



Facultad de Ciencias de la Salud

“Clima laboral y síndrome del quemado en enfermeras de la unidad de cuidados intensivos en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima, 2022”

Trabajo Académico para optar el título de especialista en Enfermería en Cuidados Intensivos

Presentado por:

Autor: Villegas Naveros, Erika del Pilar


Codigo Orcid: 0000-0003-1070-088X

Asesor: Mg. Morillo Acasio Berlina del Rosario

Codigo Orcid: 0000-0001-8303-2910

Lima – Perú

2022

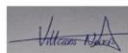
 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo, ... **VILLEGAS NAVEROS ERIKA DEL PILAR** egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud..... y Escuela Académica Profesional de ...Enfermería..... / Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico "....." **"CLIMA LABORAL Y SÍNDROME DEL QUEMADO EN ENFERMERAS DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS EN EL HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA, LIMA, 2022** Asesorado por el docente: Mg. Berlina Del Rosario Morillo Acasio.

DNI **002865014** ORCID... <https://orcid.org/0000-0001-8303-2910>..... tiene un índice de similitud de (20) (veinte) % con código __oid:__ oid:14912:228447917_____ verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

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

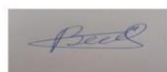


.....
 Firma de autor 1

VILLEGAS NAVEROS ERIKA DEL PILAR
 DNI: ...44296501

.....
 Firma de autor 2

Nombres y apellidos del Egresado
 DNI:



Firma

Mg. Berlina Del Rosario Morillo Acasio
 DNI: **002865014**

Lima, ...03...de...mayo..... de.....2023...

Dedicatoria

A mi familia, a mi esposo

Por estar aquí a mi lado

siempre apoyándome.

Agradecimiento

En primer lugar agradezco a mis padres
Que siempre me han brindado su apoyo
Incondicional, para poder cumplir todos
Mis objetivos personales y académicos.

Asesor:

Mg. Berlina Del Rosario Morillo Acasio

Jurado:

Presidente: Mg. Susan Haydee Gonzales Saldaña

Secretario: Mg. Milagros Lizbeth Uturnco Vera

Vocal: Mg. Werther Fernando Fernández Rengifo

ÍNDICE

1.- EL PROBLEMA	¡Error! Marcador no definido.
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.2. Formulación del problema	4
1.2.1. Problema general.....	4
1.2.2. Problemas específicos	4
1.3. Objetivos de la investigación.....	4
1.3.1. Objetivo general	4
1.3.2. Objetivos específicos.....	4
1.4. Justificación de la investigación	5
1.4.1. Teórica.....	5
1.4.2. Metodológica.....	5
1.4.3. Práctica	5
1.5. Delimitaciones de la investigación	6
1.5.1. Temporal	6
1.5.2. Espacial	6
1.5.3. Población o unidad de análisis	6
2.- MARCO TEORICO	7
2.1. Antecedentes	7
2.2. Bases teóricas.....	10
2.3. Formulación de hipótesis (si aplica)	16
2.3.1. Hipótesis general	16
2.3.2. Hipótesis específicas	16
3.- METODOLOGIA	17
3.1. Método de la investigación	17
3.2. Enfoque de la investigación	17
3.3. Tipo de investigación.....	17
3.4. Diseño de la investigación	17
3.5. Población, muestra y muestreo	18
3.6. Variables y operacionalización	19
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.7.1. Técnica	21
3.7.2. Descripción de instrumentos	21
3.7.3. Validación	22
3.7.4. Confiabilidad.....	23

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	23
3.9. Aspectos éticos.....	24
4.- ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	25
4.1. Cronograma de actividades (se sugiere utilizar el diagrama de Gantt)	25
4.2. Presupuesto	26
5.- REFERENCIAS	27
Anexo N °1: matriz de consistencia.....	35
Anexo N° 2: Instrumentos	36
Anexo 4: formato del consentimiento informado	40

Introducción: el clima laboral es conocido tanto en el ámbito público o privado como un conjunto de percepciones globales que se basan en emociones que presentan los colaboradores en sus puestos de trabajo en cambio para identificar lo que representa la variable a estudiar primero se debe comprender el comportamiento humano, estructura y también los procesos organizacionales. Para ello necesitamos presentar evidencias científicas para dirigir nuestros esfuerzos. **Objetivo:** Determinar la relación entre el clima laboral y el síndrome del quemado en enfermeras de la unidad de cuidados intensivos.

Método: se utilizará el método hipotético deductivo, el estudio será de enfoque cuantitativo, el diseño será observacional de nivel correlacionar de corte transversal. La población y muestra censal estará conformado por todo el personal de enfermería que labora en el área de cuidados intensivos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza la muestra se tomara en el año 2022 utilizando dos cuestionarios altamente confiables como son el cuestionario de Litwin y Stringer y el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI-HSS) ambos cuestionarios recogerán datos para ser procesados mediante pruebas no paramétricas para definir la relación entre ambas variables a fin de predecir el clima laboral en el personal de enfermería.

Palabras claves: clima laboral, burnout, unidad de cuidados intensivos.

Summary

Introduction: The laboral climate is known both in the public or private sphere as a set of global perceptions that are based on emotions that employees present in their jobs. Instead, to identify what the variable to study represents, the first thing to understand is the human behavior, structure and also organizational processes. For this we need to present scientific evidence to direct our efforts. **Objective:** To determine the relationship between work environment and burnout syndrome in intensive care unit nurses.

Method: the hypothetical-deductive method will be used, the study will have a quantitative approach, and the design will be observational diet a cross-sectional correlational level. The population and census sample will be nada up of all the nursing staff who work in the intensive care area of the Archbishop Loayza National Hospital, the sample will be taken in 2022 using two highly reliable customaries such as the Litwin and Stringer questionnaire and the questionnaire Maslach Burnout Inventory (MBI-HSS) both questionnaires will collect data to be processed through non-parametric tests to define the relationship between both variables in order to predict the work environment in nursing staff.

Keywords: work environment, burnout, organizational climate

1.- EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

El trabajo nos ayuda para atender necesidades materiales y guarda estrecha relación con nuestra realización personal y grupal. De esta manera podemos decir que es una actividad de vital importancia en el desarrollo de cada ser humano, ya que en la mayoría de los individuos se da su desarrollo dentro de una organización. Todos los trabajadores por medio de sus actividades diarias desarrollan relaciones laborales que intervienen tanto de manera positiva como negativa en el clima organizacional al interior de las empresas en las que laboran. (1).

Por otra parte la organización panamericana de la salud (OPS) conjuntamente con la organización mundial de la salud (OMS) reconoce el clima laboral como un conjunto de percepciones de todas las características de una organización que intervienen en las actitudes y comportamiento de cada uno de sus colaboradores, de esta manera este fenómeno consiste en una expresión de las percepciones e interpretaciones que cada persona hace del ambiente interno de la organización en la que colabora. (2)

En tal sentido, el clima laboral será considerado como una característica fundamental del entorno laboral que sufre cambios de corto plazo, a su vez es observada de manera directa o indirecta por los trabajadores de cada organización, estableciendo su compromiso productividad y desempeño laboral. De esta manera podemos decir que el clima organizacional es un fenómeno que influye en las estructuras del sistema organizacional creando cambios en el funcionamiento de cada organización. (3)

Por lo tanto en nuestra actualidad el clima laboral en las diferentes empresas se enfrenta a distintos cambios tanto económico, políticos, tecnológicos, sociales y culturales

estos cambios interfieren en el ambiente laboral lo cual repercute en que los trabajadores cambien sus conductas y comportamientos , cuando encontramos desmotivación personal , falta de liderazgo , inestabilidad laboral , disminución de la comunicación nos trae como resultados trabajadores insatisfechos en su campo dando lugar a un deficiente desempeño laboral al tener bajo compromiso con la empresa en la que labora.(4)

Por lo tanto, el competente funcionamiento de las diferentes organizaciones se tiene que llevar a cabo cuando el clima laboral es armónico, aceptando de esta manera todo comportamiento emocional de los miembros de la organización, que repercute de manera significativa en su conducta y comportamiento de cada individuo (5)

En tal sentido el clima laboral sostiene su fundamento en el estado emocional de cada colaborador y como cada uno de estos trabajadores actúan ante circunstancias propias de cada organización, como la comunicación, el liderazgo, la motivación, las relaciones interpersonales, así como las interacciones como la estructura organizacional, la tecnología, el liderazgo, la toma de decisiones, recursos entre otros. (6)

Posteriormente en américa latina un estudio realizado indica que el clima laboral es estudiado debido al interés que diferentes organizaciones y el gobierno prestan a estos tópicos en su búsqueda para disminuir los diferentes riesgos que se asocian al trabajo, así mismo mejorar las diferentes condiciones de trabajo del personal de salud, disminuir eventos adversos y obtener mejorías en la calidad de atención sanitaria brindada (7)

De acuerdo a lo mencionado anteriormente resulta valioso realizar un análisis del clima laboral en los diferentes hospitales del Perú. En nuestro país cabe resaltar que se han desarrollado investigaciones previas sobre la satisfacción de los usuarios que llegan a diferentes instituciones de salud, de esta manera en un hospital de las fuerzas armadas más

del 70% de estos usuarios se encontraron insatisfechos, de la misma manera en un establecimiento de salud de la región Apurímac se obtuvo el 75% de insatisfacción. A nivel internacional se usa la satisfacción del paciente para evaluar y mejorar la calidad brindada de los servicios de salud además cabe mencionar que constituye un indicador de calidad asistencial (8)

Es así como de forma general los hospitales son retratados como sinónimos de dolor y sufrimiento sin embargo este lugar posee como principal y único objetivo que es promover una asistencia a la salud que se integral de calidad y cero errores y que tenga como único fin la recuperación del estado de cada persona. (9)

Por lo tanto, concluimos que la percepción del clima laboral de todo el equipo de enfermería según los estudios revisados es considerada bajas. Esto genera una intranquilidad sobre las condiciones de trabajo en el cual se encuentra este equipo de salud dado que la disminución de la percepción de estos factores nos demuestra que no se ofrece condiciones satisfactorias para la realización del proceso de trabajo de forma adecuada, lo cual nos implica en la calidad de la asistencia ofrecida a la salud. De este modo se comprende su importancia de esta temática tanto para enfermería como para todo el equipo multidisciplinario de salud ya que el análisis del clima organizacional va permitir indagar la calidad del ambiente de trabajo y de esta manera se determinará si este es el medio que brinda una asistencia a la salud cualificada y si es necesario realizar alguna modificación. (10)

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo el clima laboral se relaciona con el síndrome del quemado en enfermeras de la unidad de cuidados intensivos en el hospital nacional arzobispo Loayza, lima, 2022?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cómo se relaciona en su dimensión conflictos personales del clima laboral y el síndrome del quemado en enfermeras de la unidad de cuidados intensivos?

¿Cómo se relaciona en su dimensión responsabilidad del clima laboral y el síndrome del quemado en enfermeras de cuidados intensivos en el hospital arzobispo?

¿Cómo se relaciona en su dimensión recompensa del clima laboral y el síndrome del quemado en enfermeras de cuidados intensivos?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el clima laboral y el síndrome del quemado en enfermeras de la unidad de cuidados intensivos

1.3.2. Objetivos específicos

Identificar la relación existente entre la dimensión conflictos personales del clima laboral y el síndrome del quemado en enfermeros de cuidados intensivos.

Identificar la relación existente entre la dimensión responsabilidad del clima laboral y el síndrome del quemado en enfermeras de la unidad de cuidados intensivos.

Identificar la relación existente entre la dimensión estructura del clima laboral y el síndrome del quemado en enfermeras de la unidad de cuidados intensivos.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

A través de mi proyecto de investigación se busca enriquecer y aportar evidencias nuevas, con análisis reflexivos en la unidad de cuidados intensivos, en la actualidad estudios científicos y trabajos de investigación ha ido demostrando que hay una relación existente entre el clima laboral y el síndrome del quemado en el personal de salud que pueden traer consigo consecuencias fatales. Este trabajo académico está respaldado por el uso del modelo de Hildegart E. Peplau que consiste en ser capaz de comprender la propia conducta para poder así ayudar a los demás e identificar y solucionar los problemas que sienten y poder aplicar los principios de las relaciones humanas frente a las dificultades que nacen durante los grados de la experiencia. (11)

1.4.2. Metodológica

Este estudio está Basado y estructurado en el método científico, esta investigación, tiene un diseño no experimental con un enfoque cuantitativo tipo aplicado con un alcance correlacionar para lograr los objetivos del estudio se acude al empleo de técnicas de investigación e instrumentos validados para ambas variables de estudio, así los resultados de la investigación servirán como antecedentes para posteriores estudios de investigación.

1.4.3. Práctica

El propósito de este estudio se considera de interés para la sociedad por estar directamente relacionado con el cuidado que reciben los usuarios de los hospitales ya que se analizara el clima laboral y estrés en el personal de enfermería para poder así ofrecer y ejercer un cuidado integral a los pacientes y lograr una buena atención en salud y ayudar a corregir errores e implementar nuevas estrategias.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Temporal

Esta investigación se realizará durante el año 2022. Luego se tendrán informaciones para tener propuestas con facilidades para acceder a las informaciones de personal de enfermería en cuidados intensivos del hospital arzobispo Loayza.

1.5.2. Espacial

Este estudio se ejecutará en la Unidad de Cuidados Intensivos del hospital arzobispo Loayza en el periodo 2022.

1.5.3. Población o unidad de análisis

Mi población para la presente investigación está conformada por 90 enfermeras de la unidad de cuidados intensivos, profesionales de enfermería especialistas con más de 10 años de experiencia.

2.- MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes

Internacionales

Torres et al., (12) en el 2019, Argentina, en su investigación tuvieron como objetivo “determinar la prevalencia del burnout entre las enfermeras de unidad de cuidados intensivos de argentina y los factores de riesgo relacionados” el estudio fue descriptivo de corte transversal. Se utilizó una encuesta en línea, auto administrado para evaluar variables demográficas y puntuación en el índice de burnout de malucho en 486 enfermeras de cuidados intensivos. Tuvo como conclusión más del 80% de las enfermeras que tienen una carga el cuidado de pacientes críticamente enfermos en argentina muestran niveles moderados / altos de burnout y esto se relaciona con una relación enfermera paciente $\geq 1:3$.

Morales et al., (13) en el 2019, México, en su investigación tuvo como objetivo “identificar el clima organizacional en el personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos” el estudio fue observacional, descriptivo y de corte transversal. Se aplicó el instrumento de clima organizacional de Litwin y Stringer que contiene 53 ítems en sus nueve dimensiones, y tuvo como resultado que el nivel promedio global del clima organizacional en la UCI fue de 26.4 lo que lleva a categorizarlo como bueno. Las dimensiones recompensa, estándares y conflicto obtuvieron una puntuación de 23.5 a 24.8 que se traduce como un promedio regular del clima organizacional.

Rendón et al., (14) en el 2020, México, en su investigación tuvo como objetivo “identificar la prevalencia del síndrome de burnout y sus dimensiones en el personal de enfermería de unidad de cuidados intensivos y de hospitalización” se llevó a cabo un estudio descriptivo de corte transversal. Con una muestra de 90 enfermeras, se utilizó el cuestionario de Maslach burnout inventory para el personal de salud. Resultados: se encontró nivel medio

de síndrome de burnout 82.2%; agotamiento emocional bajo 62,2%; nivel bajo de despersonalización 57,8% y nivel bajo de falta de realización personal 40%. se evidencio diferencia estadísticamente significativa entre síndrome de burnout y turno de trabajo , doble turno al mes , periodos vacacionales al año , y carga de trabajo ; entre agotamiento emocional y tipo de servicio , ingreso quincenal , doble turno al mes , periodos vacacionales , tipo de contratación y carga de trabajo ; entre despersonalización y carga de trabajo ; y entre falta de realización personal y tipo de servicio , gusto por el servicio , turno de trabajo , ingreso quincenal , periodos de descanso en el turno , periodos vacacionales al año y tipo de contratación.

Nacionales

Cari, (15) en el 2021 Puno, en su investigación tuvo como objetivo “Determinar la correlación entre las dimensiones del Síndrome Burnout con la ansiedad en el personal de enfermería durante el periodo de crisis sanitaria de un hospital de Puno.” Fue una investigación de enfoque cuantitativo, descriptiva - correlacional de corte transversal. El estudio contó con una muestra de 116 enfermeras y se utilizó el Inventario de Burnout de Maslach (MBI) y la Escala de Autoevaluación de Ansiedad de Zung (SAS). Los resultados muestran que el nivel correlación entre la dimensión de Cansancio Emocional y Ansiedad es de ($Rho = 0.33$), con respecto al nivel de correlación entre dimensión de Despersonalización y Ansiedad resultó ($Rho = 0.23$), el nivel de correlación entre la dimensión de Realización Personal y Ansiedad fue de ($Rho = -0.7$). Se afirma que existe una correlación baja, pero significativa entre el Síndrome Burnout y los niveles de Ansiedad del personal de enfermería.

Castro (16) en el 2022 Huancavelica, en su investigación tuvo como objetivo “Analizar la asociación del clima laboral y síndrome de burnout en los licenciados de enfermería del servicio de cuidados intensivos del hospital Lircay Huancavelica, 2021” la investigación es de enfoque cuantitativo con diseño correlacional no experimental y de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 50 profesionales de enfermería. Para la medición de la variable clima laboral se aplicó un cuestionario en donde se evaluó 4 dimensiones: comunicación, liderazgo de autoridad, relaciones interpersonales y condiciones ambientales con un total de 29 ítems. Para la variable Síndrome de Burnout se utilizó el inventario de Burnout Maslach con sus tres dimensiones: cansancio emocional, despersonalización y realización personal.

Fuentes et al , (17) en el 2021, Lima En su investigación tuvo como objetivo “determinar la prevalencia del síndrome de burnout en enfermeros de la unidad de cuidados intensivos, en el hospital maria auxiliadora 2021” fue un estudio descriptivo de enfoque cuantitativo con diseño no experimental, la población fue 119 enfermeras y la muestra fueron 92 enfermeras con un muestreo probabilístico aleatorio, los datos fueron recogidos por el cuestionario cuya confiabilidad con Alfa de Crombach fue 0.902. Los resultados del estudio fueron: el síndrome de burnout de las enfermeras estuvo en un nivel alto en 46 (50%), y en sus dimensiones: agotamiento emocional el nivel fue medio en 42 encuestados (45.7%), en la despersonalización nivel alto en 43 (46.7%), en la realización personal nivel alto en 52 (56.5%). Se concluye que el síndrome de burnout es alto en la unidad de cuidados intensivos del hospital maria auxiliadora.

2.2. Bases teóricas

Clima laboral

El clima laboral u organizacional es un concepto que se viene estudiando desde ya hace mucho tiempo atrás en el área de la psicología organizacional. Tiene sus orígenes en estudios antiguos donde se buscaba explicar las conductas propositivas de las bases cognitivas individuales de los ambientes ya que para estos entornos fue de suma importancia para la conducta. Por lo que se trata de un antecedente claro de la definición de clima. (18)

El clima laboral, se compone de un gran número de factores, tanto físicos como emocionales, que inciden en el comportamiento y desempeño de los integrantes del equipo de trabajo. El clima laboral determina la forma en que un individuo percibe su trabajo, su desempeño, productividad y satisfacción, contemplando el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano, influyendo así en la satisfacción del personal y por lo tanto en la productividad.(19)

Factores de evaluación del clima laboral

En el clima laboral intervienen algunos factores considerados importantes dentro de cualquier organización, la percepción que tengan los trabajadores del ambiente donde laboran, indudablemente tendrá relación con la confianza, la estabilidad, el trabajo en equipo y la sinergia total entre sus empleados, donde por su puesto, este resultado positivo o negativo influirá en la productividad de la empresa. A la vez, se describe seis factores relevantes para el clima laboral, a saber:

La comunicación dentro de las organizaciones debe ser mediante sistema abierto, significa que, no debe ser restringida por la estructura jerárquica de nivel descendente sino en forma horizontal, de esta forma, los trabajadores conocerán los objetivos que persiguen la empresa, las necesidades y los logros obtenidos. La comunicación, es el arte de influir en

los individuos, ejercer un poder o credibilidad y de cierto modo, tener autoridad para liderar. El individuo que sea un buen comunicador, reúne la característica de carismático, llega a los demás y logra que estos cambien de opinión.

Colaboración En este factor, se evalúa el grado de madurez, el respeto, la manera de comunicarse, el grado de colaboración y compañerismo existente, y la confianza, siendo factores que suman importancia en el buen ambiente de trabajo, del cual se tiene como resultado, la calidad de las relaciones humanas dentro de la empresa, que será percibida por los clientes

El liderazgo tiene sus teorías o enfoques, algunos de ellos muy precisos, pero en el fondo son una transformación para la empresa u organización; el liderazgo en sí, involucra al personal que dirige y aquellos que tienen responsabilidades en cada área.

Carrera profesional. Se relaciona con el nivel de preparación académica, habilidades y destrezas que tengan los trabajadores para optar por un ascenso laboral, el mismo que repercute en mejor calidad de vida, confort, sueldos considerables y puestos acordes al desempeño, que se reflejen en la evaluación de desempeño laboral.

La satisfacción laboral es el conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo. Probablemente, el empleado que se encuentre dentro de un ambiente agradable en la organización, que sus directivos reconozcan su trabajo y que lo incentiven a seguir mejorando mediante ascensos u otro tipo de motivaciones, generará satisfacción personal.

Condiciones físicas. Con relación a este aspecto, Elton Mayo, en una de sus investigaciones concluyó que, los ambientes, la iluminación, la reducción de ruidos, herramientas y equipos para los empleados eran elementos sustanciales (condiciones físicas), y que toda organización debe brindar a sus trabajadores para que sean más productivos.(19)

Teoría sobre clima organizacional

El planteamiento más reciente sobre la explicación del término de clima organizacional es desde el punto de vista estructural y subjetivo, los representantes de este enfoque son Litwin y Stringer , ellos definen el clima organizacional como : “efectos subjetivos y percibidos del sistema formal , el estilo informal de todos los administradores y de otros diferentes factores ambientales importantes sobre las diferentes actitudes creencias valores y motivación de todas las personas que laboran en una organización. (20)

La teoría de Litwin y Stringer aplica importantes aspectos de la conducta de cada individuo en las distintas organizaciones en término claro de motivación y clima. Estos teoristas usan una medición de tipo perceptual del clima ya que describieron el clima organizacional tal cual lo perciben subjetivamente los integrantes de la organización. (21)

Dimensiones del clima laboral

Los autores Litwin y Stringer indican que el clima organizacional es una herramienta que permitirá al asistente social descubrir ese aspecto dinámico de cada realidad organizacional, el clima organizacional tiene entre sus propiedades medibles que son percibidas de manera directa o indirecta por los trabajadores es así como influyen en su comportamiento y motivación por lo tanto estos autores presentar al clima organizacional como el elemento provocante de la motivación personal. (22)

Es así como menciona tres dimensiones:

La dimensión conflictos:

Es el nivel de confianza que un trabajador tiene con el clima de su organización o como este debe asimilar sin ningún riesgo las discrepancias de opiniones.

La dimensión de estructura:

Esta dimensión nos habla de la percepción de las obligaciones de las diferentes reglas y políticas que se encuentran dentro de una organización.

La dimensión de responsabilidad:

Nos habla del sentimiento de cada persona de la organización con respecto a su autonomía en cada toma de decisiones relacionada a su trabajo, posee el sentimiento de ser su propio jefe y no tener doble chequeo en su trabajo. (23)

Síndrome del quemado

En la actualidad la definición más aceptada del síndrome del quemado o burnout es la que fue sustentada por Maglaca y Jackson definiéndolo como un síndrome tridimensional en el cual cada trabajador va presentar cansancio emocional despersonalización o cínico actitud negativa hacia los clientes y una disminuida realización personal. (24)

Este síndrome se presenta generalmente en personas en quienes tienen trabajos de mucha interacción con los demás. Se expresa normalmente en personas cuyas labores implican demasiada interacción social de esta manera los trabajadores con horas laborales extensas son más probables a cometer demasiadas equivocaciones en las tareas rutinarias y en aquellas que van a requerir una atención sostenida. (25)

Sintomatología del síndrome del quemado

Falta de motivación para trabajar, fatiga y agotamiento tanto físico como mental. Trabajo ineficiente, absentismo, frustración. Síntomas físicos con problemas gastrointestinales, hipertensión arterial, dolores de cabeza e insomnio. El grado clínico es: Leve: con molestias, fatiga. Moderado: con escepticismo, aislamiento, desconfianza y negatividad. Grave por absentismo, automedicación psicotrópica y abuso de alcohol o drogas. Extremismo por aislamiento, trastorno mental e incluso suicidio. (26)

Dimensiones del síndrome del quemado

Dimensión 1: agotamiento emocional

Hace referencia “a la pérdida gradual de la capacidad de hacer un trabajo” y representa la dimensión personal del agotamiento). Máynez, et al (2017) definen esta dimensión como la sensación de no ser capaz de dar más de uno mismo emocionalmente debido a la exposición prolongada a las demandas relacionadas con el trabajo. Estos autores indican que cuando se presenta esta dimensión, los trabajadores se sienten extremadamente fatigados (física o mentalmente) debido a una larga exposición a situaciones de gran presión laboral. (27)

De igual forma, el agotamiento emocional tiende a “afectar la salud mental y/o física de las personas”, generando todo tipo de “trastornos psicopatológicos como ansiedad, conductas obsesivo-compulsivas, depresión y adicciones”. (27)

Dimensión 2: La despersonalización

Hace alusión al contexto interpersonal del trabajador y conlleva distanciarse emocionalmente de los usuarios de sus servicios adoptando comportamientos impersonales fríos o endurecidos. (28)

Dimensión 3: El cinismo

Hace referencia a la falta de interés, pérdida de significado, indiferencia y alienación del individuo del trabajo. De igual manera, esta dimensión se considera como una percepción de no realizar tareas adecuadamente y un sentimiento de incompetencia en el puesto asignado. (28)

Teoría de Enfermería

Teoría de relaciones interpersonales de Hildegart E. Peplau.

Esta teoría de relaciones interpersonales se refiere a la importancia y el impacto que resulta de la interacción enfermera – paciente conceptualizado como proceso interpersonal significativo y terapéutico. (29)

Conceptos paradigmáticos:

Persona: es considerada como un organismo que habita en un equilibrio inestable peleando por lograr un equilibrio estable.

Enfermería: ocupándose de las necesidades de salud de los individuos, se define como un proceso terapéutico interpersonal, que se establece a través de la relación enfermero paciente.

Salud: direccionándose en una vida creativa. Constructiva y productiva a nivel personal y comunitario.

Entorno: son fuerzas que existen fuera del organismo y dentro del contexto cultural y se va adquiriendo a través de gustos costumbres y creencias. (29)

Peplau establece a enfermería como una ciencia humana utilizando como base a Maslow Freud, es una teoría cuya esencia es la relación humana entre el individuo y el enfermo o que necesita un servicio de salud y una enfermera que reconocerá y responderá a su necesidad de ayuda. Permite que los enfermeros dejen de centrarse en una atención biológica de su enfermedad y puedan explorar los sentimientos y conductas propias y del otro frente a una determinada enfermedad y así lograr una relación enfermera – paciente que pueda permitir afrontar los problemas hallados de manera conjunta.(30)

Tipo de relación

Peplau nos menciona que la relación se caracteriza por ser una comunicación de carácter terapéutico, analiza 4 experiencias psicológicas que obliga a los pacientes a desplegar respuestas destructivas o constructivas, frente a las necesidades, frustración conflicto y ansiedad:

Orientación: el individuo siente una necesidad y busca atención profesional por otro lado la enfermera ayuda al paciente a reconocer y comprender su problema de salud para poder así determinar la necesidad de cuidado que tiene.

Identificación: el paciente se identifica con todas las personas que le brindan cuidados, la enfermera favorecerá la exploración de sus sensaciones y expresión de sus sentimientos y reforzara los mecanismos positivos de la personalidad que le proporcione la satisfacción que necesite.

Exploración: el paciente va tratar de adquirir el máximo de la relación y así conseguir los mayores beneficios posibles.

Rol del extraño: se tiene que tener en cuenta que tanto la enfermera como el paciente no se conocen este debe ser tratado con respeto y cortesía. (31)

2.3. Formulación de hipótesis (si aplica)

2.3.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre el clima laboral y el síndrome del quemado en enfermeras de la unidad de cuidados intensivos.

2.3.2. Hipótesis específicas

Existe relación entre la dimensión conflictos personales del clima laboral y el síndrome del quemado en enfermeros de cuidados intensivos.

Existe relación entre la dimensión responsabilidad del clima laboral y el síndrome del quemado en enfermeras de la unidad de cuidados intensivos.

Existe relación entre la dimensión estructura del clima laboral y el síndrome del quemado en enfermeras de la unidad de cuidados intensivos.

3.- METODOLOGIA

3.1. Método de la investigación

Se utilizara el método hipotético deductivo que es un método mixto que parte de una hipótesis con la que se busca contradecir o falsear las hipótesis deduciendo de estas conclusiones que deben confrontarse con tales hechos. (32)

3.2. Enfoque de la investigación

El estudio se realizara mediante un enfoque cuantitativo , este enfoque considera que el conocimiento tiene que ser objetivo y que este conocimiento se genera a partir de un proceso deductivo en el que a través de la numeración numérica y el análisis estadístico inferencial se prueben hipótesis anteriormente formuladas.(33)

3.3. Tipo de investigación

El tipo de investigación que se desarrollara es aplicada ya que utilizaremos conocimientos y teorías previas para interpretar al fenómeno a observar.

La investigación aplicada posee como objetivo la generación de conocimientos con aplicación directa y a mediano plazo en nuestra sociedad, este tipo de estudio representa un alto valor agregado por la utilización de conocimientos que se adquiere de una investigación básica. (34)

3.4. Diseño de la investigación

Diseño no experimental nivel correlacional de corte transversal este tipo de diseño de investigación nos permite determinar en qué grado una variable puede tener relación sobre la otra variable y de la misma forma cómo influye esta variable en la primera y se realizara en determinado tiempo. (35)

3.5. Población, muestra y muestreo

Tendremos de forma intencional una muestra censal que estará compuesta por todo el personal de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos que estará conformado por 90 personas o sujetos de estudio.

No se realizó la selección muestral ya que se estará trabajando con la población total que son 90 enfermeros

No se realizó el muestreo por que se trabajara con la población total.

Criterios de inclusión

Personal de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos.

Criterios de exclusión

Personal de enfermería que no labora en la unidad de cuidados intensivos.

3.6. Variables y Operacionalizacion

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rasgos)
Clima laboral	Entorno central que posee una institución que a su vez es una atmosfera psicológica característica que existe en todas las empresas.(36)	La variable clima laboral será medible a través de un cuestionario de clima organizacional cuyos autores son Litwin y Stringer.(38)	Conflictos	Relaciones interpersonales.	Ordinal	Totalmente de acuerdo
			Responsabilidad	Compromiso con la empresa.		Relativamente de acuerdo
			Estructura	Nivel jerarquico.		Relativamente en desacuerdo
Síndrome del quemado	Síndrome que es caracterizado por una sensación de estar con agotamiento emocional, despersonalización y una baja relación interpersonal.(37)	La variable síndrome del quemado será medible a través del cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI-HSS).(39)	Agotamiento emocional	Sentimiento de agotamiento. Baja autoestima. Poca realización personal.	Ordinal	Agotamiento emocional : Bajo : 0-18 Medio : 19-26 Alto : 27-54
			Despersonalización	Comportamientos agresivos. Bajo rendimiento.		Despersonalización: Bajo : 0-5 Medio : 6-9 Alto : 10-30
			Realización personal	Absentismo laboral. Estrés Ansiedad		Realización personal: Bajo : 0-33 Medio : 34-39 Alto : 40-56

Falta de atención hacia
las tareas.

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Se utilizara un cuestionario como técnica que constara de preguntas estructuradas y cerradas para la obtención de datos preciso.

3.7.2. Descripción de instrumentos

Instrumento para medir clima laboral

Será el Cuestionario de Litwin y Stringer, es la herramienta que permite conocer este aspecto dinámico de la realidad organizacional. Este instrumento de medición está constituido por cincuenta ítems, apoyados en dimensiones del concepto:

1. Estructura. El sentimiento de los empleados respecto de las restricciones, el número de reglas, controles y procedimientos que existen. Énfasis en la estructura formal.

2. Responsabilidad. El sentimiento por parte de los trabajadores de "ser su propio jefe". Poder tomar las decisiones solo y no tener que consultar cada paso con los superiores.

8. Conflicto. El sentimiento que los directivos presten atención a las opiniones, aunque éstas sean divergentes de su punto de vista. Énfasis en tratar los problemas en forma abierta.

Instrumento para medir síndrome del quemado

Será el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI-HSS), es un instrumento auto administrado que evalúa estrés crónico en profesionales de la salud. La versión del cuestionario utilizada, consta de 22 ítems ante los cuales la persona debe indicar con qué frecuencia experimenta, la situación descrita en cada afirmación.

El cuestionario Maslach se realiza en 10 a 15 minutos y mide los 3 aspectos del síndrome: Cansancio emocional, despersonalización, realización personal. Con respecto a las puntuaciones se consideran bajas las por debajo de 34, altas puntuaciones en las dos primeras sub escalas y bajas en la tercera permiten diagnosticar el trastorno

Sub escala de agotamiento emocional.

Consta de 9 preguntas. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo.

Sub escala de despersonalización.

Está formada por 5 ítems. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento.

Sub escala de realización personal.

Se compone de 8 ítems. Evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo.

3.7.3. Validación**Valides del instrumento para medir clima organizacional**

Este instrumentos fue desarrollado por Litwin et al (2006) modificado por Dávila et al (2008) y utilizada por Alegría et al (2021) el proceso de validez de contenido se obtuve a través de un grupo de expertos arrojando resultados positivos. (40)

Valides del instrumento para medir el síndrome del quemado

El cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI-HSS) fue validado en un estudio en argentina por López, et al (2021) siendo aprobado por todos los expertos invitados , demostrando así que es uno de los mejores constructos psicométricos para detectar los síntomas de burnout en los trabajadores de salud, posee importante evidencia de validez concurrente. (41)

3.7.4. Confiabilidad

Cuestionario de Litwin y Stringer

La confiabilidad a la que fue sometida este instrumento fue en México por Alegría y Alarcón (2021) en el cual para el nivel de confianza se utilizó el Alfa de cron Bach obteniendo niveles superiores a 0.820 para cada uno de las dimensiones en estudio. (42)

Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI-HSS)

La última confiabilidad a la que fue sometido este instrumento fue en Argentina por López, et al (2021) para medir los factores causales del síndrome de burnout y alcanzó un coeficiente de alfa de cronbach superior a 0.7. (43)

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Para esta presente investigación se llevara a cabo la recolección de datos mediante los instrumentos validados cuestionario de Litwin y Stringer y Maslach Burnout Inventory (MBI-HSS) a través de una encuesta para ello se obtendrá la aprobación del presente proyecto de investigación del comité de ética de la universidad Norbert Wiener para posteriormente presentar la carta de presentación y solicitud de autorización para realizar la investigación en la unidad de cuidados intensivos del hospital Arzobispo Loayza.

De la misma manera se presentara el formato de consentimiento informado para la realización de las encuestas al personal de la unidad de cuidados intensivos a ser incluidos en esta investigación.

Para la recolección de datos se presentara un cronograma para que la recolección se lleve a cabo de forma ordenada a fin de evitar cualquier afectación en el servicio de cuidados intensivos.

Los datos recolectados y serán digitalizados e ingresados a una, base de datos usando el programa Microsoft Excel para ser exportados y tratados para su análisis mediante una estadística descriptiva.

3.9. Aspectos éticos

El trabajo de investigación será enviado para su consideración al comité de ética de la universidad. Sera revisado la declaración de Helsinki para investigación en seres humanos. Los colaboradores serán instruidos sobre el fin de esta investigación y deberán brindar su consentimiento voluntariamente. (44)

Se protegerá la identidad de los participantes usando una codificación en el cuestionario empleado al cual solo se permitirá el acceso al autor de esta investigación.

4.- ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades (se sugiere utilizar el diagrama de Gantt)

N°	ACTIVIDADES	AGO ST. 2021	SETIEM BRE 2021	OCTU BRE 2021	NOVIEM BRE 2021	DICIEM BRE 2021	ENE RO 2022	FEBRE RO 2022	MAR ZO 2022	ABR IL 2022	NOVIEM BRE 2022	PRODU CTO 2022
1	IDENTIFICACION DEL PROBLEMA	X	X									
2	BUSQUEDA BIBLIOGRAFICA			X	X							
3	ELABORACION DEL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA					X						
4	ELABORACION MARCO TEORICO						X					
5	ELABORACION METODOLOGIA							X				
6	ELABORACION ASPECTOS ADMINISTRATIVOS								X			
7	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS								X			
8	APROBACION DEL PROYECTO										X	
9	SUSTENTACION										X	

LEYENDA:

X: REALIZADO

X: AUN POR REALIZAR

4.2. Presupuesto

COMPONENTE	PRECIO UNITARIO	CANTIDAD	PRECIO TOTAL
RECURSOS HUMANOS			
Personal docente y estudiantes ad hoc			
RECURSOS MATERIALES Y EQUIPOS (BIENES)			
Adquisición de una laptop (Intel Core i7 8565U 1.80 GHz Cache L3 8 MB)	2800	01	2800
Adquisición de una impresora multifuncional	750	01	750
Adquisición de dispositivos USB	40	02	40
Materiales y útiles de escritorio	180	01	180
SERVICIOS			
Servicio de desarrollo y soporte de la aplicación y data especializada	1500	01	1500
Servicio de consultoría para el procesamiento y análisis estadístico de datos	2000	01	2000
Servicio de fotocopiado	90	01	90
GASTOS ADMINISTRATIVOS E IMPREVISTOS			
TOTAL			S/ 7360

5.- REFERENCIAS

1.- Hernández-Gracia T, Ávila D, Polo-Jiménez S. Clima organizacional y liderazgo en un instituto de salud pública mexicano. Revista Cubana de Salud Pública. 2021; 47 (2)

Disponible en:

<http://www.revsaludpublica.sld.cu/index.php/spu/article/view/2252>

2.- Herrera, Cristhian Naranjo; DELGADO, Alba Lucía Paz; BETANCUR, Sandra Milena Marín. Clima organizacional: una investigación en la Institución Prestadora de Servicios de salud (IPS) de la Universidad Autónoma de Manizales. Universidad & Empresa, 2015, vol. 17, no 28, p. 105-126.

<https://revistas.urosario.edu.co/xml/1872/187243060006/html/index.html>

3.- Castillo Saavedra EF, Medina Reyes MA, Bernardo Trujillo JV, Reyes Alfaro CE, Ayala Jara CI. Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de un micro red de Perú. Revista Cubana de Salud Pública. 2019 Jul 15; 45:e1351. Available from: <https://www.scielosp.org/article/rcsp/2019.v45n2/e1351/>

4.- Bustamante RYS, Gonzabay PLM, Peñafiel NAV. Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador. Dominio de las Ciencias. 2022. Available from: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383360>

5.- Díaz Cabello OY. El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de la empresa servicios generales ESIEL SAC. Huánuco, 2020. Universidad Católica los ángeles de
Chimbote. 2021 Jan 4; Available from:

<http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/19347>

6.- Ameri NHC, Yovera SERY, Ayala ACN, Maza RMM, Vasquez YNH. Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa lechera peruana. Revista Nacional de

Administración. 2020 Dec 16 [cited 2021 Nov 11]; 11(2):e3297–7. Available from: <https://revistas.uned.ac.cr/index.php/rna/article/view/3297/4324>

7.-CLIMA ORGANIZACIONAL Y FACTORES ASOCIADOS A LA INSATISFACCIÓN LABORAL DE PERSONAL DE ENFERMERÍA. UN ANÁLISIS MULTIVARIADO |
Revista Mexicana de Enfermería Cardiológica. Revista mexicana de enfermería cardiológica commx. 2021 Feb 5; Available from: <http://revistamexicanadeenfermeriacardiologica.com.mx/index.php/RevMexEnferCardiol/a>

8. - Alfonso V, Urrutia M. ORIGINAL BREVE 188 An Fac med. An Fac med. 2019;
80(2):188–92. Available from: <http://www.scielo.org.pe/pdf/afm/v80n2/a09v80n2.pdf>

9.- Rocha FLR, Marziale MHP, Carvalho MC de, Cardeal Id S de F, Campos MCT de. The organizational culture of a Brazilian public hospital. Revista da Escola de Enfermagem da USP. 2014 Apr; 48(2):308–14.

10.- Enfermería Global.; Available from:

<https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v20n62/1695-6141-eg-20-62-390.pdf>

11.- Naranjo Hernández Ydalsys, Rodríguez Larrinaga Miriam, Concepción Pacheco José Alejandro. Reflexiones conceptuales sobre algunas teorías de enfermería y su validez en la práctica cubana. Rev Cubana Enfermer. 2016 Dic.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S086403192016000400021&lng=es.

12.-Torre M, M.C. Santos Popper, A. Bergesio. Prevalencia de burnout entre las enfermeras de cuidados intensivos en Argentina. Enfermería intensiva. 2019; 30(3):108–15.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7031269>

13.- MORALES ROMERO S.A. CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS. HERNÁNDEZ MARTÍNES E, editor. BVSALUD.ORG. 2019. Disponible en: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2022/02/1357699/1190-6602-2-pb.pdf>

14.- Montoya MSR, Peña SLP, Villa EAH, Pedroza RIH, Vargas MR, Ocaño MAF. Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. Enfermería Global. 2020 Jun 18; 19(3):479–506. <https://revistas.um.es/eglobal/article/view/398221/284351>

15.- Cari Lipa CA. Síndrome Burnout y ansiedad en personal de enfermería, durante el periodo de crisis sanitaria en un hospital de Puno. Repositorio Institucional - UCV. 2021. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/66063>

16.- Molina C, Franco L. Asociación del Clima Laboral y Síndrome de Burnout en los Licenciados Enfermeros del servicio de cuidado intensivo, Hospital Lircay Huancavelica, 2021. Universidad María Auxiliadora; 2022. <https://repositorio.uma.edu.pe/handle/20.500.12970/958>

15.- Jiménez Murillo PA. Asociación de síndrome de agotamiento profesional con síndrome metabólico en el personal médico y de enfermería de las áreas de cuidados intensivos y emergencias del Hospital Carlos Andrade Marín, Quito – Ecuador. Repositorio upchedupe. 2021. <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/9575?locale-attribute=en>

17.- Fuentes Rivera Miranda KF, Fernández Revilla MM. Síndrome de Burnout en enfermeras de unidad cuidados intensivos Covid 19, Hospital María Auxiliadora, Lima,

2021. Repositorio Institucional - UCV. 2021.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/74441>

18.-MORALES ROMERO S.A. CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS. HERNÁNDEZ MARTÍNES E, editor. BVSALUD.ORG. 2019. Disponible en:
<https://docs.bvsalud.org/biblioref/2022/02/1357699/1190-6602-2-pb.pdf>

19. PILLIGUA LUCAS CF, ARTEAGA URETA FM. CLIMA LABORAL COMO FACTOR CLAVE EN EL RENDIMIENTO PRODUCTIVO DE LAS EMPRESAS. ESTUDIO CASO. CUADERNOS LATINOAMERICANOS DE ADMINISTRACIÓN. 2019 JUN 3; 15(28).

20.- Vista de CONCEPTO Y DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL. Ujat.mx. 2022. Available from:
<https://revistas.ujat.mx/index.php/hitos/article/view/4402/3399>

21.- UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS TRABAJO DE GRADO. library.co. Available from: <https://library.co/article/teor%C3%ADa-litwin-stringer-teorias-clima-organizacional.q23mr2pz>

22.- Maestría P, Gestión E, Dirección De Empresas "investigación Y, Análisis Y, Clima Organizacional D, La Y, et al. UNIVERSIDAD DE CUENCA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS. Available from:
<https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/20378/1/TESIS.pdf>

23.- López EED, Arcos JAB, Ojinaga ERP, Valenzuela RR, Villaseñor JA. Clima Organizacional bajo el Modelo Litwin y Stringer, Perspectiva Psicosocial en CIES A.C. Journal CIM Revista Digital. 2020 Oct 1; 8(Num.1):633–40. Available from:
<https://zenodo.org/record/6459506#.Y27VQnZBzIU>

- 24.-** Medina ML, Medina MG, Gauna NT, Molfino L, Merino LA. Prevalencia del síndrome de burnout en residentes de Pediatría de un hospital. Investigación en Educación Médica. 2017 Jul;6(23):160–8. Available from: <https://www.redalyc.org/pdf/3497/349752774004.pdf>
- 25.-** Medina ML, Medina MG, Gauna NT, Molfino L, Merino LA. Prevalencia del síndrome de burnout en residentes de Pediatría de un hospital. Investigación en Educación Médica. 2017 Jul;6(23):160–8. Available from: <https://www.redalyc.org/pdf/3497/349752774004.pdf>
- 26.-** Amutio Kareaga A, Ayestaran Exeberria S, Smith JC. Evaluación del burnout y bienestar psicológico en los profesionales sanitarios del País Vasco. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. 2008. 24(2):235–52. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1576-
- 27.-** Paternina LKDA, Hernández JAC. Síndrome de Burnout en época de pandemia: caso colombiano. Interconectando Saberes. <https://is.uv.mx/index.php/IS/article/view/2675>
- 28.-** Perez Gilvonio NM. Dimensiones del síndrome de Burnout en los docentes de la RER N°07-Acobambilla-UGEL-Huancavelica. Repositorio Institucional - UCV. 2021 <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61927>
- 29.-** Mostrara Y, Gibert-Lamadrid M. Relación enfermera-paciente: una perspectiva desde las teorías de las relaciones interpersonales. Revista Cubana de Enfermería. 2016; 32 (4) Disponible en: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/976>

30.- Petatan Barcenas Y. Proceso atención de enfermería de tercera generación en paciente consciente positiva a Covid-19 con ventilación mecánica invasiva en la unidad de cuidados intensivos. Riuagromx. 2021 Jul 1.

Available from: <http://ri.uagro.mx/handle/uagro/2435>

31.- Petatan Barcenas Y. Proceso atención de enfermería de tercera generación en paciente consciente positiva a Covid-19 con ventilación mecánica invasiva en la unidad de cuidados intensivos. Riuagromx. 2021 Jul 1.

Available from: <http://ri.uagro.mx/handle/uagro/2435>

32.- Reyes Blácido I, Damián Guerra E, Ciriaco Reyes N, Corimayhua Luque O, Urbina Olortegui M. Métodos científicos y su aplicación en la investigación pedagógica. Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores. 2022 Jan 1; <https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/3106>

33.- Pintó R, Aliberas Maymí J, Gómez Carrillo R. Tres enfoques de la investigación sobre concepciones alternativas. Enseñanza de las Ciencias Revista de investigación y experiencias didácticas. 1996 Jan 12 ;14(2):221–32. Available from: <https://ensciencias.uab.cat/article/view/v14-n2-pinto-aliberas-gomez>

34.- Lozada J. Investigación Aplicada: Definición, Propiedad Intelectual e Industria. CienciAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica. 2014;3(1):47–50.

Available from: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6163749>

35.- Miranda Vidal SY. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería de unidad de cuidados intensivos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza 2021.

Repositorio institucional-WIENER. 2022 Jan 9; Available from:
<https://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/handle/20.500.13053/6274>

36.- En M, En G, De S, Salud L, Moran A, Bertha M, et al. TEMA: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL GENERAL NORTE DE GUAYAQUIL IESS CEIBOS.

Available from: <http://201.159.223.180/bitstream/3317/17745/1/T-UCSG-POS->

37- Cueva Oxolon M. 2022 [cited 2022 Nov 13]. Available from:
https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/11434/Relacion_CuevaOxolon_Mariela.pdf?sequence=1&isAllowed=y

38.- Torres Yaya S del P. Ansiedad y clima organizacional en el personal de enfermería del servicio de sala de operaciones en el hospital nacional, LIMA, 2022. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. 2022 Aug 12; Available from:
<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/6437>

39.- Diaz Ramis BP, Moy Córdova DY. Impacto del síndrome de burnout en el desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Regional de Huacho. Repositorio Institucional - UCV. 2022. Available from: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/72988>

40.- Alegría Zebadúa RM, Alarcón Martínez G. Marco teórico e instrumento de medición de las habilidades gerenciales y clima organizacional en Instituciones Bancarias de México. Vinculatégica. 2022 Jan 7; 7(1).
<https://vinculategica.uanl.mx/index.php/v/article/view/82/82>

41.- López-Botello CK, Segovia-Romo A, Morán-Huertas AJ, Mendoza-Gómez J. Diseño, validez y confiabilidad de un instrumento de evaluación para medir los factores causales del Síndrome de Burnout y la mediación del engagement. *Revista Innovaciones de Negocios*. 2021 Aug 29; 18(36).

<https://revistainnovaciones.uanl.mx/index.php/revin/article/view/356>

42.- Alegría Zebadúa RM, Alarcón Martínez G. Marco teórico e instrumento de medición de las habilidades gerenciales y clima organizacional en Instituciones Bancarias de México. *Vinculatégica*. 2022 Jan 7;7(1).

<https://vinculategica.uanl.mx/index.php/v/article/view/82/82>

43.- López-Botello CK, Segovia-Romo A, Morán-Huertas AJ, Mendoza-Gómez J. Diseño, validez y confiabilidad de un instrumento de evaluación para medir los factores causales del Síndrome de Burnout y la mediación del engagement. *Revista Innovaciones de Negocios*. 2021 Aug 29; 18(36).

<https://revistainnovaciones.uanl.mx/index.php/revin/article/view/356>

44.-Asociación Médica Mundial. WMA - The World Medical Association-Declaración de Helsinki de la AMM – Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos [Internet]. Wma.net. WMA - The World Medical Association-Declaración de Helsinki de la AMM – Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos; 2019.

Available from: <https://www.wma.net/es/polices-post/declaracion-de-helsinki-de-la-amm-principios-eticos-para-las-investigaciones-medicas-en-seres-humanos/>

Anexos

Anexo N °1: matriz de consistencia

Clima laboral y síndrome del quemado en enfermeras de la unidad de cuidados intensivos del hospital arzobispo Loayza lima , 2022

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema general ¿Cómo el clima laboral se relaciona con el síndrome del quemado en enfermeras de la unidad de cuidados intensivos en el hospital nacional Arzobispo Loayza, lima, 2022?</p> <p>Problema específico ¿Cómo se relaciona en su dimensión conflictos personales y el síndrome del quemado en enfermeras de la unidad de cuidados intensivos? ¿Cómo se relaciona en su dimensión responsabilidad y el síndrome del quemado en enfermeras de cuidados intensivos en el hospital arzobispo? ¿Cómo se relaciona en su dimensión recompensa y el síndrome del quemado en enfermeras de cuidados intensivos?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre el clima laboral y el síndrome del quemado en enfermeras de la unidad de cuidados intensivos</p> <p>Objetivos específicos Identificar la relación existente entre la dimensión conflictos personales y el síndrome del quemado en enfermeras de cuidados intensivos. Identificar la relación existente entre la dimensión responsabilidad y el síndrome del quemado en enfermeras de la unidad de cuidados intensivos. Identificar la relación existente entre la dimensión estructura y el síndrome del quemado en enfermeras de la unidad de cuidados intensivos.</p>	<p>Hipótesis general Existe relación significativa entre el clima laboral y el síndrome del quemado en enfermeras de la unidad de cuidados intensivos.</p> <p>Hipótesis específicas Existe relación entre la dimensión conflictos personales y el síndrome del quemado en enfermeras de cuidados intensivos. Existe relación entre la dimensión responsabilidad y el síndrome del quemado en enfermeras de la unidad de cuidados intensivos. Existe relación entre la dimensión estructura y el síndrome del quemado en enfermeras de la unidad de cuidados intensivos.</p>	<p>Variable 1 dimensiones : Conflictos Responsabilidad Estructura</p> <p>Variable 2 dimensiones : Agotamiento emocional Despersonalización Cinismo</p>	<p>Tipo de investigación : Aplicada</p> <p>Método y diseño de la investigación : Hipotético deductivo Diseño observacional de nivel correlacional de corte transversal.</p> <p>Población muestra : 90 enfermeras de la unidad de cuidados intensivos.</p>

Anexo N° 2: Instrumentos

UNIVERSIDAD NORBERT WIENER

ESCUELA ACADEMICA PROFESIONAL DE ENFERMERIA

Cuestionario de clima laboral y síndrome del quemado del personal enfermero de UCI del HNAL2022.

Buenos días/tardes Licenciado(a) en Enfermería, el siguiente instrumento es parte de un trabajo de académico que tiene como propósito, lograr información oportuna sobre el clima organizacional y el síndrome del quemado en el HNAL - UCI. Debe tener en cuenta que dicho instrumento es de carácter anónimo y confidencial. Por tal razón, Le solicitamos responda los enunciados con la verdad. Completando primeramente los datos generales, Luego lea con cuidado y responda las preguntas signando con un (X).

Le agradezco de antemano por su apoyo con unos minutos de su tiempo.

I. DATOS GENERALES:

1.1. Género:

a) Femenino () Masculino ()

1.2. Edad:

a) Menos de 24 años ()

b) de 25 a 34 años ()

c) de 35 a 44 años ()

d) de 45 a más ()

1.3. En qué área de unidad de cuidados intensivos usted trabaja.

a) UCI 1 ()

b) UCI 2 ()

c) UCI 3 ()

d) UCI 4: INFECTO ()

e) UCI 5: QUEMADOS ()

1.4. Tiempo de servicio.....

1.5.- Nivel de estudios:

- a) Especialista UCI
- d) Magister
- e) Doctorado
- f) otros-Especifique.....

1.6. Modalidad contrato

- a) Nombrado
- b) CAS
- c) CAS TEMPORAL
- d) 039 (PPR)

ITEMS	Totalmente de acuerdo	Relativamente de acuerdo	Relativamente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Dimensión : conflictos				
¿En esta empresa no siempre está claro quién debe tomar las decisiones?				
¿Cuándo se nos presenta problemas en el trabajo debemos resolverlos por si solos y no recurrir necesariamente a los jefes?				
¿Es común en esta empresa que los errores sean superados sólo con disculpas?				

¿Esta empresa se caracteriza por un ambiente cómodo y relajado?				
¿En esta empresa cuesta mucho llegar a tener amigos?				
Dimensión ; responsabilidad				
¿En esta empresa hay poca confianza en la responsabilidad individual respecto del trabajo?				
¿Para que un trabajo quede bien es necesario que sea hecho con audacia, responsabilidad e iniciativa?				
¿Cuándo se nos presentan problemas en el trabajo debemos resolverlos por sí solos y no recurrir necesariamente a los jefes.				
¿Uno de los problemas que tenemos es que la gente no asume sus responsabilidades en el trabajo?				
¿En esta empresa los jefes dan las indicaciones generales de				

lo que se debe hacer y se le deja al personal la responsabilidad sobre el trabajo específico?				
Dimensión de estructura				
¿En esta empresa los trabajos están bien definidos y organizados ¿				
¿En esta empresa no siempre está claro quién debe tomar decisiones?				
¿En esta empresa las ideas nuevas no se toman mucho en cuenta debido a que existen demasiadas reglas, detalles administrativos y trámites que cumplir?				
¿A veces trabajamos de manera desorganizada y sin planificación?				

Anexo 3: instrumento para medir síndrome del quemado

INSTRUMENTO MASLACH BURNOUT INVENTORY HUMAN SERVICES SURVEY (MBI-HSS)

A cada una de las siguientes frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento, poniendo una X en la casilla correspondiente y número que considere más adecuado, según la intensidad del sentimiento. La escala de valoración es la siguiente:

		Evaluacion / preguntas	Nunca	Alguna vez al año	Una vez al mes	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	Diariamente
			0	1	2	3	4	5	6
1	EE	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado							
2	EE	Al final de la jornada me siento agotado							
3	EE	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.							
4	PA	Comprendo fácilmente como se sienten los pacientes y mis compañeros.							
5	D	Creo que trato a algunos compañeros / pacientes como si fueran objetos.							
6	EE	Trabajar con pacientes todos los días es una tensión para mí.							
7	PA	Me enfrento muy bien con los problemas que me enfrentan mis pacientes.							
8	EE	Me siento “quemado “por el trabajo.							
9	PA	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo en la vida de otros							
10	D	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.							
11	D	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12	PA	Me encuentro con mucha vitalidad.							
13	EE	Me siento frustrado por mi trabajo							
14	EE	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.							
15	D	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de mis compañeros / pacientes							
16	EE	Trabajar en contacto directo con los pacientes me produce bastante estrés.							
17	PA	Tengo facilidad para crear una atmosfera relajada a mis pacientes.							
18	PA	Me encuentro animado después de trabajar junto con los pacientes / compañeros							
19	PA	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo							
20	EE	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades							
21	PA	En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma							
22	D	Siento que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas							

Anexo 4: formato del consentimiento informado

Consentimiento informado

Institución: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigador: Erika del pilar Villegas Naveros

Título: clima laboral y síndrome del quemado en enfermeras de la unidad de cuidados intensivos del hospital Arzobispo Loayza Lima, 2022

Propósito del estudio: lo invitamos a participar en un estudio llamado clima laboral y síndrome del quemado en enfermeras de cuidados intensivos del hospital arzobispo Loayza lima , 2022 , este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbeth Wiener , el propósito de este estudio se considera se considera de interés para la sociedad por estar directamente relacionado con el cuidado que reciben los usuarios de los hospitales ya que se analizara el clima laboral y estrés en el personal de enfermería para poder así ofrecer y ejercer un cuidado integral a los pacientes y lograr una buena atención en salud y ayudar a corregir errores e implementar nuevas estrategias.

Procedimientos: si usted decide participar en este estudio se le realizara lo siguiente:

La entrevista para el desarrollo del cuestionario puede demorar unos 45 minutos, los resultados de la encuesta se entregaran a usted de forma individual o almacenaran respetando la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos:.....

Beneficios:

Costos e incentivos:

Usted no deberá pagar nada por la participación, tampoco recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

Confidencialidad:

Nosotros guardamos la información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrara ninguna información que permita su identificación. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

Derechos del paciente:

Si usted se siente incómodo durante la encuesta podrá retirarse de este en cualquier momento o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud o molestia no dude en preguntar al personal de estudio. Puede comunicarse con la Srta. Erika del pilar

Villegas Naveros al número telefónico: 942493072 o al comité que validó el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del comité de ética para la investigación de la universidad Norbeth Wiener, tel.: 51924569790. E-mail comité. Ética@uwiener.edu.pe

Consentimiento:

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo que cosas pueden pasar si participo en el proyecto también entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Participante

Nombres:

DNI:

Investigador

Nombres:

DNI: