lo que es importante la parte preventiva para evitar las consecuencias del síndrome (21).

Barros, Y., en Piura (2022), en su estudio “Clima organizacional y Síndrome Burnout del personal de enfermería en un Hospital de Quito, 2021”, de tipo cuantitativo no experimental, encontró que el 50% presentó un clima organizacional alto, 50% medio y 0% bajo. Así mismo, en la dimensión comunicación reportó que el 78.57% fue alto, 21.34% mediana y 0% bajo. En equipo de trabajo, 87.14% alto, 12.86% mediana, 0% bajo. En resolución de problemas, 68.57% alto, 31.43% mediana, 0% bajo. En mejora continua, 68.57% alto, 31.43% mediana y 0% bajo. Sobre la variable síndrome de burnout, determinó que el 98.57% se encontraba en categoría mediana, 1.43% bajo y 0% alto. La correlación entre Clima organizacional y burnout resultó en una correlación inversa de -0,291 en la r de Pearson, demostrando una No Correlación Lineal (22).

Gómez, A. y Valle, M., en Lima (2021), en su estudio “Síndrome de Burnout y clima organizacional en el personal de salud del establecimiento SISOL Comas, 2021”, estudio cuantitativo de tipo descriptivo correlacional no experimental, en el cual determinaron que el 66% del personal cursaba la fase de agotamiento moderado; 31% grave; 57% presentó un clima organizacional saludable; 42% por mejorar; 1% no saludable; 31% un nivel alto de agotamiento emocional; 42% nivel alto de despersonalización; 24% un nivel medio de despersonalización y 44% nivel bajo de desarrollo personal; 31% un nivel medio de desarrollo personal, 25% alto. Encontrando que existe relación directa y fuerte entre el clima organizacional y el burnout (23).

Vásquez, J., en Apurímac (2021), en su estudio “Síndrome de burnout y clima organizacional en el personal de enfermería del hospital regional de Apurímac en tiempos de COVID-19, 2021”, de tipo cuantitativo correlacional no experimental, con una población de 100 enfermeras, determinó que existe un mediano riesgo de Síndrome de burnout en 74%, alto 17% y bajo 9%, Con respecto al cansancio emocional, 53% tiene un nivel bajo, 46% medio y 1% alto, despersonalización nivel bajo en 59%, medio el 40% y alto 1%; realización personal: 61% de nivel promedio, 32% bajo y 7% alto. Respecto a la variable de Clima organizacional, 85% promedio, 14% adecuado (nivel

alto) y 1% inadecuado (nivel bajo); El valor p fue menor a 0.05, por lo que se descarta la hipótesis nula, y se afirma que existe una correlación negativa débil entre el burnout y el clima organizacional en el personal de enfermería del hospital regional de Apurímac en tiempos de COVID –19, 2021 (Spearman de -0,216) (24).

Ojeda, M., en Lima (2020), en su estudio “Clima laboral y síndrome de burnout, en el personal del centro de salud Manco Cápac 2020”, de tipo cuantitativo, descriptivo, correlacional, con una muestra de 38 colaboradores que laboran en el Centro de Salud de Manco Cápac, encontró que el clima laboral fue: muy favorable en 4.36%, favorable 11.96%, medio 54.74%, desfavorable 14.47% y muy desfavorable en 14.47%. En cuanto a Burnout, en realización personal el 16.56% nivel alto, 29.68% medio y 53.76% bajo; desgaste emocional: alto en 16.57%, medio 38.13%, bajo en 45.3%; en cuanto a cinismo: alto en 18.15%, medio 45.05% y bajo 36.8%, concluyendo que no hay relación entre el agotamiento y el clima laboral dentro de dicha institución (25).

Pezo, F., Mera, M. y Valdivia, J., en Lambayeque (2020), en su estudio “Clima laboral y síndrome de burnout en colaboradores del centro de salud San Martín durante la crisis por covid-19”, de tipo cuantitativa no experimental de corte transversal, con 34 trabajadores como muestra del Centro de Salud San Martín, encontraron: que 44.1% manifestó un desfavorable clima laboral, 23.5% medio y 32.4% favorable. Así mismo, en cuanto a Síndrome de Burnout, un 32.4% no presenta, 26.4% tiene tendencia a padecer este desgaste emocional, y 41.4% presenta Síndrome de Burnout. Concluyeron que hay correlación inversa ($r=-.887$) altamente significativa ($p<.01$) ente clima laboral y el agotamiento en trabajadores del centro de salud San Martín durante la pandemia (26).

Matta, L. y Rojas, R., en Huancayo (2020), en su estudio “Síndrome de burnout y clima organizacional en el personal de salud del Centro de salud Justicia, Paz y Vida, Huancayo-2019”, de tipo cuantitativo, descriptivo correlacional, con una muestra de 52 trabajadores, encontró que 80.8% de personal sanitario tuvo burnout a nivel medio, 19,2% bajos y 0% altos. Se

encontró 48.1 % quienes percibieron un buen clima laboral y 44,2 % medio, 0% bajo. Concluyeron que un adecuado clima laboral reduce significativamente el burnout en el personal sanitario del Centro de Salud Justicia, Paz y Vida, Huancayo-2019 (27).

Portocarrero, R., en Lambayeque (2019), en su estudio “Síndrome de burnout y clima organizacional en el personal policial de una comisaría del departamento de Lambayeque, 2019”, de tipo cuantitativo correlacional, con 50 efectivos policiales, encontró relación negativa y altamente significativa entre agotamiento emocional y clima organizacional, y en la dimensión de realización personal y clima organizacional no se encontró relación significativa dentro de la población estudiada (28).

Gonzáles, O., en Arequipa (2019), en su estudio “Relación entre síndrome de burnout y clima laboral en trabajadores de la empresa de servicios de agua potable y alcantarillado de Arequipa”, de tipo cuantitativo correlacional, encontró que el Síndrome de Burnout fue de 70.7% nivel moderado, 15.5% bajo y 13.8% alto. En las dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización, realización personal, presentaron riesgo bajo (59.5%, 66.4%, 76.7%, respectivamente). En clima laboral, 41.4% fue favorable, 27.6% medio, 13.8% muy desfavorable, 12.1% muy favorable y 5.2% desfavorable. Las dimensiones del clima laboral, autorrealización, supervisión, involucramiento laboral, comunicación y condiciones laborales han sido favorables (44.8%, 42.2%, 36.2%, 28.4%, 38.8%). Concluyendo que el Burnout y el clima laboral no tuvieron relación estadística significativa ($p>0.05$) (29).

Meléndez E. y Tejada, S., en Jaén (2019), en su estudio “Clima organizacional y síndrome de burnout en el profesional de enfermería del Hospital de Jaén, 2018”, de tipo cuantitativo correlacional, con una muestra de 60 profesionales de enfermería, encontraron: 46.7% presenta síndrome de burnout alto y clima organizacional regular, 35% burnout medio con clima organizacional malo, concluyendo que hay relación altamente significativa entre clima organizacional y burnout (30).

Crespín, J. y Reyna, S., en Trujillo (2022), en su estudio “Relación entre clima laboral y síndrome de burnout en enfermeras de áreas críticas covid-19 Hospital Regional Docente de Trujillo, 2022”, de tipo cuantitativo, descriptivo correlacional, con una muestra de 81 enfermeras, encontraron que el Clima Laboral, fue favorable en 46.9%, Burnout nivel medio con 82.7%. Se evidenció relación estadísticamente significativa entre ambas variables en enfermeras del Hospital Regional Docente de Trujillo, 2022 (31).

Agreda, R., en Trujillo (2022), en su estudio “Síndrome de burnout y clima organizacional en el personal de enfermería del hospital Alta Complejidad Virgen de la Puerta, Trujillo-2022”, de tipo cuantitativo correlacional, con una muestra de 222 personal de enfermería, encontró al 18,9% de enfermeras con burnout bajo, 42,8% medio y 38,3% alto. Así mismo, la correlación entre el agotamiento emocional y diseño organizacional $rs=-,189^{**}$ ($p<,05$), fue inversa y estadísticamente significativa, con cultura organizacional $rs=-,210^{**}$ ($p<,05$) y con potencial humano $rs=-,209^{**}$ ($p<,05$) (32).

Lazo, V., en Trujillo (2019), en su estudio “Clima laboral y síndrome de burnout en el área de emergencias de la compañía de bomberos N°26 – Trujillo, 2019”, de tipo cuantitativo correlacional, con una muestra de 79 bomberos de emergencias, encontró que: el Clima Laboral fue 88.61% bueno y muy bueno; 11.39% regular. Con respecto a la autorrealización evidenció 53% y 37% como bueno y regular. En cuanto a estabilidad/cambio 20% y 53% muy bueno y bueno; 27% regular. La dimensión relación un 42% y 41% como muy bueno y bueno. Encontraron que el clima laboral fue bueno. Sobre el Síndrome de Burnout, el 97.47 fue muy alto y alto; 2.53% regular, concluyendo que no hay relación entre ambas variables (33).

2.2. Marco teórico

El agotamiento, síndrome del trabajador quemado o síndrome de Burnout fue enunciado en 1974 por Freudenberguer, quien se basó en la observación realizada acerca del estrés, intentando abarcar y conceptualizar el burnout desde la perspectiva clínica, para poderlo diferenciar de otro tipo de enfermedades. Posteriormente fue estudiado por Christina Maslach (1976) y Jackson (1981) en los años 80, los que determinaron al agotamiento ante la Asociación Americana de Psicología como aquel estrés crónico asociado a tres dimensiones importantes para su desarrollo: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, presentes en el individuo en relación directa y frecuente con personas en su jornada de trabajo (34).

El síndrome de burnout es ocasionado por el estrés crónico laboral que se origina a largo plazo y es acumulativo. Tiene consecuencias negativas para el ser humano y la organización a la que pertenece, y se presenta con mayor incidencia en los trabajos de atención a los usuarios con patología de gran dependencia o aquellos que se encuentra en situación conflictiva. Maslach y Jackson hicieron hincapié en que es padecimiento que afecta tres dimensiones, generando; cansancio emocional (CE), despersonalización (DP) hacia los usuarios, y conflicto en el logro de la realización personal (RP) (35).

Los científicos han concluido que el agotamiento es ocasionado por los ambientes de trabajo inadecuados, a causas sociales y las que surgen de la propia persona. El burnout se presenta en personas que se desempeñan en áreas de trabajo que necesitan fuentes de afecto, en trabajos altamente demandantes de compromiso por parte de los trabajadores. Sin embargo, también se ha identificado en personal de salud que no perciben un sueldo acorde a la actividad que realizan en el trabajo, como en ambientes inadecuados con malas condiciones de trabajo, altas expectativas, monitoreos de trabajo constantes y exigentes, ambiente físico inadecuado, inseguridad laboral, funciones del trabajador asignadas, entre otros (36).

Asimismo, el síndrome de burnout se origina por motivos sociales, una mala relación con trabajadores del centro laboral y la ausencia de igualdad de roles y responsabilidades entre trabajadores, otra causa frecuente son las discordias o disputas entre compañeros que comparten su jornada laboral, estas posibles fuentes son desencadenantes de eventos estresantes severos que afectan el positivo desenvolvimiento y la salud mental de los empleados (37).

El personal de salud ve afectado su entorno laboral, familiar y social, pues el síndrome de burnout genera consecuencias negativas en la organización ocasionando insatisfacción laboral, rotación de área de trabajo, ineficiencia, conflictos en la organización, entre otros, alterando el ritmo de la empresa, sobre todo en los establecimientos de salud. En el área emocional, podría desencadenar depresión, desasosiego, derrotismo, intolerancia, presentándose con conductas anormales, ausentismo laboral, bajo desempeño y conflictos familiares. Las actitudes de la persona que la padece podrían evidenciarse con temor, falta de capacidad para tomar decisiones, dificultades de concentración, comparación con otras personas, dificultad para la memoria, cansancio, cefaleas, malestares abdominales, anorexia, insomnio, mialgias, etc. (38).

Maslach y Jackson dividen el burnout en 3 aspectos, el primero, se refiere al cansancio anímico, correspondiendo a la subescala de agotamiento emocional, el cual evalúa la sensación de cansancio emocional por altas demandas laborales. En ella se evalúa la carga laboral excesiva y el conflicto personal con los compañeros de trabajo, generalmente el trabajador se siente agotado, falta de energía, sobrecargado física y emocionalmente presentando agotamiento y desmotivación (39).

Segundo, la subescala de despersonalización, que mide las conductas negativas hacia el público y los compañeros de trabajo, en la que el individuo reconoce su actitud fría y distante. En ella se evidencian las malas relaciones interpersonales, donde el individuo presenta insensibilidad emocional y disimulación afectiva, ansiedad e irritabilidad, desmotivación, desesperanza y egoísmo. Tercero, la subescala de autorrealización, que mide la sensación

de autoeficacia y autorrealización, y la percepción negativa en referencia a su labor. Generalmente la persona se cuestiona sobre la elección de su profesión, pues se siente frustrado en la realización de sus labores, debido a la sensación de incompetencia. Este inventario comprende 22 enunciados (39).

Un profesional de salud que padece Burnout comienza con agotamiento, evidenciándose con debilidad física, dificultad para dormir, inestabilidad emocional y depresión, por lo que comienza a ausentarse en el trabajo, y su rendimiento disminuye, afectando notablemente la atención de salud en su área de trabajo. Sin embargo, en los Establecimientos de Salud (EESS) se presta poca importancia y muchas veces pasa desapercibido el burnout debido a que las omisiones del personal afectado no se abordan como problema de salud, ya que lo considera un fenómeno ocupacional (40, 41).

El personal de salud que trabaja en contacto directo con individuos y muchas veces en un área laboral hostil, con un ambiente de trabajo inadecuado, dentro de organizaciones en las que la productividad es más considerada que la satisfacción del trabajador, en la que además de lidiar con personas que buscan un servicio de salud y de por sí se encuentran con estrés emocional situacional, deben lidiar con compañeros de trabajo que en ocasiones pueden ser conflictivos, constantemente debe manejar sus emociones de la manera más asertiva para evitar daños en su salud mental. Considerando que la salud es una condición de equilibrio emocional, físico, social y mental, y que la enfermedad profesional es contraída por la exposición a ciertos factores laborales, el síndrome de burnout fue recientemente incluido en 2019 en la lista de Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE) como QD85 Burnout, como fenómeno ocupacional, haciendo énfasis en que dicha condición necesita atención de servicios médicos (41, 42).

Es importante abordar y atender a las personas con burnout en etapa temprana, de manera individualizada, para evitar sus consecuencias no solamente en el colaborador, sino también en su productividad hacia la empresa. Por ello, aspectos como la satisfacción del trabajador, las

condiciones del entorno y clima laboral se tornan fundamentales para prevenirlo. Para Chiavenato y Robbins, el término clima organizacional se utiliza como sinónimo de clima laboral en la literatura de administración y recursos humanos. Ambos hacen referencia a las percepciones que los empleados tienen acerca de las características de su entorno de trabajo, las relaciones con sus compañeros, el liderazgo, políticas y prácticas de la organización (42,43,44,45).

Chiavenato refiere que es un aspecto integral de la gestión de recursos humanos que afecta el rendimiento y la satisfacción laboral de los trabajadores. Para Robbins, el clima organizacional, o laboral, se relaciona con el ambiente laboral y las percepciones de los empleados sobre el lugar de trabajo. Comprende ciertas características que son medibles en el ambiente laboral, percibidos directa o indirectamente por los trabajadores, los cuales afectan su comportamiento y motivación. Palma, se centra en evaluar la percepción de los empleados acerca de múltiples aspectos del ambiente laboral, para lo cual estableció el instrumento denominado Escala de clima laboral CL-SPC, que incluye dimensiones como: Autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales (42,43,44,45).

La medición del clima organizacional en las empresas, produce un impacto efectivo en la productividad y en la satisfacción de quienes participan en ella, y por consiguiente en el proceso de cambio derivado de la evaluación realizada. Siempre y cuando en la consecución de un programa de desarrollo organizacional se observen y compartan valores; y se ejecute, con legitimidad y transparencia que el proceso amerita. Un buen clima organizacional influye significativamente en sus trabajadores, quienes se verán motivados y esto se verá reflejado en la eficacia en la realización de sus labores, su satisfacción y productividad. Cuando el trabajador se ve inmerso en un ambiente laboral hostil, puede adaptarse a la organización o tener dificultades de adaptación en la empresa, lo que podría desencadenar agotamiento (43).

Para Callista Roy, la persona es un sistema holístico y adaptable, y el entorno es el conjunto de las condiciones, circunstancias que influyen en la conducta de la persona y que puede afectar su salud. La salud es un reflejo de adaptación, por ende, es la relación entre la vivencia del individuo con su entorno. En su modelo considera que la persona es un sistema adaptativo, por el cual existen entradas y salidas de información, así como procesos de control y retroalimentación. La persona posee mecanismos de afrontamiento regulador y relacionador, y como efectores posee modos de adaptación fisiológicos, de desempeño de roles, autoconcepto e interdependencia; la salida constituye aquellas respuestas a los estímulos (46).

Estas respuestas pueden ser eficaces, en el que se logran metas, o ineficaces, en la que no se logran. Por ello la persona es un sistema abierto, recibiendo constantemente estímulos de su ambiente y de sí mismo, reaccionando al entorno y adaptándose eficaz o ineficazmente, posee dos subsistemas: el regulador y el relacionador. En el caso de un mal clima organizacional, la persona puede adaptarse al agente estresor, o en su defecto, desarrollar agotamiento. Todo ello originaría que el personal de salud no sienta identificación con la empresa en la que trabaja, disminuya su productividad, y sobre todo su motivación (46).

Para Roy existen 4 modelos de adaptación: Fisiológico, en el que se identifican conductas fisiológicas y reacciones en el individuo con algún grado de estrés; del autoconcepto de grupo, en el que se centra en la autoestima, autoconcepto, unidad, significado y finalidad en el universo sobre su existencia y sentido de vida; de desempeño de rol, en el que la persona se adapta de manera social, centrándose en su papel en la sociedad, la necesidad de saber quién es con respecto a los demás; y de interdependencia, en el que prima la integridad de las relaciones. En ella la persona busca ayuda, apoyo y afecto en otras personas, con el fin de paliar o disminuir el conflicto (46).

Es importante resaltar que el clima organizacional es factor influyente en la gratificación laboral, el compromiso con la organización, la productividad y en el desempeño de rol, etc. que repercuten directamente en el trabajador, si este es hostil, puede ocasionar fatiga o cansancio crónico, mialgias, insomnio, alergias o dermatitis, falta de memoria, olvidos, desorganización, irritabilidad, baja autoestima además de ausentismo laboral, agresividad, ira, ocasionando repercusiones directas en la organización, como baja satisfacción laboral, abandono de la institución, vulnerabilidad a accidentes laborales y al incremento del riesgo de errores (47, 48).

La organización es un hogar nuevo, un lugar para que los individuos se sientan seguros y comprendidos, en la que el trabajador encuentra en su institución un ambiente paternal y comprensivo, altamente capaz de lograr la satisfacción plena de las necesidades sociales y psicológicas que el individuo necesita. La administración es el resultado del proceso de planificación, organización, dirección y control de recursos hacia el logro de objetivos institucionales. Para Chiavenato, la teoría de las relaciones humanas surgió del sentimiento de combatir la deshumanización del trabajo. (49,50).

Su teoría hace énfasis en las personas, las cuales ameritan enfoques como la motivación, liderazgo, comunicaciones y dinámica de grupo. La administración posee una tarea, la de descifrar los objetivos de la empresa mediante la planificación, organización, dirección y control de las funciones que realizan los colaboradores, a fin de lograr los objetivos trazados (39).

Para Bertalanffy, en su Teoría general de sistemas, existen: los sistemas, los cuales se encuentran conformados por subsistemas y estos comprenden un suprasistema aún mayor; los sistemas son abiertos, intercambian constantemente información y energía; dependen de su estructura, cada uno tiene un fin que representa su rol dentro del entorno. Los sistemas son un grupo de unidades, con dos características: propósitos u objetivos, y globalización o totalidad. Cada uno posee una naturaleza orgánica, reaccionando a estímulos ocasionados en cualquier unidad, y hace hincapié en que, si un colaborador se ve afectado por alguno de los supra o

subsistemas, la organización se verá igualmente afectada. Los criterios de los sistemas son: la entrada, salida, el procesamiento, la retroalimentación y el ambiente (51).

El insumo o la entrada es el arranque para la operación; el resultado, o producto, o salida es el resultado del sistema, es decir la exportación; el procesamiento o transformador es la herramienta que convierte entradas en salidas; el feedback, o también llamado retroalimentación, es un subsistema que siente las salidas; y el ambiente aquel que se encuentra alrededor del sistema, se interrelaciona y es interdependiente. Para la supervivencia del sistema es necesaria la adaptación del ambiente, por lo que la viabilidad de los sistemas depende de la capacidad para que se adapte, cambie y responda a las altas demandas del ambiente exterior. Por ello, Bertalanffy indica que el ambiente podría ser un recurso para los sistemas o amenazar directamente su supervivencia (51).

Es así, que el personal sanitario que forma parte del equipo de un determinado Establecimiento de Salud, el cual a su vez es una entidad prestadora de servicios de salud preventivo-promocionales, paliativos o curativos, son un elemento importante hacia el logro del cumplimiento de metas institucionales y las prestaciones de salud del EESS, que al interactuar constantemente con los usuarios, compañeros de trabajo, supervisores y directivos, debe poseer la capacidad de adaptarse al entorno.

Sin embargo, las organizaciones deben hacer hincapié en la promoción y ejecución de lugares de trabajo agradables y apropiados, haciendo especial énfasis en la satisfacción del personal de salud en su puesto de trabajo, reduciendo el riesgo de aparición de agotamiento o estrés en sus trabajadores. El estado emocional de los trabajadores en una organización evidencia la calidad de clima laboral en el que trabajan, si este es bueno entonces repercute en el estado emocional, por lo que debe ser garantizado por el empleador.

2.3. Marco conceptual

Síndrome de Burnout: o agotamiento, se manifiesta con agotamiento emocional o cansancio, deshumanización o despersonalización y falta o disminución de realización personal en el centro de trabajo (38).

Clima organizacional: hace referencia a todas las percepciones que comparten los miembros de una empresa sobre su trabajo, el área de labores donde se desarrolla, las relaciones entre personal en el trabajo y las regulaciones informales y formales que afecten (4).

2.4. Sistema de hipótesis

Hi: Existe relación entre el síndrome de Burnout y el clima organizacional en el personal de Salud. Hospital Distrital Walter Cruz Vilca Alto Moche 2024.

Ho: No existe relación entre el síndrome de Burnout y el clima organizacional en el personal de Salud. Hospital Distrital Walter Cruz Vilca Alto Moche 2024.

2.5. Variables e indicadores

2.5.1. Operacionalización de Variables

Variable dependiente: Síndrome de burnout

Definición operacional

El síndrome de burnout en el Hospital Walter Cruz Vilca se manifiesta como un conjunto de sensaciones físicas, emocionales y conductuales asociadas a la fatiga y estrés crónico.

Esta variable será medida utilizando la escala de Maslach Burnout Inventory (Jackson y Maslach, 1981), adaptada por Barreda, L. (2017),

conformada por 22 proposiciones de opción múltiple, con puntaje de 0 a 6 por cada ítem y 132 como puntuación máxima (52).

Escala de medición de la variable: Ordinal

Indicadores:

- Agotamiento emocional
- Despersonalización
- Realización personal

Categoría de la variable e índice:

- Bajo: 0 - 44 puntos
- Medio: 45 - 88 puntos
- Alto: 89 - 132 puntos

Variable independiente: Clima organizacional

Definición operacional:

El clima organizacional en el Hospital Walter Cruz Vilca Alto Moche se manifiesta como la sensación de los trabajadores acerca de su área y lugar de trabajo, teniendo en cuenta las condiciones laborales en las que laboran.

La escala de clima laboral de Palma (2004) adaptada por Barreda, L. (2017) permite aplicar el instrumento considerando la siguiente escala: (52).

Escala de medición de la variable: Ordinal

Indicador:

- Supervisión
- Comunicación

- Condiciones laborales
- Autorrealización
- Involucramiento

Categorías de la variable e Índice

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

III. METODOLOGIA

3.1. Tipo y nivel de investigación

3.1.1. De acuerdo a la orientación o Finalidad:

Descriptiva Correlacional

3.1.2. De acuerdo a la técnica de contrastación:

Básica.

3.2. Población y muestra de estudio

Estuvo conformada por 92 personas que conforman el personal de salud del Hospital Distrital Walter Cruz Vilca Alto Moche.

Para calcular la muestra se hizo uso de la fórmula estadística para poblaciones finitas (53).

FORMULA

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

Donde:

- Z: Nivel de confianza (95%), es decir Z=1.96
- P: Probabilidad a favor 0.50
- Q: Probabilidad en contra 0.50
- D: Margen de error: 0.06
- N: Población de 101

$$n = \frac{(1.96^2) * 101 * 0.50 * 0.50}{(0.06^2) * (101 - 1) + 1.96^2 * 0.50 * 0.50}$$

$$n = 97$$

$$1.05$$

$$n = 92$$

La población considerada para el trabajo de investigación estuvo conformada por trabajadores de salud del Hospital Walter Cruz Vilca Alto Moche, con un total de 101 trabajadores correspondientes al personal de salud.

Por ser la población finita, se trabajó con 92 trabajadores, conformado por el personal de salud que participó del estudio, distribuido en 20 médicos, 14 obstetras, 9 biólogos, 16 enfermeras, 19 técnicos de enfermería, 6 licenciados en farmacia, 4 odontólogos y 4 nutricionistas.

3.2.1. Criterios de selección

3.2.1.1. Criterios de inclusión:

- Trabajadores de salud que cuentan con un mínimo de seis meses en el Hospital Walter Cruz Vilca Alto Moche.
- Trabajadores de salud que deseen participar voluntariamente de la investigación.

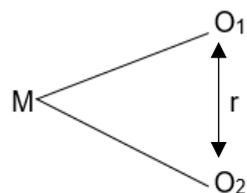
3.2.1.2. Criterios de exclusión:

- Trabajadores de permiso por enfermedad, licencia sin goce o en periodo vacacional.

3.3. Diseño de investigación

El enfoque de estudio es cuantitativo, el diseño es descriptivo correlacional de corte transversal, siendo el propósito del estudio identificar la relación entre el síndrome de burnout y el clima organizacional en el Hospital Distrital Walter Cruz Vilca Alto Moche.

Es descriptiva porque se basa en la definición de las características particulares de un fenómeno observado. Es correlacional porque su finalidad es buscar relación de dos o más variables desde su área de estudio. Busca determinar si una variable cambia al identificar el cambio en la otra variable (54).



Donde:

M = Muestra.

O₁ = Variable 1: Síndrome de Burnout.

O₂ = Variable 2: Clima organizacional.

r = Relación de las variables de estudio.

3.4. Técnicas e instrumentos de investigación

Para recolectar los datos se utilizó la encuesta, mediante el uso de dos cuestionarios. Las investigadoras fueron las encargadas de acompañar a los participantes en el momento de la aplicación de los cuestionarios, comenzando por la presentación personal y objetivos del estudio hasta indicar las instrucciones para resolver los cuestionarios. Así mismo, nos encontramos disponibles por si surgían dudas hacer las aclaraciones respectivas. Cada cuestionario fue previamente codificado para asegurarnos de que se trataba del mismo participante en ambos cuestionarios, y para la aplicación de los instrumentos en la población de estudio se envió previamente una solicitud al director del Hospital Distrital Walter Cruz Vilca Alto Moche con el objetivo de obtener la aprobación de nuestra investigación y el permiso para aplicarlo a los trabajadores de salud (Anexo N°4).

Cada cuestionario tuvo una duración aproximada de 20 minutos. Antes de la aplicación, se habló con cada jefatura de recursos humanos, informando sobre el permiso obtenido y solicitando apoyo en la difusión. Luego se aplicaron los instrumentos cronológicamente y se verificó con los horarios de trabajo la cantidad de personal de salud que participa del estudio a fin de cumplir con la muestra. Al aplicar los instrumentos se hizo uso de una codificación, la misma que fue igual en ambos cuestionarios. Finalmente, se agradeció a cada participante y se realizó la tabulación de datos para el posterior análisis.

Para medir el clima organizacional se utilizó el Cuestionario de Clima Laboral (Palma, S., 2004), adaptado por Barreda (2017) (ANEXO N°2). El instrumento tiene una confiabilidad de 0.98 (Alpha de Cronbach), y una validez de 0.21. Está constituido por 50 premisas y 5 opciones para responder, además de cinco dimensiones: realización personal (ítems 01, 06, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46); tenemos el involucramiento laboral (02, 07, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47); seguidamente a la supervisión (03, 08, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48); para la comunicación (04, 09, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49); y condiciones laborales (05, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50).

La escala es de tipo Likert, con opciones de: ninguno o nunca con un (1 punto), poco o nada (2 puntos), regular o algo (3 puntos), mucho (4 puntos) y todo o siempre (5 puntos). Los resultados obtenidos fueron: Muy favorable (210 a 250 puntos), favorable (170 a 209 puntos), media (130 a 169 puntos), desfavorable (90 a 129 puntos) y muy desfavorable (50 a 89 puntos) (52).

Los puntajes a determinar en las dimensiones realización personal, involucramiento laboral, condiciones laborales, supervisión y comunicación, las puntuaciones serán: de 0 a 10 pts muy desfavorable, de 11 a 20 pts desfavorable, de 21 a 30 pts medianamente favorable, de 31 a 40 pts favorable y de 41 a 50 pts muy favorable.

Así mismo, para medir la presencia de síndrome de burnout, se utilizó el instrumento denominado: Maslach Burnout Inventory (Jackson y Maslach, 1981) y adaptado por Barreda, L. (2017) (ANEXO N°3), con 22 premisas de 6 alternativas de respuesta, el cual midió el agotamiento emocional (ítems 01, 02, 03, 06, 08, 13, 14, 16 y 20); la despersonalización (05, 10, 11, 15 y 22); y la realización personal (04, 07, 09, 12, 17, 18, 19 y 21).

Los puntajes a determinar fueron: Nunca - 0 puntos, pocas veces al año o menos - 1 punto, una vez al mes o menos - 2, varias veces al mes - 3, una vez a la semana - 4, varias veces a la semana - 5 y todos los días - 6 puntos, a excepción de la puntuación de los ítems correspondientes a realización personal (04, 07, 09, 12, 17, 18, 19 y 21), los cuales serán puntuados de forma inversa. La totalidad de puntajes fueron sumados, siendo que de 0 a 44 corresponderá a bajo, 45 a 88 puntos medio y por de 89 a 132 alto. La confiabilidad es de 0.81 (Alpha de Cronbach), con una validez de 0.21 (52).

Los puntajes a determinar en la dimensión agotamiento, las puntuaciones serán de 0 a 18 pts bajo, 19 – 36 pts medio y de 37 - 54 pts alto. En la dimensión realización personal, se puntuará de forma inversa, correspondiendo de 0 a 16 pts alto, 17 – 32 pts medio, 33 – 48 pts bajo. En la dimensión despersonalización: de 0 - 10 pts bajo, de 11 – 20 pts medio y de 21 a 30 pts alto

3.5. Procesamiento y análisis de datos

Se hizo uso de la estadística descriptiva. Los datos fueron analizados con Excel y en SPSS versión 25.0. Se categorizó en niveles mediante el método desviación estándar para dar a conocer cómo se representa la variable en la población estudiada; luego se procedió a analizar de manera inferencial con la aplicación de la prueba de normalidad a fin de identificar la distribución de los puntajes, se utilizó la prueba estadística Coeficiente de Correlación de Pearson. Luego se procedió a la contrastación de las evidencias mediante investigaciones previas y el sustento teórico adecuado.

3.6. Consideraciones éticas:

Se aplicaron los principios de autonomía, confidencialidad, y anonimato. Autonomía en cuanto a que la persona que participó decidió si participaba voluntariamente del estudio o no hacerlo; confidencialidad mediante el uso del consentimiento informado en el cual se garantizó que los registros e información recolectada fue de uso únicamente de las investigadoras mediante el aseguramiento y compromiso firmado por parte del investigador y los trabajadores que deseen participar de la investigación, los cuales a su vez podían retirarse posteriormente, si así deseaban.

Además, se garantizó el anonimato, debido a que no se recolectarán nombres y apellidos de los trabajadores. Por el contrario, se hizo uso de la codificación según profesión, correspondiendo la primera letra mayúscula a la profesión, por ejemplo, M de médico, posteriormente se enumeró de acuerdo a la cantidad de participantes: M1, M2, M3... en cada profesional que formó parte del estudio. Los resultados de la investigación han sido usados para fines estadísticos, protegiendo en todo momento la privacidad de sus participantes (53).

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis e interpretación de resultados

TABLA 1
SINDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DE SALUD, HOSPITAL
DISTRITAL WALTER CRUZ VILCA ALTO MOCHE, 2024

SÍNDROME DE BURNOUT		N°	%
	BAJO	53	58
	MEDIO	39	42
	ALTO	0	0
DIMENSIONES			
AGOTAMIENTO	BAJO	35	38
	MEDIO	43	47
	ALTO	14	15
DESPERSONALIZACIÓN	BAJO	53	58
	MEDIO	23	25
	ALTO	16	17
REALIZACIÓN PERSONAL	BAJO	73	79
	MEDIO	19	21
	ALTO	0	0
TOTAL		92	100

Fuente: Instrumento aplicado por las investigadoras ($r \approx -0.332$)

TABLA 2
CLIMA LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD, HOSPITAL DISTRITAL
WALTER CRUZ VILCA ALTO MOCHE, 2024

CLIMA LABORAL		N°	%
	Muy Favorable	3	3
	Favorable	21	23
	Medianamente Favorable	51	55
	Desfavorable	17	18
	Muy Desfavorable	0	0
DIMENSIONES			
INVOLUCRAMIENTO LABORAL	Muy Favorable	4	4
	Favorable	52	57
	Medianamente Favorable	36	39
	Desfavorable	0	0
	Muy Desfavorable	0	0
SUPERVISION	Muy Favorable	39	42
	Favorable	50	54
	Medianamente Favorable	3	3
	Desfavorable	0	0
	Muy Desfavorable	0	0
COMUNICACIÓN	Muy Favorable	4	4
	Favorable	51	55
	Medianamente Favorable	37	40
	Desfavorable	0	0
	Muy Desfavorable	0	0
CONDICIONES LABORALES	Muy Favorable	4	4
	Favorable	51	55
	Medianamente Favorable	37	40
	Desfavorable	0	0
	Muy Desfavorable	0	0

REALIZACION	Muy Favorable	4	4
PERSONAL	Favorable	50	54
	Medianamente Favorable	38	41
	Desfavorable	0	0
	Muy Desfavorable	0	0
TOTAL		92	100

Fuente: Instrumento aplicado por las investigadoras ($r \approx -0.332$)

TABLA 3

SÍNDROME DE BURNOUT Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DE SALUD, HOSPITAL DISTRITAL WALTER CRUZ VILCA ALTO MOCHE, 2024

SÍNDROME DE BURNOUT								
CLIMA ORGANIZACIONAL	BAJO		MEDIO		ALTO		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%
MUY FAVORABLE	3	6	0	0	0	0	3	3
FAVORABLE	19	36	2	5	0	0	21	23
MEDIANAMENTE FAVORABLE	28	53	23	59	0	0	51	55
DESFAVORABLE	3	6	14	15	0	0	17	19
MUY DESFAVORABLE	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	53	58	39	42	0	0	92	100

Fuente: Instrumento aplicado por las investigadoras ($r \approx -0.332$)

4.2. Docimasia de hipótesis

Para ello, se utilizó la prueba estadística Coeficiente de correlación de Pearson, el cual permitió medir relaciones lineales entre dos variables continuas, en la que un valor cercano a 1 nos indica una correlación positiva, un valor cercano a menos 1 nos indica que existe una correlación negativa, es decir, que ambas variables están asociadas en sentido inverso. Por el contrario, un valor cercano a 0 indica que existe una correlación débil o nula. Luego se aplicó la fórmula para obtener el valor de t, el cual posteriormente se contrastó para obtener el valor de p y mediante la utilización de la tabla t de Student se obtuvo el nivel de significancia, siendo que:

Si en la prueba de hipótesis para la correlación, $p < 5\%$ (nivel de confianza 95%), nos indica que la correlación entre las dos variables numéricas es significativa.

FÓRMULA PARA CÁLCULO DE COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE PEARSON

$$r = \frac{n \sum(XY) - \sum X \sum Y}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Datos proporcionados:

- $\sum X = 50$
- $\sum Y = 22$
- $\sum X^2 = 41210$
- $\sum Y^2 = 48880$
- $\sum XY = -14886$
- $n = 92$

Coeficiente de correlación r:

$$r = \frac{-1370612}{4127678.44} \approx -0.332$$

Para calcular el nivel de p:

Calcula el estadístico t:

$$t = \frac{-0.332\sqrt{92-2}}{\sqrt{1-(-0.332)^2}} \approx -3.32$$

Calculando p en tabla t de Student

TABLAS DE LAS DISTRIBUCIONES t DE STUDENT : $P(t \leq t_{n,\alpha}) = \alpha$ para cada n y cada α

n	α :	.001	.005	.01	.025	.05	.10	.15	.20	.25	.40	.60	.75	.80	.85	.90	.95	.975	.99	.995	.999
1		-318.31	-63.657	-31.82	-12.706	-6.314	-3.078	-1.963	-1.376	-1.000	-.325	.325	1.000	1.376	1.963	3.078	6.314	12.706	31.82	63.657	318.31
2		-22.326	-9.925	-6.965	-4.303	-2.920	-1.886	-1.386	-1.061	-.816	-.289	.289	.816	1.061	1.386	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925	22.326
3		-10.213	-5.841	-4.541	-3.182	-2.353	-1.638	-1.250	-.978	-.765	-.277	.277	.765	.978	1.250	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841	10.213
4		-7.173	-4.604	-3.747	-2.776	-2.132	-1.533	-1.190	-.941	-.741	-.271	.271	.741	.941	1.190	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604	7.173
5		-5.893	-4.032	-3.365	-2.571	-2.015	-1.476	-1.156	-.920	-.727	-.267	.267	.727	.920	1.156	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032	5.893
6		-5.208	-3.707	-3.143	-2.447	-1.943	-1.440	-1.134	-.906	-.718	-.265	.265	.718	.906	1.134	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707	5.208
7		-4.785	-3.499	-2.998	-2.365	-1.895	-1.415	-1.119	-.896	-.711	-.263	.263	.711	.896	1.119	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499	4.785
8		-4.501	-3.355	-2.896	-2.306	-1.860	-1.397	-1.108	-.889	-.706	-.262	.262	.706	.889	1.108	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355	4.501
9		-4.297	-3.250	-2.821	-2.262	-1.833	-1.383	-1.100	-.883	-.703	-.261	.261	.703	.883	1.100	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250	4.297
10		-4.144	-3.169	-2.764	-2.228	-1.812	-1.372	-1.093	-.879	-.700	-.260	.260	.700	.879	1.093	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169	4.144
11		-4.025	-3.106	-2.718	-2.201	-1.796	-1.363	-1.088	-.876	-.697	-.260	.260	.697	.876	1.088	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106	4.025
12		-3.930	-3.055	-2.681	-2.179	-1.782	-1.356	-1.083	-.873	-.695	-.259	.259	.695	.873	1.083	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055	3.930
13		-3.852	-3.012	-2.650	-2.160	-1.771	-1.350	-1.079	-.870	-.694	-.259	.259	.694	.870	1.079	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012	3.852
14		-3.787	-2.977	-2.624	-2.145	-1.761	-1.345	-1.076	-.868	-.692	-.258	.258	.692	.868	1.076	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977	3.787
15		-3.733	-2.947	-2.602	-2.131	-1.753	-1.341	-1.074	-.866	-.691	-.258	.258	.691	.866	1.074	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947	3.733
16		-3.686	-2.921	-2.583	-2.120	-1.746	-1.337	-1.071	-.865	-.690	-.258	.258	.690	.865	1.071	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921	3.686
17		-3.646	-2.898	-2.567	-2.110	-1.740	-1.333	-1.069	-.863	-.689	-.257	.257	.689	.863	1.069	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898	3.646
18		-3.610	-2.878	-2.552	-2.101	-1.734	-1.330	-1.067	-.862	-.688	-.257	.257	.688	.862	1.067	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878	3.610
19		-3.579	-2.861	-2.539	-2.093	-1.729	-1.328	-1.066	-.861	-.688	-.257	.257	.688	.861	1.066	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861	3.579
20		-3.552	-2.845	-2.528	-2.086	-1.725	-1.325	-1.064	-.860	-.687	-.257	.257	.687	.860	1.064	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845	3.552
21		-3.527	-2.831	-2.518	-2.080	-1.721	-1.323	-1.063	-.859	-.686	-.257	.257	.686	.859	1.063	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831	3.527
22		-3.505	-2.819	-2.508	-2.074	-1.717	-1.321	-1.061	-.858	-.686	-.256	.256	.686	.858	1.061	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819	3.505
23		-3.485	-2.807	-2.500	-2.069	-1.714	-1.319	-1.060	-.858	-.685	-.256	.256	.685	.858	1.060	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807	3.485
24		-3.467	-2.797	-2.492	-2.064	-1.711	-1.318	-1.059	-.857	-.685	-.256	.256	.685	.857	1.059	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797	3.467
25		-3.450	-2.787	-2.485	-2.060	-1.708	-1.316	-1.058	-.856	-.684	-.256	.256	.684	.856	1.058	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787	3.450
26		-3.435	-2.779	-2.479	-2.056	-1.706	-1.315	-1.058	-.856	-.684	-.256	.256	.684	.856	1.058	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779	3.435
27		-3.421	-2.771	-2.473	-2.052	-1.703	-1.314	-1.057	-.855	-.684	-.256	.256	.684	.855	1.057	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771	3.421
28		-3.408	-2.763	-2.467	-2.048	-1.701	-1.313	-1.056	-.855	-.683	-.256	.256	.683	.855	1.056	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763	3.408
29		-3.396	-2.756	-2.462	-2.045	-1.699	-1.311	-1.055	-.854	-.683	-.256	.256	.683	.854	1.055	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756	3.396
30		-3.385	-2.750	-2.457	-2.042	-1.697	-1.310	-1.055	-.854	-.683	-.256	.256	.683	.854	1.055	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750	3.385
40		-3.307	-2.704	-2.423	-2.021	-1.684	-1.303	-1.050	-.851	-.681	-.255	.255	.681	.851	1.050	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704	3.307
60		-3.232	-2.660	-2.390	-2.000	-1.671	-1.296	-1.046	-.848	-.679	-.254	.254	.679	.848	1.046	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660	3.232
120		-3.160	-2.617	-2.358	-1.980	-1.658	-1.289	-1.041	-.845	-.677	-.254	.254	.677	.845	1.041	1.289	1.658	1.980	2.358	2.617	3.160
∞		-3.090	-2.576	-2.326	-1.960	-1.645	-1.282	-1.036	-.842	-.674	-.253	.253	.674	.842	1.036	1.282	1.645	1.960	2.326	2.576	3.090

$p \approx 0.001$

Conclusión: existe una correlación negativa moderada y altamente significativa entre el síndrome de burnout y el clima organizacional, por tanto, el clima organizacional decrece si el síndrome de burnout incrementa, aceptándose la hipótesis de investigación:

Hi: Existe relación altamente significativa entre síndrome de Burnout y el clima organizacional en el personal de Salud. Hospital Distrital Walter Cruz Vilca Alto Moche 2024 ($p \approx 0.001$).

V. DISCUSIÓN

En la tabla N°1 se observa que el 58% de los trabajadores de salud del Hospital Distrital Walter Cruz Vilca presenta nivel bajo de Burnout y 42% medio. En cuanto a las dimensiones del síndrome de Burnout, encontramos que el 47% presentó agotamiento medio, 38% bajo y 15% alto; 17% despersonalización alto, 25% medio y 58% bajo; 79% realización personal bajo, 21% medio y 0% alto.

Los resultados se asemejan a los reportados por Ojeda, M. en el año 2020, quien encontró que el burnout en su mayoría fue bajo (realización personal 53.76% bajo, desgaste emocional 45.3% bajo, cinismo 36.8% bajo) y Crespín y Reyna en el 2022, quienes encontraron 82.7% de Burnout medio. Por el contrario, difieren de los hallazgos encontrados por Torres, F. y col. en el 2020, quienes en su estudio determinaron que la prevalencia de agotamiento fue elevada (despersonalización 95%, agotamiento emocional 47% y realización personal 11%).

Barros en el 2022, encontró que el síndrome de burnout fue en su mayoría medio (98.57%); así mismo, Gómez y Valle, en el año 2021 reportaron que el burnout fue moderado en 66%; Vásquez, en el 2021, tuvo como hallazgo que el burnout fue mediano en 74%, y los investigadores Pezo, Mera y Valdivia en el 2020, determinaron que el burnout estuvo presente en 41.4% de trabajadores de salud. De igual manera, con Matta y Rojas en el 2020, quienes identificaron, un 80.8% de trabajadores con síndrome de burnout medio; y Gonzáles en el 2019 señaló un nivel moderado de burnout en 70.7% de los investigados (21,22,23,24,26,27,30,32).

El síndrome de burnout es una enfermedad ocupacional asociada al desgaste emocional y físico de aquellas personas que brindan atención directa y se encuentran en contacto directo y constante, con una o un grupo de personas. En el caso del personal sanitario, produce daños a nivel anímico y fisiológico, pudiendo conllevar al ausentismo laboral y disminución

de la capacidad de rendimiento en el trabajo; por ello, es importante la prevención de la aparición de síndrome de burnout en el personal de salud haciendo énfasis en el entorno en el cual se desenvuelven. Cabe señalar que, para Roy, la interacción del trabajador con su entorno influye en la manera en la que se desempeña, siendo necesaria su valoración holística en el escenario laboral para poder determinar que existe influencia en la salud de los trabajadores (12,43,46,49).

Los resultados obtenidos indican que, aunque no se encontraron niveles altos de síndrome de burnout, el 42.4% de los trabajadores manifestó que tenía síndrome de burnout en un nivel moderado, lo que constituye un riesgo a mediano plazo, más aún, si los problemas que pueden estar conllevando al personal de salud a padecerlo, no son identificados para una intervención oportuna y pertinente. Estos resultados pueden deberse a que, en su mayoría, el personal de salud lleva trabajando más de 4 años en la Institución, lo cual podría ser un factor indicativo de la exposición continua a factores estresantes asociados a la atención (46,47).

En la tabla N°2 se observa que el clima organizacional en el personal de salud del Hospital Distrital Walter Cruz Vilca Alto Moche es en su mayoría medianamente favorable (55%), favorable (23%), desfavorable (19%) y muy favorable (3%). Según dimensiones tenemos que: el 57% indicó que existe involucramiento laboral favorable, 54% Supervisión favorable, 55% comunicación favorable, 55% condiciones laborales favorables y 54% realización personal favorable.

Los resultados obtenidos son similares a los encontrados por Barros, en el 2022, quien evidenció que 50% del personal de salud presentó clima organizacional medio; así mismo, Ojeda en el 2020, reportó que el clima laboral fue 54.74% medio; Matta y Rojas, obtuvieron como hallazgos un 44.2% medio; Vásquez, en el 2021, halló que el clima organizacional fue 85% promedio (22,24,26,28).

Por el contrario, los hallazgos que se determinaron en el presente estudio, difieren de los obtenidos por Gómez en el 2021, quien encontró que 57% presentó clima laboral saludable. Así mismo, los resultados reportados por Pezo, Mera y Valdivia en el 2019, quienes señalaron que en su mayoría el clima laboral fue desfavorable en 44.1% (22,23,24,26,27,28).

Un buen clima organizacional influye significativamente en los trabajadores, los cuales poseen mayor motivación, eficacia y eficiencia en el desempeño de sus funciones, debido a la satisfacción que les produce el trabajo, por ende, la productividad que alcanza la empresa es mucho mayor. Sin embargo, si el clima laboral no es óptimo, podría generar en los trabajadores agotamiento. Para Roy, la salud es un reflejo de adaptación, por lo que el entorno podría afectar la conducta del personal de salud (48,49).

Los resultados obtenidos pueden deberse a que según sus dimensiones, se evidenció que el 54% percibe la realización personal como favorable, y 41% medianamente favorable; 57% aprecia que el involucramiento laboral fue favorable y 39% medianamente favorable; el 54% de los participantes reconoce a la supervisión como favorable y 3.3% medianamente favorable, 55% reconoce en el estudio a la realización personal como favorable y 40% medianamente favorable. Así mismo, el 55% percibe las condiciones laborales como favorables, y 40% medianamente favorables. Debido a ello, la percepción de los trabajadores acerca del clima laboral es en su mayoría medianamente favorable (55%).

En la Tabla N°3 se observa que en el 59% del personal de salud existe nivel medio de burnout y clima laboral medianamente favorable, 53% bajo y clima laboral medianamente favorable, 15% medio y desfavorable, 36% bajo y favorable, 6% bajo y muy favorable, 5% medio y favorable.

Los resultados se asemejan a los obtenidos por Barros en el 2022, quien encontró que existe una correlación inversa entre el síndrome de burnout y el clima organizacional ($r \approx -0.291$). Además, Espinel y Sarmiento en el 2023,

encontraron que existe una relación significativa entre ambas variables de estudio. Así mismo, Vásquez en el 2021, reportó que existe una no correlación lineal entre el síndrome de burnout y el clima organizacional; también Gómez y Valle en el 2021, concluyeron que existe relación directa y fuerte entre ambas variables, finalmente Herrera en 2021, encontró que existe relación entre clima laboral y Burnout (22,23,24,25).

Los hallazgos determinados en la presente investigación difieren de los obtenidos por Ojeda en el 2020, quien en su estudio logró determinar que no existía relación entre agotamiento y el clima laboral. Así mismo, Lazo en el 2019, reportó que no existía relación entre ambas variables. La salud laboral es una prioridad que requiere de una identificación precisa y completa para que en los escenarios de trabajo se desarrollen intervenciones que fomenten la salud y bienestar de las personas que desempeñan sus actividades y funciones (26,34).

Se observa una relación inversa, demostrando que es altamente significativa e inversa entre el síndrome de Burnout y el clima organizacional en el personal de salud del Hospital Distrital Walter Cruz Vilca Alto Moche, 2024 ($r \approx -0.332$), es decir, que, a menor síndrome de Burnout, mejor clima laboral en la población estudiada. Por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa ($p \approx 0.001$).

CONCLUSIONES

1. Existe relación negativa moderada y altamente significativa entre el síndrome de burnout y el clima organizacional en los trabajadores del Hospital Distrital Walter Cruz Vilca Alto Moche, 2024 ($r \approx -0.332$) ($p \approx 0.001$).
2. El síndrome de burnout en los trabajadores del Hospital Distrital Walter Cruz Vilca Alto Moche fue 58% bajo y 42% medio. No se encontró síndrome de burnout alto. Determinando que en las dimensiones: agotamiento, el 38% presentó nivel de burnout bajo, 47% medio y 15% alto; despersonalización, el 58% presentó nivel bajo, 25% medio y 17% alto; y realización personal, el 79% nivel bajo y 21% medio.
3. El clima organizacional en el Hospital Distrital Walter Cruz Vilca Alto Moche fue 3% muy favorable, 23% favorable, 55% medianamente favorable, 19% desfavorable. Determinando que en las dimensiones: involucramiento laboral, el 57% favorable, 39% medianamente favorable y 4% muy favorable; supervisión, 42% muy favorable, 54% favorable, 3% medianamente favorable; comunicación, 55% favorable, 40% medianamente favorable y 4% muy favorable; condiciones laborales, 55% favorable, 40% medianamente favorable, 4% muy favorable; realización personal, 54% favorable, 41% medianamente favorable, 4% muy favorable.

RECOMENDACIONES

Se sugiere implementación de estrategias de detección, intervención en el cual todo el personal de salud cuente con participación activa, con un enfoque en actividades y sesiones de habilidades sociales, empatía y trato amable que disminuyan la incidencia y prevalencia del síndrome de burnout en el personal de salud del Hospital Distrital Walter Cruz Vilca Alto Moche.

Sugerir al comité de seguridad y salud en el trabajo y salud ocupacional la planificación y ejecución de un programa de pausas activas, talleres deportivos que fortalezcan tanto el estado de salud físico y emocional de los trabajadores de salud, como las relaciones interpersonales, accesible para todos los trabajadores del Hospital Distrital Walter Cruz Vilca Alto Moche, independientemente del tipo de contrato o profesión.

Continuar con el desarrollo de otras investigaciones que profundicen la repercusión de las variables de estudio según sus dimensiones.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Gamero J. De la noción de empleo precario al concepto de trabajo decente. *Derecho & Sociedad*, 117-125; 2011.
2. Angeles DHD. Estrés laboral [Internet]. Calle Torrelaguna 73, Madrid: Servicio de ediciones y publicaciones INSHT Madrid; Disponible en: <https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2018/08/estres-laboral-guia.pdf>
3. Chiavenato I. Introducción a la Teoría General de la Administración. 7a ed. México DF: Mc Graw Hill; 2007.
4. Sauter, S, Hurrell, J, Murphy, L, y Levi, L. Factores psicosociales y de organización. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, España; 2001, p. 34.
5. Méndez, C. Clima organizacional en Colombia. El IMCOC: Un método de análisis para su intervención. Colección de lecciones de administración. Bogotá: Universidad del Rosario; 2006.
6. Casi la mitad de los empleados están dispuestos a dejar su empleador [Internet]. WTW. [citado el 16 de enero de 2024]. Disponible en: <https://www.wtwco.com/es-ar/insights/2022/04/infographic-more-than-half-of-employees-open-to-leaving-employer>
7. Minsa y OIT firman convenio de cooperación para mantener óptimo clima laboral [Internet]. Gob.pe. [citado el 16 de enero de 2024]. Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/30083-minsa-y-oit-firman-convenio-de-cooperacion-para-mantener-optimo-clima-laboral>
8. Oficina Internacional del Trabajo. Panorama Laboral 2021: América Latina y El Caribe [Internet]. Ginebra, Suiza: International Labour Office; 2022. [Citado el 16 de enero de 2024]. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_836196.pdf
9. Gestión. 86% de peruanos estaría dispuesto a renunciar por un mal clima laboral [Internet]. Gestión. 2018 [citado el 16 de enero de 2024].

Disponible en: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/86-peruanos-estaria-dispuesto-renunciar-mal-clima-laboral-242095-noticia/?ref=gesr>

10. El Comercio Perú. El 73% de trabajadores peruanos quiere cambiar de empleo, según encuesta [Internet]. El Comercio Perú. 2021 [citado el 16 de enero de 2024]. Disponible en: <https://elcomercio.pe/economia/peru/empleo-peru-el-73-de-trabajadores-peruanos-quiere-cambiar-de-empleo-segun-encuesta-salario-pago-estres-clima-laboral-nndc-noticia/?ref=ecr>
11. Cedeño Ugalde MA, Delgado López D, García Quiroz JM, Muñiz Tóala SJ, Pionce Sánchez LM, Marcillo Quimis TL. La administración de la salud y la calidad del desempeño para los beneficiarios. RECIMUNDO [Internet]. 7nov.2018 [citado 4ene.2024];2(4):160-88. Available from: <https://www.recimundo.com/index.php/es/article/view/349>
12. Síndrome de desgaste profesional Burnout. INSST - Portal INSST - INSST [Internet]. Portal INSST. [citado el 17 de enero de 2024]. Disponible en: <https://www.insst.es/el-instituto-al-dia/sindrome-de-desgaste-profesional-burnout>
13. Sarmiento, N. Burnout, el síndrome de agotamiento que afecta a las mujeres en Latinoamérica [Internet]. EFE Noticias. 2022 [citado el 9 de enero de 2024]. Disponible en: <https://efe.com/salud/2022-10-08/burnout-el-sindrome-de-agotamiento-que-afecta-a-las-mujeres-en-latinoamerica/>
14. Álvarez JP. Burnout en América Latina: más de la mitad de trabajadores están agotados [Internet]. Bloomberg Línea. 2022 [citado el 9 de enero de 2024]. Disponible en: <https://www.bloomberglinea.com/2022/12/05/burnout-en-america-latina-mas-de-la-mitad-de-trabajadores-estan-agotados/>
15. Oficina Regional para las Américas de la Organización Mundial de la Salud. Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades. Pan American Health Organization [Internet]. 28 de abril de 2016. [Consultado 4 de noviembre de 2023]. Recuperado de <https://www.paho.org/es/recursos-para-periodistas>

16. Mampel P. El síndrome de burnout por sectores de trabajo: causas y síntomas [Internet]. Ringover. 2023 [citado el 9 de enero de 2024]. Disponible en: <https://www.ringover.es/blog/sindrome-burnout>
17. Redacción PQS. Bumeran: Síndrome de burnout motiva al 47% de trabajadores a querer cambiar de empleo. PQS [Internet]. 24 de Noviembre de 2022. [Consultado el 4 de Enero de 2024]. Recuperado de <https://pqs.pe/actualidad/economia/bumeran-sindrome-de-burnout-motiva-al-47-de-trabajadores-a-querer-cambiar-de-empleo/>
18. Chávez Q. L. Forbes.pe. [Internet] Lima: 10 de Noviembre de 2023 [citado el 10 de enero de 2024]. Disponible en: <https://forbes.pe/capital-humano/2023-11-10/el-burnout-sigue-en-ascenso-en-peru-el-78-de-trabajadores-afirma-experimentarlo>
19. Sarmiento A, Espinel J, Sarmiento D. Incidencia del Síndrome de Burnout en el clima laboral de los servidores públicos de una institución de educación superior. Ciencia Latina [Internet]. 23 de febrero de 2023 [citado 9 de enero de 2024];7(1):5856-7. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/4889>
20. Robles C, Alviter LE, Martínez E. Burnout, cargas de trabajo y clima organizacional en trabajadores mexicanos en el contexto del Covid - 19. Rev Venez Gerenc [Internet]. 1 de diciembre de 2020 [citado 2 de enero de 2024];25(4):115-30. Disponible en: <https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/35180>
21. Torres F, Gady I, Piñeiros V, Moreno P, Ruilova E, Casares J, Mendoza M. Síndrome de Burnout en profesionales de la salud del Ecuador y factores asociados en tiempos de pandemia. Rev. virtual Soc. Parag. Med. Int. [Internet]. 2021 Mar [citado 2024 Ene 04] ; 8(1): 126-136. Disponible en: http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2312-38932021000100126&lng=es.
22. Barros Becerra YE. Clima organizacional y Síndrome Burnout del personal de enfermería en un Hospital de Quito, 2021 [Internet]. [Piura]: Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en:

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79837/Ba
rros_BYE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79837/Ba
rros_BYE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

23. Gomez Acuña AM., Valle Criollo M. Síndrome de Burnout y clima organizacional en el personal de salud del establecimiento SISOL Comas, 2021 [Internet]. [Lima]: Universidad César Vallejo; 2021. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/89062/Go
mez_AAM-Valle_CM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/89062/Go
mez_AAM-Valle_CM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
24. Vásquez Requena JC. Síndrome de burnout y clima organizacional en el personal de Enfermería Del Hospital Regional de Apurímac en tiempos de covid-19, 2021 [Internet]. [Ica]: Universidad Autónoma de Ica; 2020. Disponible en: [http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/130
2/3/Juan%20Carlos%20Vásquez%20Requena%20%281%29.pdf](http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/130
2/3/Juan%20Carlos%20Vásquez%20Requena%20%281%29.pdf).
25. Ojeda, M. (2020). Clima laboral y síndrome de burnout en el personal del centro de salud Manco Cápac 2020. [Internet]. [Lima]: Universidad privada Telesup; 2020. Disponible en: [https://repositorio.utelesup.edu.pe/bitstream/UTELESUP/2026/1/OJED
A%20CHAPARRO%20MARLY.pdf](https://repositorio.utelesup.edu.pe/bitstream/UTELESUP/2026/1/OJED
A%20CHAPARRO%20MARLY.pdf)
26. Pezo, F, Mera, M y Valdivia, J. Clima laboral y síndrome de burnout en colaboradores del centro de salud San Martín durante la crisis por covid-19. [Internet]. [Lambayeque]: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo; 2020. Disponible en: [https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/9819/P
ezo_Franco_Kimy_Pierina_y_Mera_Lozano_Maria_Fani.pdf?sequence
=1&isAllowed=y](https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/9819/P
ezo_Franco_Kimy_Pierina_y_Mera_Lozano_Maria_Fani.pdf?sequence
=1&isAllowed=y)
27. 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]. [Huancayo]: Universidad Continental; 2020. Disponible en: [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8159/3/IV
FHU_501_TE_Matta_Rojas_2020.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8159/3/IV
FHU_501_TE_Matta_Rojas_2020.pdf)
28. Portocarrero, R. Síndrome de Burnout y clima organizacional en el personal policial de una comisaría del departamento de Lambayeque,

2019. [Internet]. [Pimentel]: Universidad Señor de Sipán; 2019. Disponible en:
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7998/Portocarrero%20Rojas%20Rafael%20Avel.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
29. Gonzáles, O. Relación entre síndrome de Burnout y clima laboral en trabajadores de la empresa de servicios de agua potable y alcantarillado de Arequipa, 2019. [Internet]. [Arequipa]: Universidad Católica de Santa María; 2019. Disponible en:
<https://repositorio.ucsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12920/8867/K4.1861.MG.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
30. Meléndez R. y Tejada S. Clima organizacional y Síndrome de burnout en el profesional de enfermería del Hospital de Jaén. [Internet]. [Amazonas]: Universidad nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas; 2019. Disponible en:
<https://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14077/2042/Melendez%20Santillan%20Ruth%20Elizabeth.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
31. Crespín J y Reyna S. Relación entre clima laboral y síndrome de Burnout en enfermeras de áreas críticas Covid-19 Hospital Regional Docente de Trujillo, 2022. [Internet]. [Trujillo]: Universidad Privada Antenor Orrego; 2022. Disponible en:
https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/10275/1/REP_JUDITH.CRESPIN_STEPHANY.REYNA_CLIMA.LABORAL.Y.SINDROME.DE.BURNOUT.pdf
32. Ágreda R. Síndrome de Burnout y clima organizacional en el personal de enfermería del Hospital Alta Complejidad Virgen De la Puerta, Trujillo – 2022. [Internet]. [Trujillo]: Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/106709/Agreda_GRA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
33. Lazo V. Clima laboral y síndrome de burnout en el área de emergencias de la compañía de bomberos N°26 – Trujillo, 2019. [Internet].

[Lambayeque]: Universidad César Vallejo; 2019. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/111173/Lazo_VVR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

34. Martínez A. El síndrome de burnout. evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia* [Internet]. 2010; (112):42-80. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/5257/525752962004.pdf>
35. Maslach C, Jackson SE, Leiter MP. *Maslach Burnout Inventory Manual*. 3ª ed. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press; 1996.
36. Neckel, Sighard & Schaffner, Anna & Wagner, G. (2017). Burnout, Fatigue, Exhaustion: An Interdisciplinary Perspective on a Modern Affliction. 10.1007/978-3-319-52887-8.
37. Dabaj AL, Mota JDZ. *Mobbing, burnout y estrés laboral: Guía para mejorar la salud y el bienestar emocional*. Ediciones difference; 2017
38. Maslach, C. Burn-out. *Human behaviour*, vol.5, nº 9; 1976. pp.16-22.
39. Maslach C, Jackson, SE. *MBI: Maslach Burnout Inventory. Manual*. Palo Alto: University of California, Consulting Psychologists Press; 1981.
40. Delgado, S, Faza VG, Calvo, AS, Gil, PS y Gómez, LG. Relación entre la inteligencia emocional y el burnout en los médicos de Atención Primaria. *Medicina de Familia. SEMERGEN*; 2020.
41. World Health Organization (WHO): El agotamiento es un fenómeno ocupacional: Clasificación internacional de enfermedades. WHO [Internet]. 28 de mayo de 2019. [Consultado el 5 de noviembre de 2023]. Recuperado de <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>
42. WHO. International Classification of diseases (ICD-11) - Mortality and morbidity statistics. World Health Organization, <https://icd.who.int/browse/2024-01/mms/en>
43. Palma, F. Cuestionario de clima laboral. *Rev Psicol Trab Orga* n. 2009;25(1):45-58.
44. Chiavenato, I. "Administración de Recursos Humanos: El Capital Humano de las Organizaciones". 9ª ed. McGraw-Hill; 2009.
45. Robbins, S. P., & Judge, T. A. "Comportamiento Organizacional". 15ª ed. Pearson; 2013.

46. Phillips KD, Harris R. Modelo de adaptación. En: Raile Alligood M. Modelos y teorías en enfermería. [Internet] 8va ed. Barcelona: Elsevier; 2015 [consultado el 5 de enero 2024]; p.293-321 Disponible en: <https://booksmedicos.org/modelos-y-teorias-en-enfermeria-8a-edicion/>
47. Llaneza F. Ergonomía y psicología aplicada. Manual para la formación del especialista. Lex Nova; 2009.
48. Ministerio de Salud. Manual de implementación del modelo de cuidado integral de salud por curso de vida para la persona, familia y comunidad (MCI) [Internet]. Lima: MINSA; 2021 [citado 17 de enero de 2024]. Disponible en: <https://bvs.minsa.gob.pe/local/fi-admin/rm-220-2021-minsa.pdf>
49. Chiavenato I. 2005; 5° ed. Introducción a la teoría general de la administración, 7°ed. McGraw-Hill. México.
50. Chiavenato, I. Políticas administrativas y administración de recursos humanos . Bogotá: McGraw Hill; 2016.
51. Bertalanffy Von, L. Teoría General de los Sistemas. Editorial Fondo de Cultura Económica. México. 1976.
52. 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>
53. Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. *Metodología de la investigación* (6a. ed.). México D.F., 2014: McGraw-Hill.

VII. ANEXOS

ANEXO 1

CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente investigación es conducida por las Bach. en enfermería Odeli Diana Vaella Alarcón y Brenda Nicol Barreto Blas, egresadas de la Universidad Privada Antenor Orrego, para identificar la relación existente entre el clima organizacional y el síndrome de burnout en su centro de trabajo. Así mismo, de determinar su percepción acerca del Clima organizacional en el cual se desempeña y los factores que ayuden a mejorar su desempeño laboral, y la presencia de Síndrome de burnout en los trabajadores del Hospital Distrital Walter Cruz Vilca.

Si Ud. accede a participar en esta investigación, se le pedirá completar 02 cuestionarios con una duración de aproximadamente de 30 minutos. La participación en el estudio es estrictamente voluntaria y confidencial, por lo cual será de carácter anónimo, protegiendo la identidad de sus participantes.

Agradecemos anticipadamente su voluntad de participar en el estudio.

Atentamente,

Las investigadoras.

Firma

Nombres y apellidos: _____

Profesión: _____

ANEXO 2

CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL

Elaborado por: Palma, S (2004)

Adaptado por: Barreda (2017)

DATOS GENERALES:

Edad: De 18 a 39 años De 40 a 59 años. De 60 a más

Sexo: Mujer Hombre

Profesión:

Área de trabajo:

Tiempo de servicio: 6 – 11 meses 1 a 3 años 4 años a más

INSTRUCCIONES

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

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

N	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 del 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					
10	En mi centro laboral, 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 a 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					

N	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
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 de 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 cumpla con mis tareas diarias					
28	Existen sistemas para un buen control y seguimiento desarrolladas 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					
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 diversas 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					

ANEXO 3

CUESTIONARIO DE MASLACH BURNOUT INVENTORY

Elaborado por: Jackson y Maslach (1981)

Adaptado por: Barreda (2017)

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	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							
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 personal de salud, 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 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 interactúo, me responsabilizan de sus dificultades							

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO 4

Anexo N° 4

"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA
INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS
BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO"

Trujillo, 28 mayo de 2024

Señor:

Dr. JUAN LUIS OLORTEGLI RISCO

Director del Hospital Walter Cruz Vilca

Pte.

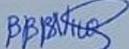
Asunto: Solicitamos permiso para aplicación de trabajo de
investigación

Nos presentamos ante Ud. las Bach. en enfermería Odeli Diana Vaella Alarcón y Brenda Nicol Barreto Blas, egresadas de la Universidad Privada Antenor Orrego, de la carrera profesional de Enfermería, para solicitarle permiso para la aplicación de dos cuestionarios de nuestra investigación denominada "**Síndrome de burnout y clima organizacional en el personal de salud. Hospital Distrital Walter Cruz Vilca - Alto Moche, 2024**", la cual tiene como objetivo determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y el Clima organizacional en su institución.

Por lo cual le agradeceríamos sirva a bien concedernos el permiso para aplicar nuestros cuestionarios al personal de salud a su cargo.

De antemano agradecemos su apoyo y comprensión.

Atentamente,

Firma 

Nombres y apellidos:

BRENDA NICOL BARRETO BLAS

Firma 

Nombres y apellidos:

DIANA ODELI VAELE ALARCÓN



ANEXO 5



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

RESOLUCIÓN DE DECANATO N° 0376-2024-D-F-CCSS-UPAO

Trujillo, 17 de mayo del 2024

VISTO; el Oficio N° 0212-2024-PEE-UPAO presentado por la señora Directora del Programa de Estudio de Enfermería, y;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Oficio N° 0212-2024-PEE-UPAO, se solicita la aprobación e inscripción del Proyecto de Tesis titulado **SÍNDROME DE BURNOUT Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DE SALUD. HOSPITAL DISTRITAL WALTER CRUZ VILCA - ALTO MOCHE, 2024**, realizado por los bachilleres **Barreto Blas Brenda Nicol** y **Vaella Alarcón Odeli Diana**, así como el nombramiento de su asesora **Ms. León Castillo, Milagritos del Rocío**.

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 la autora 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 **SÍNDROME DE BURNOUT Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DE SALUD. HOSPITAL DISTRITAL WALTER CRUZ VILCA - ALTO MOCHE, 2024**, en el Libro de Registro de Proyectos de Tesis del Programa de Estudio de Enfermería, con el N° **004-2024**, de fecha 17 de mayo del 2024.

SEGUNDO: **DECLARAR** expeditas a las bachilleres **Barreto Blas Brenda Nicol** y **Vaella Alarcón Odeli Diana**, para el desarrollo del Proyecto de Tesis, dejando claro que la autora tiene derecho exclusivo sobre el tema elegido, por el período de dos (02) años.

TERCERO: **DESIGNAR** como asesora del Proyecto de Tesis al **Ms. León Castillo, Milagritos del Rocío**, 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 las Bachilleres 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




Dr. Carlos Augusto Díez Morales
SECRETARIO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD



Trujillo

Av. América Sur 3145 - Urb. Monserrate - Trujillo
Teléfono: [+51] [044] 604444 - anexo 2341
fac_salud@upao.edu.pe
Trujillo - Perú

ANEXO 6

CONSTANCIA DE ASESORÍA

Yo, Mg. Enf. Milagritos del Rocío León Castillo, docente del Programa de Estudio de Enfermería, de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Privada Antenor Orrego, por medio de la presente doy fe de estar asesorando a la **Bach. Barreto Blas, Brenda Nicol** identificada con ID **000150882**, y a la **Bach. Vaella Alarcón, Odeli Diana**, identificada con ID **000093028**, en su trabajo de investigación científica titulado: “**Síndrome de burnout y clima organizacional en el personal de salud. Hospital Distrital Walter Cruz Vilca - Alto Moche, 2024**”, hasta la sustentación del mismo.

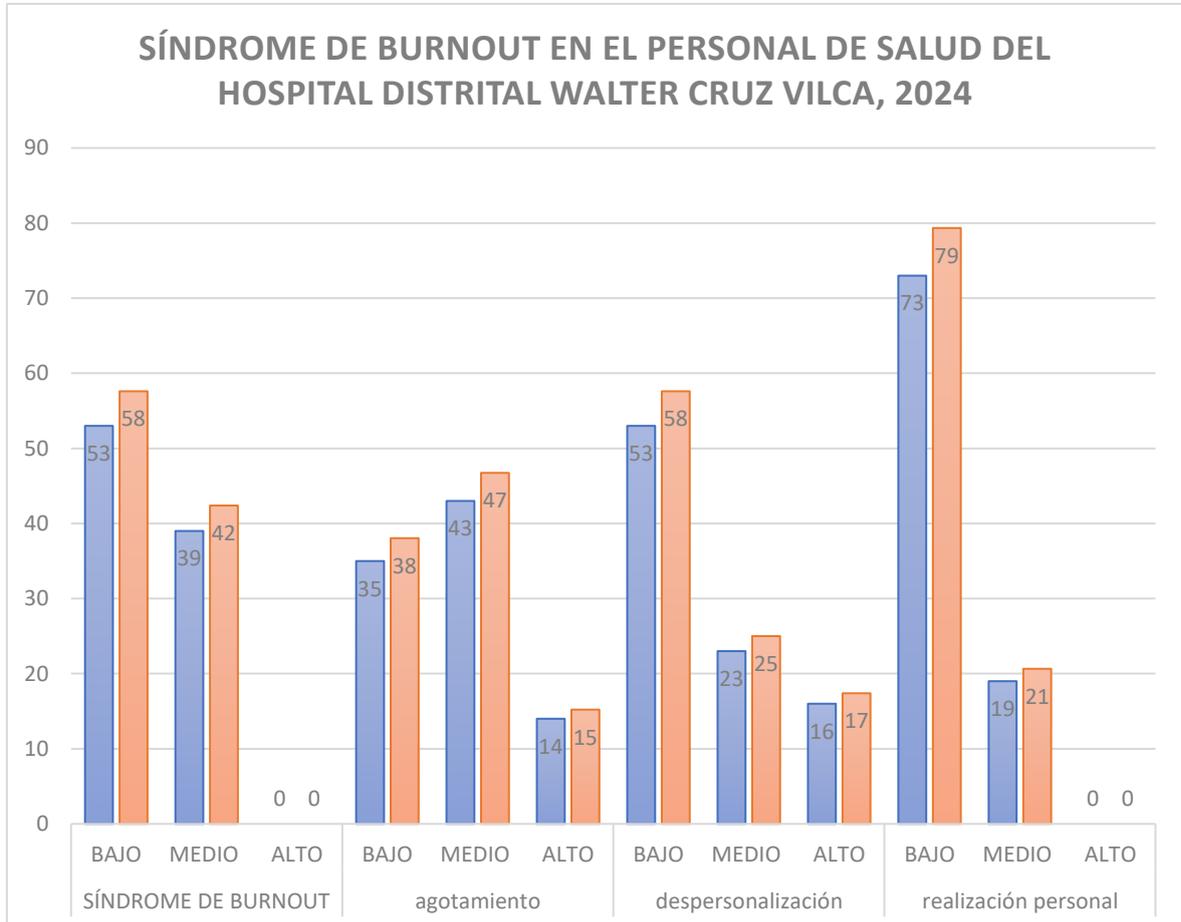
Trujillo, 09 de julio de 2024.



Mg. Enf. Milagritos del Rocío León Castillo
ASESORA DE TESIS

ANEXO 7

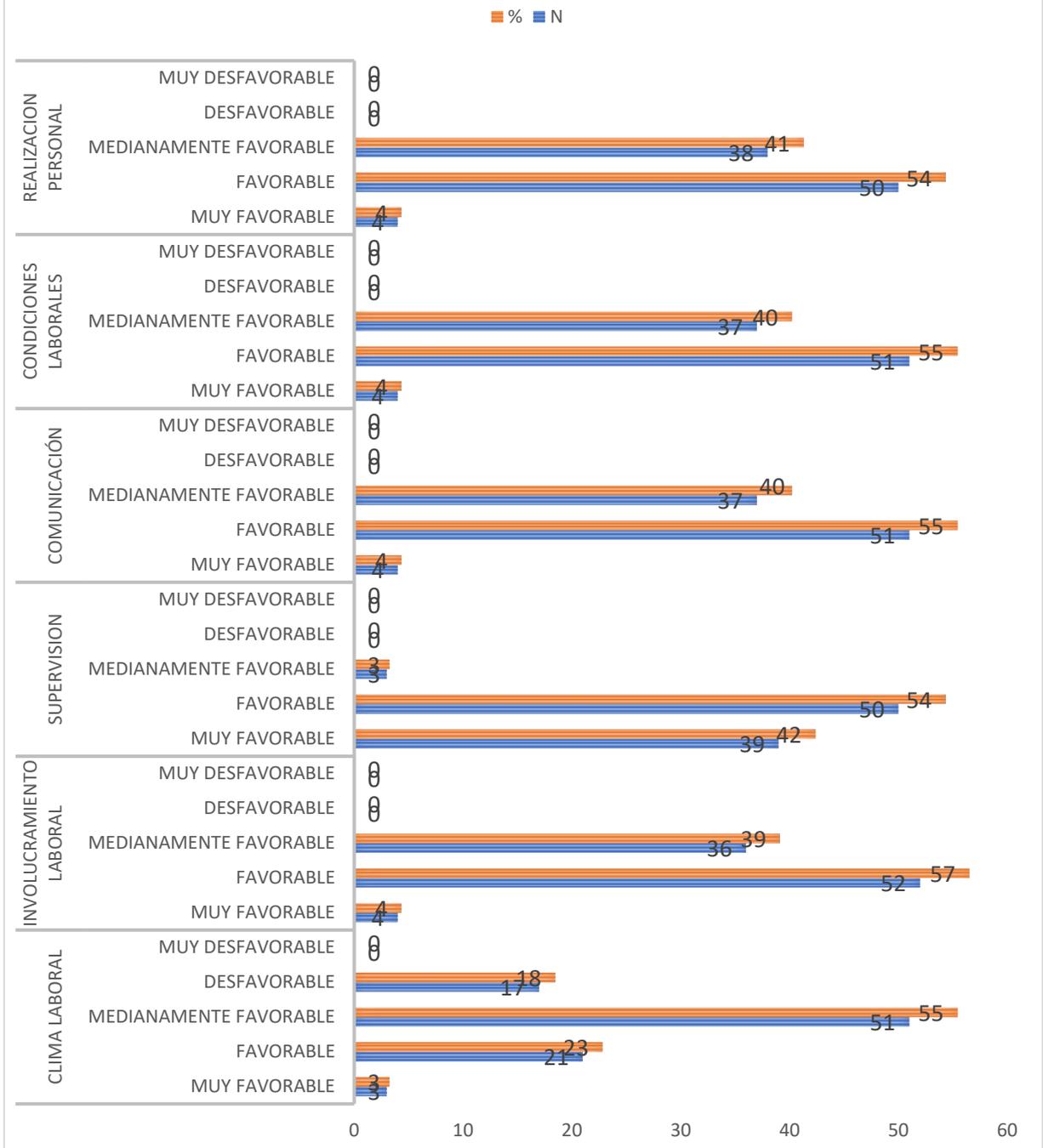
GRÁFICO 1



Fuente: Tabla 1

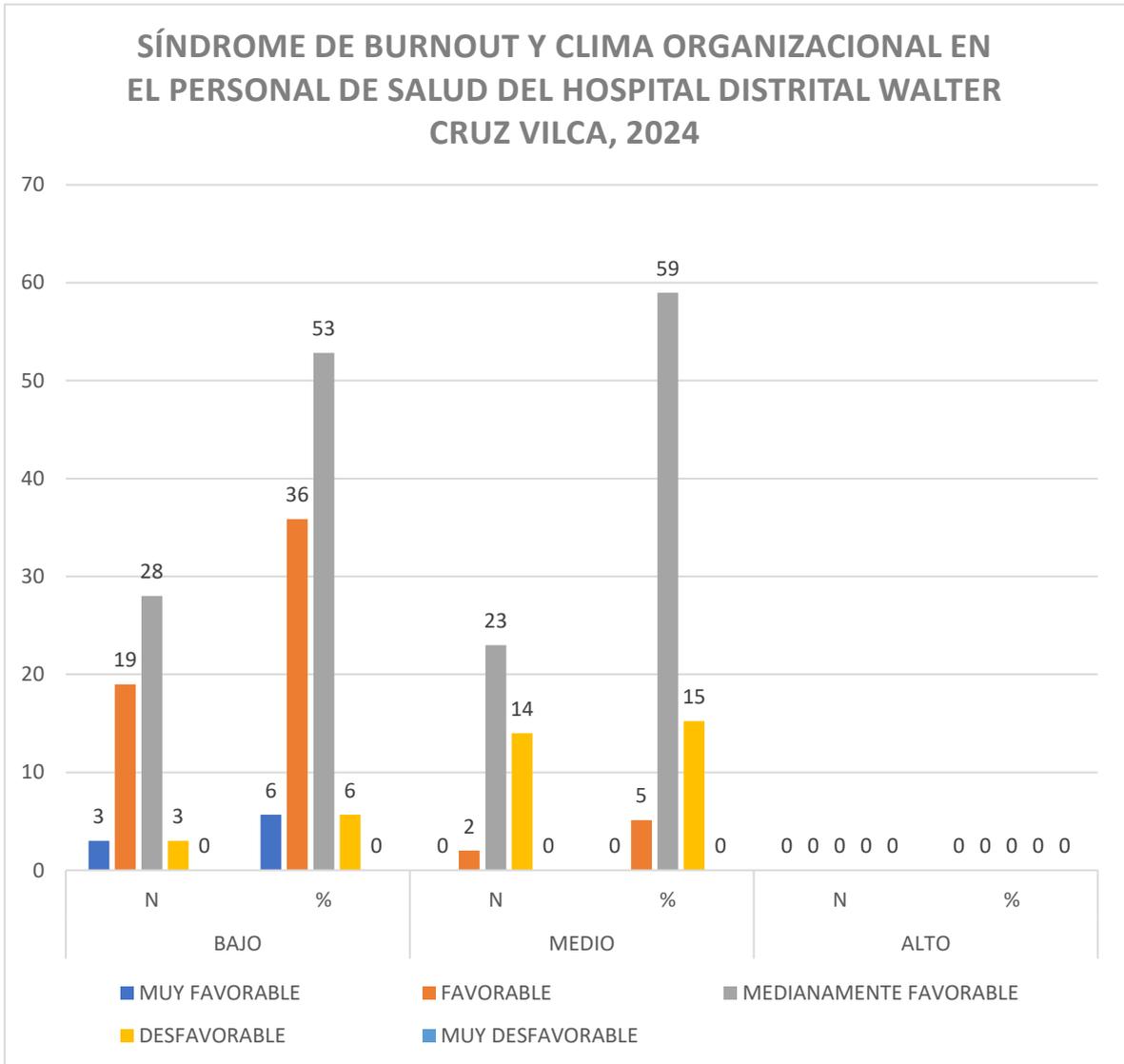
GRÁFICO 2

CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL DISTRITAL WALTER CRUZ VILCA, 2024



Fuente: Tabla 2

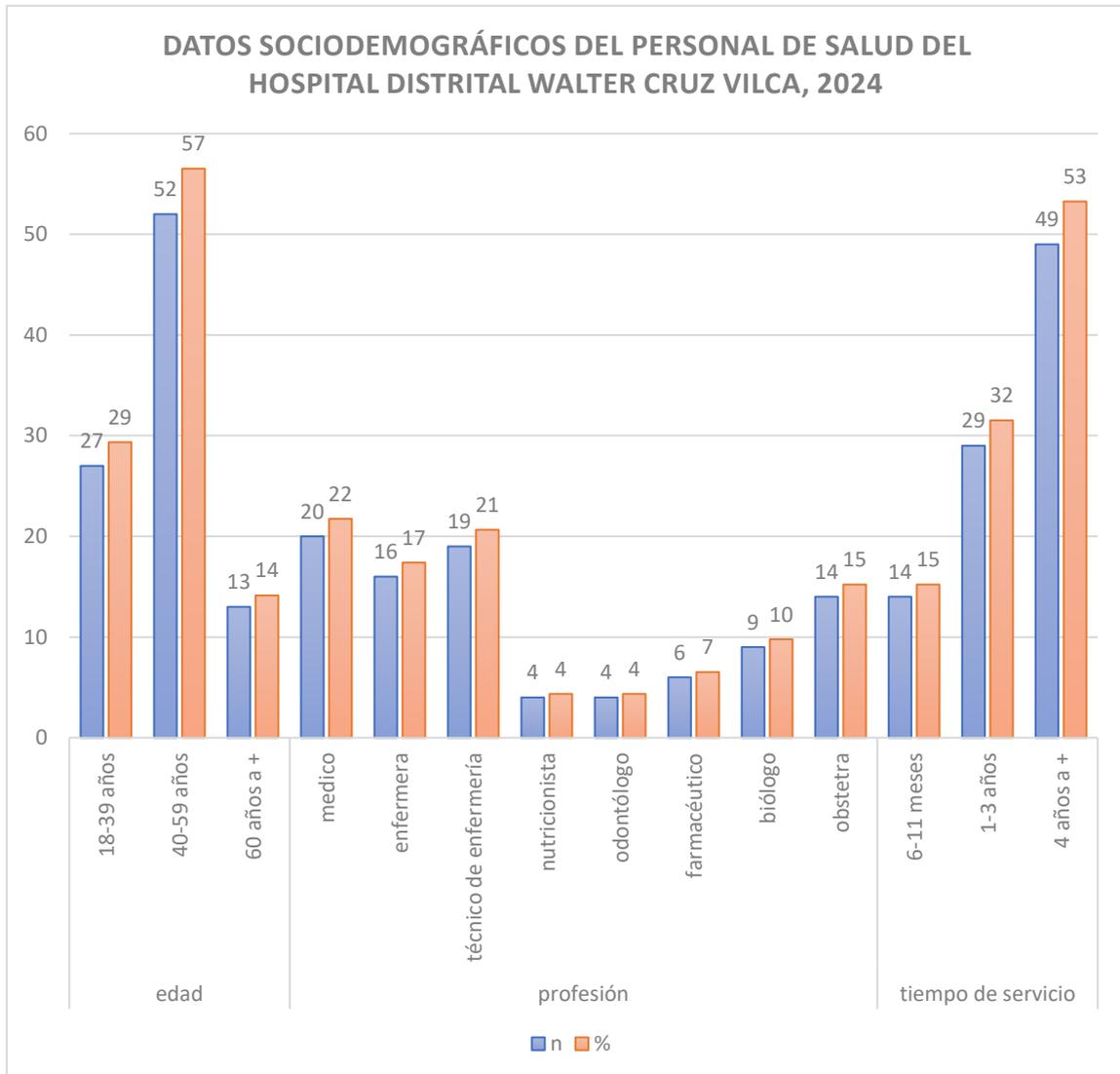
GRÁFICO 3



Fuente: Tabla 3

GRÁFICO 4

DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS DEL PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL DISTRITAL WALTER CRUZ VILCA, 2024



Fuente: Tabla 3

ANEXO 8

TABLA PARA EL CÁLCULO DEL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE PEARSON

n	X	x	Y	y	xy	x2	y2
1	8	-34	172	18	-612	1156	324
2	51	9	180	26	234	81	676
3	13	-29	210	56	-1624	841	3136
4	36	-6	162	8	-48	36	64
5	69	27	127	-27	-729	729	729
6	22	-20	179	25	-500	400	625
7	74	32	121	-33	-1056	1024	1089
8	8	-34	172	18	-612	1156	324
9	51	9	180	26	234	81	676
10	13	-29	210	56	-1624	841	3136
11	36	-6	162	8	-48	36	64
12	69	27	127	-27	-729	729	729
13	22	-20	179	25	-500	400	625
14	74	32	142	-12	-384	1024	144
15	77	35	133	-21	-735	1225	441
16	36	-6	162	8	-48	36	64
17	74	32	121	-33	-1056	1024	1089
18	74	32	121	-33	-1056	1024	1089
19	65	23	162	8	184	529	64
20	40	-2	121	-33	66	4	1089
21	68	26	121	-33	-858	676	1089
22	57	15	156	2	30	225	4
23	39	-3	157	3	-9	9	9
24	9	-33	113	-41	1353	1089	1681
25	51	9	129	-25	-225	81	625
26	13	-29	158	4	-116	841	16
27	36	-6	172	18	-108	36	324
28	69	27	180	26	702	729	676
29	22	-20	210	56	-1120	400	3136
30	74	32	162	8	256	1024	64
31	58	16	127	-27	-432	256	729
32	77	35	179	25	875	1225	625
33	36	-6	121	-33	198	36	1089
34	74	32	142	-12	-384	1024	144
35	70	28	133	-21	-588	784	441
36	77	35	162	8	280	1225	64

37	36	-6	121	-33	198	36	1089
38	63	21	156	2	42	441	4
39	20	-22	157	3	-66	484	9
40	62	20	113	-41	-820	400	1681
41	28	-14	160	6	-84	196	36
42	34	-8	177	23	-184	64	529
43	41	-1	138	-16	16	1	256
44	26	-16	156	2	-32	256	4
45	64	22	172	18	396	484	324
46	33	-9	146	-8	72	81	64
47	21	-21	167	13	-273	441	169
48	22	-20	164	10	-200	400	100
49	22	-20	142	-12	240	400	144
50	33	-9	141	-13	117	81	169
51	71	29	135	-19	-551	841	361
52	16	-26	127	-27	702	676	729
53	22	-20	142	-12	240	400	144
54	24	-18	141	-13	234	324	169
55	33	-9	135	-19	171	81	361
56	70	28	127	-27	-756	784	729
57	9	-33	111	-43	1419	1089	1849
58	44	2	199	45	90	4	2025
59	26	-16	195	41	-656	256	1681
60	60	18	129	-25	-450	324	625
61	60	18	122	-32	-576	324	1024
62	25	-17	181	27	-459	289	729
63	13	-29	167	13	-377	841	169
64	46	4	137	-17	-68	16	289
65	51	9	144	-10	-90	81	100
66	17	-25	131	-23	575	625	529
67	55	13	161	7	91	169	49
68	46	4	150	-4	-16	16	16
69	36	-6	166	12	-72	36	144
70	36	-6	156	2	-12	36	4
71	73	31	171	17	527	961	289
72	22	-20	142	-12	240	400	144
73	45	3	166	12	36	9	144
74	49	7	178	24	168	49	576
75	65	23	161	7	161	529	49
76	24	-18	179	25	-450	324	625
77	31	-11	165	11	-121	121	121
78	50	8	167	13	104	64	169

79	13	-29	161	7	-203	841	49
80	13	-29	181	27	-783	841	729
81	39	-3	162	8	-24	9	64
82	16	-26	157	3	-78	676	9
83	35	-7	174	20	-140	49	400
84	36	-6	168	14	-84	36	196
85	44	2	164	10	20	4	100
86	36	-6	166	12	-72	36	144
87	70	28	127	-27	-756	784	729
88	21	-21	167	13	-273	441	169
89	76	34	137	-17	-578	1156	289
90	37	-5	166	12	-60	25	144
91	71	29	134	-20	-580	841	400
92	41	-1	166	12	-12	1	144
	3914	50	14190	22	-14886	41210	48880