



**Universidad
María Auxiliadora**

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

PROGRAMA DE SEGUNDAS ESPECIALIDADES

ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA EN CUIDADOS INTENSIVOS

**“ASOCIACIÓN DEL CLIMA LABORAL Y SÍNDROME DE
BURNOUT EN LOS LICENCIADOS ENFERMEROS DEL
SERVICIO DE CUIDADO INTENSIVOS HOSPITAL LIRCAY
HUANCAVELICA, 2021”**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TÍTULO DE
ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA EN CUIDADOS
INTENSIVOS**

AUTOR:

LIC. CASTRO MOLINA, LUIS FRANCO

<https://orcid.org/0000-0001-8524-2188>

ASESOR:

Mg. MATTA SOLIS, EDUARDO PERCY

<https://orcid.org/0000-0001-9422-7932>

LIMA – PERÚ

2022

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN.....	4
ABSTRACT.....	5
I. INTRODUCCIÓN.....	6
II. MATERIALES Y MÉTODOS.....	16
III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	22
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	25
ANEXOS.....	32

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO A. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN.....	33
ANEXO B. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	36
ANEXO C. CONSENTIMIENTO INFORMADO.....	40
ANEXO D. HOJA DE INFORME DE SIMITUD.....	43

RESUMEN

Objetivo: Analizar la Asociación del Clima Laboral y Síndrome de Burnout en los Licenciados Enfermeros del servicio de cuidado intensivos, Hospital Lircay Huancavelica, 2021. **Material y método:** será realizado desde el enfoque cuantitativo, con diseño correlacional no experimental. La población y muestra estará conformada por los 50 profesionales enfermeros, para la medición de la variable de clima laboral se aplicará un cuestionario en donde evaluará 4 dimensiones: comunicación, liderazgo de la autoridad, relaciones interpersonales y condiciones ambientales; con un total de 29 ítem, dándole como valores a las respuestas obtenidas si=2, no=1, a veces=0 tiene; mientras la variable de síndrome de Burnout, se utilizará el Inventario de Burnout Maslach consta de un total de 21 ítems, con tres dimensiones: cansancio emocional, despersonalización y realización personal; y tiene valores finales de Alto de 99 a 132 puntos, Medio de 66- 98 puntos y bajo de 33-65 puntos. **Resultados:** luego de recolectar la información, y de codificarla, se creará una data en el programa excel, para luego utilizando el software estadístico actualizado procesaremos, prepararemos tablas y figuras estadística para facilitar su análisis y mejorar la presentación. **Conclusiones:** El presente estudio aportará información valiosa para un hospital de Lircay Huancavelica, permitiendo tomar acciones de mejora en beneficio de los pacientes.

Palabras clave: síndrome burnout, clima laboral, enfermero. (DeCS)

ABSTRACT

Objective: To analyze the Association of Work Climate and Burnout Syndrome in Graduate Nurses of the intensive care service, Hospital Lircay Huancavelica, 2021.

Material and method: it will be carried out from the quantitative approach, with a non-experimental correlational design. The population and sample will be made up of 50 nursing professionals. To measure the work environment variable, a questionnaire will be applied in which 4 dimensions will be evaluated: communication, leadership of the authority, interpersonal relationships, and environmental conditions; with a total of 29 items, giving as values the answers obtained yes=2, no=1, sometimes=0 has; while the Burnout syndrome variable, the Maslach Burnout Inventory will be used, consisting of a total of 21 items, with three dimensions: emotional exhaustion, depersonalization and personal fulfillment; and has final values of High from 99 to 132 points, Medium from 66-98 points and Low from 33-65 points. **Results:** after collecting the information, and coding it, a data will be created in the excel program, and then using the updated statistical software we will process, prepare tables and statistical figures to facilitate its analysis and improve the presentation. **Conclusions:** This study will provide valuable information for a hospital in Lircay Huancavelica, allowing improvement actions to be taken for the benefit of patients.

Keywords: burnout syndrome, work environment, nurse. (MeSH)

I. INTRODUCCIÓN

La manera de comportarnos y nos relacionamos en nuestro centro de trabajo con nuestros compañeros y jefes inmediatos, va a repercutir en nuestro bienestar personal y profesional, de la misma manera va a contribuir al logro de los objetivos institucionales, además a la tranquilidad psicológica y física. Por otro lado, todo ser humano requiere de estímulos motivacionales que le permitan sentirse bien y conforme en su realidad laboral.

En el año 2019, OMS, nos dice que a nivel mundial entre el 5 % y el 10% los trabajadores de los países con mayor desarrollo económico presentan burnout en el trabajo en el que desempeñan debido a n en la demanda de su labor, en los países de tercer mundo el 20% y 50% también padecen burnout. Esto sucede sobre todo en el sector salud en el cual el personal médico, personal de enfermería y técnicos de enfermería desempeñan labores en diversos horarios (1).

Según estudio burnout, en Indonesia, en el año 2018, el 21% del personal de enfermería se ve afectado por el burnout, esto es por el exceso de horas de trabajo, dando como resultado la deserción laboral. (2).

Durante el 2017, en España, en un estudio se cogió una muestra de 90 profesionales dando como resultado que el 12.2% de este presenta esta enfermedad presentando efectos en el organismo como el cansancio emocional (3).

El personal de enfermería que trabaja en el servicio de cuidados intensivos, es considerado por España, nos dice que aproximadamente el 55% de las deserciones laborales son originadas por las arduas jornadas con una alta tasa de rotación, esto puede producir en el personal de salud enfermedades tanto mentales (estrés, frustración, ansiedad, desesperación) como físicas (dolores musco-esqueléticos, fatiga) lo cual puede ocasionar accidentes laborales. Así mismo todo esto afecta también la calidad de servicio que dan (4).

Por último, es conveniente anotar que, entre los factores sociales y laborales que contribuyen para el desarrollo de burnout encontramos: turnos dobles de trabajo, carga laboral, periodos vacacionales anuales, tipo de contratación, ingresos, entre otros. En investigaciones efectuadas en España, se encontró que nivel medio de Burnout en 82,2%, y a nivel de agotamiento emocional fue bajo 62,2%, al igual que la despersonalización 57,8% y realización personal 40% (5).

Los profesionales presentan un predominio de síndrome de burnout que alcanza su mayor magnitud de: 14,9% en el país de España; 14,4% en Argentina y 7,9% en Uruguay, Los profesionales de México, Ecuador, Perú, Colombia, Guatemala y El Salvador como resultado oscila entre 2,5% y 5,9%. Por profesiones los médicos obtuvieron 12,1% de prevalencia, enfermería y Odontología 7,2%, Psicología y Nutrición tuvieron cifras inferiores al 6%. Entre los médicos el burnout predominaba en los que trabajaban en urgencias (17%) e internistas (15,5%), mientras que anestesistas y dermatólogos tuvieron las prevalencias más bajas (5% y 5,3% respectivamente) (6).

Según la Asociación Estadounidense de Enfermeras, en el año 2021 informó que; el 93% de profesionales experimentan burnout. En China, el 60% de las enfermeras estaban exhaustas, en España, el 80% de las enfermeras refirió tener niveles elevados de la PA por recarga de trabajo, en Israel, más del 40% de las enfermeras tienen miedo al paciente con COVID-19, en Australia, el 61% informaron exceso de trabajo y el 28% informó tener depresión (7).

En este mismo contexto latinoamericano, el burnout en licenciados enfermeros está presente como mal que afecta la salud del trabajador reflejado en el bajo desempeño de sus funciones. Estudios realizados en Ecuador, en el 2019, dejan evidencia de 35,71% de los profesionales tienen indicios de burnout con repercusión en el desempeño laboral bueno 25% de la población estudiada(8).

Resulta asimismo interesante, lo reportado en México en donde identifican que los servicios de urgencia, jefaturas, neonatal y consulta externa son los que presentan mayor nivel de burnout en el profesional enfermero entre 90% y 100%, por otra parte, en los servicios de cirugía, UCI y pediatría el porcentaje es de 83 - 89%, al respecto al turno noche se evidencia un burnout alto entre 90% al 100%(9).

Ahora bien, en Colombia, en el 2015, encontraron cifras superiores a 88 millones de habitantes están en riesgo de sobrellevar alguna alteración de su salud mental (10) .

En este mismo contexto un artículo, en el año 2017, encontraron que los trabajadores de salud de países como Chile, presentan agotamiento emocional, despersonalización; en Brasil 36.2% presentan agotamiento emocional, 15.7% despersonalización, 7.9% baja realización profesional (11).

Ahora bien, en Perú encontraron en Licenciados en Enfermería de una institución de salud de Cajamarca porcentajes superiores al 50% de agotamiento emocional así como despersonalización y realización personal en porcentajes menores (12).

Igualmente, en el Perú, considerando que son los grupos profesionales de médicos y enfermeras los que se encuentran más expuestos a sufrir este síndrome se realizan investigaciones en el personal de enfermería dan como resultados que 21,3 % de enfermeras presentó niveles severos de agotamiento emocional y baja realización personal, y que el 29,8 % tuvo altos niveles de despersonalización (13).

Así mismo, en el quehacer diario las enfermeras afrontan circunstancias de difícil manejo que le ocasionan deterioro físico y mental, y que afectan la calidad de vida y el desempeño en el trabajo. En estudios en Perú, durante el 2017, observaron que el 54,3% de los enfermeros tiene un nivel moderado de burnout y el 52,2% de los profesionales presentan un desempeño poco adecuado de sus funciones (14).

En el I semestre 2021 en el Hospital Lircay Huancavelica, en estas épocas de emergencia salud que vive el Perú y el mundo entero, se observa el comportamiento de los profesional de enfermería durante su jornada laboral, muestra descontento, continuamente se queja por las jornadas largas de trabajo, manifiestan que sus jefes no los escuchan, falta de material, les es imposible realizar cambios de turno, refieren que ya no tienen vida familiar pues llegan demasiadas a sus casas entre otras quejas.

Este síndrome fue descrito por Kalimo, quien consiguen asociar el burnout con el trabajo que realizan los profesionales de enfermería de Latinoamérica, donde señalan entre las principales causas el exceso trabajo, los sistemas laborales, establecidos de manera rotativa, la dotación de personal, horas labor diaria, deficiencias en los ambientes de labor administrativa, la edad de los trabajadores, incentivos deficientes e injusto entre otros (15).

Burnout, se presenta en el espacio del trabajo como consecuencia del estrés crónico, síndrome que fisiológicamente viene a ser la última fase final de las manifestaciones generales de desadaptación en el trabajo (16).

En relación con estas implicancias, ubicamos las fases de miedo reacción producida frente a cualquier agresión; de oposición que indica mejoramiento las manifestaciones de miedo disipándose estas porque nos adaptamos a ellas pues el organismos libera los corticoesteroides; por ultimo ubicamos el agotamiento individuo suele sentirse extenuado, ocurre cuando el organismo se enfrenta a agresores agudos produciendo reaparición de los síntomas y progresan hasta terminar con la capacidad de defensa frente a cualquier agresor (17).

En un estudio realizado, es considero al burnout como una causa de inseguridad presente en el trabajo, dado su alta magnitud en la afectación de la calidad de vida, psicológica, física y mental, que en oportunidades pone en peligro la existencia. Es

usualmente descrita como la falta de capacidad para enfrentar el estrés crónico, caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y disminución del desempeño laboral- personal (18).

En su estudio de investigación, extendieron la definición del Burnout, identificando tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal que generan un círculo vicioso de frustración, estrés laboral, desgaste, bajo rendimiento en el trabajo y pérdida de visión al futuro (19). El agotamiento emocional se manifiesta como síntomas de pérdida de energía, fatiga, desgaste, debilidad psicológica, físico y sensación de encontrarse al límite. Esta se presenta cuando la fuerza emocional se agota lentamente con ello se genera un sentimiento de vacío tanto a nivel personal, físico y psicológico.

El clima laboral de la organización, está conformado por un conjunto de caracteres psicológicos que precisan los trabajadores, y están en relación con el comportamiento, que a su vez tiene que ver con la motivación, comunicación y relaciones interpersonales en el trabajo; por otra parte se tiene la estructura organizacional y aquí nos estamos refiriendo al funcionamiento, condiciones del trabajo, los estipendios; se considera además el estilo de dirección y resalta en esta característica el liderazgo, la participación, la solución de conflictos y el trabajo en equipo (20).

En concordancia con lo antes descritos, es relevante informar que en el contexto de trabajo, así como considerando los componentes que rodean el lugar donde la persona desarrolla sus labores cotidianas, debe contarse con una clima laboral agradable, por lo que el manejo de los aspectos que están en contacto con el trabajador sean abordados de manera que se satisfaga sus necesidades físicas, psicológicas espirituales, morales laborales entre otras, por la impresión que estos aspectos suelen causar en la persona (21).

Estudios relacionados ponen de visible que el problema, del exceso de trabajo, y el cumplir un doble rol categóricamente afectan la satisfacción laboral con sus inminentes consecuencias en la organización laboral que pueden ser negativas la angustia, la depresión, al final aparición del conocido síndrome de burnout en el trabajo y los trastornos psicósomáticos (22).

Como consecuencia de la epidemia mundial, se acentuó el estrés en trabajadores, al inicio en su forma leve, manifestada por dolor de hombro o cefalea inexplicable, hasta hipertensión arterial, con repercusión directa en su salud, que evoluciona a una forma moderado caracterizada por dificultad para conciliar el sueño, desinterés, problemas de aprendizaje o de comunicación; hasta una forma grave caracterizada por ausentismo laboral persistente, desgano, así como consumo de sustancias tóxicas y desinterés en todas sus formas (23).

Según la teoría de Gordon define el síndrome de burnout como “las reacciones fisiológicas y psicológicas ante la situación estresante pueden minar la satisfacción, la creatividad y la productividad de una persona” (24).

Dorothea Orem ha desarrollado una teoría de enfermería sobre la "falta de cuidado personal", también se conoce como el Modelo de Enfermería de Orem el cual identifica tres tipos de sistemas de enfermería de los cuales ocurren eventos, como las interacciones con enfermeras, pacientes o grupos de personas, familiares y amigos (25).

Este estudio de investigación cuenta con los siguientes antecedentes de estudio tales como

Durán y colaboradores (26), en el Hospital General Docente Octavio de la Concepción de Cuba, de cuidados intensivos, durante el año 2021, en un estudio titulado “Síndrome de Burnout en enfermería intensiva y su influencia en el clima laboral”, fue el estudio descriptivo y corte transversal tuvo como muestra a 32 profesionales de enfermería aplicando como instrumento encuesta, en el estudio se

encontraron que el cansancio físico fue 75.0% de los profesionales, 56.2% con nivel alto y un predominio del sexo femenino 84.3%. Se concluyó que en las unidades de cuidados intensivos existen una relación riesgos de sufrir síndrome de Burnout en los profesionales de la salud.

Rendón y colaboradores (27), en el Instituto Mexicano de Seguro Social, en el año 2020, se realizó el estudio “Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería de la unidad crítico y de hospitalización” fue un estudio observacional descriptivo, transversal, en donde participaron 90 enfermeras aplicando el instrumento cuestionario, encontraron como resultado un 82.2% de Burnout en nivel intermedio; 62.2% presentó bajo agotamiento emocional; 57.8% tenía un bajo nivel de despersonalización y 40%, un bajo nivel de falta realización personal. Se concluyó refiriendo que un alto porcentaje de profesionales de enfermería presenta un nivel medio de síndrome de Burnout

Muñoz y colaboradores (28), en el 2018, realizado en Colombia, su investigación sobre Síndrome de Burnout en enfermeros del Hospital Universitario San José. Popayán, el estudio fue descriptivo, enfoque cuantitativo, correlacional, de corte transversal, con participación voluntaria de 120 enfermeros(as), se aplicó un cuestionario. Obteniendo como resultados de 15,8% personal con agotamiento emocional, el 10,8% con signos de desrealización y 9,2% baja autorrealización en ambas dimensiones.

En el estudio realizado por Meléndez y colaboradores (29), en el año 2020, Jaén – Perú, en donde determino la relación que existe entre el clima laboral y el síndrome de burnout en el profesional de enfermería del Hospital de Jaén. Realizado en una muestra 60 enfermeras, para la recogida de información se utilizó un cuestionario validado dando como resultados el estudio que presentan altos niveles de síndrome de burnout 46.7% y nivele regular en el clima organizacional 35%. Concluyen en una relación altamente significativa entre ambas variables.

Martinez y colaboradores (30), en el año 2017, en Huancayo - Perú. Buscando determinar la relación entre la percepción de clima laboral y el síndrome de burnout en enfermeras de un hospital general de Huancayo. Se realizó un estudio descriptivo, cuantitativo en el que participaron 97 profesionales. Se encontró correlación entre el Clima Laboral y la dimensión de Realización personal del Burnout, variables de relación significativamente positiva baja. Se concluye en una gradual desensibilización del profesional enfermero especialista en cuidados intensivos.

Así mismo el estudio realizado por Barreda (31), en el 2017, realizado en Lima - Perú, en donde se trató de Determinar la correlación entre clima laboral y el síndrome de Burnout en el personal de enfermería de un Hospital de Lima Norte 2017. Dicha investigación fue de tipo correlacional de diseño no experimental, la muestra estuvo constituido por 136 enfermeras. Obteniendo como resultados estadísticos presencia de una correlación entre el clima laboral y el síndrome de Burnout, siendo esta negativa y altamente significativa. Concluyendo que a mayor clima laboral menor Síndrome de Burnout o a menor clima laboral mayor síndrome de burnout en el personal de enfermería de un Hospital de Lima Norte.

La importancia del estudio radica en su utilidad, pues buscamos poner en evidencia la importancia del clima laboral en la salud biopsicosocial emocional y espiritual del licenciado en enfermería, al evidenciar la influencia de este en su desempeño laboral; además lo consideramos importante porque al alcanzar los resultados a las autoridades permitiremos que estos planteen estrategias que permita mejorar aspectos laborales físicos y administrativos que están interfiriendo incrementado los niveles de estrés que conlleva hasta el burnout a los profesionales enfermeros.

En ello radica la relevancia social del estudio. Por otro lado, el incremento del cansancio entre los profesionales enfermeros responsables del cuidado de los pacientes requiere dominio conceptual actitudinal y procedimental, por tanto cuando se ve afectado emocionalmente es signo de que sus esferas física, psicológica y social, están afectadas; en la actualidad en estas épocas de pandemia, puede ya

considerársele problema de salud pública preocupante por su incremento agigantado entre todos los trabajadores asistenciales especialmente a los que laboran en las áreas críticas por la etiología del trabajo que se desarrolla en estas áreas, de ahí el incremento de estudios que buscan dar solución a esta problemática. Para el licenciado enfermero, el desarrollar estudios relacionados al burnout y paralelamente con el clima laboral tiene resultados positivos pues se busca incluir a los directivos, supervisoras y jefes inmediatos en el planteamiento de estos conflictos laborales perjudiciales para la salud de sus subordinados. Ahora bien, el estudio presentado en este manuscrito se ha planteado respetando las indicaciones estructurales de la universidad, de manera regulada y reglamentada.

Para finalizar este estudio presenta una justificación teórica en donde fomentar futuras investigaciones enfocadas a las brindar herramientas para mejorar problemas que traen la presencia de síndrome de burnout en el personal de Enfermería y su relación con el clima labora en el cuidado que realzan con los pacientes que requieren de una atención con calidad ya que esto constituyen un problemática que afrontan las instituciones sanitarias, estatales y privados, esta problemática está presente en los países desarrollados como los de vía en desarrollo por lo cual urge buscar las mejores estrategia para solucionar a la brevedad posible este tema de salud.

Esta investigación tiene justificación práctica porque nos dará a conocer la asociación entre el clima laboral y síndrome de burnout en los licenciado enfermeros que laboran en un hospital de Lircay Huancavelica, con la finalidad de elaborar estrategias que permita ayudar a prevenir el estrés laboral en los enfermeros y mejorar la calidad de vida para poder brindar buena calidad de atención al paciente.

Esta investigación tiene justificación metodológica porque utilizará un instrumento validado y medible aplicado en nuestro país por otros investigadores, seguido de un paso secuencial como es el método científico.

Desde la perspectiva más general, formulamos el objetivo: Analizar la Asociación del Clima Laboral y Síndrome de Burnout en los Licenciados Enfermeros del servicio de cuidado intensivos, Hospital Lircay Huancavelica, 2021.

II. MATERIALES Y MÉTODOS

2.1 ENFOQUE Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El desarrollo de dicha investigación es de enfoque cuantitativo porque se realizará la recogida y análisis de datos que corresponden a las variables de tipo cuantitativas de la población a investigar (32); el diseño correspondiente es el no experimental debido a que las variables de estudio no serán manipuladas, es transversal, pues facilita calcular directamente la información requerida, es correlacional; porque permitirá calcular el nivel de asociación de las variables estudiadas

2.2 POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO

En el presente estudio se obtendrá la información de los licenciados enfermeros del servicio de cuidados intensivos del Hospital Lircay Huancavelica, que son un total de 50 licenciados en enfermería, este trabajo se desarrollará en el segundo semestre del 2021.

Criterios de inclusión:

- Personal de salud que pertenezca al servicio de UCI.
- Personales de salud que aceptan el consentimiento informado
- Los profesionales de salud que vienen laborando mínimo un año hasta el día de la aplicación del instrumento

Criterios de Exclusión:

- Personales de salud ausentes por motivo de maternidad, vacaciones, enfermedad, pasantías.
- Personales de salud que no aceptan o se niegue firmar el consentimiento informado.
- Los profesionales de salud que vienen laborando menos de un año hasta el día de la aplicación del instrumento.

Muestra: para la investigación se realizará un muestreo censal, es decir que usaremos toda la población por ser pequeña y manejable (33).

2.3 VARIABLE DE INVESTIGACIÓN

Variable Clima laboral:

de naturaleza cualitativa con escala de medición es ordinal:

Definición conceptual

El clima laboral está conexo con el ambiente donde el individuo realiza una labor cotidiana, ya establecida en cualquier institución de trabajo por lo que indiscutiblemente está comprometido a interrelacionarse con los otros integrantes de una organización (34).

Definición operacional

Esta variable será a través de la medición de sus dimensiones e indicadores considerados, los que nos permitirán recoger la información de las fuentes primarias utilizando un cuestionario ya validado.

Variable Síndrome de Burnout:

de naturaleza cualitativa con escala de medición es ordinal:

Definición conceptual

El síndrome de burnout es una respuesta al estrés laboral crónico integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas que la que trabaja y hacia el propio rol profesional, así como por la vivencia de encontrarse agotado (35).

Definición operacional

El síndrome de burnout es el estrés laboral crónico que sufren los profesionales de salud de la unidad de cuidados intensivos de un Hospital de Ayacucho, que se hace en diferentes dimensiones del estrés laboral, que se expresan en el cansancio emocional, despersonalización y realización personal, los cuales serán medidos en

el cuestionario de Inventario de Burnout Maslach

2.4 TÉCNICA E INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

La técnica que se utilizará para la recolección de los datos será la encuesta, que es una técnica que consiste en la aplicación de un cuestionario a una determinada muestra (36), así poder lograr determinar la asociación del Clima Laboral y Síndrome de Burnout en los licenciados enfermeros del servicio de cuidado intensivos.

En cuanto al instrumento de recolección de datos para la medición de la variable de clima laboral se aplicará un cuestionario en donde evaluará 4 dimensiones: comunicación constan de 8 ítems, liderazgo de la autoridad constan de 10 ítems, relaciones interpersonales constan de 6 ítems y condiciones ambientales constan de 5 ítems; con un total de 29 ítem todo el cuestionario, dándole como valores a las respuestas obtenidas si=2, no=1, a veces=0 tiene valores finales de Bueno de puntos, regular de puntos y malo de puntos; mientras la variable de síndrome de Burnout, se utilizará el Inventario de Burnout Maslach que consta de un total de 21 ítems, El instrumento medirá tres dimensiones: cansancio emocional constan de 9 ítems, despersonalización consta de 5 ítems y realización personal que consta de 7 ítems; los valores para las respuestas son: nunca =0 , alguna vez en los 6 meses=1, una vez al mes o menos=2, diaria alguna vez al mes=3, una vez a la semana=4, varias veces a la semana=5, diariamente=6 y tiene valores finales de Alto de 99 a 132 puntos, Medio de 66- 98 puntos y bajo de 33-65 puntos.

Validez y confiabilidad: El instrumento fue validado por Chuco (37) para medir la variable clima laboral por jueces expertos y una prueba piloto aplicada a 17 profesionales, la confiabilidad fue obtenida a través del según Alfa de Crombach con 0,872, lo que garantizará la aplicación; El instrumento fue validado el inventario Maslach Burnout Inventory, por Maslach y colaboradores (38), Para medir la variable de síndrome de Burnout se estableció la validez mediante 8 juicio de

expertos y con una prueba piloto de 22 usuarios, mientras que la confiabilidad mediante la valoración de su consistencia interna, donde se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.949

2.5 PLAN DE RECOLECCIÓN DE DATOS

2.5.1 Autorización y coordinaciones para la recolección de datos.

Para realizar el estudio en el ambiente seleccionado, pediremos a las autoridades de la Universidad María Auxiliadora un documento que nos acredite como estudiantes de esa casa de estudio, en proceso de realizar una investigación credencial a utilizar ante la Directora del Hospital de Lircay Huancavelica para poder intervenir a los Licenciados en enfermería en reunión previa para explicarles el las razones del estudio y la aceptación de la muestra con la firma del consentimiento informado.

2.5.2 Aplicación de instrumento(s) de recolección de datos

La información se recogerá en octubre del 2021, en un periodo de tiempo aproximado de 15 días, se ha estimado que el contenido podrá completarse en aproximadamente en un promedio de 30 minutos. Al finalizar, se procederá a verificar cada uno de los formatos, luego evaluaremos la calidad del llenado, y codificaremos cada uno de ellos.

2.6 MÉTODOS DE ANÁLISIS ESTADÍSTICOS

Análisis descriptivo: Para este análisis emplearemos las técnicas numéricas y gráficas que nos ayuden con las descripción y análisis del conjunto de datos, para lo cual se empleará el SPSS 26 para la elaboración de las tablas de frecuencia, gráficos y las principales medidas de tendencia central (39).

Análisis inferencial: Para el análisis inferencial, examinaremos los datos recolectados de la muestra para elaborar las conclusiones sobre la población. Para esto usaremos la correlación de Pearson en donde se debe constatar que el valor de la significancia sea menor al α teórico (0,05) (40).

2.7 ASPECTOS ÉTICOS

Se tomará en cuenta los principios autonomía, pues cada unidad muestral tendrá la capacidad de decidir ser o no ser parte de la muestra, respetaremos la beneficencia de los participantes al informarles los objetivos del estudio, de tal manera que se garantice la protección de la identidad de los participantes de este estudio, se solicitara además su firma que avale su participación voluntaria, explicando que no se realiza con intención de causar daño o perjuicio, por último a cada unidad muestral se les tratara de manera imparcial e equitativa

Principio de beneficencia: los investigadores garantizamos que con el estudio no dañaremos a ninguna persona, y nos comprometemos a que los datos obtenidos serán usados con el objetivo de buscar soluciones ante el problema descrito lo que beneficiará a las profesionales, institución e indirectamente a los pacientes (41).

Principio de la no maleficencia: la presente investigación se realizará con el objeto de detectar las falencias o dolencias que puedan tener los enfermeros y realizar un plan de acción para evitar hacer daño (42).

Principio de la justicia: Con la presente investigación buscamos recoger información, que nos permita solucionar un problema existente en el área de UCI, para lo cual garantizamos que no se discriminará a ninguna enfermera de ninguna manera, de la misma manera damos fe que el cuestionario será anónimo brindando un trato amigable a todas las unidades muestrales (43).

Principio de autonomía: Respetando este principio, explicaremos a todos los participantes el objetivo del estudio, así mismo se les entregará el consentimiento informado y se tendrá en consideración la decisión de cada uno en cuanto de participar o no en el estudio (44).

.

III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

3.1 Cronograma de Actividades

ACTIVIDADES	2021																							
	MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SETIEMBRE				OCTUBRE			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Identificar del Problema	■	■																						
Búsqueda de la bibliografía vía internet de los repositorios		■	■	■	■																			
Elaboración de la introducción: Situación problemática, marco teórico referencial y antecedentes			■	■	■	■	■	■																
Construcción de la sección de introducción referente a la Importancia y justifica la investigación			■	■	■	■	■	■																
Determinar y enunciar los Objetivos de la investigación dentro de la introducción.			■	■	■	■	■	■	■															
Definición de la sección de material y métodos: Enfoque y diseño de investigación						■	■	■	■	■														
Determinación de la Población, muestra y muestreo										■	■	■	■											
Elección de la Técnicas e instrumentos de recolección de datos										■	■	■	■											
Elaboración de la sección material y métodos: Aspectos bioéticos										■	■	■	■											
Elaboración de la sección material y métodos: Métodos de análisis de información										■	■	■	■											

3.2 Recursos Financieros

MATERIALES	TOTAL								
	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	S/
Equipos									
1 computadora portátil	S/.2500.00								S/.2500.00
Memoria portátil	S/.30.00								S/.30.00
Útiles de escritorio									
Lapiceros	S/10.00								S/10.00
Lápiz						S/5.00			S/5.00
Tableros						S/15.00			S/15.00
Hojas bond A4		S/10.00				S/20.00			S/30.00
Material Bibliográfico									
Libros	S/.35.00	S/.35.00							S/.70.00
Fotocopias	S/.10.00	S/.10.00	S/.10.00	S/.10.00		S/.10.00		S/.40.00	S/.90.00
Impresiones	S/.10.00	S/.10.00	S/.10.00	S/.10.00		S/.10.00		S/.40.00	S/.90.00
Anillado						S/.10.00		S/.15.00	S/.25.00
Otros									
Movilidad						S/5.00		S/5.00	S/10.00
Viáticos	S/8.00	S/8.00	S/10.00	S/15.00	S/15.00	S/10.00	S/10.00	S/10.00	S/86.00
Comunicaciones	S/5.00	S/5.00	S/5.00	S/5.00	S/5.00	S/5.00	S/5.00	S/5.00	S/40.00
Recursos Humanos									
Digitador								S/50.00	S/50.00
Imprevistos	S/30.00	S/30.00						S/30.00	S/90.00
TOTAL	S/2638.00	S/108.00	S/35.00	S/40.00	S/20.00	S/90.00	S/15.00	S/195.00	S/3141.00

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización Mundial de la Salud. Burn-out un “fenómeno ocupacional”: Clasificación Internacional de Enfermedades [sede Web]. Ginebra:OMS [Internet]. 2019. Disponible en: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>
2. Rusca K, Setyowati. Prevalence of burnout syndrome among nurses in general hospitals in provincial East Java: Cross-sectional study. *Enfermería Clínica*[revista en Internet] 2019 [acceso 26 de mayo 2022]. 29(2):362–6. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2019.04.045%0A1>
3. Gómez J, Monsalve C, San Luis C, Fernández, Rafael Aguayo, Raimundo Cañadas G. Factores de riesgo y niveles de burnout en enfermeras de atención primaria: una revisión sistemática. *Atención Primaria* [revista en Internet]2017[acceso 01 de junio 2022]. 49(2):77–85. Disponible en: <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0212656716301755?token=E0777E00A68EAC36A4D9E657AB216253226B7BEDCC39C8D43E33093FF1A192D022FB0C5C3AFE589E815385E201755F52&originRegion=us-east-1&originCreation=20220601231439>
4. Sánchez P, Sierra V. Síndrome de Burnout en el personal de enfermería en UVI. *Enfermería Gloval* [revista en Internet]2014[acceso 01 de junio 2022]. 33(1):252–66. Disponible en: <https://revistas.um.es/eglobal/article/view/eglobal.13.1.176811/157191>
5. Rendón M, Peralta S, Hernández E, Reyna H, Vargas M, Favela M. Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. *Enfermería Global* [revista en internet]2020[acceso 01 de junio 2022]. 59(7):479–92. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v19n59/1695-6141-eg-19-59-479.pdf>
6. Rondón M, Peralta S, Hernández E, Hernández R, Vargas M, Favela M. Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. *Enfermería Global* [revista en Internet]2020 [acceso 26 de mayo 2022]. 59(7):479–92. Disponible en:

- <https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v19n59/1695-6141-eg-19-59-479.pdf>
7. Torres Y. OMS oficializa el Síndrome del Burnout como una enfermedad de trabajo [sede Web]. Puerto Rico: Medicina y Salud Pública [Internet]. 2022. Disponible en: <https://medicinaysaludpublica.com/noticias/salud-publica/oms-oficializa-el-sindrome-del-burnout-como-una-enfermedad-de-trabajo/12348#:~:text=En la clasificación de la,también con respecto al trabajo.>
 8. Bricio S, Pacheco G. Síndrome de burnout y su relación con el desempeño de las funciones de enfermería en el Hospital General Martín Icaza de la ciudad de Babahoyo en los meses de octubre 2019 a febrero 2020 [tesis de Titluación]. Ecuador: Universidad Técnica de Babahoyo [Internet]. 2019. Disponible en: <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/7989/P-UTB-FCS-ENF-000199.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 9. Rodríguez C, Oviedo A, Vargas M, Hernández V, Pérez M. Prevalencia del Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería de dos Hospitales del Estado de México. Fundamentos en Humanidades [revista en Internet]2009[acceso 01 de junio 2022]. 1(19):179–93. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3178072>
 10. Arias L, Noreña C. Síndrome de burnout en el personal de enfermería de las unidades de cuidado intensivo adulto y neonatal de una clínica privada de la ciudad de Medellín[tesis de Especializada]. Colombia: Universidad CES [Internet]. 2015. Disponible en: https://repository.ces.edu.co/bitstream/handle/10946/2027/Sindrome_Burnout_Enfermeria.pdf;jsessionid=8C30154167713CBE8BBD9A5CADDDBFA9?sequence=2
 11. Arias W, Muñoz A, Delgado Y, Ortiz M, Quispe M. Síndrome de burnout en personal de salud de la ciudad de Arequipa. Rev. MEDICINA y SEGURIDAD del trabajo. [revista en Internet] 2017; [acceso 01 de junio 2022]. 63(249) 331-344. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v63n249/0465-546X-mesetra-63-249-00331.pdf>
 12. Lauracio C, Lauracio T. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. Revista Innova Educación [revista en Internet] 2020[acceso 26 de mayo

- 2022]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8054554.pdf>
13. Arias W, Muñoz A. Síndrome de burnout en personal de enfermería de Arequipa. *Revista Cubana de Salud Pública*[revista en Internet] 2016[acceso 26 de mayo 2022]. 42(4):559–75. Disponible en: <https://www.scielo.org/pdf/rcsp/2016.v42n4/559-575/es>
 14. Urrunaga L. Influencia del Síndrome de Burnout en el desempeño laboral del personal de enfermería del tercer piso Este Adolescentes del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas Surquillo –2017[tesis de Maestría]. Lima-Perú: Universidad César Vallejo [Internet]. 2018. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14472/Urrunaga_LLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 15. Kalimo E, Cooper C. Los factores psicosociales en el trabajo. In *Asamblea Mundial de la Salud y del Consejo Ejecutivo*; 2018; Ginebra. p. 106
 16. Quintero J, Silva T, Ibañez M & Ruiz F. Síndrome de Burnout en personal de servicios de urgencias de baja complejidad. *Rev.de la Facultad de Salud*. [revista en Internet] 2017. [acceso 26 de mayo 2022]. 9(2): 23-31. Disponible en: <https://journalusco.edu.co/index.php/rfs/article/view/3176/4119>
 17. Espinoza A, Pernas I, & González R. Consideraciones teórico metodológicas y prácticas acerca del estrés. *Rev. Humanidades Médicas*. [revista en Internet] 2018; [acceso 01 de junio 2022]. 18(3): 697-717. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/hmc/v18n3/1727-8120-hmc-18-03-697.pdf>
 18. Saborío L & Hidalgo L. Síndrome de Burnout. *Rev. Medicina Legal de Costa Rica*. [revista en Internet] 2015. [acceso 26 de mayo 2022] 32 (1): 1-6. Disponible en: <https://www.scielo.sa.cr/pdf/mlcr/v32n1/art14v32n1.pdf>.
 19. Tome R. Burnout segundo trastorno laboral mas comun en europa. [sede Web]. AC y V 2019 [acceso de de 14 de junio del 2021]. Disponible en: https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2019-05-28/que-es-burnout-sindrome-trabajador-quemado_2039726/
 20. Segredo A. Instrumento para la evaluación del clima organizacional en salud. *Rev. Cubana de Salud Pública*. [revista en Internet] 2017. [acceso 26 de mayo

- 2022].43(1): 57-67. Disponible en: <https://scielosp.org/pdf/rcsp/2017.v43n1/57-67/es>
21. Ordoñez M, Espinoza E, Bermudes C. Evaluación de la percepción del clima laboral en estudiantes universitarios. *Rev. Científica de la Universidad de Cienfuegos*. [revista en Internet] 2018. [acceso 26 de mayo 2022]. 10(5): 212-218. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v10n5/2218-3620-rus-10-05-212.pdf>
 22. Platan J. Efecto del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo. *Rev. Estudios Gerenciales*. [revista en Internet] 2013 [acceso 26 de mayo 2022] 29: 445-455. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v29n129/v29n129a08.pdf>
 23. Monterrosa-Castro A, Dávila-Ruiz R, Et al. Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos. *Rev. Med UNAB*. [revista en Internet] 2020. [acceso 26 de mayo 2022]. 23(2): 195-213. Disponible en: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2020/08/1117984/3890-estres-laboral-ansiedad-y-miedo-covid.pdf>
 24. Organización Internacional del Trabajo. Estrés en el trabajo. [sede web]. Ginebra: Suiza: Organización Internacional del Trabajo. 2016 [fecha de acceso el 10 de julio del 2021]. Disponible en: <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>
 25. Naranjo Y, Concepción J, Rodríguez M. La teoría Déficit de autocuidado: Dorothea Elizabeth Orem. *Gac Méd Espirit* [sede web]. 2017 [fecha de acceso el 10 de julio del 2021]; 19(3):89-100. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1608-89212017000300009&lng=es
 26. Durán R. y otros, Síndrome de burnout en Enfermería intensiva y su influencia en la seguridad del paciente. Hospital General Docente Octavio de la concepcion y de la pedraja; Cuba 2021. [acceso el 14 de agosto del 2021]. Disponibl en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1029-30192021000200278
 27. Rendón M, Peralta S, Hernández E, Hernández R, Vargas M y Favela M. Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico

- y de hospitalización. *Enfermería Global* [revista de internet]. 2020. [acceso el 12 de agosto del 2021]. 19 (3): 479–506. Disponible en: <https://revistas.um.es/eglobal/article/view/398221/284351>
28. Muñoz S, Síndrome de Burnout en enfermeros del Hospital Universitario San José. Popayán. *Rev. Méd. Risaralda* [revista en Internet] 2018. [acceso 26 de mayo 2022]; 24 (1): 34 – 37. Disponible en: <https://core.ac.uk/download/pdf/299842461.pdf>
 29. Melendez R, Tejada S. Clima organizacional y Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería del Hospital de Jaén. *Revista de Investigación Científica UNTRM* [revista en Internet] 2020. [acceso 26 de mayo 2022] 3(1): 30-36. Disponible en: <http://revistas.untrm.edu.pe/index.php/CSH/article/view/569/733>
 30. Martínez I, Alegre A. Clima laboral y síndrome de burnout en enfermeras de un hospital general de Huancayo. 2017. *revista latinoamericana en ciencia psicologica* [revista en Internet] 2017. [acceso 26 de mayo 2022]. . 4(9):1-15. Disponible en: <https://cris.usil.edu.pe/es/publications/clima-laboral-y-s%C3%ADndrome-de-burnout-en-enfermeras-de-un-hospital->
 31. Barreda L. Clima laboral y síndrome de burnout en el personal de enfermería de un hospital de Lima Norte 2017. [tesis de Titulación]. Lima-Perú: Universidad César Vallejo [Internet]. 2017. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/3178>
 32. Fonseca A, Martel S, Rojas V, Flores V, Vela S. *Investigación Científica en Salud con Enfoque Cuantitativo*. Primera. E.I.R.L GD, editor. 2013. 218 p.
 33. Ñaupas H, Valdivia M, Palacios J, Romero H. *Metodología de la investigación*. 5th ed. Bogotá: Ediciones de la U. 2018. 562 p.
 34. Baguer A. *Alerta: descubre de forma sencilla y práctica los problemas graves de tu empresa, sus vías*. (7ma ed.). Ediciones Díaz de Santos. Disponible en: http://books.google.com.pe/books?id=RqLdwcJ_Ke8C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
 35. Polo J, Santiago V y Alí A. Creencias irracionales, síndrome de Burnout y adicción al trabajo en las organizaciones. *psicogente* [revista de internet] 2016 [acceso el

- 13 de octubre del 2021]; 19 (35): 148-160. Disponible en: <http://doi.org/10.17081/psico.19.35.1215>
36. Tamayo C, Silva I. Técnicas e instrumentos de la recolección de datos. [Internet]. [acceso 10 de agosto del 2021]. Disponible en: <https://www.postgradoune.edu.pe/pdf/documentos-academicos/ciencias-de-la-educacion/23.pdf>
37. Chuco Chuco Y & Peña M. Clima laboral y síndrome de burnout del profesional de enfermería en emergencia del Hospital Daniel Alcides Carrión - Huancayo, 2018. [Tesis de Titulación]. Huancayo – Perú, Universidad Nacional del Centro del Perú [Internet]. 2019. Disponible en: <https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/5225/Chuco%20-%20Pe%c3%b1a.pdf>
38. Maslach, C. Y Jackson, (1986): Maslach Burnout Inventory C. Validación del cuestionario Maslach Burnout Inventory. Revista CES Psicología ISSN 2011-3080 vol.9- 2016. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/cesp/v9n1/v9n1a02.pdf>
39. Rendón M, Villasís M, Miranda M. Estadística descriptiva. Revista Alergia México [revista en Internet] 2016 [acceso 10 de mayo 2022]. 63(4):397–407. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755026009.pdf>
40. Flores E, Miranda M, Villasís M. El protocolo de investigación VI: cómo elegir la prueba estadística adecuada. Estadística inferencial. Revista Alegria México [revista en Internet] 2017 [acceso 10 de mayo 2022]. 64(3):364–70. Disponible en: <http://www.scielo.org.mx/pdf/ram/v64n3/2448-9190-ram-64-03-0364.pdf>
41. Siurana J. Los principios de la bioética y el surgimiento de una bioética intercultural. Revista Veritas [revista en Internet] 2010 [acceso 10 de mayo 2022]. 22:121–57. Disponible en: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/veritas/n22/art06.pdf>
42. Pachón L. La importancia de la no maleficencia en la praxis clínica [tesis de Maestría]. Colombia: Pontificia Universidad Javeriana [Internet]. 2020. Disponible en: https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/56400/Tesis_LuzMeryPachon.pdf?sequence=1

43. Juvé M, Anton P. Consideraciones éticas en la gestión enfermera: una revisión actual. Nursing Ed. española [Revista en internet] 2012 [Acceso 07 de Abril de 2022]; 30(3) :52-58. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S021253821270047X>
44. Mazo H. La Autonomía: Principio Ético Contemporáneo. Revista Colombiana de Ciencias Sociales [revista en Internet] 2012 [acceso 10 de mayo 2022]. 3(1):115–32. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5123760.pdf>

ANEXOS

Anexo A. Matriz de Operacionalización

VARIABLE	Tipo de variable según su naturaleza y escala de medición	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Nº DE ÍTEM	VALOR FINAL	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES
Clima Laboral	Cuantitativa Escala de medición ordinal.	Baguer (2012), revela que el clima laboral está conexo con la ambiente donde el individuo realiza una labor cotidiana, ya establecida en cualquier institución de trabajo por lo que indiscutiblemente está comprometido a interrelacionarse con los otros integrantes de una organización.	Esta variable será operacionalizada a través de la medición de sus dimensiones e indicadores considerados, los que nos permitirán recoger la información de las fuentes primarias utilizando un cuestionario ya validado.	Comunicación	Información Responsabilidad Diálogo	Del 1 al 8	No A veces Si	Para la asignación de valores se utilizará la baremación con resultados 68-87 Bueno 49-67 Regular 29-48 Malo
				Liderazgo de la autoridad	Control Orientación Valoración	Del 9 al 18		
				Relaciones interpersonales	Valores Trabajo en equipo Confianza	Del 19 al 24		
				Condiciones ambientales	Infraestructura Condiciones laborales Satisfacción	Del 25 al 29		

VARIABLE	Tipo de variable según su naturaleza y escala de medición	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	N° DE ITEM	VALOR FINAL	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES
SINDROME DE BURNOUT	<p>Tipo de variable: cuantitativa</p> <p>Escala de medición: Ordinal</p>	<p>El burnout es una respuesta al estrés laboral crónico integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas que la que trabaja y hacia el propio rol profesional, así como por la vivencia de encontrarse agotado (15).</p>	<p>Es el estrés laboral crónico que sufren los profesionales de salud de la unidad de cuidados intensivos de un Hospital de Ayacucho, que se hace en diferentes dimensiones del estrés laboral, que se expresan en el cansancio emocional, despersonalización y realización personal, los cuales serán medidos en el cuestionario de Inventario de Burnout Maslach</p>	Cansancio emocional	<p>Emocionalmente agotado</p> <p>Cansancio.</p> <p>Entendimiento.</p> <p>Trato al paciente.</p> <p>Tensión</p> <p>Forma de enfrentar el problema.</p> <p>Agotamiento</p>	<p>9 ítems</p> <p>1,2,3,6,8,13,14,16 Y 20</p>	<p>nunca =0</p> <p>alguna vez en los 6 meses =1</p> <p>una vez al mes o menos =2</p>	<p>Alto de 99 - 132 puntos,</p> <p>Medio de 66- 98 puntos y</p> <p>Bajo de 33- 65 puntos</p>
				Despersonalización	<p>Influencia</p> <p>Insensible.</p> <p>Endurecimiento emocional.</p> <p>Vitalidad</p> <p>Frustración</p> <p>Trabajado duro</p>	<p>5 ítems</p> <p>5,10,11,15 Y 22</p>	<p>diaria alguna vez al mes=3</p> <p>una vez a la</p>	

					Desinterés		seman a=4,	
				Realización personal	Estrés		varias veces a la seman a=5	
					Animo La pena del trabajo Posibilidades problemas emocionales la culpabilidad	7 ítems 4, 7,9,12, 17,18, Y 21	diaria mente =6	

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA LABORAL

Licenciados, reciban mis saludos, soy estudiante de segunda especialidad de la Universidad María Auxiliadora, como tienen conocimiento como requisito de mi titulación he elaborado el estudio sobre Clima laboral y síndrome de desgaste profesional en licenciados enfermeros, para el cual le pedimos responder al siguiente cuestionario con la mayor sinceridad, anticipadamente avalamos la confidencialidad de los datos acá recolectados.

Instrucciones: Lea atentamente y marque con una **x** en el casillero de su preferencia del ítem correspondiente

1. Datos Generales:

Edad: Sexo: M () F () Tiempo de servicio:Área de trabajo.....

Escala:

Nunca	A veces	Siempre
1	2	3

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA LABORAL

	Comunicación	1	2	3
1	Los profesionales de enfermería en este hospital tiene comunicación horizontal.			
2	Entre los colegas existe a predominio una comunicación formal			
3	La jefa de servicio mantiene comunicación clara y continua con el grupo.			
4	Piensa que el reporte de enfermería se da objetivamente de manera usual y clara.			
5	Siente que los colegas se comunican de manera sincera y directa			
6	La jefa de servicio comunica la problemática de manera general y da a conocer los responsables.			
7	La jefa muestra apertura al dialogo cuando comunica eventos adversos.			
8	La comunicación con los otros integrantes del equipo de salud es asertiva.			

Liderazgo de autoridad				
9	La jefa trata por igual a todos los profesionales de enfermería			
10	La jefa registra el esfuerzo y entrega al trabajo del profesional.			
11	La jefa es tolerante y comprensión con el profesional enfermero cuando surge algún problema en el área laboral.			
12	La jefa fomenta el trabajo en equipo previniendo los enfrentamientos.			
13	La jefa evidencia preocupación ante problemas de salud física y emocional del profesional.			
14	La jefa es capaz de planificar las actividades a desarrollarse evitando sobrecarga de trabajo al personal.			
15	La jefa cultiva el respeto entre las autoridades y los profesionales de enfermería.			
16	Planifica y ejecuta un procedimientos para premiar a los Licenciados.			
17	Utiliza los criterios especificados en el MOF al evaluar el desempeño del profesional			
18	Da facilidades para el crecimiento profesional y mejora del desempeño			
Relaciones Interpersonales				
19	En todo momento mantiene respeto entre compañeros de trabajo			
20	Considera Ud. que sus compañeros de labor son proactivos.			
21	Se promueve la camaradería antes que la discusión.			
22	Los colegas en su área se muestran solidariamente.			
23	Se defiende el trabajo en equipo de manera permanente.			
24	Considera que existe amistad y compañerismo con sus colegas.			
Condiciones ambientales				
25	La distribución de los ambientes en su área son confortables.			
26	Se cuenta con iluminación, temperatura, ventilación que invita a la calma y orden.			
27	La armonía del su medio laboral es competente para un equilibrio emocional.			
28	La limpieza, higiene y el cuidado general de los ambientes del servicio son apropiados.			
29	Se observa que progresivamente el personal nuevo se adapta al sistema de trabajo del servicio.			

ENCUESTA

INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH

Nunca (0) Alguna vez en los 6 meses (1)
 Una vez al mes o menos (2) Diaria Alguna vez al mes (3)
 Una vez a la semana (4) Varias veces a la semana (5)
 Diariamente(6)

INTENRAIO		RESPUESTAS					
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.						
2	Al final de la jornada me siento agotado.						
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo						
4	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis pacientes						
5	Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos.						
6	Trabajar con pacientes todos los días es una tensión para mí.						
7	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis pacientes.						
8	Me siento agotado por el trabajo.						
9	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.						
10	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.						
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.						
12	Me encuentro con mucha vitalidad						

13	Me siento frustrado por mi trabajo							
14	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro							
15	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los pacientes a los que tengo que atender.							
16	Trabajar en contacto directo con los pacientes me produce bastante estrés.							
17	Me encuentro animado después de trabajar junto con los pacientes.							
18	He realizado muchas cosas que merecen la pena este trabajo.							
19	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.							
20	Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.							
21	Siento que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas.							

Gracias por su colaboración

PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Estimado colega, cordialmente le ofrecemos ser parte de este estudio a realizarse en los servicios de salud. Por ello le proponemos examinar con atención las indicaciones detallada en este documento de tal manera que se encuentre enterada del objetivo que estamos buscando

Título del proyecto: ASOCIACIÓN DEL CLIMA LABORAL Y SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS LICENCIADOS ENFERMEROS DEL SERVICIO DE CUIDADO INTENSIVOS HOSPITAL LIRCAY HUANCVELICA 2021.

Nombre del investigador principal: CASTRO MOLINA LUIS FRANCO.

Propósito del estudio: Analizar la Asociación del Clima Laboral y Síndrome de Burnout en los Licenciados Enfermeros del servicio de cuidado intensivos, Hospital Lircay Huancavelica, 2021.

Beneficios por participar: Los participantes saber de fuentes directas el producto final del estudio a través de sus jefes directos; así como su utilidad para el planteamiento de estrategias que redundan en el bienestar personal y profesional y para el logro de objetivos institucionales

Inconvenientes y riesgos: El responder este documento no representa riesgo ni profesional ni personal.

Costo por participar: El estudio no ocasionara costo a los integrantes de la muestra.

Confidencialidad: Le que los datos que nos proporcione y los resultados encontrados serán tratados con prudencia teniendo cuidado de no ventilarlos ni exponerlos desmesuradamente.

Renuncia: Usted podrá desistir de ser parte de la muestra en el momento que lo crea conveniente, de la misma manera ejercer su derecho a continuar en el, situación que no le generará ningún tipo de penalidad.

Consultas posteriores: Las interrogantes que podría generársele luego de leer el documento puede ser resueltas dirigiéndose a Lic. CASTRO MOLINA LUIS FRANCO autor del trabajo, comunicándose directamente al n° celular: 950279362 y/o al email :fracmol8@gmail.com.

Contacto con el Comité de Ética: Ahora si no se encuentra satisfecho con las respuestas obtenidas del investigador o piensa que está siendo vulnerado en sus derechos, comuníquese directamente con el Presidente del Comité de Ética de la Universidad María Auxiliadora, ubicada en la San Juan de Lurigancho Lima Perú.

Participación voluntaria:

Este seguro de participar en este estudio voluntariamente, por lo que puede descartar su participación cuando crea conveniente.

. DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO:

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

Nombres y apellidos del participante o apoderado	Firma o huella digital
Nº de DNI:	
Nº de teléfono: fijo o móvil o WhatsApp	
Correo electrónico	
Nombre y apellidos del investigador	Firma
CASTRO MOLINA LUIS FRANCO.	
Nº de DNI	
41502778	
Nº teléfono móvil	
950279362	
Nombre y apellidos del responsable de encuestador	Firma
CASTRO MOLINA LUIS FRANCO.	
Nº de DNI	
41502778	
Nº teléfono	

950279362	
Datos del testigo para los casos de participantes iletrados	Firma o huella digital
Nombre y apellido:	
DNI:	
Teléfono:	

***Refrendo el hecho de haber recibido copia de este documento.**

.....
Firma del participante

Anexo D. Hoja de Informe de Similitud

6ta. Entrega

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	5%
2	Submitted to Universidad Maria Auxiliadora SAC Trabajo del estudiante	4%
3	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	2%
5	1library.co Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Cooperativa de Colombia Trabajo del estudiante	1%
7	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%

9	Submitted to Universidad de Guadalajara Trabajo del estudiante	1%
10	repositorio.ulima.edu.pe Fuente de Internet	1%
11	repositorio.ucr.ac.cr Fuente de Internet	1%

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Apagado