



**Universidad  
Norbert Wiener**

**Facultad de Ciencias de la Salud  
Escuela Académico Profesional de  
Enfermería**

**Clima laboral y su relación con el síndrome de  
Burnout del personal de centro quirúrgico del hospital  
nacional Hipólito Unanue, Lima 2022**

**Trabajo académico para optar el título de especialista en  
Enfermería en Centro Quirúrgico**

**Presentado por:**

**García Huacchillo, Sulma Violeta**

**Asesor:** Fernández Rengifo, Wherter Fernando

**Código ORCID:** 0000-0001-7485-9641

**Línea De Investigación:**

**Salud y Bienestar**

**Lima – Perú**

**2022**

“Clima laboral y su relación con el síndrome de Burnout del personal de Enfermería de centro quirúrgico del hospital nacional Hipólito Unanue. Lima, 2022”

**DEDICATORIA**

A mi familia y a mi madre, que siempre  
me apoyó en mi carrera.

**AGRADECIMIENTO**

A todos los colegas que colaboraron  
en la realización del proyecto.

Asesor: FERNÁNDEZ RENGIFO, WHERTER FERNANDO

JURADO:

Presidenta : Dra. Susan Haydee Gonzales Saldaña

Secretario : Dra. Milagros Lizbeth Uturnco Vera

Vocal : Mg. Paola Cabrera Espezua

## ÍNDICE

<b>1. EL PROBLEMA</b> .....	<b>1</b>
<b>1.1. Planteamiento del problema</b> .....	<b>1</b>
<b>1.2. Formulación del problema</b> .....	<b>3</b>
<b>1.2.1. Problema general</b> .....	<b>3</b>
<b>1.2.2. Problemas específicos</b> .....	<b>3</b>
<b>1.3. Objetivos de la investigación</b> .....	<b>4</b>
<b>1.3.1. Objetivo general</b> .....	<b>4</b>
<b>1.3.2. Objetivos específicos</b> .....	<b>4</b>
<b>1.4. Justificación de la investigación</b> .....	<b>5</b>
<b>1.4.1. Teórica</b> .....	<b>5</b>
<b>1.4.2. Metodológica</b> .....	<b>5</b>
<b>1.4.3. Práctica</b> .....	<b>5</b>
<b>1.5. Delimitaciones de la investigación</b> .....	<b>6</b>
<b>1.5.1. Temporal</b> .....	<b>6</b>
<b>1.5.2. Espacial</b> .....	<b>6</b>
<b>1.5.3. Población o unidad de análisis</b> .....	<b>6</b>
<b>2. MARCO TEÓRICO</b> .....	<b>7</b>
<b>2.1. Antecedentes</b> .....	<b>7</b>
<b>2.2. Base Teórica</b> .....	<b>12</b>
<b>2.2.1. Primera variable: Clima laboral</b> .....	<b>12</b>
<b>2.2.2. Segunda variable: Síndrome de burnout</b> .....	<b>14</b>
<b>2.3. Formulación de hipótesis</b> .....	<b>17</b>
<b>3. METODOLOGÍA</b> .....	<b>19</b>
<b>3.1. Método de la investigación</b> .....	<b>19</b>
<b>3.2. Enfoque de la investigación</b> .....	<b>19</b>

3.3.	Tipo de investigación .....	19
3.4.	Diseño de la investigación .....	19
3.5.	Población, muestra y muestreo .....	19
3.6.	Variables y operacionalización .....	20
3.6.1.	Variables de estudio.....	20
3.6.2.	Operacionalización de variables.....	21
3.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	22
3.7.1.	Técnica.....	22
3.7.2.	Descripción de instrumentos.....	22
3.7.3.	Validación.....	23
3.7.4.	Confiabilidad.....	23
3.8.	Plan de procesamiento y análisis de datos .....	24
3.9.	Aspectos éticos.....	24
4.	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	26
4.1.	Cronograma de actividades.....	26
4.2.	Presupuesto .....	27
5.	REFERENCIA.....	28
	ANEXOS.....	36
	Anexo A. Matriz de consistencia .....	37
	Anexo B. Instrumentos de recolección de datos.....	38
	Anexo C. Consentimiento informado.....	42

## Resumen

Objetivo: “Determinar la relación que existe entre el clima laboral y el síndrome de burnout en el personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Nacional Hipólito Unanue”.

Población: Será de 77 personas (50 enfermeros y 27 técnicos). Muestra: El total de la muestra será el total de la población, es decir, 77 personas. Diseño metodológico: El tipo de investigación será aplicada. El método será hipotético deductivo, de corte transversal. El diseño será correlacional. Instrumentos: Para evaluar la variable: “Clima Laboral”, se aplicará el cuestionario creado por Mamani en el año 2019, confiable mediante Alpha de Cronbach con 0.796 y para la variable: “Síndrome de burnout”, se aplicará el cuestionario creado por Chuco en 2019, confiable mediante Alpha de Cronbach con 0.872. Se utilizará la encuesta como técnica de recolección de datos. Procesamiento y análisis de datos: Se realizará mediante la aplicación de la descripción estadística que presentará según niveles los resultados y la estadística inferencial mediante la aplicación de la prueba R de Spearman para comprobar la hipótesis planteada en el estudio.

Palabras claves: “Clima laboral” “Síndrome de burnout” “personal de enfermería”

### **Abstract**

Objective: "To determine the relationship between the work environment and burnout syndrome in the nursing staff of the surgical center of the Hipólito Unanue National Hospital".

Population: It will be 77 people (50 nurses and 27 technicians). Sample: The total of the sample will be the total of the population, that is, 77 people. Methodological design: The type of research will be applied. The method will be hypothetical deductive, cross-sectional. The design will be correlational. Instruments: To evaluate the variable: "Work Climate", the questionnaire created by Mamani in 2019 will be applied, reliable by Cronbach's Alpha with 0.796 and for the variable: "Burnout Syndrome", the questionnaire created by Chuco in 2019 will be applied, reliable using Cronbach's Alpha with 0.872. The survey will be used as a data collection technique. Data processing and analysis: It will be carried out through the application of the statistical description that will present the results according to levels and the inferential statistics through the application of the Spearman's R test to verify the hypothesis proposed in the study.

Keywords: "Work environment" "Burnout syndrome" "nursing staff".

# 1. EL PROBLEMA

## 1.1. Planteamiento del problema

El síndrome de Burnout (SBO) fue identificado por primera vez por Maslach y Jackson en la década de 1970 y se considera que es un estrés mental y emocional persistente en el lugar de trabajo, caracterizado por tres parámetros principales: agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal (1).

Inicialmente, este síndrome se identificó en personas cuyas actividades profesionales se basan en la interacción con personas, como enfermeras, médicos, profesores, etc. Sin embargo, ahora se cree que esta condición puede afectar a cualquier persona. Entre los trabajadores de la salud, el SBO ha sido ampliamente estudiado y se asocia con sobrecarga de trabajo, disposición a cambiar de trabajo e incluso, en algunos países, es considerado un diagnóstico médico-legal relacionado con la licencia por enfermedad (2).

El síndrome de Burnout fue declarado en el año 2000 por la Organización Mundial de la Salud como un factor de riesgo laboral por su capacidad para afectar la calidad de vida, salud mental e incluso hasta poner en riesgo la vida (3).

En Holanda, aproximadamente el 15% de la población trabajadora sufre de SBO y se estima las pérdidas por enfermedades relacionadas al estrés es de aproximadamente 1.7 billones de euros (4).

Según un estudio realizado recientemente por la aplicación de meditación y mindfulness Pura Mente, 8 de cada 10 personas en América Latina indica padecer el síndrome de burnout. México era uno de los países con más fatiga por estrés laboral desde antes de la COVID-19, ya que el 75% de los trabajadores sufría esta condición, según el Instituto

Mexicano del Seguro Social (IMSS), superando así a China (73%) y a Estados Unidos (59%) (5).

En el Perú, la prevalencia de SBO varía entre 3,7 % (6) a 6,9 % (7), incluso llegando hasta el 80% de la población estudiada como se presenta en un hospital de la Amazonía (8).

Otro estudio publicado por el diario El Comercio, informó que más de la mitad de los peruanos presentan algún grado de estrés laboral (9), lo que podría estar ligado al clima organizacional de la institución.

En el hospital, el personal de enfermería del Centro Quirúrgico suele estar involucrado en actividades que requieren control mental y emocional ya que deben manejar situaciones críticas con desempeño efectivo y eficiente, siendo propensos a padecer SBO (10).

El clima laboral se refiere a las características del trabajo que directa o indirectamente perciben los empleados y además repercuten en el comportamiento laboral. Además, es sabido que tiene efectos sobre el trabajador y la organización, ya que enlaza los objetivos de la organización con el comportamiento del trabajador (11).

Debido a lo anteriormente expuesto es que se decidió determinar la relación que existe entre el clima laboral y el síndrome de burnout en el trabajador de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Nacional Hipólito Unanue.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuál es la relación del clima laboral con el síndrome de burnout del personal de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima 2022?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- ¿Cuál es la relación del clima laboral según la dimensión estructura con el síndrome de burnout del personal de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima 2022?
- ¿Cuál es la relación del clima laboral según la dimensión autonomía con el síndrome de burnout del personal de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima 2022?
- ¿Cuál es la relación del clima laboral según la dimensión relaciones interpersonales con el síndrome de burnout del personal de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima 2022?
- ¿Cuál es la relación del clima laboral según la dimensión recompensa con el síndrome de burnout del personal de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima 2022?
- ¿Cuál es la relación del clima laboral según la dimensión identidad con el síndrome de burnout del personal de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima 2022?

### **1.3. Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1. Objetivo general**

Analizar la relación del clima laboral con el síndrome de burnout del personal de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima 2022.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

- Determinar la relación del clima laboral según la dimensión estructura con el síndrome de burnout del personal de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima 2022.
- Determinar la relación del clima laboral según la dimensión autonomía con el síndrome de burnout del personal de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima 2022.
- Determinar la relación del clima laboral según la dimensión relaciones interpersonales con el síndrome de burnout del personal de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima 2022.
- Determinar la relación del clima laboral según la dimensión recompensa con el síndrome de burnout del personal de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima 2022.
- Determinar la relación del clima laboral según la dimensión identidad con el síndrome de burnout del personal de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima 2022.

## **1.4. Justificación de la investigación**

### **1.4.1. Teórica**

Teniendo como base la teoría de Callista Roy que considera la salud como resultado de la relación entre la persona y su entorno y considerando también la teoría de Maslach y Jackson sobre el SBO como una respuesta al estrés laboral es que la investigación busca esclarecer información al respecto en el personal de enfermería del área de centro quirúrgico del nosocomio antes mencionado.

### **1.4.2. Metodológica**

La investigación cuenta con una importancia metodológica, basada en un enfoque cuantitativo no experimental y correlacional. Esta investigación permitirá obtener información usando dos instrumentos ya validados y fiables sobre las variables propuestas y cuyos resultados obtenidos podría plantear el hecho de que a mejor percepción del clima laboral que presenta el área de centro quirúrgico del hospital Hipólito Unanue, menor incidencia del síndrome de burnout entre el personal de enfermería que allí labora; y por tanto el número de errores en el trabajo sea mínimo. De esta manera, además de beneficiar a una disciplina, ayudaría al desempeño diario en el ámbito de salud al mejorar la calidad de vida de los profesionales de enfermería que trabajan en el centro quirúrgico, como también este estudio ayudará a futuras investigaciones.

### **1.4.3. Práctica**

La finalidad del estudio es que sus resultados nos permitan tener una información verídica y reciente para ayudar a futuras investigaciones. Además, los resultados podrán ayudar a que se planteen mejoras en el clima laboral para así aumentar el rendimiento de la institución hospitalaria. Ayudarán también al jefe del departamento de enfermería para disminuir la

rotación del personal y administrar mejor el tiempo y ritmo laboral para su mejora organizacional. No obstante, se espera también, incentivar al personal de enfermería que labora en la institución a mejorar su calidad de vida y poder afrontar el estrés de una manera adecuada.

## **1.5. Delimitaciones de la investigación**

### **1.5.1. Temporal**

La investigación se llevará a cabo durante los meses de agosto a octubre del año 2022.

### **1.5.2. Espacial**

La investigación se realizará en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Hipólito Unanue, un centro hospitalario del MINSA, situada en la Av. César Vallejo N°1390, en El Agustino, en la ciudad de Lima.

### **1.5.3. Población o unidad de análisis**

La unidad de análisis o población estará conformada por los enfermeros y técnicos de enfermería que trabajan en turnos rotativos en centro quirúrgico del Hospital Nacional Hipólito Unanue.

## **2. MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes**

#### **A nivel internacional:**

Damayanti (12), en el año 2020, en EE. UU., realizó una investigación con el objetivo de “evaluar los niveles de burnout y las percepciones de clima laboral en enfermeras y personal auxiliar en un centro de traumatología de Nivel 1”. Utilizando la técnica de la encuesta anónima, se aplicó el inventario de Maslach y un cuestionario para obtener datos sobre el entorno laboral. La población estudiada fue el personal de traumatología (12) cuyos resultados arrojaron que el 73% presentó bajos niveles de agotamiento emocional y despersonalización. Se identificó también, que el personal con experiencia de 4 a 9 años, presenta más altos niveles de estas dos dimensiones. Se concluyó que, en líneas generales, el agotamiento emocional y la despersonalización en el personal de enfermería del área quirúrgica de traumatología, aumenta significativamente cuanto más año de trabajo tengan.

Wisniewski (13), en el año 2020, en Brasil, realizó un estudio para “identificar aspectos del trabajo del equipo de enfermería que contribuyen en la ocurrencia del síndrome de burnout en unidades de cuidados intensivos, centros quirúrgicos y unidades de emergencia”. Fue un estudio descriptivo que consistió en una revisión bibliográfica de artículos en portugués publicados entre enero de 2010 y diciembre de 2019, en las páginas BVS y SCIELO. Los artículos analizados fueron 13. Si bien los artículos referentes al centro quirúrgico no fueron seleccionados por no adecuarse al estudio; se identificó que los enfermeros de UCI y de emergencia que presentaban síndrome de burnout, fueron del sexo femenino, adultos jóvenes y solteros. Además, este estudio identificó que el síndrome de burnout en UCI fue baja y en

urgencias, alta. Este estudio permitió identificar que las características del trabajo influyen en el desarrollo del síndrome de burnout en estas áreas de trabajo.

Maya et al. (14) en el 2020, en Indonesia, realiza una investigación con el objetivo de “analizar el síndrome de burnout sobre la intención de rotación, utilizando el compromiso organizacional como variable intermedia”; siendo un estudio transversal con una muestra de 126 personas de un hospital quirúrgico. De la población estudiada, un 65.1% eran mujeres y un 62.7% tenían entre 26 y 35 años. La mayoría de la población estaba conformada por adultos maduros, el 95.2% eran empleados con experiencia y el 89.7% lo conformaban los estudiantes universitarios. La conclusión de esta investigación fue que el síndrome de burnout tuvo un efecto significativo en el compromiso organizacional de los trabajadores de lo cual se infiere que el compromiso organizacional tiene una gran influencia sobre la rotación, mientras que el síndrome de burnout no.

Luna (15), en el año 2020, en Bolivia, realiza un estudio con el fin de “determinar los factores que predisponen al Síndrome de burnout en instrumentadores quirúrgicos HAIG Obrero N°1 CNS, primer trimestre gestión 2020”. Estudio descriptivo transversal y observacional con una muestra de 27 profesionales de enfermería a las que se les aplicó una encuesta buscando datos sociodemográficos y del ambiente laboral, además del cuestionario de Maslach. La población estudiada resultó ser, el 100% de sexo femenino, de las cuales el 33% tenía 50 años y el 30% se encontraba en el rango entre los 41 y 50 años. Otras características identificadas del grupo poblacional estudiado fueron que el 70 % de estas mujeres se encontraban casadas, el 56% tienen de 1 a 2 hijos, el 41% trabaja 21 años en el hospital, el 48% labora en el turno de la mañana y que el 85% cuenta con contrato fijo. Las conclusiones de esta investigación no evidencian la presencia del síndrome de burnout en las instrumentadoras quirúrgica pero sí se identificó que existe una predisposición al síndrome de

burnout en las enfermeras casadas y en aquel personal que labora muchos años en la institución.

Guachalla (16), en el 2020, en Bolivia, realiza una investigación con la finalidad de “determinar la presencia del síndrome de Burnout en instrumentadoras (es) Quirúrgicas del Hospital de Clínicas”. Un estudio descriptivo, cuantitativo y transversal, cuya población analizada estuvo conformada por 15 instrumentadoras. Utilizándose la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento para la recolección de información. Se buscaron datos sociodemográficos y datos con el cuestionario de Maslach. Los resultados obtenidos identificaron que el 93% de la población estudiada era de sexo femenino, de los cuales un 58% de profesionales tenían una antigüedad en la institución de 1 a 2 años; también se identificó que un 73% realizan 3 instrumentaciones durante su turno. Las conclusiones que arrojan el estudio es que el 89% de las instrumentadoras presentan síndrome de burnout en los diferentes niveles, habiendo una prevalencia del 36% del síndrome de burnout en la dimensión desgaste emocional. Asimismo, se ha identificado que, de las instrumentadoras con síndrome de burnout, el 47% están comprendidas entre las edades de 30 a 39 años. Así pues, las enfermeras instrumentadoras presentan niveles altos de síndrome de burnout.

#### **A nivel nacional:**

Alvarado (17), en el año 2019, realiza una investigación con la finalidad de establecer la influencia del clima organizacional en el síndrome de Burnout del personal de salud que labora en Centro Quirúrgico y Central de Esterilización, Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco. Es un estudio observacional, de prospectiva transversal, aplicado a 35 profesionales que trabajan en estas áreas. Se utilizó un cuestionario previamente validado por

un juicio de expertos, como instrumento para la recolección de datos. La investigación concluyó que el clima organizacional está relacionado a autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales; y que en general, el clima organizacional tiene influencia significativa en el síndrome de burnout.

Meléndez et al. (18), en el año 2019, realiza una investigación para “determinar la relación entre el clima organizacional y el síndrome de burnout en el profesional de enfermería del Hospital de Jaén, 2018”. Estudio de carácter cuantitativo, relacional, observacional y transversal; con una muestra de 60 profesionales de enfermería; y que utilizó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento. Los resultados obtenidos fueron que el 46.7% de la población estudiada presenta síndrome de burnout alto con un clima organizacional regular; y que el 35% de la población presenta un síndrome de burnout medio con clima Organizacional regular; habiendo un 6.7% de población que tiene síndrome de burnout de nivel bajo con un clima organizacional de nivel malo. Concluyéndose así que existe una relación significativa entre el síndrome de burnout y el clima organizacional del personal de enfermería.

Sandoval (19) en el año 2022, realizó un estudio con la finalidad de “determinar la relación entre el clima organizacional y el síndrome de burnout en el profesional de enfermería de un hospital nivel III – 1, Lima 2022”. Estudio no experimental, cuantitativo, transversal, descriptivo y correlacional, cuyo universo poblacional fue de 232 enfermeras y utilizando la técnica de la encuesta con instrumento validado. Los resultados obtenidos fueron que el 67.7% perciben un clima organizacional de nivel medio y un burnout regular de 84.9%, por lo que se concluyó que no existe relación estadísticamente significativa entre estas variables de estudio, al obtener un Rho de 0.041 lo cual indica una correlación nula.

Cajas (20) en el año 2021, realiza una investigación con la finalidad de “Establecer la relación entre el Síndrome de burnout y el clima organizacional en profesionales de enfermería del Complejo Hospitalario PNP " Luis Nicasio Sáenz", Lima -2021. Estudio correlacional de tipo aplicado, con una muestra de 32 enfermeras, con un cuestionario para la recolección de los datos y que serán procesados estadísticamente. La investigación arrojó que del 100% (32) de las profesionales de enfermería encuestadas, el 34.4% (11) indicó tener un clima organizacional muy favorable, habiendo un 31.1% (10) que presentó niveles muy bajos de síndrome de burnout y un el 3.1% (1), bajo. El 40.6% (13) indica tener un clima organizacional favorable, de los cuales, el 34.4% (11) presenta síndrome de burnout muy bajo y el 6.3% (2) bajo. El 25.0% (8) de profesionales presenta un clima organizacional poco favorable, de los cuales el 9.4% (3) presenta síndrome de Burnout muy bajo y el 15.6% (5) bajo. Se concluyó que existe una relación significativa entre las dos variables en estudio. ( $p = 0.012$ )

Chuco et al. (21) en el año 2018, realiza una investigación con la finalidad de “determinar la relación del clima laboral y el Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería. Estudio descriptivo correlacional sobre una población de 42 profesionales de enfermería del área de emergencia, y que utilizó la encuesta como técnica de recolección de información y el cuestionario como instrumento. Los resultados encontraron un nivel alto de síndrome de burnout en el 38% de la población estudiada; también se verificó que el mismo porcentaje, 38%, indica que el clima laboral es bajo en el área de emergencia, infiriéndose que esto influye para que el nivel de estrés laboral sea alto. Se concluyó que existe relación inversa entre sus variables de estudio.

## **2.2. Base Teórica**

### **2.2.1. Primera variable: Clima laboral**

El clima laboral es definido por Palma en el 2004, como “la percepción del trabajador en su ambiente laboral”. Sin embargo, para Tagiuri (citado en Blandin y Martínez, 2005) es “una cualidad relativamente duradera del ambiente total que es experiencia por sus ocupantes y que influye en su conducta, además puede ser descrito en términos de valores de un conjunto particular de características o atributos del ambiente” (22).

Por otro lado, Mamani en el 2019, define el clima laboral como “las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, al ambiente físico en que estos se dan, a las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan al dicho trabajo” (23). Y Bautista en el 2017, considera que un clima laboral adecuado posibilita un ambiente sano, proactivo e ideal para la institución. Además, facilita la interacción y las relaciones interpersonales en los diferentes canales de comunicación (24).

Un clima organizacional favorable o no puede influir de manera positiva o negativa en la organización y depende de la percepción que los trabajadores que tienen de esta y como consecuencia podemos observar una baja productividad, insatisfacción, cambios de rotación, entre otros (25).

### **Modelo de Adaptación de Callista Roy:**

Callista Roy basa su teoría en el modelo de adaptación de Harry Helson y a su vez se basa en dos pilares teóricos: a) la adaptación que se refiere al proceso y al resultado por los cuales las personas tienen la capacidad de sentir y pensar como individuos o como miembros

de un grupo, además son conscientes y escogen la integración del ser humano con su ambiente, y b) los sistemas humanos, que son el conjunto de las partes conectado a la función como un todo y que tiene un propósito determinado, buscando la independencia de las partes. Es entonces que consideramos el modelo de Callista Roy como base para esta investigación debido a sus modos adaptativos y modos de afrontamiento considerando las funciones de la persona relacionados con el ambiente laboral y el entorno de esta (26).

### **Dimensiones del Clima Laboral**

Las dimensiones del clima organizacional son características susceptibles de ser medidas en una organización y que intervienen en el comportamiento de los trabajadores. Litwin y Stringer citado por Brunnet, refiere que el clima laboral depende de cinco dimensiones, las cuales son (27):

#### **Estructura**

Sentimiento que tiene el trabajador respecto a las presiones en el grupo, reglas y regulaciones, además de procedimientos y la atmósfera laboral (27).

#### **Autonomía**

Percepción que tiene el trabajador sobre la confianza que se deposita para el desarrollo de su trabajo. Es también el estímulo que se brinda al trabajador dándole normas generales, libertad y responsabilidad para implementar su trabajo (27).

#### **Relaciones Interpersonales**

Estas se basan en el respeto interpersonal a todo nivel, el buen trato y la cooperación, con sustento en base a la efectividad, productividad, utilidad y obediencia, todo en límites

precisos, sin que se torne excesivo y llegue a dar lugar al estrés, acoso laboral y otros inconvenientes de este estilo (28).

### **Recompensa**

Corresponde a la percepción que tienen los miembros de la institución en un sistema activo de recompensas, el cual son percibidas por un trabajo bien hecho o alguna gestión destacada. Es la medida en que la organización usa más la figura del premio que el castigo (29).

### **Identidad**

Se refiere al sentimiento de pertenencia a la organización, lo cual es importante que un individuo se identifique con la institución ya que esto se considera dentro del grupo de trabajo. Es la sensación de compartir los objetos personales con los de la organización (30).

## **2.2.2. Segunda variable: Síndrome de burnout**

Freudenberger (31) dice que síndrome de burnout está conceptualizado como “Síndrome del quemado” es resultado del constante estrés laboral que se presenta con más frecuencia en profesiones que tienen interacción con personas. Maslach y Jackson definen al burnout como “la expresión de la conducta que se da por efecto del estrés laboral los cuales tiene 3 elementos fundamentales: a) agotamiento emocional; b) Despersonalización y c) dificultad para realización personal en la labor”.

Aunque esta no es una enfermedad en sí, se identifica como detonante de otros problemas de salud física y mental más graves. Cuando un trabajador presenta el SBO, puede sentirse diariamente, tener una actitud cínica, estar desmotivado e insatisfecho con su trabajo.

Este síndrome podría presentarse incluso en compañía de síntomas físicos como cefaleas intensas, náuseas e insomnio. Es necesario reconocer y tratar a tiempo estas manifestaciones (32).

El personal que trabaja en el sector salud por naturaleza es objeto de situaciones de estrés debido, en cierta forma, a la especificidad de las tareas y las personas objeto de sus cuidados. Si a esto se añade la escasa autonomía de estos trabajadores, la indefinición de tareas, elevada tensión a la que están sometidos en largas horas de trabajo y falta de apoyo de los superiores, haciendo de estos profesionales un blanco factible para que desarrollen SBO (33).

### **Teoría de las 14 necesidades de Virginia Henderson**

Virginia Henderson en su modelo de necesidades, explica las necesidades básicas del ser humano según una clasificación tomando en cuenta tanto los aspectos biológicos, como los psicológicos y sociales, además también consideró los aspectos espirituales. Henderson destaca que el ser humano necesita satisfacer estas necesidades para alcanzar su más alto nivel de bienestar, además que las necesidades son iguales para todos los seres humanos, sin tener en cuenta la cultura a la que pertenezcan (34).

Dentro de la necesidad fundamental se tiene: necesidades fisiológicas o básicas (alimentación, salud, respiración, descanso, sexo), necesidad de seguridad (vivienda y empleo), necesidades sociales (desarrollo afectivo, asociación, afecto, aceptación, intimidad sexual), necesidades de autoestima (reconocimiento, confianza, respeto y éxito), necesidad de autorrealización (desarrollo potencial). Entonces, considerando que un trabajador de salud padece de SBO se evidencia directamente afectada su salud y por consecuencia, su autorrealización (36).

## **Dimensiones del Síndrome de Burnout**

### **Cansancio emocional:**

Se evidencia por debilidad y agotamiento frente a las exigencias laborales. Además de ello, se caracteriza por una pérdida de energía vital y una desproporción creciente entre el trabajo realizado y el cansancio experimentado. Esta dimensión se desarrolla por las constantes quejas que tienen los trabajadores sobre la cantidad de labores pendientes y por la incapacidad para realizarlas adecuadamente (38).

### **Despersonalización:**

Maslach explica que esta dimensión se refiere a una respuesta negativa o indiferente frente a diversos aspectos del trabajo. Se suele desarrollar en respuesta al cansancio emocional, si la gente se encuentra trabajando arduamente y haciendo demasiadas tareas, comenzarán a apartarse, a reducir lo que están haciendo, lo que conlleva a la minimizar su calidad y su nivel de desempeño, haciendo el mínimo esfuerzo (38).

### **Realización personal:**

Representa el componente de autoevaluación del síndrome, se presenta de forma reducida, haciendo referencia a un sentido disminuido de eficacia personal y logros en el trabajo, agravándose por una carencia de recursos y por una falta de apoyo social o de oportunidades para desarrollarse profesionalmente. De tal modo, los trabajadores llegan a tener una consideración negativa de ellos mismos y de las demás personas (38).

### **2.3. Formulación de hipótesis**

#### **Hipótesis general**

Hi: Existe relación estadísticamente significativa del clima laboral con el síndrome de burnout del personal de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima 2022.

H0: No hay relación estadísticamente significativa entre clima laboral con el síndrome de burnout del personal de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima 2022.

#### **Hipótesis específica**

H1: Existe relación estadísticamente significativa del clima laboral según la dimensión estructura con el síndrome de burnout del personal de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima 2022.

H2: Existe relación estadísticamente significativa del clima laboral según la dimensión autonomía con el síndrome de burnout del personal de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima 2022.

H3: Existe relación estadísticamente significativa del clima laboral según la dimensión relaciones interpersonales con el síndrome de burnout del personal de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima 2022.

H4: Existe relación estadísticamente significativa del clima laboral según la dimensión recompensa con el síndrome de burnout del personal de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima 2022.

H5: Existe relación estadísticamente significativa del clima laboral según la dimensión identidad con el síndrome de burnout del personal de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima 2022.

### **3. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Método de la investigación**

El estudio es de método hipotético deductivo puesto que se plantea una hipótesis y luego se determinará la relación entre ambas variables (39)

#### **3.2. Enfoque de la investigación**

La investigación tiene un enfoque cuantitativo, ya que usa los datos reconectados para dar respuesta a los problemas planteados y comprobar las hipótesis planteadas (40).

#### **3.3. Tipo de investigación**

Es aplicada ya que el objetivo es resolver problemas sociales, como los problemas de salud basándose en los resultados y evidencias que generan la investigación (40).

#### **3.4. Diseño de la investigación**

El presente estudio es correlacional, observacional, transaccional, porque los resultados se plasman tal y como se presentan para poder ser analizados. (41)

Correlacional puesto que, con la información recolectada se pretende asociar los conceptos de las variables para determinar la existencia de una relación entre estas. Transaccional, porque se recopilará la información en un determinado momento (42).

#### **3.5. Población, muestra y muestreo**

Se considerará a todo el personal de enfermería que labora en Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 77 personas, dentro de los cuales están 50 enfermeros y 27 técnicos de enfermería.

**Criterios de Inclusión:**

- Personal de enfermería que cumplan funciones asistenciales.
- Personal de enfermería que laboren mínimo 6 meses en el área de centro quirúrgico.
- Personal de enfermería que deseen colaborar con el estudio voluntariamente.

**Criterios de Exclusión:**

- Personal de enfermería que labore recientemente en el servicio.
- Personal de enfermería que se encuentre con licencia o en periodo vacacional.
- Personal de enfermería que no firme el consentimiento informado.

**3.6. Variables y operacionalización****3.6.1. Variables de estudio**

Variable 1. Clima laboral

Variable 2. Síndrome de burnout

### 3.6.2. Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles y rangos)
V1: Clima laboral	Son características del trabajo que directa o indirecta perciben los empleados y además repercuten en el comportamiento laboral. Tiene efectos sobre el trabajador y la organización, ya que enlaza los objetivos de la organización con el comportamiento del trabajador	Es la percepción que tiene el personal de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Hipólito Unanue en su ambiente laboral.	Estructura	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Percepción de facilidad políticas reglamentos</li> <li>•Percepción de funciones y responsabilidades</li> <li>•Nivel de aceptación de las reglas establecidas por la institución.</li> </ul>	Ordinal	Favorable (96 a 130)  Medianamente Favorable (61 a 95)  Desfavorable (26 a 60)
			Autonomía	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Nivel de libertad para trabajar adecuadamente</li> <li>•Nivel de permisibilidad del cargo que ostenta.</li> <li>• Nivel de responsabilidad que tiene acerca del trabajo que realiza.</li> </ul>		
			Relaciones Interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Percepción solidaridad de compañeros.</li> <li>•Percepción de situación de relación interpersonales entre compañeros de trabajo.</li> <li>•Nivel de confianza que tiene en compañeros.</li> </ul>		
			Recompensa	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Percepción reconocimiento a un buen trabajo</li> <li>•Percepción acerca de recompensas a su esfuerzo.</li> </ul>		
			Identidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Sentimiento de pertenencia a la institución.</li> <li>•Percepción de su contribución a la institución.</li> </ul>		
V2: Síndrome de burnout	Resultado de constante estrés laboral dado con frecuencia en las profesiones, es la expresión de conducta por efecto del estrés laboral	Estado de agotamiento físico y mental que presenta el personal de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Hipólito Unanue en su ambiente laboral.	Agotamiento emocional	Cansancio Sobreesfuerzo	Ordinal	Alto (81 al 110)  Medio (51 al 80)  Bajo (22 al 50)
			Despersonalización	Actitudes negativas Indiferencia		
			Falta de realización personal	Manejo de situaciones Logros Satisfacción		

### 3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

#### 3.7.1. Técnica

La técnica a utilizar para ambas variables será la encuesta, que se verifica a través del cuestionario para conseguir información mediante la recolección de datos.

#### 3.7.2. Descripción de instrumentos

##### Variable 1: Instrumento sobre Clima Laboral

Se utilizará el instrumento validado en año 2015, por Licenciados en Administración para ser aplicado en la Asociación para el Desarrollo Empresarial en Apurímac y adaptado por Mamani (46) en el año 2019, en Lima – Perú. El cuestionario cuenta con 5 dimensiones: estructura (5 ítems), Autonomía (4 ítems), relaciones interpersonales (4 ítems), recompensa (3 ítems), Identidad (5 ítems). El instrumento tiene varias alternativas que tienen la siguiente valoración: Nunca (1), casi nunca (2), algunas veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).

Cuenta con la siguiente escala de calificación:

Dimensiones	Favorable	Medianamente favorable	Desfavorable
Estructura	20 - 26	12 - 19	5 - 19
Autonomía	15 - 20	10 – 14	4 - 9
Relaciones Interpersonales	26 - 35	17 - 25	7 - 16
Recompensa	20 - 26	12 - 19	5 - 19
Identidad	20 - 26	12 - 19	5 - 19
<b>Evaluación global</b>	<b>96 - 130</b>	<b>61 - 95</b>	<b>26 - 60</b>

## **Variable 2: Instrumento sobre Síndrome de Burnout**

Se utilizará el instrumento creado por la Dra. Malach y adaptado por Chuco (47) en el año 2019 en Huancayo – Perú. Este instrumento cuenta con 22 preguntas, divididas en 3 dimensiones: agotamiento emocional (9 preguntas), despersonalización (5 preguntas) y falta de realización (8 preguntas). Se emplea una escala de Likert que considera como respuestas: Nunca (1 punto), algunas veces al año (2 puntos), algunas veces al mes (3 puntos), algunas veces a la semana (4 puntos), diariamente (5 puntos). Y se categorizan según su puntaje de la siguiente manera: se considera un nivel bajo de 22 a 50 puntos, medio de 51 a 80 puntos y alto de 81 a 110 puntos.

### **3.7.3. Validación**

Variable 1: Instrumento sobre Clima Laboral. Fue sometido a juicio de expertos por 4 profesionales de la salud, en el trabajo de Mamani, Lima – Perú en el año 2019 encontrando una validez de V de AIKEN =0.85 (47).

Variable 2: Instrumento sobre Síndrome de Burnout. La validación se realizó a través de 7 profesionales de salud, en el trabajo de Chuco en Huancayo – Perú en el año 2019, el cual fue sometido a juicio de expertos, encontrando una validez muy alta KMO: 0.78 (48).

### **3.7.4. Confiabilidad**

**Variable 1:** Se aplicó una prueba piloto a una población similar, y según Alfa de Cronbach consiguió un resultado de 0,796, por lo tanto, se considera al instrumento un grado de confiabilidad aceptable. (46)

**Variable 2:** Se aplicó una prueba piloto y mediante Alfa de Cronbach se obtuvo como resultado 0.872, considerándolo como confiable. (47)

### **3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos**

Para la realización del estudio se harán los trámites administrativos a nivel de la Facultad de Enfermería y del Hospital Nacional Hipólito Unanue. Se obtendrá el consentimiento informado de los participantes y se aplicará el instrumento a las unidades de investigación.

**Análisis de los datos.** Los datos recolectados se codificarán mediante el programa Microsoft Excel 2019 a través de una matriz, que luego se exportará al estadístico SPSS Versión 25 para su análisis estadístico mediante la prueba del coeficiente correlacional Rho de Spearman.

### **3.9. Aspectos éticos**

La investigación se llevará a cabo considerando los principios bioéticos del Código de ética de enfermería (48).

#### **Principio de autonomía:**

Se incluirá al personal de enfermería que desee voluntariamente participar de esta investigación, motivo por el cual se les solicitará con anterioridad que firmen el consentimiento informado, para evitar exponerse a situaciones que comprometan sus principios o comportamientos que puedan causar daño.

#### **Principio de beneficencia:**

Se respetará el actuar de cada participante.

**Principio de la no maleficencia:**

No se realizará ninguna acción que atente contra la integridad física y moral del personal que participa de esta investigación.

**Principio de justicia:**

El estudio se llevará a cabo sin discriminación y se tratará con igualdad y respeto a todos los participantes.

## 4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

### 4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES-2022	JUN	JUL	AGO	SET	OCT
“Identificación del problema”	X				
“Búsqueda bibliográfica”	X				
“Elaboración de la sección introducción: situación problemática, marco teórico referencial y antecedentes”		X			
“Elaboración de la sección introducción: importancia y justificación de la investigación”		X			
“Elaboración de la sección introducción: objetivos de la investigación”		X			
“Elaboración de la sección material y métodos: enfoque y diseño de la investigación”			X		
“Elaboración de la sección material y métodos: población, muestra y muestreo”			X		
“Elaboración de la sección material y métodos: técnica e instrumentos de recolección de datos”			X		
“Elaboración de la sección material y métodos: Métodos de análisis de información”			X		
“Elaboración de aspectos administrativos del estudio”				X	
“Elaboración de los anexos”				X	
“Aprobación del proyecto”				X	
“Redacción del informe final”					X
“Sustentación de proyecto”					X

## 4.2.Presupuesto

<b>MATERIALES</b>	<b>Julio</b>	<b>Agosto</b>	<b>Setiembre</b>	<b>Octubre</b>	<b>S/.</b>
<b>Servicios</b>					
Internet	20	20	20	20	80
Luz	30	30	30	30	120
<b>Material Bibliográfico</b>					
Libros	70	90			160
<b>Otros</b>					
Movilidad	60	40	40	30	170
Refrigerio	60	20			80
Impresiones			60	80	140
<b>Imprevistos*</b>		150		120	270
<b>TOTAL</b>	<b>240</b>	<b>350</b>	<b>150</b>	<b>280</b>	<b>1020</b>

## 5. REFERENCIA

1. Maslach C. Measuring burnout. Oxford: The Oxford handbook of organizational well-being; 2008. p. 86-108.
2. Marticorena J. Prevalencia del síndrome de burnout en médicos y enfermeras del Perú. Revista peruana de Medicina experimental y salud pública [Internet]. 2016; 33(2): 241-247. Disponible en: <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2016.332.2170>
3. Saborío L. Síndrome de Burnout. Med. leg. Costa Rica [Internet]. 2015 Mar [cited 2022 Sep 09]; 32(1): 119-124. Available from: [http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1409-00152015000100014&lng=en](http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014&lng=en).
4. Danhof M. Biomarkers in burnout: A systematic review. Journal of Psychosomatic Research [Internet]. 2011; 70(6): 505–524. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0022399910004162>
5. América Economía. Los latinoamericanos sufren “síndrome de trabajador quemado”. Newsletters, 2022: 2-3.
6. Quevedo J., Beas R., Anduaga A., Mayta P. Prevalencia del síndrome de burnout en médicos y enfermeras del Perú, Ensalud 2014. Rev Per Med Exp Salud Publica. 2016; 33(2): 241-7.
7. Muñoz A. Burnout syndrome in medicine men from Arequipa city (Perú). Rev Chil Neuro-Psiquiatr. 2019; 57(2): 139-48. Disponible en: [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0717-92272019000200139](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-92272019000200139)

8. Vélchez J. Síndrome de burnout en médicos de un hospital de la Amazonía Peruana. Rev Fac Med Hum. 2019; 19(4): 60-7. Disponible en: <https://cutt.ly/2CPuLX0>
9. Miró Quesada F. “78% de los trabajadores peruanos confiesa haber sufrido estrés laboral”. El Comercio, 2019; 2-3.
10. Solís Z. Relación entre clima organizacional y síndrome de burnout en el servicio de emergencia de un hospital Categoría III-2. Horiz. Med. [Internet]. 2016 Oct [citado 2022 Sep 09] ; 16( 4 ): 32-38. Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727-558X2016000400006&lng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2016000400006&lng=es).
11. Arias L. Clima organizacional, síndrome de burnout y afrontamiento en trabajadores de un hospital oncológico de Arequipa. revpsi [Internet]. 30 de junio de 2013 [citado 9 de septiembre de 2022];15(1):37-54. Disponible en: <http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/revpsi/article/view/459>
12. Damayanti MS . Evaluación del Burnout y Work-Life en Unidades de Cuidados Intensivos de Trauma Quirúrgico. Journal of Trauma Nursing: julio/agosto de 2020 - Volumen 27 - Número 4 - p 200-206 doi: 10.1097/JTN.0000000000000515
13. Wisniewski, P. Síndrome de Burnout en el trabajo de enfermería en unidad de cuidados intensivos, quirúrgico y unidad de emergencia. Repositorio institucional UNISC. <http://hdl.handle.net/11624/3052>. 2020.
14. Maya weka santi NNA. síndrome de burnout, compromiso organizacional, intención de rotación, hospital. Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia. 2021 Abril; 8(2). Disponible en : <https://e-journal.unair.ac.id/JAKI/article/view/1630>

15. Luna L.. Factores predisponentes del síndrome de burnout en instrumentadoras (es) quirúrgicas, Hospital Atención Integral General Obrero N°1 CNS, primer trimestre gestión 2020. Repositorio Institucional de la Universidad san Andres.<http://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/24863>. 2020.
16. Guachalla V.. Síndrome de Burnout en enfermeras instrumentadoras(es) quirúrgicas del Hospital de Clínicas, Servicio de quirófano, Segundo trimestre de la gestión 2021. Diss. Universidad Mayor de San Andrés.<http://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/29126>. 2021.g.
17. Alvarado ortega , El. Influencia del clima organizacional en el síndrome de burnout. Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano Huánuco. Gaceta científica <https://doi.org/10.46794/gacien.4.1.397>. 2019 Junio; 4.
18. Melendez, S.et. al.. Clima Organizacional y Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del hospital de Jaén. Revista Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades.<http://dx.doi.org/10.25127/resh.20203.569>. 2020 oct; 3.
19. Sandoval Y. Clima organizacional y su relación con el síndrome de Burnout en enfermeros de un hospital nivel III – 1, Lima 2022. <https://repositorio.ucv.edu.pe/>. 2022.
20. Cajas J. Síndrome de Burnout y el clima organizacional en profesionales de enfermería del Complejo Hospitalario PNP "Luis Nicasio Saenz". <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/2616>. 2022 Julio.
21. Chuco ,T.et.al. Clima laboral y síndrome de burnout del profesional de enfermería en emergencia del Hospital Daniel Alcides Carrión - Huancayo, 2018. <https://repositorio.uncp.edu.pe/>. 2018.

22. Pajares E. Relación entre síndrome de burnout y clima laboral en los médicos del servicio de emergencia del Hospital Regional de Cajamarca [Tesis para optar el grado de Doctor en Psicología] Perú: Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo; 2020. Disponible en: <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1237/TESI%20FINAL%2007%20EDWIN%2007%20DE%20FEBRERO%202020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
23. Mamani L. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal profesional de salud del centro quirúrgico del Instituto Nacional de Oftalmología Dr. Francisco Contreras Campos. [Tesis para optar el grado de Maestro en Gerencia de la Salud]. Perú: Universidad Nacional del Callao; 2019. Disponible en: [http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/3837/MAMANI%20FLORES\\_POSGRADO\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/3837/MAMANI%20FLORES_POSGRADO_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
24. Bautista G. Clima Laboral y su relación con el Síndrome de Burnout en los profesionales de la salud del Centro de Salud Acapulco. [Tesis para optar el grado de Magister en Gestión de los Servicios de la Salud]. Perú: Universidad César Vallejo; 2017. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8327/Bautista\\_DGL-Bravo\\_SMT.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8327/Bautista_DGL-Bravo_SMT.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
25. Ccasani M. Clima Organizacional y Estrés Laboral en enfermeros del servicio de emergencia. Hospital San Juan de Lurigancho. [Tesis para optar el grado de Licenciada en Enfermería]. Perú: Universidad César Vallejo; 2017. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11867/Ccasani\\_CM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11867/Ccasani_CM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

26. Hernández J. Modelo de adaptación de Callista Roy: instrumentos de valoración. *Cultura del Cuidado de Enfermería* [Internet] 2016; 13(1): 6-21. Disponible en: <https://www.unilibre.edu.co/pereira/images/pdf/culturacuidado-revista2016.pdf>
27. Villegas M. Análisis del clima organizacional según modelo de Litwin y Stringer, en el Colegio ABC School, y las propuestas de mejora. [Tesis para optar el grado de Maestra en Ciencias: Educación con mención en Gestión y Administración Educativa]. Perú: Universidad Nacional de San Agustín; 2018. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/7245/EDMvidimp.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
28. Valda J. Los 9 Factores Que Determinan El Clima Organizacional Según Litwin Y Stinger. *Grandes Pymes*. 2013. Disponible en: <https://www.grandespymes.com.ar/2013/01/08/los-9-factores-que-determinan-el-clima-organizacional-segun-litwin-y-stinger/>
29. Clima Organizacional y la Teoría de las 9 dimensiones. Venezuela. Ppt: 2013. 1-18.
30. Acosta B. Clima Organizacional de una empresa cervecera: un estudio exploratorio. *Rev. IIPSI*. [Internet]. 2013; 13(1): 163-172. Disponible en: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsi/v13n1/a11.pdf>
31. Gil P. El Síndrome de quemarse por el Trabajo en Enfermería. Departamento de Psicología y psicología social. Universidad de Valencia. *Rev. Fac. Nac. Sal. Pub.* [Internet]. 2016; 34(2): 202-2011. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/120/12045638009.pdf>

32. Ada I. Health. Síndrome de Burnout o desgaste profesional. Rev. Ada.Health. [Internet] 2022; 12(1): 20-26. Disponible en: <https://ada.com/es/conditions/burnout/>
33. Ugarte J. Estrés Laboral en el personal de Sala de Operaciones y Emergencia del Hospital de Quillabamba. [Tesis para optar el grado de maestra en Salud Ocupacional y del Medio Ambiente]. Perú: Universidad Católica de Santa María; 2019. Disponible en: <https://core.ac.uk/download/pdf/233005589.pdf>
34. Enfermería actual. Necesidades básicas de Virginia Henderson. Enfermería actual. [Internet] 2018. Disponible en: <https://enfermeriaactual.com/necesidades-basicas-de-virginia-henderson/>
35. Pino P. Aplicación de la teoría de Henderson y su aproximación al cuidado avanzado en enfermería en un servicio de pediatría. Rev. Medwave. [Internet] 2021; 10(5): 48-55. Disponible en: <https://www.medwave.cl/revisiones/analisis/5548.html>
36. Bellido J. Proceso Enfermero desde el modelo de cuidados de Virginia Henderson. 1ra ed. España: Ilustre Colegio Oficial de Enfermería de Jaén; 2014. 217p. ISBN: 978-84-694-0295-5.
37. Martínez A. El Síndrome de Burnout. Evolución Conceptual y Estado Actual de la Cuestión. Rev. Vivat Ac. [Internet] España: 2012; 112(1): 42-80. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/5257/525752962004.pdf>
38. Gómez M. Dimensiones del Síndrome de Burnout en Personal Asistencial de Salud de un Hospital de Chiclayo. [Tesis para optar el grado de licenciado en Psicología]. Perú: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo; 2015. Disponible en:

[https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/331/1/TL\\_GomezFranciaMaria\\_RuizLlontopMiriam.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/331/1/TL_GomezFranciaMaria_RuizLlontopMiriam.pdf)

39. Hernández A. El método hipotético-deductivo como legado del positivismo lógico y el racionalismo crítico: Su influencia en la economía. *Rev. Ciencias Económicas*. 2008; 26(2): 183-195.
40. Ñaupas H. Metodología de la Investigación Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la Tesis. 5ª ed. Bogotá: Ediciones de la U; 2018. 560, ISBN: 9789587628760.
41. Barrachina J, Moreno J, Huéscar E. Diseño y validación de una escala observacional sobre el estilo motivador docente. *Cuadernos de Psicología del deporte*. 2022 enero; 22(2): p. 67 - 80.
42. Hernández R, Fernández C., Baptista P. Metodología de la investigación. Sexta ed. México: McGraw; 2014. 850 p. ISBN: 9789701057537
43. Técnicas de investigación. Investigación correlacional. [Internet]. [Consultado 11 Jul 2020]. Disponible en: <https://tecnicasdeinvestigacion.com/investigacion-correlacional/>
44. Hernández F. Metodología de la Investigación (Sexta ed.). (S. D. Interamericana Editores, Ed.) 2014 México: McGRAW-HILL.
45. Oros, D. Factores de riesgo ergonómico asociados a trastornos musculoesqueléticos en las enfermeras de áreas críticas pediátricas del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren EsSalud - Callao 2020. [Tesis para optar el grado de maestra en salud ocupacional y ambiental] Perú: Universidad Nacional del Callao; 2020.

46. Mamani Flores LE. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal profesional de salud del centro quirúrgico. Callao: Universidad Nacional del Callao; 2019.
47. Chuco, Y. et. al. Clima Laboral y Síndrome de Burnout del Profesional de Enfermería en Emergencia del Hospital Daniel Alcides Carrión – Huancayo. [Tesis para optar el grado de Licenciado en Enfermería]. Perú: Universidad Nacional del Centro del Perú; 2019.
48. Colegio de Enfermeros del Perú. Código de Ética y Deontología. [Online]; 2009 [citado 24 mayo 2022]. Disponible en: [https://www.cep.org.pe/download/codigo\\_etica\\_deontologia.pdf](https://www.cep.org.pe/download/codigo_etica_deontologia.pdf).

# **ANEXOS**

## Anexo A. Matriz de consistencia

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño Metodológico
<p><b>Problema General</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el clima laboral y el síndrome de burnout en el personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Nacional Hipólito Unanue de Lima 2022?</p> <p><b>Problemas Específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuál es la relación que existe entre el clima laboral según la dimensión estructura y el síndrome de burnout en el personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Nacional Hipólito Unanue de Lima 2022?</li> <li>• ¿Cuál es la relación que existe entre el clima laboral según la dimensión autonomía y el síndrome de burnout en el personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Nacional Hipólito Unanue de Lima 2022?</li> <li>• ¿Cuál es la relación que existe entre el clima laboral según la dimensión relaciones interpersonales y el síndrome de burnout en el personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Nacional Hipólito Unanue de Lima 2022?</li> <li>• ¿Cuál es la relación que existe entre el clima laboral según la dimensión recompensa y el síndrome de burnout en el personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Nacional Hipólito Unanue de Lima 2022?</li> <li>• ¿Cuál es la relación que existe entre el clima laboral según la dimensión identidad y el síndrome de burnout en el personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Nacional Hipólito Unanue de Lima 2022?</li> </ul>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre el clima laboral y el síndrome de burnout en el personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Nacional Hipólito Unanue.</p> <p><b>Objetivos Específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar la relación que existe entre el clima laboral según la dimensión estructura y el síndrome de burnout en el personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Nacional Hipólito Unanue.</li> <li>• Identificar la relación que existe entre el clima laboral según la dimensión autonomía y el síndrome de burnout en el personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Nacional Hipólito Unanue.</li> <li>• Identificar la relación que existe entre el clima laboral según la dimensión relaciones interpersonales y el síndrome de burnout en el personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Nacional Hipólito Unanue.</li> <li>• Identificar la relación que existe entre el clima laboral según la dimensión recompensa y el síndrome de burnout en el personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Nacional Hipólito Unanue.</li> <li>• Identificar la relación que existe entre el clima laboral según la dimensión identidad y el síndrome de burnout en el personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Nacional Hipólito Unanue.</li> </ul>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p>Hi: Existe una relación estadísticamente significativa entre el clima laboral y el síndrome de burnout en el personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2022.</p> <p>Ho: No existe una relación estadísticamente significativa entre el clima laboral y el síndrome de burnout en el personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2022.</p> <p><b>Hipótesis Específicas</b></p> <p>Hi 1: Existe relación estadísticamente significativa entre el clima laboral según la dimensión estructura y el síndrome de burnout en el personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Nacional Hipólito Unanue 2022.</p> <p>Hi 2: Existe relación estadísticamente significativa entre el clima laboral según la dimensión autonomía y el síndrome de burnout en el personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Nacional Hipólito Unanue 2022.</p> <p>Hi 3: Existe relación estadísticamente significativa entre el clima laboral según la dimensión relaciones interpersonales y el síndrome de burnout en el personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Nacional Hipólito Unanue 2022.</p> <p>Hi 4: Existe relación estadísticamente significativa entre el clima laboral según la dimensión recompensa y el síndrome de burnout en el personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Nacional Hipólito Unanue 2022.</p> <p>Hi 5: Existe relación estadísticamente significativa entre el clima laboral según la dimensión identidad y el síndrome de burnout en el personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Nacional Hipólito Unanue 2022.</p>	<p><b>Variable 1: Clima Laboral</b></p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Estructura</li> <li>- Autonomía</li> <li>- Relaciones Interpersonales</li> <li>- Recompensa</li> <li>- Identidad</li> </ul> <p><b>Variable 2: Síndrome de Burnout</b></p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Agotamiento emocional</li> <li>- Despersonalización</li> <li>- Falta de realización</li> </ul>	<p><b>Tipo de Investigación</b></p> <p>Aplicada <b>Método y diseño de la investigación:</b> Estudio Cuantitativo, correlacional, de corte transversal no experimental.</p> <p><b>Población y Muestra:</b></p> <p>La población serán 77 personas.</p> <p><b>Instrumentos:</b> Para la variable 1 se usará el cuestionario "Clima Laboral"</p> <p>variable 2 se utilizará el cuestionario "Síndrome de Burnout"</p> <p><b>Técnica:</b> La técnica a emplear será la encuesta.</p>

## Anexo B. Instrumentos de recolección de datos

### CUESTIONARIO SOBRE CLIMA LABORAL (43)

Estimado (a) enfermero (a), buenos días, el presente cuestionario está dirigido al personal de enfermería que labora en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Nacional Hipólito Unanue. Espero que su respuesta sea sincera ya que se trata de un estudio de investigación.

#### DATOS PERSONALES Y LABORALES

¿Qué edad tiene? (Años)

¿Qué tiempo lleva laborando en el servicio de centro quirúrgico?

Menos de 6 meses.....De 6 meses a más..... Entre 1 y 5 años.....

Más de 5 años....

Sexo: Masculino ( ) Femenino ( )

#### 1. Cuestionario

Nº	ITEMS	Nunca	A veces	Regularmente	Casi siempre	Siempre
<b>Dimensión: Estructura</b>						
1	¿Las políticas y reglamentos vigentes facilitan el cumplimiento de su desempeño?					
2	¿Cree usted que sus funciones y responsabilidades están claramente definidas?					
3	¿Está usted conforme con las reglas establecidas por la institución?					
4	¿Las metas que fija su jefe son razonables para que realice su tarea?					
5	¿Los procedimientos en su área ayudan a la realización de sus trabajos?					
<b>Dimensión: Autonomía</b>						
6	¿Tiene la libertad de realizar sus funciones de la forma adecuada y según su criterio?					
7	¿Le es permitido tomar iniciativas propias al cargo?					
8	¿Usted es responsable del trabajo que realiza?					
9	¿Su trabajo le brinda la oportunidad de tomar decisiones?					
<b>Dimensión: Relaciones Interpersonales</b>						

10	¿Las personas que trabajan en la institución se ayudan los unos a los otros?					
11	¿Las personas que trabajan en la institución se llevan bien entre sí?					
12	¿Sus compañeros le brindan apoyo cuando lo necesita?					
13	El ambiente creado por sus compañeros ¿es el ideal para desempeñar sus funciones?					
14	¿Usted tiene confianza en sus compañeros de trabajo?					
15	¿Su jefe pide su opinión para ayudarlo a tomar decisiones?					
16	¿Puede contar con un trato justo por parte de su jefe?					
<b>Dimensión: Recompensa</b>						
17	¿La institución le brinda capacitación para obtener un mejor desarrollo de sus actividades?					
18	¿Recibe Usted felicitación cuando realiza bien su trabajo?					
19	¿Usted siente que su esfuerzo es recompensado como debería de ser?					
20	¿Su jefe le motiva con recompensas económicas frente al logro de sus metas?					
21	¿Se realizan reuniones de reconocimiento valorando el esfuerzo del personal en el logro de metas y objetivos de la institución?					
<b>Dimensión: Identidad</b>						
22	¿Se siente parte de esta institución?					
23	¿Usted presenta propuestas y sugerencias para mejorar su trabajo?					
24	¿Considera importante su contribución en esta institución?					
25	¿Está consciente de la contribución en el logro de los objetivos de la institución?					
26	¿Disfruta usted trabajar en la institución?					

**CUESTIONARIO SOBRE SINDROME DE BURNOUT (44).**

MARQUE CON UNA (X) LA RESPUESTA QUE CREE CONVENIENTE

Nº	Ítems	Nunca	Algunas veces al año	Algunas veces al mes	Algunas veces a la semana	Diariamente
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.					
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo					
3	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y pienso que debo ir a trabajar.					
4	Puedo comprender fácilmente cómo se sienten mis pacientes					
5	Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.					
6	Trabajar con pacientes todo el día es realmente un esfuerzo					
7	Trato muy eficazmente con los problemas de mis pacientes					
8	Me siento agobiado por mi trabajo.					
9	Siento que influyó positivamente en las vidas de las personas a través de mi trabajo.					
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que tomé este trabajo.					
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.					
12	Me siento muy activo.					
13	Me siento frustrado por mi trabajo.					
14	Creo que estoy trabajando demasiado					
15	Realmente no me preocupa lo que pase con algunos pacientes					
16	Trabajar directamente con pacientes me provoca mucho stress					
17	Puedo fácilmente crear una atmósfera relajada con mis pacientes					

N°	Ítems	Nunca	Algunas veces al año	Algunas veces al mes	Algunas veces a la semana	Diariamente
18	Me siento estimulado después de trabajar con mis pacientes					
19	He logrado muchas cosas valiosas en este trabajo.					
20	Me siento acabado.					
21	En mi trabajo, trato los problemas emocionales con mucha calma.					
22	Siento que mis pacientes me culpan por algunos de sus problemas.					

*¡Gracias por tu colaboración!*

## Anexo A. Consentimiento informado

### CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN MÉDICA

A usted se le está invitando a participar en este estudio de investigación en salud. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados.

**Título del proyecto:** CLIMA LABORAL Y SU RELACION CON EL SINDROME DE BORNOUT DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE CENTRO QUIRUGICO DEL HOSPITAL NACIONAL HIPOLITO UNANUE LIMA, 2022

**Nombre de los investigadores principales:**  
Bach. GARCÍA HUACCHILLO, Sulma Violeta

**Propósito del estudio:** Analizar la relación del clima laboral con el síndrome de burnout del personal de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Hipólito Unanue Lima 2022

**Inconvenientes y riesgos:** Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario.

**Costo por participar:** Usted no hará gasto alguno durante el estudio.

**Confidencialidad:** La información que usted proporcione estará protegido, solo los investigadores pueden conocer. Fuera de esta información confidencial, usted no será identificado cuando los resultados sean publicados.

**Renuncia:** Usted puede retirarse del estudio en cualquier momento, sin sanción o pérdida de los beneficios a los que tiene derecho.

**Consultas posteriores:** Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a GARCÍA HUACCHILLO, Sulma Violeta

**Participación voluntaria:**

Su participación en este estudio es completamente voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.

**DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO**

Declaro que he leído y comprendido, tuve tiempo y oportunidad de hacer preguntas, las cuales fueron respondidas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente acepto participar voluntariamente en el estudio.

Nombres y apellidos del participante o apoderado	Firma o huella digital
Nº de DNI:	
Nº de teléfono: fijo o móvil o WhatsApp	
Correo electrónico	
Nombre y apellidos del investigador	Firma
Nº de DNI	
Nº teléfono móvil	
Nombre y apellidos del responsable de encuestadores	Firma
Nº de DNI	
Nº teléfono	
Datos del testigo para los casos de participantes iletrados	Firma o huella digital
Nombre y apellido:	
DNI:	
Teléfono:	

Lima, septiembre del 2022

**\*Certifico que he recibido una copia del consentimiento informado.**

.....  
Firma del participante