



Universidad
Norbert Wiener

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA EN CENTRO
QUIRÚRGICO

Trabajo Académico

Clima laboral y síndrome de burnout en el personal de salud del servicio centro
quirúrgico de un hospital intercultural de Ucayali, 2025

Para optar el Título de
Especialista en Enfermería en Centro Quirúrgico

Presentado por:

Autora: Soca Montoya, Felicita Maria


Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-0600-2432>

Asesora: Mg. Flores Fernandez, Obdulia Violeta

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-2934-2958>

Lima – Perú

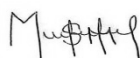
2026

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

Yo, **Soca Montoya Felicita Maria** Egresada(o) de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, Segunda especialidad en Enfermería en Centro Quirúrgico, de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado. **CLIMA LABORAL Y SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DE SALUD DEL SERVICIO CENTRO QUIRÚRGICO DE UN HOSPITAL INTERCULTURAL DE UCAYALI, 2025**". Asesorado por el Docente Mg. Flores Fernández Obdulia Violeta DNI 08030412, ORCID: 0009-0001-2934-2958 tiene un índice de similitud de (ocho) (8) %, verificable en el reporte de originalidad **oid: 14912:560358403** 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(a)
 LIC. Soca Montoya, Felicita Maria
 DNI N° 71579406



.....
 Firma del Asesor
 Mg. Flores Fernández Obdulia Violeta
 C.E P 35296-RE N°5641:
 DNI N° 08030412

Lima, 24 de febrero del 2026.

DEDICATORIA

A Dios por darme salud y encaminar mi desarrollo de estudio. A mi hija Sheynnis por ser mi gran motivación.

AGRADECIMIENTO

A la universidad Norbert Wiener, por permitirme seguir creciendo profesionalmente.

JURADOS

Presidente: Dra. Paola Cabrera Espezua

Secretario: Mg. Rosa Maria Muñoz Pizarro

Vocal: Mg. Jocelynn Lisset Jauregui Cardenas

INDICE

	Pag.
DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTO	IV
INDICE	VII
RESUMEN	VII
ABSTRAC	VIII
1. EL PROBLEMA.....	1
1.1 Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema	5
1.2.1. Problema general	5
1.2.2. Problemas específicos.....	5
1.3. Objetivos de la investigación:	5
1.3.1. Objetivo general:	5
1.3.2. Objetivos específicos:.....	5
1.4. Justificación de la investigación.....	6
1.4.1. Teórica:	6
1.4.2 Metodológica:	6
1.4.3 Práctica:	7
1.5 Delimitaciones:.....	7
1.5.1 Temporal.....	7
1.5.2 Tiempo:.....	7
1.5.3 Población:.....	7
2. MARCO TEORICO.....	8
2.1 Antecedentes de la investigación	8
2.1.1 Antecedentes internacionales	8
2.1.2 Antecedentes nacionales.....	9
2.2 Bases teórica.....	11
2.3 Formulación de la hipótesis.....	15
2.3.1 Hipótesis general	15
2.3.2 Hipótesis específicas.....	15
3. METODOLOGÍA.....	17
3.1 Método de la investigación	17
3.2 Enfoque de la investigación	17

3.3 Tipo de la investigación	17
3.4 Diseño de la investigación	17
3.5 Población, muestra y muestreo.....	17
3.6 variables y operacionalización	18
3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	20
3.7.1 Técnica.....	20
3.7.2 Descripción de instrumento	20
3.7.3. Validación.....	21
3.7.4. Confiabilidad	21
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	22
3.9. Aspectos éticos	22
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	23
4.1. Cronograma de actividades	23
4.2. Presupuesto.....	24
5. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	25
ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA	31
ANEXO 2. INSTRUMENTOS.....	33
ANEXO 3: FORMATO DEL CONSENTIMIENTO INFORMADO.....	35

RESUMEN

Introducción: el personal de salud que trabaja en el servicio de centro quirúrgico, se encuentra expuesto a varios factores estresantes, entre ellos destaca la sobrecarga laboral, tomar decisiones rápidas en cirugías de emergencia y las relaciones interpersonales con el equipo multidisciplinario. Un clima laboral positivo que incluya, una adecuada comunicación, colaboración, respeto y apoyo, puede prevenir el síndrome de burnout en el personal de salud. El **objetivo** del estudio es, “Determinar cómo se relaciona el clima laboral y el síndrome de burnout en el personal de salud del servicio centro quirúrgico de un Hospital Intercultural de Ucayali, 2025”. **Metodología:** el estudio es hipotético deductivo con enfoque cuantitativo, no experimental, de corte transversal y nivel correlacional. La población y la muestra, estará conformada por 45 enfermeras y 25 técnicos en enfermería, en total 70 personal de salud del hospital. Se aplicará 2 instrumentos, el cuestionario de escala del clima laboral, integridad y género, para evaluar el clima laboral y el cuestionario “Maslach Burnout Inventory” – “Human Services Survey” (MBI-HSS) para evaluar el síndrome de burnout. Los datos recopilados pasaran a ser analizados utilizando, el software estadístico SPSS V25 y después se someterá a pruebas estadísticas descriptivas e inferenciales como el coeficiente “Rho de Spearman”, el cual determinara la relación entre las variables.

Palabras claves: burnout, personal de salud, laboral, quirúrgico.

ABSTRAC

Introduction: Healthcare personnel working in surgical center services are exposed to several stressors, including work overload, rapid decision-making in emergency surgeries, and interpersonal relationships with the multidisciplinary team. A positive work environment that includes adequate communication, collaboration, respect, and support can prevent burnout syndrome in healthcare personnel. **The objective** of this study is to determine how the work environment and burnout syndrome are related to healthcare personnel in the surgical center service of an Intercultural Hospital in Ucayali, 2025. **Methodology:** This is a hypothetical-deductive study with a quantitative, non-experimental, cross-sectional, and correlational approach. The population and sample will consist of 45 nurses and 25 nursing technicians, totaling 70 healthcare personnel from the hospital. Two instruments will be applied: the Workplace Integrity and Gender Scale questionnaire to assess the work environment, and the Maslach Burnout Inventory – Human Services Survey (MBI-HSS) to evaluate burnout syndrome. The collected data will be analyzed using SPSS V25 statistical software and then subjected to descriptive and inferential statistical tests, such as Spearman's Rho, which will determine the relationship between variables.

Keywords: burnout, health personnel, ocupacional, surgical.

1. EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

El clima laboral viene cambiado a través del tiempo, resurgiendo como un concepto de alta importancia. Según Olaz y Ortiz (2022), “representa la atmosfera de toda organización, por ejemplo, un inadecuado liderazgo de los directivos va a ocasionar una mala gestión de la organización”; como consecuencia se da la insatisfacción del personal al momento de realizar sus funciones por lo mencionado se afecta la eficiencia laboral y la productividad (1).

Actualmente con la evolución mundial, el crecimiento industrial y el progreso de las empresas han generado entornos competitivos para el personal de salud, por ello se reconoce la importancia del clima laboral positivo, porque incrementa de manera significativa el compromiso del personal de salud con su trabajo y también reduce la intención de abandonar su lugar de trabajo. “Por lo tanto, un clima laboral positivo que influya de forma directa en el comportamiento, la moral y la actitud del personal de salud es una de las principales preocupaciones para los distintos proveedores de atención médica” (2).

La (OMS), considero al burnout o “síndrome de estar quemado”, como una enfermedad desde el 2019, a su vez fue incluida en la 11ª edición de la clasificación estadística internacional de enfermedades y problemas de salud conexos (CIE -11), que entró en vigor desde enero del 2022, y en su estudio del mismo año, se obtuvo como resultado, mil millones de personas tienen un trastorno mental y el 15% de esta población se encuentran laborando, siendo uno de los trastornos mentales el síndrome de burnout (3).

El síndrome de burnout (SB), afecta más a aquellos profesionales que ejercen el contacto directo con otras personas y que a su vez tienen que relacionarse. Siendo el personal de salud asistencial uno de los más afectados porque diariamente como parte de su función se enfrentan a extensas jornadas laborales donde brindan atención directa a los usuarios (2). Para Rodríguez (2021), la afección se identifica especialmente en médicos, enfermeros, cuidadores y profesores (4).

La asamblea mundial de la salud N°75 realizado por la OMS (2022), se dispuso evaluar el impacto y las necesidades de todas las políticas, estrategias, planes y proyectos de atención en salud, debatiendo las prioridades actuales y futuras relacionadas a la salud pública de importancia mundial (5). Según el índice de la anatomía del trabajo (2020), el 71 % de los trabajadores han padecido síntomas de burnout al menos una vez al año. De esos trabajadores,

el 46 %, manifestó sentirse con mucha carga de trabajo el cual fue el determinante que contribuyó al desgaste profesional o burnout (6).

En África (2022), entre el 44% y el 83% del personal de enfermería en entornos clínicos sufre dolor lumbar crónico, ha comparación con el empleado de oficina el dolor lumbar se da en el 18%; por otro lado, a escala mundial el 63% de los trabajadores de la salud declaran haber sufrido algún tipo de violencia en su centro de trabajo; las profesiones médicas tienen un mayor riesgo de suicidio en todo el mundo (7).

Para Melo (2024), la exposición al burnout afecta de una forma u otra a muchos empleados en Europa; en el año 2022, más de la mitad de los encuestados en 15 países europeos afirmaron haber experimentado o sentirse al borde del agotamiento, siendo de mayor prevalencia en Polonia, Rumania y República Checa (8,9). Según García Molina et al. (2022), en España la prevalencia del burnout es igual en médicos como en enfermeras (10). El burnout en España (2024), afecto a más del 25 % del personal médico, además 1 de cada 4 médicos sufre SB (11).

En América latina el SB en el año 2021, ocho de cada diez trabajadores son afectados por este síndrome (12). En el estudio Burnout (2023), realizado a trabajadores y especialistas en recursos humanos en cinco países de Latinoamérica, Argentina (94%) es el país que encabeza la problemática seguido de Panamá (83%), Ecuador (79%) y Perú (78%). Los trabajadores atribuyen a que atraviesan diferentes situaciones negativas en su entorno laboral; el 78% siente estrés, el 64% está desmotivado y el 43% experimenta un agotamiento por la carga sobrecarga laboral (13). Para Vinuesa et al. (2020), manifiesta que más del 90% del personal médico y enfermería de Ecuador presentan un moderado a severo síndrome de burnout asociados a su género, edad y la situación (14).

En el Perú (2022), siete de cada diez peruanos sufren del SB, provocado por el estrés laboral y el agotamiento generalizado que adquirieron en sus trabajos, siendo un país donde el 72 % de sus trabajadores experimentan este síndrome, de ellos el 24 % lo contrajo por la sobrecarga laboral, el 17 % por no tener tareas concretas, el 14 % siente mucha presión y el 14 % es por el maltratado de sus superiores (14). Lo antes mencionado, también lo sustenta Changana (2025), los factores de riesgo para el burnout son: la sobrecarga laboral (24 %), inseguridad laboral, maltrato y conflictos laboral (20%) y ambientes tóxicos (15).

Para Chaves (2023), un 78% de los peruanos afirmó experimentar este síndrome, cifra que ha aumentado ya que, en el año 2022, los casos de burnout fue 66%. No obstante, el dato

no supera la cifra del 2020, que tuvo 89% (13). Para Changana (2025), el ambiente laboral ha cambiado, de generar ingresos se ha convertido, en un factor de riesgo notable para la salud emocional (15).

La definición clásica de burnout fue formulada por Maslach (1993), quien lo considera un síndrome psicológico de agotamiento emocional, despersonalización y disminuida realización personal, que puede ocurrir en individuos normales (16). Para Perin "El burnout suele estar relacionado con casos de acoso moral dentro de la empresa, un jefe abusivo, entornos con muchas discusiones y exigencias para que los empleados produzcan de una determinada manera". Siendo de mayor prevalencia las edades de 25 a 40 años, ya que las personas de las edades mencionadas son más activas en el mercado laboral. Mientras que las personas de edades mayores a la mencionada, suelen tener índices bajos, quizá porque aprenden a afrontar el trabajo de una forma algo menos exigente (4).

Para Fernández (2024), el SB no es exclusivo de los trabajadores que desempeñan su labor de cara al público: "En el origen, parecía que las profesiones en contacto con personas podían ser las que provocan más burnout, pero hoy sabemos que está más relacionado con aspectos organizativos y con la capacidad de dar respuesta a los problemas que se plantean en el trabajo" (17).

El personal de salud brinda una atención integral al usuario con el objetivo de mejorar la salud. Además, constituyen la columna vertebral del sistema de salud en funcionamiento. Por lo mencionado es necesario que el profesional de salud disfrute del derecho a tener un ambiente laboral sano y seguro, para así conservar personalmente su salud. A escala mundial, la mejora de la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores de la salud reduce los costos de los daños ocupacionales, el cual se calcula que alcanza el 2% del gasto en salud (7).

La OMS, en el plan de acción mundial en pro de la seguridad del paciente 2021-2030, adoptado en la 74.^a Asamblea mundial de la salud, incluyó la aplicación de medidas sobre la seguridad de los trabajadores de la salud como prioridad para garantizar la seguridad del paciente (7). Para el especialista Changana (2025), se requiere una transformación profunda de la cultura organizacional, donde la salud mental y el bienestar sean prioridades fundamentales. Evaluar y reducir la carga laboral, capacitar líderes, fomentar el equilibrio vida-trabajo, habilitar apoyo psicológico y crear ambientes libres de violencia (15).

La salud emocional no es un lujo, sino un componente fundamental de la dignidad humana y el desarrollo sostenible. El instituto nacional de salud mental subraya la urgencia de

que la sociedad en su conjunto asuma la responsabilidad de reconocer, proteger y promover la salud mental en el ámbito laboral (15).

En el Perú se regulan las enfermedades profesionales mediante el listado de la norma técnica de salud 068-MINSA, la cual fue aprobada con resolución ministerial 480-2008-MINSA. En la norma incluyen las enfermedades por exposición a agentes biológicos o físicos, y no incorpora a la salud mental. Al respecto debemos remitirnos a la Ley 30947, ley de salud mental, la cual, de forma genérica, establece medidas de protección a los trabajadores; asimismo, el reglamento de la ley en el artículo 14 menciona medidas de seguridad y prevención (18).

El Hospital Intercultural de Ucayali, se encuentra ubicada en el departamento de Ucayali en la provincia de Atalaya, según los datos de la INEI en el año 2021 tenía una población de 56,274 habitantes (19). El hospital viene atendiendo desde mediados del año 2023 a la población de Atalaya destacando los pobladores de lenguas originarias de más de 240 comunidades nativas de los distritos de Raimondi, Tahuania, Sepahua y Yurúa, en especial la población Asháninkas (20).

El profesional de salud que labora en Hospital Intercultural de Ucayali, en su mayoría es foráneo; en el servicio de centro quirúrgico laboran 100 personales de salud, quienes se encuentran en un área crítica de alta presión a ello se agrega las costumbres, cultura y modalidad de ingreso de los pacientes; las cirugías de emergencias han aumentado en los últimos meses por ser un punto de referencia, de igual manera las cirugías programadas y ambulatorias. Por lo mencionado hay una mayor sobrecarga laboral para el personal de salud que labora en el servicio antes mencionado y no se ha aumentado recursos humanos, es por ello que el estudio pretende determinar como el clima laboral se relaciona con el síndrome burnout en el personal de salud del servicio centro quirúrgico de un Hospital Intercultural de Ucayali, 2025.

También el estudio aborda el tema porque no se han realizado investigaciones en la institución mencionada ya que es un hospital nuevo.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación del clima laboral y el síndrome de burnout en el personal de salud del servicio centro quirúrgico de un Hospital Intercultural de Ucayali, 2025?

1.2.2. Problemas específicos

PE1: ¿Cómo la dimensión relaciones interpersonales del clima laboral incide en el síndrome de burnout en el personal de salud del servicio centro quirúrgico de un Hospital Intercultural de Ucayali, 2025?

PE2: ¿Cómo la dimensión sentido de pertenencia del clima laboral incide en el síndrome de burnout en el personal de salud del servicio centro quirúrgico de un Hospital Intercultural de Ucayali, 2025?

PE3: ¿Cómo la dimensión trabajo articulado del clima laboral incide en el síndrome de burnout en el personal de salud del Servicio Centro Quirúrgico de un Hospital Intercultural de Ucayali, 2025?

PE4: ¿Cómo la dimensión integridad del clima laboral incide en el síndrome de burnout en el personal de salud del servicio centro quirúrgico de un Hospital Intercultural de Ucayali, 2025?

PE5: ¿Cómo la dimensión genero del clima laboral incide en el síndrome de burnout en el personal de salud del servicio centro quirúrgico de un Hospital Intercultural de Ucayali, 2025?

1.3. Objetivos de la investigación:

1.3.1. Objetivo general:

Determinar cómo se relaciona el clima laboral y el síndrome de burnout en el personal de salud del servicio centro quirúrgico de un Hospital Intercultural de Ucayali, 2025.

1.3.2. Objetivos específicos:

OE1: Identificar la dimensión relaciones interpersonales del clima laboral incide en el síndrome de burnout en el personal de salud del servicio centro quirúrgico de un Hospital Intercultural de Ucayali, 2025.

OE2: Identificar la dimensión sentido de pertenencia del clima laboral incide en el síndrome de burnout en el personal de salud del servicio centro quirúrgico de un Hospital Intercultural de Ucayali, 2025.

OE3: Identificar la dimensión trabajo articulado del clima laboral incide en el síndrome de burnout en el personal de salud del Servicio Centro Quirúrgico de un Hospital Intercultural de Ucayali, 2025

OE4: Identificar la dimensión integridad del clima laboral incide en el síndrome de burnout en el personal de salud del servicio centro quirúrgico de un Hospital Intercultural de Ucayali, 2025

OE5: Identificar la dimensión género del clima laboral incide en el síndrome de burnout en el personal de salud del servicio centro quirúrgico de un Hospital Intercultural de Ucayali, 2025

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica:

En la actualidad a nivel mundial las investigaciones realizadas muestran porcentajes altos de síndrome de burnout, estrés laboral y desgastamiento físico ya sea en diferentes áreas de la salud; en el Perú el ministerio de salud en año el 2023 reporto que se atendieron más de 42 000 casos de estrés severo, además en el mismo año, el 78% de los peruanos afirmó experimentar el SB (13,15). Es por ello, que es importante mejorar la salud, seguridad y bienestar del personal de salud, para así reducir los costos ocupacionales, dicha referencia impulsa al estudio del clima laboral y el síndrome de Burnout (7).

El presente trabajo lo sustenta la teoría de Hildegard Elizabeth Peplau, relaciones interpersonales, la teoría mencionada permite comprender como la calidad de las relaciones interpersonales consigue influir en el estrés y el agotamiento emocional del personal de salud (21). Por otro lado, la teoría de Virginia Henderson, 14 necesidades básicas humanas, cuya importancia es, cubrir las necesidades esenciales para así lograr el bienestar y autorrealización del profesional de salud (22). La mejora en la atención al usuario será consecuente del adecuado manejo del clima laboral y SB.

1.4.2 Metodológica:

En el presente estudio se utilizará un método deductivo con diseño no experimental de corte transversal (23), donde se aplicará un cuestionario para cada variable con un instrumento ya validado, la muestra estará conformada por el personal de salud del

servicio de centro quirúrgico de un Hospital Intercultural de Ucayali, lo cual servirá de referencia para futuros estudios más complejos.

1.4.3 Práctica:

Los resultados que se consigan del estudio ayudarán mejorar el clima laboral y así prever el SB en el personal de salud, el cual aportara en brindar una atención eficaz a los usuarios de la provincia de Atalaya. Asimismo, los hallazgos de la investigación serán los pilares fundamentales para crear y aplicar nuevas estrategias, que favorezcan de manera positiva la calidad de atención a los usuarios y también contribuirá con el prestigio de la institución.

1.5 Delimitaciones:

1.5.1 Temporal

La investigación se realizará en los meses de mayo a junio del 2025, ahí se obtendrá la información necesaria del personal de salud, en el espacio del servicio centro quirúrgico de un Hospital Intercultural de Ucayali.

1.5.2 Tiempo:

El estudio se llevará a cabo dentro de las fechas de mayo a junio 2025

1.5.3 Población:

Esta investigación contara con la participación del personal de salud del servicio centro quirúrgico de un Hospital Intercultural de Ucayali.

2. MARCO TEORICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Antecedentes internacionales

Reyes et al. (24), en el año 2024, en México, realizó un estudio con el objetivo, “Describir el síndrome de burnout por nivel en el personal de enfermería adscrito al área de quirófano de una institución de salud”. Material y método, la presente investigación es cuantitativa, descriptiva, de corte transversal no probabilístico por conveniencia. Participaron 35 profesionales de enfermería. La recolección de la información se realizó a través del inventario Maslach Burnout Inventory. Resultados, respecto al nivel de SB en el personal de salud predomina un nivel alto de cansancio emocional y baja realización personal con un porcentaje de 77.1%, mostrando que existe SB. Conclusión: la salud del personal de enfermería se puede ver a través de la calidad de la atención que brinda. Una alta calidad indicará que el personal está motivado y mentalmente sano, mientras que una mala calidad indicará, menor satisfacción y posibles cambios en su estado de salud.

Velando et al. (25), en el año 2024, en España, realizó un estudio con el objetivo, “Determinar los niveles de burnout en enfermeras del área quirúrgica de Andalucía (España)”. Material y método, la presente investigación es cuantitativa, transversal y multicéntrica, su muestra lo conformo 214 enfermeras del área quirúrgica de 23 hospitales de Andalucía (España). La recopilación de los datos fue a través del cuestionario Inventario de Burnout de Maslach. Resultado, el 29,4 % de las enfermeras presentó altos niveles de agotamiento emocional, el 25,7 % sufría de despersonalización y el 28 % tenía bajos niveles de realización personal. Conclusión, el personal de enfermería del área quirúrgica presenta altos niveles de síndrome de burnout.

Huera (26), en el año 2023, en Ecuador, realizó un estudio para “Analizar la relación que existe entre los diversos factores laborales para el desarrollo de síndrome de burnout en los enfermeros que laboran en el área de quirófano” realizó una revisión bibliográfica de artículos entre el año 2019 al 2023. Material y métodos, el estudio es cualitativo de tipo descriptivo y transversal, donde se aplicó el método prisma para la revisión sistemática. Resultados, hay prevalencia del S.B. en el profesional de enfermería debido a las condiciones de trabajo, turnos extensos y carga excesiva que influyen directamente en el desarrollo del burnout en los profesionales. Conclusión, existe una prevalencia alarmante del S.B. en

enfermería quirúrgica y su conexión directa con factores laborales indican la premura de realizar intervenciones.

Rea et al. (27), en el año 2023, en Ecuador, realizó un estudio con el objetivo, “Determinar la presencia del síndrome de burnout en el personal de salud del centro clínico quirúrgico ambulatorio del Hospital del Día Central Loja, durante la pandemia COVID-19 y correlacionar sus niveles con variables sociodemográficas y laborales”. Material y método, el estudio fue cuantitativa, transversal y de diseño descriptivo. La población lo conformo 100 personales de salud. Los instrumentos fueron, el formulario en línea de google forms y el cuestionario de Maslach Burnout Inventory. Resultados, el 51 % de los profesionales de la salud sufren del SB. Conclusión, el estudio revela la presencia del SB en una significativa cantidad de personales de salud.

Macedo (28), en el año 2020, en Uruguay, realizó un estudio para “Identificar elementos del síndrome de burnout en el personal de enfermería de block quirúrgico del Hospital Departamental de Paysandú, de la Regional Norte del Uruguay”. Material y método, el estudio fue cuantitativa, descriptiva y transversal. La población fue conformada por el personal de enfermería del Block Quirúrgico del Hospital Departamental de Paysandú. Los instrumentos utilizados fue el Maslach Burnout Inventory, el cuestionario de factores psicosociales en el trabajo y el cuestionario para caracterizar a la población estudiada. Resultados, el 11,1% del personal de enfermería presentó síndrome de burnout, el 66,7% tiene un alto grado desgaste emocional, el 55,6% tiene un alto grado de despersonalización y el 55,6% tiene un alto grado de realización personal. Conclusión, el SB está presente en la población de estudio.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Morales (29), en el año 2023, en Lima, realizó un estudio con la finalidad de “Determinar el síndrome de burnout en enfermeras que laboran en el centro quirúrgico en un hospital de San Juan de Lurigancho, 2023”. Material y métodos, la investigación fue descriptiva, no experimental, cuantitativa y de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 30 enfermeras, la técnica utilizada fue la encuesta personal, el instrumento es el cuestionario Maslash Burnout Inventory. Los resultados que se obtengan, serán pasados a microsof excell y después se pasara al programa estadístico SPSS versión 26, con la cual se concluirá si las enfermeras que laboran en centro quirúrgico tienen SB.

Zuñiga (30), en el año 2023, en Arequipa, realizó un estudio con el objetivo, “Determinar la influencia del clima organizacional con el síndrome de burnout en personal

profesional de enfermería de centro quirúrgico de la Clínica San Juan de Dios – Arequipa - 2023”. Material y métodos, la investigación es de diseño descriptivo relacional, de campo y de corte transversal, la muestra fue 21 enfermeras de centro quirúrgico, la técnica aplicada fue la entrevista y el instrumento, el cuestionario de clima organizacional y el inventario de Maslach. Resultados, el clima organizacional en el 52.4% es bueno, para el 47.6% es regular; por otro lado, el 47.6% tiene riesgo moderado de tener SB. Conclusión, existe una relación baja entre el clima organizacional y el SB en el personal de enfermería de centro quirúrgico.

García (31), en el año 2022, en Lima, realizó un estudio con el 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”. Material y métodos, El estudio será de tipo aplicada con método, hipotético deductivo de corte transversal y con diseño correlacional. Población, será 77 personas, la muestra será el total de la población. Instrumentos, para el “clima laboral”, se utilizará el cuestionario creado por Mamani en el año 2019 y para el “síndrome de burnout”, se utilizará el cuestionario creado por Chuco en 2019. La técnica será una encuesta. Resultados, se realizará mediante estadística inferencial y se aplicará la prueba R de Spearman para constatar la hipótesis planteada en la investigación.

Barrenechea (32), en el año 2022, en Cajamarca, realizó un estudio con el objetivo, “Determinar el nivel de síndrome de burnout en el personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital II ESSALUD Cajamarca - 2022”. Material y métodos, el estudio es de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, descriptivo de corte transversal. La población será 30 licenciados en enfermería. El instrumento será el cuestionario Maslach Burnout Inventory. Resultado, se presentarán en gráficos y tablas estadísticas y para su análisis cuantitativo se aplicarán las medidas de tendencia central. Conclusión, el estudio brindará datos actuales y confiables sobre el nivel del SB, con el propósito de actuar oportunamente en los casos que se presentará, contribuyendo así al desarrollo de un ambiente laboral positivo a favor del personal y usuario.

Atoche (33), en el año 2021, en Lima, realizó un estudio con el objetivo, “Identificar el nivel de síndrome de burnout en el personal de enfermería del centro quirúrgico causado por la pandemia Covid-19 en el Hospital Nacional Guillermo Almenara, Lima - 2021”. Material y método, fue tipo básico, descriptivo simple con una muestra de 78 personal de enfermería. Se aplicó como técnica la encuesta como instrumento el cuestionario Maslach Burnout Inventory. Resultados, el 57,69% presenta un nivel medio de SB, un 34,62% presenta un nivel bajo y un 7,69% presenta un nivel alto de SB. Conclusión, el personal de enfermería presenta un nivel medio de síndrome de burnout.

2.2 Bases teórica

2.2.1 Clima laboral – variable 1

2.2.1.1 Conceptos del clima laboral

Es la percepción compartida que tienen los trabajadores de una organización, sobre su entorno laboral, relaciones interpersonales y las diversas regulaciones (34). Para unir (2024), es el conjunto de actividades, rutinas y condiciones dentro de una empresa que impactan directamente en la satisfacción de sus trabajadores (35).

Según la OMS, son las condiciones y características del entorno de trabajo que influye en la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores (36). El clima laboral desde los diferentes conceptos, están relacionados a la forma como los trabajadores ven sus ambientes de trabajo, el cual en ocasiones puede generar un tipo de repercusión positiva o negativa sobre la productividad y satisfacción del personal (37).

Para los autores Paco y Matas (2015), la ausencia de un buen clima laboral tiene sus repercusiones no solo en el rendimiento de los trabajadores, sino también, en ser una de las principales causas que generan los conflictos interpersonales al interior de la organización. Lo antes mencionado también lo sustenta, Torres y Zegarra (2014), quienes manifiestan que uno de los mayores inconvenientes para alcanzar un adecuado clima laboral es la falta de liderazgo de las personas que asumen la dirección y de las pocas posibilidades que les brindan a los trabajadores de incluirse con agrado en los cambios, las tomas de decisiones y el buen desarrollo de las funciones diarias (37).

2.2.1.2 Características e implicaciones del clima laboral

Para Chiavenato (2019), los aspectos del clima laboral son la comunicación, el entorno físico y social, los estilos de liderazgo, la estructura organizativa, la motivación y el sentimiento de pertenencia (37). Lo antes mencionado también lo sustenta Coma (2023), considera que los factores que influyen el clima laboral son: los antes mencionados y también el reconocimiento y recompensa, oportunidades de crecimiento, equilibrio vida – trabajo, relaciones interpersonales y los valores de la empresa (34).

Los tipos de clima laboral son: autoritario, participativo, de confianza, de presión y de apoyo (34).

2.2.1.3 Teorías implicadas al clima laboral

Teoría de las 14 necesidades de Virginia Henderson

Virgina H. centra su teoría en la asistencia a las personas para lograr su independencia, ya que la satisfacción de las necesidades básicas humanas, influye en la motivación y clima laboral (22).

Necesidades seleccionadas:

- 10 necesidad de comunicarse con los demás expresando emociones, necesidades, temores y sensaciones
- 12 necesidad de trabajar en algo gratificante o autorrealización.
- 13 necesidad de desarrollar actividades lúdicas y recreativas
- 14 necesidad de satisfacer la curiosidad que permite a la persona su desarrollo en aspectos de salud (22).

En mención al clima laboral las necesidades mencionadas se relacionan con los factores que influyen en el clima laboral:

- La comunicación: esta debe ser clara y honesta porque favorece la confianza el cual conlleva a que los trabajadores se sientan parte del equipo.
- Condiciones de trabajo: el entorno; un buen espacio de trabajo, políticas claras y la seguridad laboral, pueden hacer que tu día a día en la empresa sea un gusto.
- Reconocimiento y recompensa: influye significativamente en la participación de los empleados.
- Oportunidades de crecimiento: permite la satisfacción de los empleados a largo plazo (34).

Teoría de relaciones interpersonales de Hildegard Elizabeth Peplau

La teoría explica que el propósito de la enfermería es ayudar a otros a identificar sus dificultades, además, las enfermeras deben aplicar los principios de las relaciones humanas en los problemas que puedan suceder (38).

El modelo de enfermería identifica cuatro fases en la relación interpersonal: orientación, identificación, explotación y resolución. A su vez incluye roles de enfermería: rol de enseñanza, rol de consejero y liderazgo activo. Los cuales son muy importante para mejorar el clima laboral y también generar espacios de trabajo saludable (36, 38). El trabajo saludable es aquel en donde el trabajador y el jefe cooperan para tener una mejora continua y así promover y proteger la salud, seguridad y bienestar del equipo (36).

2.2.1.4 Instrumento del clima laboral

El instrumento por usar es el cuestionario de escala del clima laboral, integridad y género. Está compuesto por 25 ítems divididos en 5 dimensiones, relaciones interpersonales (RI) 5 ítems, sentido de pertenencia (SP) 5 ítems, trabajo articulado (TA) 5 ítems, integridad (IN) 5 ítems y género (GÉ) 5 ítems, teniendo alternativas de respuesta como: Siempre (3 puntos), A veces (2 puntos) y Nunca (1 punto). La puntuación total del instrumento tiene tres niveles: Bajo (25-42) Medio (43-58) y Alto (59-75) (39).

2.2.1.5 Dimensiones del clima laboral:

- **Relaciones interpersonales:** incluye la calidad de las interacciones entre colegas, supervisores y otras profesiones de salud.
- **Sentido de pertenencia:** es la sensación de conexión, identidad y aceptación que experimenta el trabajador, al sentirse parte de un grupo o equipo de trabajo. Además, implica sentirse valorado, respetado, reconocido, esto conlleva a un mayor compromiso, motivación y productividad.
- **Trabajo articulado:** es la colaboración efectiva y coordinada entre diferentes profesionales.
- **Integridad:** es la honestidad, ética y coherencia en las acciones y decisiones que se toman en el lugar de trabajo.
- **Género:** es un componente importante del clima laboral ya que un ambiente inclusivo y equitativo puede mejorar la satisfacción y el rendimiento del trabajador (34, 39).

2.2.2 Síndrome de burnout – variable 2

2.2.2.1 Conceptos de síndrome de burnout

El burnout es el agotamiento mental que se sufre cuando te sientes emocional, física o mentalmente exhausto, y esto se da por la sobrecarga laboral y el estilo de vida del trabajador (3). Para Castro (2021), el SB es un síndrome oculto que florece de manera paulatina. Este síndrome se presenta en un tiempo de al menos seis meses de exposición continua a situaciones laborales con alto nivel de exigencia (40).

El síndrome de burnout suele aparecer, en la mayoría de los casos, en las personas que tiene un trabajo de cara al público, como profesionales de salud, docentes y trabajadores sociales. Aunque al principio las manifestaciones y el malestar sólo se da en la vida laboral, después alcanzan a la vida social y familiar del trabajador afectado (17).

La principal diferencia entre burnout y estrés, según Fernández "es que el estrés no siempre es negativo; en muchas ocasiones nos permite ser más efectivos, reaccionar mejor, rendir más". Por el contrario, el síndrome de burnout, es "un desajuste continuado entre las demandas y capacidades físicas y mentales del organismo", siempre es negativo (6).

2.2.2.2 Características e implicaciones del síndrome de burnout

Las manifestaciones somáticas asociadas al burnout son: cefaleas, palpitaciones frecuentes, trastornos del sueño, disnea, diaforesis, anginas, cuadros diarreicos, dolor cervical y lumbalgias (3). Para Sevilla (2024), los síntomas más comunes es la depresión y la ansiedad, porque es una enfermedad ligada al estrés (17).

Las causas son, poco o nada de reconocimiento cuando haces un buen trabajo, expectativas laborales poco claras, expectativas laborales desproporcionadas o demasiado exigentes, un ambiente laboral con muchas presiones, demasiado trabajo, altos niveles de estrés y sobre carga laboral (3). De igual manera Rodríguez (2022), considera que las causas son multifactoriales, y puede estar relacionado tanto con la forma en que la persona realiza sus actividades como con las condiciones de trabajo (3).

Las 5 fases del síndrome de burnout son, la fase inicial o de entusiasmo, fase de estancamiento, fase de frustración, fase de apatía, fase de quemado o burnout (6). Los tipos de burnout son, el burnout activo y el burnout pasivo (17).

2.2.2.3 Teorías implicadas al síndrome de burnout

La teoría del déficit de autocuidado de Dorothea Orem

La teoría mencionada se compone de 3 teorías interrelacionadas, de cual se mencionará a la teoría del autocuidado y la teoría de los sistemas de enfermería (41).

La teoría del autocuidado: es una función humana reguladora y esta debe ser aplicada por cada persona, de forma voluntaria con el fin de mantener su vida, salud, desarrollo y bienestar (42). La teoría puede ayudar a identificar estrategias de autocuidado para que el personal de salud prevenga y maneja el estrés laboral.

Una de las prevenciones del SB, es la actitud asertiva por parte del trabajador, también es importante buscar un punto intermedio que se ajuste más a la realidad, marcar límites, programa de descanso, cuidarse y la resiliencia (17).

La teoría de los sistemas de enfermería: el cual considera la interacción entre el individuo, entorno y el sistema de salud. Se puede aplicar al SB, para comprender como los factores organizacionales, la sobrecarga laboral, la carencia de recursos y el clima laboral pueden contribuir al desarrollo del SB (42).

2.2.2.4 Instrumento del síndrome de burnout

El instrumento por usar es el cuestionario “Maslach Burnout Inventory” - Human Services Survey (MBI-HSS), realizado por Maslach y Jackson en 1981, el cual tiene 22 preguntas, a su vez tiene tres dimensiones: realización personal, agotamiento emocional y despersonalización. El cuestionario está estructurado con respuestas politómica de escala tipo Lickert (0: nunca, 1: pocas veces al año o menos, 2: una vez al mes o menos, 3: unas pocas veces al mes, 4: una vez a la semana, 5: varias veces a la semana, 6: todos los días). La puntuación total del instrumento tiene tres niveles. Bajo (22-41), Medio (42-75) y Alto (76-110) (43, 44).

2.2.2.5 Dimensiones del síndrome de burnout:

- **Realización personal:** se manifiesta como una sensación de ineficacia y falta de logro en el trabajo, acompañada de una disminución de la competencia profesional y la satisfacción laboral (43).
- **Agotamiento emocional:** es un estado de cansancio emocional, físico y mental ocasionado por el estrés continuo (45).
- **Despersonalización:** implica el desarrollo de actitudes negativas y distantes hacia el trabajo y compañeros de trabajo, incluyendo una falta de interés en los demás (44).

2.3 Formulación de la hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

Ha: Existe relación significativa entre el clima laboral y el síndrome de burnout en el personal de salud del servicio centro quirúrgico de un Hospital Intercultural de Ucayali, 2025

Ho: No existe relación significativa entre el clima laboral y el síndrome de burnout en el personal de salud del servicio centro quirúrgico de un Hospital Intercultural de Ucayali, 2025

2.3.2 Hipótesis específicas

HaE1: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión relaciones interpersonales del clima laboral con el síndrome de burnout en el personal de salud del Servicio Centro Quirúrgico de un Hospital Intercultural de Ucayali, 2025

HaE2: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión sentido de “pertenencia del clima laboral con en el síndrome de burnout en el personal de salud del Servicio Centro Quirúrgico de un Hospital Intercultural de Ucayali, 2025

HaE3: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión trabajo articulado del clima laboral con en el síndrome de burnout en el personal de salud del Servicio Centro Quirúrgico de un Hospital Intercultural de Ucayali,2025

HaE4: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión integridad del clima laboral con en el síndrome de burnout en el personal de salud del Servicio Centro Quirúrgico de un Hospital Intercultural de Ucayali,2025

HaE5: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión genero del” clima laboral con en el síndrome de burnout en el personal de salud del Servicio Centro Quirúrgico de un Hospital Intercultural de Ucayali,2025

3. METODOLOGÍA

3.1 Método de la investigación

El estudio se basará en un método hipotético-deductivo, parte de una verdad donde se intentará comprender de lo general a lo específico; además se plantea hipótesis para luego aceptarlas o rechazarlas (23).

3.2 Enfoque de la investigación

El enfoque es cuantitativo “porque se obtiene los datos estadísticos encontrados y dar respuesta a los problemas planteados y comprobar las hipótesis” (23).

3.3 Tipo de la investigación

“El estudio es de tipo aplicada, se caracterizará por tener propósitos prácticos concretos, con un solo propósito de actuar, transformar, refutar, modificar y realizar cambios en definitorias a nuestra realidad” (23).

3.4 Diseño de la investigación

Se realizará un diseño no experimental, donde se tomará como referencia a las variables independientes que no contarán con la manipulación del investigador, sin la presencia de un grupo de control. “El estudio será de corte trasversal, debido a que los datos son recogidos durante un período de tiempo determinado, y con alcance correlacional para determinar la relación de las variables propuestas” (23).

3.5 Población, muestra y muestreo

Población: es finita, estará compuesta 45 enfermeras y 25 técnicos en enfermería en total 70 personal de salud de un Hospital Intercultural de Ucayali.

Muestra: es forma censal ya que estará conformada por el 100 % de la población

Muestreo: emplearemos un muestreo no probabilístico para ello serán seleccionados por conveniencia de acuerdo con los criterios de inclusión-exclusión.

Criterio de Inclusión

- Personal de salud, licenciados(as) en enfermería que tengan o estén cursando la segunda especialidad en centro quirúrgico.
- Personal de salud, técnicos en enfermería, que tengan capacitaciones en centro quirúrgico.
- Personal de salud que quieran ser participe del estudio y autoricen su participación.

Criterios de exclusión

- Personal de salud, licenciados (as) en enfermería que no tengan la especialidad o que no estén cursando la segunda especialidad en centro quirúrgico.
- Personal de salud, técnicos en enfermería que no cuenten con capacitaciones en centro quirúrgico
- Personal de salud que no quieran ser participe del estudio.

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
V1: Clima Laboral	El clima laboral es la percepción compartida que tiene el trabajador de una organización, sobre su entorno laboral, relaciones interpersonales y las diversas regulaciones (34).	El clima laboral es la percepción de manera personal que tiene el personal de salud del servicio centro quirúrgico sobre su entorno laboral. El clima laboral será evaluado con el cuestionario “Escala del clima laboral, integridad y género.” Validado en el año 2024, por Salvador E. y Arratea G. Tiene 25 ítems y 5 dimensiones (39).	Relaciones Interpersonales	-Comunicación. -Respeto y confianza. -Satisfacción laboral.	Ordinal	Nivel bajo (25-42)
			Sentido de pertenencia	*Cumplimiento de procedimientos y reglas. *Compromiso de los trabajadores. *Confianza en la dirección.		
			Trabajo articulado	-Calidad de la comunicación interna. -Percepción de apoyo mutuo. -Satisfacción con la colaboración.		Nivel medio (43-58)
			Integridad	*Confianza en la dirección. *Transparencia y comunicación. *Imparcialidad y equidad. *Ética.		Nivel alto (59-75)
			Genero	-Igualdad de oportunidades. -Equidad salarial. -Ausencia de discriminación.		
V2: Síndrome de Burnout	“El burnout es el agotamiento mental que se sufre cuando te sientes emocional, física o mentalmente exhausto, y esto se da por la sobrecarga laboral y el estilo de vida del trabajador” (3).	“El SB es el agotamiento mental que tiene el personal de salud del servicio centro quirúrgico. El síndrome de burnout será evaluado con el cuestionario “Maslach Burnout Inventory - Human Services Survey (MBI-HSS)”.” Validado en el año 2023 por Jiménez-Padilla et al. Tiene 22 ítems y 3 dimensiones (44).	Realización personal	-Sentimiento de satisfacción personal. -Sentimiento de autoeficacia.	Ordinal	Bajo (22-41)
			Agotamiento emocional	-Cinismo e irritabilidad. -Fatiga. -Cansancio. -Sensación de ineficacia.		Medio (42-75)
			Despersonalización	-Desrealización. -Desconexión emocional. -Indiferencia. -Distanciamiento.		Alto (76-110).

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica

Para la recopilación de datos del presente estudio, se empleará como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario para cada variable (23).

3.7.2 Descripción de instrumento

Variable 1: Instrumento sobre clima laboral

El instrumento por usar es el cuestionario de escala del clima laboral, integridad y género, se encuentra validado por Elizabeth Salvador Rosales y Gregorio Arratea Castro, en el 2024. Está compuesto por 25 ítems divididos en 5 dimensiones, “relaciones interpersonales (RI)”, “sentido de pertenencia (SP)”, “trabajo articulado (TA)”, “integridad (IN)” y “género (GÉ)”, teniendo alternativas de respuesta como: “siempre (3 puntos)”, “a veces (2 puntos)” y “nunca (1 punto)”. El cuestionario se responde de manera personal, en un tiempo de 10 a 15 minutos. La puntuación total del instrumento: “Bajo (25-42)” “Medio (43-58)” y “Alto (59-75)” (39).

Variable 2: Instrumento sobre síndrome de burnout

El instrumento por usar es el cuestionario “Maslach Burnout Inventory” - Human Services Survey (MBI-HSS), realizado por Maslach y Jackson en 1981, el cual tiene 22 preguntas y a su vez tiene 3 dimensiones: “realización personal, agotamiento emocional y despersonalización”. El cuestionario es estructurado y tiene 6 respuestas “(0: nunca, 1: pocas veces al año o menos, 2: una vez al mes o menos, 3: unas pocas veces al mes, 4: una vez a la semana, 5: varias veces a la semana, 6: todos los días)”. Su aplicación del cuestionario es personal y se responde en 10 minutos. La puntuación total del instrumento “Bajo: (22-41), Medio (42-75) y Alto (76-110)”. También cuenta con sub escalas (44).

Valoración

SUB ESCALA	BAJO	MEDIO	ALTO
Agotamiento emocional	De 0 a 18	De 19 a 26	De 27 a 54 (*)
Despersonalización	De 0 a 5	De 6 a 9	De 10 a 30 (*)
Realización personal	De 0 a 33	De 34 a 39	De 40 a 56

(*) Síntomas del Síndrome de Burnout

3.7.3. Validación

Variable 1:

“El instrumento del clima laboral, paso por juicio de expertos por 8 profesionales de la salud; a su vez recibió la opinión experta para los ítems de integridad. La escala mide el constructo tiene el rango de muy bueno, por ello el instrumento es aplicable” (39).

Variable 2:

Instrumento sobre síndrome de burnout. Jimenez-Padilla et al. (44), “la validación del Inventario de Burnout de Maslach y aplicado a profesionales de enfermería, realizó un análisis factorial confirmatorio, para probar la validez y se demostró que posee una estructura factorial confirmatoria de 3 dimensiones que explican la varianza en un 99% ($p=0,000$)”, por lo tanto, el instrumento es válido. De la misma manera, Oyola-García et al. (43), en su estudio realizado en Perú sobre la validez de constructo y confiabilidad del Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey, en médicos peruanos. Realizo la prueba estadística Rho de Pearson, obtuvo como resultados ($Rho=.399$; $p=.000$) y ($Rho=.322$; $p=.000$) llegando a la conclusión que es un instrumento válido.

3.7.4. Confiabilidad

Variable 1:

La prueba piloto a 120 personas y según el “alfa de Cronbach”, la escala obtuvo una confiabilidad de 0.86, que es muy confiable (39).

Variable 2:

En cuanto a la confiabilidad del instrumento MBI, según los resultados del estudio que se realizó en México, el “alfa de Cronbach” fue 0,84. Resultando un instrumento fiable (44). De la misma manera en el estudio realizado en Perú, el coeficiente “Alfa de Cronbach” fue 0,908 (IC 95%: .902–.913) por lo tanto es un instrumento confiable (43).

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Análisis de los datos, la información recolectada será codificada mediante el programa Microsoft Excel 2019 en una matriz para después, ser pasados al SPSS V25, con la finalidad de realizar el análisis estadístico a través de la prueba del coeficiente “Rho de Spearman”.

3.9. Aspectos éticos

La investigación cumplirá los siguientes aspectos éticos (46).

Principio de autonomía: el personal será libre de manifestar su disposición a participar en el estudio.

Principio de beneficencia: el investigador tendrá respeto del participante del estudio.

Principio de la no maleficencia: el estudio se llevará a cabo sin discriminación y respeto a su vida de las personas.

Principio de justicia: el estudio se llevará en igualdad y respeto a todo el personal de salud que participe en esta investigación.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

Actividades	2025				2026	
	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Febrero
Búsqueda de la realidad problemática	■					
Búsqueda de bibliográfica	■					
Situación problemática y marco teórico	■	■				
Importancia y justificación del estudio		■	■			
Planteamiento del problema y objetivo		■	■			
Enfoque y diseño de investigación			■	■		
Población, muestra y muestreo			■	■		
Técnicas e instrumentos de recolección de datos				■		
Aspectos bioéticos				■		
Métodos de análisis de datos				■		
Aspectos administrativos del estudio				■		
Elaboración de los anexos				■		
Aprobación del proyecto					■	
Sustentación del proyecto						■

4.2. Presupuesto

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	PRECIO UNITARIO	PRECIO TOTAL
A. Materiales			
-Manuscritos:			
Internet	2 meses	69	130.00
- Hojas bonds A4	1 millar	20.00	20.00
	Lapiceros 5 uni	2.00	10.00
-Útiles de escritorio	Corrector 2 uni	3.50	7.00
	Resaltador 2 uni	1.50	3.00
B. Servicios			
-Impresión	160 hojas	0.20	32.00
-Fotocopia.	50 hojas	0.10	5.00
-Anillado.	2 ejemplares	10.00	20.00
-Empastado	2 ejemplares	15.00	30.00
-Computadora	500 horas	1.00	500.00
C. Viáticos			
-Pasajes			800.00
		TOTAL	1,557.00

5. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Medina N, Heredia F. Clima laboral en los servidores públicos de salud en Latinoamérica. scielo [Internet]. 2023; Vol.19nº1, pág.55-68. [citado el 30 de Marzo del 2025]. Disponible en: <http://scielo.iics.una.py/pdf/riics/v19n1/2226-4000-riics-19-01-55.pdf>
2. Fajardo G, Amalche V, Olaya H. Clima organizacional en las instituciones de salud desde una perspectiva teórica. scielo [Internet].2020; vol.7 no.1. [citado el 30 de Marzo del 2025]. Disponible en: http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2631-27862020000100153
3. Cobos N, Leal C, Palafox M. Síndrome de burnout en profesionales de enfermería que laboran en el área de urgencias en un hospital de segundo nivel en Veracruz. Ciencia Latina en Salud [Internet].2023; volumen 7, Número 3. [citado el 30 de Marzo del 2025]. Disponible en:
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/6535/9979>
4. National Geographic. Síndrome de burnout: síntomas, tratamiento y cómo enfrentar esta enfermedad [Internet]. 21de noviembre del 2022. [citado el 01 de Abril del 2025]. Disponible en:
<https://www.nationalgeographicla.com/ciencia/2022/11/sindrome-de-burnout-sintomas-tratamiento-y-como-enfrentar-esta-enfermedad#:~:text=S%C3%ADndrome%20de%20burnout:%20s%C3%ADntomas,%20tratamiento%20y>
5. 75.ª Asamblea Mundial de la Salud. Organización Mundial de la Salud [Internet]. 22 de Mayo del 2022. [citado el 10 de Abril del 2025]. Disponible en:
<https://www.who.int/es/about/governance/world-health-assembly/seventy-fifth-world-health-assembly>
6. Martins j. Qué es el burnout: cómo identificarlo y prevenir el desgaste profesional. Asana. [Internet]. 28 de marzo del 2025. [citado el 30 de Abril del 2025] Disponible en:
<https://asana.com/es/resources/what-is-burnout>
7. Salud ocupacional: los trabajadores de la salud. Organización mundial de la salud. Organización Mundial de la Salud. [Internet].7 de Noviembre del 2022 [citado el 10 de Abril del 2025]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/occupational-health--health-workers>
8. Garcia D, Sanches Y, Jaramillo L. Determinación de los principales factores incidentes del Síndrome de Burnout en América Latina y Europa entre 2012 y 2022. [tesis para obtener

- el título de Especialista en Gerencia en Seguridad y Salud en el Trabajo]. Bogotá: Universidad ECCI;2024. Disponible en: <https://repositorio.ecci.edu.co/entities/publication/491829bb-5340-4cb7-9d0e-2545d7d96d22>
9. Melo M. Más de la mitad de los europeos, afectados por el burnout. Statista. [Internet]. 5 de Noviembre del 2024. [citado el 10 de Abril del 2025]. Disponible en: <https://es.statista.com/grafico/33404/encuestados-que-experimentaron-burnout-en-europa/>
 10. Castillo D, Harold M, Et Ald. Equivel J. Síndrome de Burnout y compromiso organizacional en un hospital público-Perú. Ciencia Latina revista multidisciplinar. [Internet].19 de Diciembre del 2022. [citado el 30 de Abril del 2025] Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/3995/6057>
 11. Ciencia contada en español. Uno de cada cuatro médicos sufre síndrome de desgaste profesional o ‘burnout’. [Internet]. 23 de Abril del 2024. [citado el 10 de Abril del 2025]. Disponible en: <https://www.agenciasinc.es/Noticias/Uno-de-cada-cuatro-medicos-sufre-sindrome-de-desgaste-profesional-o-burnout>
 12. Chaves L. El burnout sigue en ascenso en Perú: el 78% de los trabajadores afirma que lo experimenta. Forbes Perú. [Internet].10 de Noviembre del 2023. [citado el 10 de Abril del 2025]. Disponible en: <https://forbes.pe/capital-humano/2023-11-10/el-burnout-sigue-en-ascenso-en-peru-el-78-de-trabajadores-afirma-experimentarlo>
 13. ¿Cansado de tu trabajo? Tal vez estás entre los muchos peruanos que sufren el síndrome Burnout. RRP. [Internet].24 de Noviembre del 2022. [citado el 10 de Abril del 2025]. Disponible en: <https://rpp.pe/economia/economia/sindrome-burnout-como-afecta-el-estres-laboral-en-peru-noticia-1449047>
 14. Tapullima C, Munguia E, Reyes M,Sanches E. Revisión sistemática sobre síndrome de Burnout en personal de salud en América Latina entre 2015-2020. Dialnet. [Internet].202; vol.24 no.1. pp. 197 - 222. [citado el 30 de Mar. del 2025]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8162664>
 15. Día del Trabajo: INSM alerta sobre el impacto del estrés laboral en la salud mental. Ministerio de Salud. [Internet].1 de Mayo del 2025. [citado el 10 de Mayo del 2025]. Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/1159567-dia-del-trabajo-insm-alerta-sobre-el-impacto-del-estres-laboral-en-la-salud-mental>
 16. Lovo J. Síndrome de burnout: Un problema moderno. Entorno. Central American Journals Online. [Internet].2020; numero 70:110-120. [citado 5 de abril de 2025] Disponible en: <https://camjol.info/index.php/entorno/article/view/10371>

17. Sevilla M, Sanches M. Síndrome de burnout». *Cuídate*. [Internet]. 18 de Abril del 2024. [citado el 18 de Abril del 2025]. Disponible en: <https://cuidateplus.marca.com/enfermedades/psicologicas/sindrome-burnout.html>
18. Chaname J. ¿Sobre agotamiento en el trabajo? ¡Cuidado! Puede ser el síndrome de «burnout». *La pasión por el derecho*. [Internet]. 2 de Febrero del 2022. [citado el 18 de Abril del 2025]. Disponible en: <https://lpderecho.pe/sobre-agotamiento-laboral-burnout-sindrome-desgaste-ocupacional/>
19. Población de Atalaya, Ucayali, en 2021. *Telencuentas*. [Internet]. 1 de Mayo 2021. [citado el 20 de Abril del 2025]. Disponible en: <https://telencuentas.com/censos-de-poblacion/peru/2021/ucayali/atalaya>
20. Inauguran el primer hospital intercultural. *El peruano*. [Internet]. 21 de Junio del 2023 [citado el 20 de Abril del 2025]. Disponible en: <https://elperuano.pe/noticia/215892-inauguran-el-primer-hospital-intercultural>
21. Elers Y, Giber M. Relación enfermera-paciente: una perspectiva desde las teorías de las relaciones interpersonales. *Reven Enfermería*. [Internet]. 30 de Enero del 2016. [citado el 20 de Abril del 2025]. Disponible en: <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/976/215>
22. Vasquez Ch. Necesidades Básicas Humanas. *Enfermería Actual*. [Internet]. [citado el 20 de Abril del 2025]. Disponible en: <https://enfermeriaactual.com/necesidades-basicas-de-virginia-henderson/>
23. Hernadez R, Fernandez C, Baptista M. *Metodología de la investigación*. 6a ed. México: McGraw-Hill; 2014. 600 p.
24. Reyes S, Espinosa E, Serrano F, Ochoa E. Síndrome Burnout en el personal de enfermería adscrito al área de quirófano de una institución de salud. *Dialnet*. [Internet]. 2024; vol.5 no.3. [citado el 30 de Abril del 2025]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9381310>
25. Velando et al. Burnout y factores de personalidad en enfermeras del área quirúrgica: un estudio transversal multicéntrico. *Frontiers*. [Internet]. 2024; Vol.12-2024. [citado el 20 de Junio del 2025]. Disponible en: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC11298497/>
<https://doi.org/10.3389/fpubh.2024.1383735>
26. Huera I. Síndrome de burnout en el personal de enfermería del servicio de quirófano. [Artículo científico previo a la obtención del grado académico de magíster en enfermería con mención en enfermería quirúrgica]. Ambato Ecuador: Universidad Regional Autónoma

- de los Andes ;2023. Disponible en: <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/17610>
27. Rea et al. El burnout en los profesionales de la salud del Centro Clínico Quirúrgico Ambulatorio Hospital del Día Central Loja durante la pandemia: factores sociodemográficos y laborales. Dialnet. [Internet]. 2023; Vol.10 N°1. [citado el 20 de Junio del 2025]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8928712>
<https://doi.org/10.33789/talentos.10.1.177>
28. Macedo S. Síndrome de burnout en personal de enfermería de block quirúrgico de un hospital público del regional norte, uruguay. [Maestría en salud mental]. Montevideo Uruguay: Universidad de la Republica ;2020. Disponible en: https://www.google.com/search?q=s%3%8ndrome+de+burnout+en+personal+de+enfermer%3%8da+de+block+quir%3%9argico+de+un+hospital+p%3%9ablico+de+la+regional+norte%2c+uruguay&oq=s%3%8ndrome+de+burnout+en+personal+de+enfermer%3%8da+de+block+quir%3%9argico+de+un+hospital+p%3%9ablico+de+la+regional+norte%2c+uruguay&gs_lcrp=egzjahjvbwuybggaeuyodibcdeznjqmgo3qaiisaib8qxqfqem9dszba&sourceid=chrome&ie=utf-8
29. Morales M. Síndrome de burnout en enfermeras que laboran en el centro quirúrgico en un hospital de san juan de Lurigancho, 2023. [trabajo académico para optar el título de especialista en enfermería en centro quirúrgico]. Lima Perú: Universidad Maria Auxiliadora ;2023. Disponible en: <https://repositorio.uma.edu.pe/handle/20.500.12970/2103>
30. Zuñiga C. Influencia del clima organizacional en el síndrome de burnout del personal profesional de enfermería de centro quirúrgico clínica San Juan de Dios. Arequipa, 2023. [Trabajo académico para optar el título de Segunda especialidad en Centro Quirúrgico]. Arequipa Perú: Universidad Católica de Santa Maria ;2023. Disponible en: <https://repositorio.ucsm.edu.pe/items/510cfd26-8fd5-47c2-b6d0-00dd191cf6e7>
31. García S. 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]. Lima Perú: Universidad Privada Norbert Wiener ;2022. Disponible en: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UWIE_478aca69d2a3edf485e87f9f48cb07c9
32. Barrenechea A. Síndrome de burnout en personal de enfermería de centro quirúrgico del hospital II Essalud Cajamarca, 2022. [trabajo académico para optar el título de especialista

- en enfermería en centro quirúrgico]. Lima Perú: Universidad Maria Auxiliadora ;2023. Disponible en: <https://repositorio.uma.edu.pe/handle/20.500.12970/1561>
33. Atoche G. Síndrome de burnout en el personal de enfermería del centro quirúrgico en estado de pandemia por covid-19 en el hospital nacional Guillermo Almenara, lima – 2021. [Tesis para optar el título profesional de Segunda Especialidad en Enfermería en Centro Quirúrgico]. Lima Perú: Universidad Nacional Federico Villareal ;2024. Disponible en: <https://repositorio.unfv.edu.pe/handle/20.500.13084/9115>
 34. Coma S. Clima laboral: Cómo crear un ambiente positivo en tu empresa [Claves + herramientas]. Asana. [Internet]. 19 de Setiembre del 2024 [citado el 10 de Junio del 2025]. Disponible en: <https://asana.com/es/resources/work-environment>
 35. Unir. ¿Qué es el clima laboral u organizacional y cómo fomentarlo? Unir. [Internet]. 25 de Setiembre del 2024 [citado el 10 de Junio del 2025]. Disponible en: <https://peru.unir.net/revista/ciencias-economicas/clima-laboral-organizacional/>
 36. ROFFICEBYMONTIEL. Consejos para trabajar de forma saludable según la OMS. ROFFICEBYMONTIEL. [Internet]. 03 de Diciembre del 2021 [citado el 10 de Junio del 2025]. Disponible en: <https://www.oficinasmontiel.com/blog/entorno-trabajo-saludable/amp/>
 37. Gutiérrez et al. Clima y satisfacción laboral en funcionarios del sector salud. Revista búsqueda. [Internet]. 2023; 10 (2). [citado el 30 de Mayo del 2025]. Disponible en: DOI: 10.21892/01239813.690
<https://revistas.cecar.edu.co/index.php/Busqueda/article/view/690>
 38. Gonzalo A. Hildegard Peplau: Teoría de las relaciones interpersonales]. Nurseslabs. [Internet]. 30 de Abril del 2024 [citado el 10 de Junio del 2025]. Disponible en: <https://nurseslabs.com/hildegard-peplaus-interpersonal-relations-theory/>
 39. Salvador E, Arratea G. Escala del clima laboral, integridad y género – MIMP. Ministerio de Salud. [Internet]. Diciembre del 2024 [citado el 12 de Junio del 2025]. Disponible en: <https://www.mimp.gob.pe/intranet/ogrh/salud-mental/ESCALA-DEL-CLIMA-LABORAL-INTEGRIDAD-Y-GENERO-MIMP.pdf>
 40. Castro O, Romero H. Factores de riesgos psicosociales que inciden en el desarrollo del síndrome de burnout en profesionales de enfermería. Mas vita revista de ciencia en salud. [Internet]. 2022; Vol.4 n°2. [citado el 25 de Junio del 2025]. Disponible en: <http://acvenisproh.com/revistas/index.php/masvita/article/view/355>
 41. Naranjo Y, Concepción A, Rodríguez M. La teoría Déficit de autocuidado: Dorothea Elizabeth Orem. Scielo. [Internet]. 2017; Vol.19 n°3. [citado el 25 de Junio del 2025].

Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1608-89212017000300009

42. Gonzalo A. Dorothea Orem: Teoría del déficit de autocuidado. Nurseslabs. [Internet]. 30 de Abril del 2024 [citado el 10 de Junio del 2025]. Disponible en: <https://nurseslabs.com/dorothea-orems-self-care-theory/>
43. Oyola-Garcia et al. Validación del constructo y confiabilidad del Maslach Burnout Inventory Human Services Survey (MBI-HSS) en médicos peruanos. Revista del hospital psiquiátrico de la Habana. [Internet]. 2023; Vol.20 n°2. [citado el 25 de Junio del 2025]. Disponible en: <https://revhph.sld.cu/index.php/hph/article/view/339/192>
44. Jimenez- Padilla et al. Validación del Inventario de Burnout de Maslach en personal mexicano de enfermería. Psicología y salud. [Internet]. 2023; Vol.33 n°2. [citado el 25 de Junio del 2025]. Disponible en: <https://psicologiaysalud.uv.mx/index.php/psicysalud/article/view/2811>
45. Reid et al. Prevención y tratamiento del síndrome de desgaste emocional. HelpGuide.org. [Internet]. 2024; 19 de febrero. [citado el 26 de Junio del 2025]. Disponible en: <https://www.helpguide.org/es/estres/prevencion-y-tratamiento-del-sindrome-de-desgaste-emocional>
46. Universidad internacional de Valencia. ¿Cuáles son los 4 grandes principios bioéticos? VIU. [Internet]. 2024; 12 de Julio. [citado el 26 de Junio del 2025]. Disponible en: <https://www.universidadviu.com/es/actualidad/nuestros-expertos/los-4-grandes-principios-bioeticos>
47. Muñoz S. et al. Síndrome de Burnout en enfermeros del Hospital Universitario San José. Popayán. Scielo. [Internet]. 2018; Vol.24 n°1. [citado el 25 de Junio del 2025]. Disponible en: <https://revistas.utp.edu.co/index.php/revistamedica/article/view/14311/15906#:~:text=INSTRUMENTO%20MASLACH%20BURNOUT%20INVENTORY%20HUMAN%20SERVICES%20SURVEY,m%C3%A1s%20adecuado%2C%20seg%C3%BAAn%20la%20intensidad%20del%20sentimiento.>

ANEXO 1. MATRIZ DECONSISTENCIA

Título: “Clima laboral y síndrome de burnout en el personal de salud del servicio centro quirúrgico de un Hospital Intercultural de Ucayali,2025”

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación del clima laboral y el Síndrome de Burnout en el personal de salud del Servicio Centro Quirúrgico de un Hospital Intercultural de Ucayali,2025?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar cómo se relaciona el clima laboral y el síndrome de burnout en el personal de salud del Servicio Centro Quirúrgico del Hospital Intercultural de Ucayali, 2025.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Ha: Existe relación significativa entre el clima laboral y el síndrome de burnout en el personal de salud del Servicio Centro Quirúrgico de un Hospital Intercultural de Ucayali, 2025</p> <p>Ho: No Existe relación significativa entre el clima laboral y el síndrome de burnout en el personal de salud del Servicio Centro Quirúrgico de un Hospital Intercultural de Ucayali, 2025</p>	<p>Variable 1: clima laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Relaciones interpersonales. -Sentido de pertenencia. -Trabajo Articulado. - Integridad. <p>Genero.</p>	<p>Método</p> <p>Tipo de investigación Aplicada.</p> <p>Método, enfoque, diseño, corte y nivel de la investigación.</p> <p>Hipotético deductivo, cuantitativo, no experimental de corte trasversal</p>
<p>Problemas específico</p> <p>¿Cómo la dimensión relaciones interpersonales del clima laboral incide en síndrome de burnout en el personal de salud del Servicio Centro Quirúrgico de un Hospital Intercultural de Ucayali,2025?</p> <p>¿Cómo la dimensión sentido de pertenencia del clima laboral incide en síndrome de burnout en el personal de enfermería del Servicio Centro Quirúrgico de un Hospital Intercultural de Ucayali,2025?</p>	<p>Objetivo específico</p> <p>Identificar la dimensión relaciones interpersonales del clima laboral incide en el síndrome de burnout en el personal de salud del Servicio Centro Quirúrgico de un Hospital Intercultural de Ucayali,2025</p> <p>Identificar la dimensión sentido de pertenencia del clima laboral incide en el síndrome de burnout en el personal de salud del Servicio Centro Quirúrgico de un Hospital Intercultural de Ucayali,2025</p>	<p>Hipótesis Específicas</p> <p>HaE1: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión relaciones interpersonales del clima laboral con el síndrome de burnout en el personal de salud del Servicio Centro Quirúrgico de un Hospital Intercultural de Ucayali,2025</p> <p>HaE2: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión sentido de pertenencia del clima laboral con en el síndrome de burnout en el personal de salud del Servicio Centro Quirúrgico de un Hospital Intercultural de Ucayali,2025</p>	<p>Variable 2: síndrome de burnout</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Realización</p> <ul style="list-style-type: none"> -Agotamiento emocional. -Despersonalización 	<p>Población y muestra</p> <p>La muestra estará conformada por 70 profesionales de salud, que laboran en el servicio centro quirúrgico del Hospital Intercultural de Ucayali.</p> <p>Se empleará el cuestionario de escala del clima laboral, integridad y género; y el cuestionario “Maslach Burnout Inventory” - Human Services Survey (MBI-HSS).</p>

<p>¿Cómo la dimensión trabajo articulado del clima laboral incide en el síndrome de burnout en el personal de salud del Servicio Centro Quirúrgico de un Hospital Intercultural de Ucayali,2025?</p>	<p>Identificar la dimensión trabajo articulado del clima laboral incide en el síndrome de burnout en el personal de salud Servicio Centro Quirúrgico de un Hospital Intercultural de Ucayali,2025</p>	<p>HaE3: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión trabajo articulado del clima laboral con en el síndrome de burnout en el personal de salud del Servicio Centro Quirúrgico de un Hospital Intercultural de Ucayali,2025</p>
<p>¿Cómo la dimensión integridad del clima laboral incide en el síndrome de burnout en el personal de salud del Servicio Centro Quirúrgico de un Hospital Intercultural de Ucayali,2025?</p>	<p>Identificar la dimensión integridad del clima laboral incide en el síndrome de burnout en el personal de salud del Servicio Centro Quirúrgico de un Hospital Intercultural de Ucayali,2025</p>	<p>HaE4: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión integridad del clima laboral con en el síndrome de burnout en el personal de salud del Servicio Centro Quirúrgico de un Hospital Intercultural de Ucayali,2025</p>
<p>¿Cómo la dimensión genero del clima laboral incide en el síndrome de burnout en el personal de salud del Servicio Centro Quirúrgico de un Hospital Intercultural de Ucayali,2025?</p>	<p>Identificar la dimensión genero del clima laboral incide en el síndrome de burnout en el personal de salud del Servicio Centro Quirúrgico de un Hospital Intercultural de Ucayali,2025</p>	<p>HaE5: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión genero del clima laboral con en el síndrome de burnout en el personal de salud del Servicio Centro Quirúrgico de un Hospital Intercultural de Ucayali,2025</p>

ANEXO 2. INSTRUMENTOS

Instrumento 1

Escala del Clima Laboral, Integridad y Género

Edad: _____ Sexo: _____ D.L. 276 () D.L. 728 () D.L. 1057 () Serv. Terceros ()

Fecha de aplicación: _____ Puesto de trabajo: _____

Tiempo de servicios: _____ Lugar de trabajo: Lima () otra región ()

PREGUNTAS	Siempre	A veces	Nunca
RELACIONES INTERPERSONALES:			
1. Durante las reuniones de trabajo toman en cuenta mis opiniones			
2. Me siento aceptado por los compañeros de trabajo			
3. Cuando interactuamos en el trabajo lo hacemos con respeto			
4. En el trabajo practicamos la comunicación clara y directa			
5. Siento que mi comportamiento contribuye al adecuado clima de trabajo			
SENTIDO DE PERTENENCIA:			
6. Conozco con claridad los derechos laborales que me otorga la institución			
7. Las diferentes atenciones de salud que recibo me satisfacen			
8. Estoy de acuerdo con mi remuneración mensual			
9. Siento que la institución motiva mi superación profesional			
10. Estoy orgulloso de pertenecer a la institución			
TRABAJO ARTICULADO:			
11. En la institución, el trabajo interdisciplinario produce buenos resultados			
12. Al realizar un trámite interno, este se gestiona de acuerdo al flujograma institucional			
13. Ante algún trabajo mal ejecutado el equipo asume su responsabilidad y propone estrategias correctivas.			
14. Cuando se solicita información de otras áreas son atendidas de acuerdo a los plazos establecidos.			
15. Existe apoyo entre los integrantes del equipo de trabajo en gestiones de alta complejidad.			
INTEGRIDAD:			
16. Aplico los principios éticos y la cultura de integridad durante el desempeño de mis funciones como servidor/a público/a			
17. Cuando me asignan recursos públicos (bienes, viáticos, partidas presupuestales) hago uso adecuado de ellos.			
18. Conozco los canales para denunciar actos de corrupción que afecten la integridad pública			
19. Si me encuentro ante un ofrecimiento de regalos, cortesías y otros beneficios los rechazo y denuncio.			
20. Si me encuentro o conozco una situación de conflicto de intereses comunico inmediatamente a la oficina de integridad.			
GÉNERO:			
21. Considero que mi comportamiento laboral contribuye a propiciar la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres en la institución.			
22. Pienso que conocer y practicar los roles de género contribuye en la mejora del entendimiento de la vida en sociedad.			
23. Asisto a capacitaciones planificadas por la institución sobre la igualdad de género.			
24. Participo de charlas de difusión sobre las políticas de igualdad de género.			
25. Percibo que en la institución las oportunidades laborales son iguales para varones y mujeres			

Nota, cogido de. Salvador E, Arratea G. Escala del clima laboral, integridad y género – MIMP. Ministerio de Salud. [Internet]. Diciembre del 2024 [citado el 12 de Junio del 2025]. Disponible en: <https://www.mimp.gob.pe/intranet/ogrh/salud-mental/ESCALA-DEL-CLIMA-LABORAL-INTEGRIDAD-Y-GENERO-MIMP.pdf>

Instrumento 2

“MASLACH BURNOUT INVENTORY” - HUMAN SERVICES SURVEY (MBI-HSS)

Edad:.....**Sexo/Genero**.....

Área de trabajo..... **Tiempo de Trabajo**

PREGUNTAS	0	1	2	3	4	5	6
	Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	Todos los días.
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 pacientes/ compañeros 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 presentan mis pacientes.							
8. EE me siento "quemado" por el trabajo.							
9.PA siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente 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 está 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 los pacientes/compañeros.							
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 siento 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 algunos de sus problemas.							

Nota, cogido de: Muñoz S. et alt. Síndrome de Burnout en enfermeros del Hospital Universitario San José. Popayán. Scielo. [Internet]. 2018; Vol.24 n°1. [citado el 25 de Junio del 2025]. Disponible en: <https://revistas.utp.edu.co/index.php/revistamedica/article/view/14311/15906#:~:text=instrumento%20maslach%20burnout%20inventory%20human%20services%20survey,m%3%a1s%20adecuado%2c%20seg%3%ban%20la%20intensidad%20del%20sentimiento.>

ANEXO 3: FORMATO DEL CONSENTIMIENTO INFORMADO

Instituciones: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigador: Felicita Maria Soca Montoya.

Título: “Clima laboral y síndrome de burnout en el personal de salud del servicio centro quirúrgico de un Hospital Intercultural de Ucayali, 2025”

Propósito del estudio

Lo invitamos a ser participe del presente estudio elaborado por la investigadora Felicita Maria Soca Montoya de la Universidad Privada Norbert Wiener. El objetivo del presente estudio es “Determinar cómo se relaciona el clima laboral y el síndrome de burnout en el personal de salud del servicio centro quirúrgico del Hospital Intercultural de Ucayali, Lima - 2025”. La ejecución va ayudar y también permitir saber, si hay relación entre el clima laboral y síndrome de burnout en el personal de salud que labora en el mencionado servicio.

Procedimientos

Si Ud. Se dispone a participar del presente estudio, tendrá que hacer lo siguiente:

- Leer minuciosamente todo el documento y después firmarlo.
- Participar libremente en el estudio.
- Responder todas las preguntas que tiene la encuesta.

La encuesta se responde, entre 10 a 15 minutos. Los resultados de los cuestionarios se le dará a Ud. De forma personal o guardara respetando siempre la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos

Su participación en el estudio no pone en riesgo al personal de salud, es voluntario y puede retirarse cuando desee.

Beneficios

Ud. se beneficiará ya que podrá saber los resultados de la investigación de manera personal, también, le puede ser provechoso para su actuar profesional. Fomentar el clima laboral positivo ayuda a prevenir el síndrome de burnout.

Costo e incentivos

La participación es gratuita.

Confidencialidad

Se guardará los datos recolectados con códigos y no con datos personales. Si los resultados de este estudio se publican, no se expondrá ninguna información del participante

Derecho del paciente

Si Ud. se siente incómodo en el trascurso del llenado del cuestionario puede retirarse; también si tiene alguna duda o molestia, no tenga el temor de preguntar al personal del estudio. Usted puede llamar a la investigadora al número 903 234 161 y/o al Comité que validó el presente estudio, _____, presidenta del Comité de Ética. Para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, telf. 924569790. E-mail comité.etica@uwiener.edu.pe.

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente ser participe del presente estudio. Entiendo las cosas que pueden ocurrir si participo del estudio. También, comprendo que puedo retirarme si me siento mal en cualquier momento a pesar de ya haber aceptado participar. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Participante:
DNI:

Investigador: Felicita Maria Soca Montoya
DNI:71579406




8% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe


- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 8%  Fuentes de Internet
- 3%  Publicaciones
- 8%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alerta de integridad para revisión

-  **Texto oculto**
97 caracteres sospechosos en N.º de páginas
El texto es alterado para mezclarse con el fondo blanco del documento.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 8% Fuentes de Internet
- 3% Publicaciones
- 8% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	3%
2	Trabajos entregados	uwiener on 2024-01-03	1%
3	Trabajos entregados	uwiener on 2024-04-17	<1%
4	Internet	hdl.handle.net	<1%
5	Trabajos entregados	uwiener on 2025-08-28	<1%
6	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-04-12	<1%
7	Trabajos entregados	uwiener on 2023-10-13	<1%
8	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2023-05-26	<1%
9	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2024-08-25	<1%
10	Trabajos entregados	Universidad Autónoma de Ica on 2024-12-13	<1%
11	Trabajos entregados	uwiener on 2024-06-27	<1%