



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

Síndrome de burnout y clima laboral del personal de salud
que labora en el Centro de Salud Materno Infantil – Catacaos

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Enfermería

AUTORAS:

Cordova Nuñez, Lilia (orcid.org/0000-0002-4225-6421)

Mogollon Arcela, Kiara Mercedes (orcid.org/0000-0001-5027-0381)

ASESORA:

Mg. Pulache Herrera, Carmen Mariela (orcid.org/0000-0002-5829-4422)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Políticas en Gestión y Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

PIURA - PERÚ

2022

DEDICATORIA

Le dedicamos este trabajo de investigación a todos nuestros seres queridos por ser el soporte para lograr una meta más en nuestra carrera universitaria

AGRADECIMIENTO

Agradecerles infinitamente a nuestros formadores, desde el inicio de la carrera universitaria estuvieron forjando esta vocación tan hermosa como es enfermería.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Caratula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Resumen	v
Abstract	vi
I.- INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III.-METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización	11
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	15
3.5. Procedimientos	15
3.6. Métodos de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos	15
IV.-RESULTADOS	16
V.-DISCUSIÓN	22
VI.-CONCLUSIONES	25
VII.RECOMENDACIONES	26
REFERENCIAS	27
ANEXOS	31

RESUMEN

El estudio busco relacionar el clima laboral con el síndrome de burnout en trabajadores de salud del Establecimiento de Salud de Catacaos, planteándose el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre el Síndrome de burnout y clima laboral del personal de salud que labora en el Centro de Salud Materno Infantil – Catacaos. Es un estudio de enfoque cuantitativo, descriptivo, y de corte transversal, La población estuvo conformada por los 151 profesionales de la salud que laboran en el Centro de Salud Materno Infantil – Catacaos, durante el año 2022. La técnica que se utilizó fue la encuesta; y el instrumento, un cuestionario estructurado, que midieron la frecuencia e intensidad del Síndrome de Burnout en el individuo. En cuanto al instrumento de clima laboral, permitió medir las actitudes o predisposiciones individuales en contextos sociales particulares. Según los resultados se pudo concluir que, el Síndrome de burnout se relaciona significativamente con el clima laboral del personal de salud que labora en el Centro de Salud Materno Infantil – Catacaos, aprobándose la hipótesis general.

Palabras clave: Clima laboral, síndrome de burnout, personal de salud.

ABSTRACT

The study sought to relate the work environment with the burnout syndrome in health workers of the Catacaos Health Establishment, considering the following general objective: To determine the relationship between the burnout syndrome and the work environment of the health personnel who work in the Center for Maternal and Child Health – Catacaos. It is a study with a quantitative, descriptive, and cross-sectional approach. The population was made up of 151 health professionals who work at the Maternal and Child Health Center - Catacaos, during the year 2022. The technique used was the survey ; and the instrument, a structured questionnaire, which measured the frequency and intensity of Burnout Syndrome in the individual. Regarding the work climate instrument, it allowed measuring individual attitudes or predispositions in particular social contexts. According to the results, it was possible to conclude that burnout syndrome is significantly related to the work environment of health personnel who work at the Maternal and Child Health Center - Catacaos, approving the general hypothesis.

Keywords: Work environment, burnout syndrome, health personnel.

I.- INTRODUCCIÓN

El trabajo es una de las muchas tareas que las personas realizan a lo largo de su vida, por lo que las interacciones entre los empleados y su entorno laboral pueden conducir a resultados satisfactorios o desfavorables. Si bien es importante prestar atención al trabajo que contribuye a la organización y la comunidad, este trabajo también requiere consideración por la estabilidad y el bienestar de los empleados sin afectar su salud física y mental. Asumir un puesto de trabajo requiere el compromiso físico, emocional y social de la persona con el trabajo. Por ello, la jornada laboral es vista como una realidad humana innegable que beneficia a los trabajadores y a la sociedad. Sin embargo, existen factores que pueden perturbar la relación de un empleado con su trabajo y afectar negativamente el desarrollo de una persona, lo que puede conducir a condiciones médicas emocionales y físicas que afectan negativamente la productividad organizacional y social (2). El agotamiento y la cultura organizacional son parte del comportamiento diario de los trabajadores de la salud y, por lo tanto, una parte importante del proceso de modernización de las instalaciones. Los hospitales, por su parte, son instituciones públicas que funcionan en espacios cerrados y atienden principalmente a personas con problemas de salud. De acuerdo con esta lógica, los hospitales representan claramente espacios estructurales para la práctica médica y no médica con adecuada coordinación, subdivisión y condiciones de trabajo (1). En estas condiciones de trabajo, cerca del 60% de los trabajadores tenían problemas de carga excesiva de trabajo y el 15% (15 personas) carecían de seguridad social y apoyo laboral. Otro nivel de riesgo de exposición importante fue el trabajo emocional, con trabajadores en 0.0 en varias ocupaciones como: B. Informes asistenciales sobre problemas emocionales laborales. Como resultado de la exposición a estos y otros riesgos, 20 trabajadores en 27 Estados miembros de la UE informaron que sus condiciones de trabajo (16) ponían en riesgo su salud mental.

López Sandoval, J. Estudio de Burnout en médicos auxiliares y residentes del Hospital de la Amistad Perú-Hospital Santa Rosa de Corea. PIURA - PERÚ - 2015. Se trata de un estudio observacional prospectivo, descriptivo, de corte

transversal. El objetivo fue identificar características específicas de exposición a la fatiga entre asistentes médicos y residentes del Hospital de la Amistad del Perú-Santa Rosa en Corea del Sur. La muestra estuvo conformada por 65 médicos generales y 15 médicos. Los instrumentos utilizados en este estudio fueron el formulario sociodemográfico y de historia laboral y el Maslach Burnout, Cuestionario de inventario. Resultó que el síndrome estudiado se encontró en el 21,25 por ciento de la muestra tratada. (1) Las organizaciones exitosas quieren y practican un ambiente de trabajo inclusivo; Sin embargo, hay muchos aspectos del orden social, económico y sobre todo político que contribuyen a que este sea un ideal inalcanzable, como lo demuestra la investigación de Werther en el año 2000 en Perú y América Latina, donde los climas laborales suelen ser autoritarios. sus formas paternalistas extremas de explotación, considerando que el 50% considera importantes las relaciones con los pares, el 7% no se brindan beneficios socioeconómicos adaptados a la realidad, el 66% cree que no se permite el reconocimiento económico para lograr sus objetivos, el 66% cree que al jefe inmediato no le importa motivar a sus empleados, y según el 73% la dotación permanente provoca emociones inestabilidad. En el Perú, el trabajo de las enfermeras y su entorno de desarrollo no parecen ser los más favorables para la satisfacción laboral, el cansancio físico, la formación por el sistema de turnos y las exigencias personales conducen al cansancio, desmoralización y dificultades en la vida laboral. el nivel personal de estas enfermeras, las mismas enfermeras que acaban aprendiendo mucho de su trabajo con particulares; Suponiendo largas horas extras y el agotamiento resultante, todo esto conduce inevitablemente a consecuencias negativas para el personal, y vida profesional. Todo esto afecta a los pacientes ya la sociedad en general.

Por lo antes expuesto se planteó la siguiente incógnita: ¿Cuál es la relación entre el Síndrome de burnout y clima laboral del personal de salud que labora en el Centro de Salud Materno Infantil – Catacaos?

Esta investigación se fundamenta teóricamente en que es posible comprender el vínculo entre el síndrome de burnout y el ambiente laboral, considerando los modelos teóricos que sustentan cada escala y validándolos con diferentes métodos. Un aporte especial a la teoría de este estudio se basa en la precisión de la relación en una muestra específica, que son los trabajadores de salud del

Centro de Salud de Catacaos, un grupo en el que aún no se ha estudiado esta relación y que puede mostrar índices. de la diferencia o muy similar a muestras de estudios previos en otros contextos. En cuanto a la justificación metodológica, encontramos que este estudio utiliza instrumentos previamente validados. escala de burnout de Maslach, (25) y metodología de investigación de clima laboral (26), pero para evaluar la muestra se realizan procesos de validación en base a criterios y consistencia interna (Alfa de Cronbach y Extracción). por los autores). Ambos se suman a los resultados de confiabilidad previamente estudiados. Desde un punto de vista práctico, la realización de este estudio brinda información descriptiva tanto del clima laboral como del síndrome de burnout, lo que permite a las instituciones del Centro de Salud de Catacaos tomar decisiones para que estas variables sean tratadas a nivel local, un nivel satisfactorio. Segredo menciona que el ambiente laboral es una variable dinámica y sensible a los cambios a través de diferentes estrategias. (27)

Planteándose el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre el Centro de Salud Materno Infantil - Burnout y Ambiente Laboral de los Trabajadores de la Salud que Trabajan en Catacaos, y con un Propósito Específico: Centro de Salud Materno Infantil - Burnout y Autorrealización de los Trabajadores de la Salud que Trabajan en Catacaos para determinar la relación con Centro de salud para madres e hijos: identificación de la relación entre la carga de trabajo y el agotamiento entre los trabajadores de la salud que trabajan en Catacaos. Determinar la relación entre el burnout y la supervisión de los trabajadores de la salud que laboran en los Centros de Salud Materno Infantil - Catacaos. Determinar la relación entre el desgaste profesional y la comunicación de los trabajadores de la salud que trabajan en los centros de salud materno infantil - Catacaos; identificar la relación entre el desgaste profesional y las condiciones de trabajo de los trabajadores de la salud que trabajan en los centros de salud materno infantil - Catacaos; En el presente estudio, la hipótesis general fue que existe una asociación significativa entre el ambiente de trabajo y el desgaste profesional entre los trabajadores de la salud que trabajan en el Centro de Salud Materno Infantil de Catacaos. Asociación entre Burnout y Condiciones de Trabajo de los Trabajadores de la Salud en Centros de Salud Materno Infantil – Catacaos.

II.- MARCO TEÓRICO

Dado que el sector salud enfrenta muchas situaciones estresantes y el trabajo es relativamente largo (al menos 12 horas seguidas), la fatiga y el ambiente laboral son variables que afectan el desempeño del trabajador de la salud. Razones para presentar el siguiente caso precedente: Farez, en un trabajo titulado Prevalencia y Factores del Síndrome de Fatiga en Anestesiólogos de la Ciudad de Cuenca 2012-201. OBJETIVOS: Conocer la prevalencia del burnout y evaluar su relación con la carga de trabajo, las percepciones injustas del trabajo realizado y los ambientes de trabajo desagradables. Se utilizó una versión de la Encuesta de Servicios Humanos (HSS), el Inventario de Burnout de Maslach (MBI). Como resultado, la prevalencia de burnout fue del 36%. Entre sus dimensiones se encuentran Agotamiento Emocional 27%, Despersonalización 27% y Falta de Realización Personal 8%. La sobrecarga de trabajo fue más común entre los anestesiólogos con agotamiento mental [OR 2,1 (IC 95% 0,9 a 9,9)] y despersonalización [OR 3,6 (IC 95% 0,6 a 20,7)], pero la asociación de género no fue significativa. La inequidad en la percepción profesional fue significativamente más común entre los anestesiólogos con agotamiento mental [OR 13,3 (IC 95% 1,3 a 316)] y despersonalización [OR 8,1 (IC 95% 1,3 a 63,01)]. Un ambiente de trabajo incómodo fue más común entre los anestesiólogos con fatiga mental [OR 3,6 (IC 95% 0,5 a 23,9)] y despersonalización [OR 0,1 (IC 95% 0,7 a 23,5)]. (28) Castañeda cita un estudio del Centro de Salud Chepen sobre el agotamiento en los trabajadores de la salud y el entorno del trabajo social. El propósito de esta investigación es: Conocer la naturaleza de la relación entre indicadores, burnout y clima laboral, este estudio es descriptivo y correlativo. La muestra estuvo conformada por 93 empleados y se utilizó como herramienta de recolección de datos el inventario de Maslach. Listo, se encontró que los sujetos de la muestra tenían una fatiga emocional abrumadora en el registro alto y bajo, respectivamente.

Para el índice de despersonalización por burnout los valores predominantes son medio 7,5% y bajo 51,5%. La realización personal está en la categoría media con 96,9. Destaca indicadores de agotamiento emocional. La despersonalización se observa en niveles moderados y bajos. Resultados similares ocurren con el desempeño individual. (29) Masias presenta un estudio sobre la relación entre el desgaste laboral y el clima laboral para los Hospitales de la Policía Santa Rosa

PNP-Cusco-2016. El propósito de este estudio fue determinar la asociación entre el burnout y las opiniones sobre el clima laboral en trabajadores del Policlínico PNP Cusco Santa Rosa. El estudio es cuantitativo, descriptivo-correlativo, no experimental-estructurado lateralmente, con una población de estudio de 60 individuos. Se utilizó como método de investigación la encuesta y como medida dos cuestionarios: el Burnout de Maslach. Se utilizó el Inventario de Burnout y la Escala de Clima Laboral (CL-SPC) para evaluar las condiciones de trabajo. Los resultados muestran una asociación estadística significativa entre el burnout de los empleados y la percepción del clima laboral en el Policlínico PNP Cusco Santa Rosa. Encontramos una asociación estadística negativa significativa entre el agotamiento y las percepciones de los empleados de la Clínica de Policía de Santa Rosa de la PNP sobre su entorno laboral. En otras palabras, cuanto más alto y mejor sea el entorno de trabajo, menos probable es que se produzca el agotamiento. (30)

Loçlla publicó un estudio sobre ambientes laborales y burnout de enfermeras en el Hospital de Andahuaylas en 2016. El propósito de esta investigación es: Conocer la relación entre el clima laboral y el burnout entre los profesionales médicos de los hospitales encuestados. Se utilizó la deducción hipotética. El tipo de estudio es un estudio correlacional fundamentalmente descriptivo orientado. Diseño de estudio no experimental, interrelacionado y transversal. El grupo principal estuvo conformado por 250 empleados del distrito administrativo, de los cuales 152 empleados formaron la muestra de selección. Los resultados obtenidos muestran un coeficiente de correlación de $Rho = -0,17$ y $p = 0,000$, aceptando así la hipótesis alternativa y rechazando la hipótesis nula. Así, se identificó una asociación moderada entre el ambiente de trabajo y el desgaste profesional entre las enfermeras del Hospital de Andahuaylas en 2016. Finalmente, nótese que los coeficientes de correlación encontrados son moderados. (31) En un trabajo escrito por Quintero, su objetivo fue establecer que el desgaste profesional siempre está influenciado por los rescatistas. Su puntuación final fue de 3,3. Los encuestados tenían niveles altos en las tres etapas de agotamiento, con un 11,1 % con niveles altos. El 20% muestra despersonalización y el 10% tiene una marcada falta de realización personal. (17).

Pacheco describió un trabajo que identificó coeficientes de correlación de 0,89

para las dimensiones agotamiento emocional y ambiente laboral, 0,917 para las dimensiones despersonalización y ambiente laboral, y 0,872 para las dimensiones satisfacción personal y privación del ambiente laboral. Puedes verlo en los resultados. Existe una fuerte correlación entre las variables. (18).

Reyes y Vargas, Disertación Burnout y el clima laboral de las enfermeras hospitalarias de Cajamarca, como estudio: EsSalud II Determinación de la relación entre el burnout y el clima laboral de las enfermeras hospitalarias de Cajamarca. Metodológicamente, este estudio es descriptivo, sustantivo y no experimental. Además, se utilizó como herramienta de recolección de datos el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI), y la muestra estuvo conformada por 52 enfermeras del hospital. cuarto. No se observó fatiga de la enfermera, pero se calificó como leve. Las condiciones laborales actuales de las enfermeras son generalmente buenas y deben mejorarse para garantizar una calidad de vida laboral óptima. (19) Ticona en su artículo estudió el efecto del ambiente laboral en la motivación laboral de las enfermeras y encontró que el ambiente laboral tiene un efecto positivo directo en la motivación laboral con alta significancia estadística ($Rho=0.356$; $p=0.000$). Efectivo (20). En su artículo, Vásquez trata de determinar la frecuencia de SB y su nivel de dimensión. Se realizó un estudio descriptivo de corte transversal utilizando el Aparato de Inventario de Burnout de Maslach. Resultados: La incidencia de SBO fue de 3,76% ($n=2$), el 12,97% ($n=7$) de los participantes mostró agotamiento emocional, el 11,12% ($n=6$) mostró altos niveles de despersonalización, el 1,81% ($n=8$) concluyó que se asocia con una menor realización personal (21). Estudio de Gago, Martínez y Alegre titulado Clima Laboral y Burnout en un Hospital de Huancayo, Perú. El objetivo fue determinar la relación entre las percepciones de los enfermeros sobre el ambiente de trabajo y el desgaste laboral. 97 enfermeras fueron evaluadas con escalas adecuadas (escala CLIOR) y (MBI). Los resultados estadísticos indicaron ($r=0,297$, $p=0,003$) respuestas funcionales (22).

En cuanto al burnout, cabe mencionar que en la década de 1970 la psicóloga social estadounidense Christina Maslach definió el entonces nuevo término “burnout” de la siguiente manera: Ocurre en personas que realizan tareas para otros. (2) El agotamiento parece ser una respuesta a factores estresantes

externos al lugar de trabajo en los que el contacto excesivo con los trabajadores del servicio conduce a cambios adversos en el comportamiento y las actitudes hacia esas personas Maslach redefine esta patología como un síndrome psicológico de experiencias específicas interconectadas. El resultado son cambios negativos en el trabajo profesional y la comunicación con otras personas. Cuando los sujetos tienen una actitud negativa sobre sí mismos, sus capacidades, talentos, ambiciones y motivaciones para el trabajo profesional. (3) Inventario de agotamiento de Maslach (MBI), Maslach y Jackson: Maslach y Jackson desarrollaron una evaluación explícita del agotamiento basada en tres síntomas. Contiene 22 artículos. El MBI es una herramienta multiprofesional, la primera de las cuales es la llamada mbi-Encuesta de Servicios Humanos (MBI-HSS) para proveedores de servicios humanos. Luego se anunció el MBI-Educadores (MBI-ES). Conserva la misma esencia y estructura que el original. Sin embargo, los nombres de los objetos son diferentes. Para hablar del clima laboral, tenemos que remontarnos a los años 80 cuando este concepto empezó a florecer, y no es un factor aislado, todavía hoy nos sigue influyendo. Se convierte en un factor estratégico decisivo en el desarrollo de la empresa. Un ambiente de trabajo se define como una característica, rasgo o conjunto de características relativamente constantes de un ambiente de trabajo particular que se ve, siente, experimenta e influye en las actividades de quienes integran una organización empresarial. (El 8). Una dimensión es una característica que se puede medir dentro de una organización e influye en el comportamiento de un individuo. Hay varios estudios investigados por investigadores interesados en definir los aspectos del tejido que afectan el medio ambiente.

Se consideran aspectos parciales del ambiente de trabajo de la organización, ej.: Autorrealización: El autor la define como “la visión del empleado sobre las posibilidades que el ambiente de trabajo favorece el desarrollo personal y profesional con base en la tarea futura. visión” (9) Participación laboral: el autor la define como la identificación con los valores de la organización y el cumplimiento del compromiso y desarrollo organizacional. (9) Liderazgo: El autor lo define como valoraciones de la funcionalidad e importancia de los jefes en la conducción del trabajo en las actividades laborales como relación de apoyo y liderazgo para el desempeño de sus tareas diarias (Palma, 200 , p. 7) Comunicación: el autor lo define como relacionado con las operaciones internas

de la empresa y relacionado con ella como la suavidad de una vista. , rapidez, claridad, consistencia y exactitud de la información relevante y atención a los usuarios y/o clientes mismos (10). Condiciones de trabajo: el autor lo define como un reconocimiento de que la organización proporciona los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para llevar a cabo las tareas que se le encomiendan (11) Gan, 2012 “El clima laboral es un indicador clave de la vida. a. una empresa que está influenciada por varios factores que van desde las reglas internas de trabajo, el lugar de trabajo y desde las condiciones ergonómicas del equipo hasta las actitudes de las personas en el equipo, los estilos de liderazgo de los gerentes y supervisores, los salarios y recompensas a reconocimiento y satisfacción cada trabajo, que realizan sin agotamiento o (12) menos de los muchos factores que inciden en el clima o ambiente de trabajo y se enfocan en él Ambiente de trabajo se distinguen dos aspectos de las características: la multidimensionalidad y la sectorialidad, la primera lo que sugiere que si bien forma un todo compacto en el ambiente de trabajo, consta de varios aspectos, de los cuales nadie puede explicar el todo en términos de sus efectos y efectos, el concepto de consecuencias. Clima o con las estructuras que lo forman; con las características de la organización y los individuos forman un sistema interdependiente muy dinámico que tiene un efecto directo en el desempeño organizacional. Los modelos de investigación del clima organizacional indican que existe una relación entre el clima laboral y la productividad organizacional. (13). Estas relaciones antes señaladas están mediadas por la buena o mala forma en que estos grupos se comunican, esta situación tiene consecuencias un tanto complejas, es decir si una persona no se siente cómoda en lo que vive con sus compañeros, cómo te tratan o cómo tratas tú a tus compañeros. refleja lo mismo claramente en el espejo que su desempeño y satisfacción en su empresa, región y colegas.

III.-METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Es una investigación cuantitativa correlacional, que permite examinar y medir numéricamente datos estadísticos, observacionales, descriptivos, transversales y no experimentales. La investigación es descriptiva porque describe situaciones y eventos, es decir. cómo son y cómo se comportan ciertos fenómenos. De la misma manera, la investigación es transversal, porque la información se recolecta simultáneamente y en un espacio específico, es decir, la unidad de análisis se observa en un momento en que la investigación está en curso (32).

3.2. Variables y operacionalización

- Síndrome de Burnout:
 - Definición conceptual

Una patología caracterizada por el agotamiento emocional, la despersonalización y la falta de realización personal en el ámbito laboral, que está fuertemente presente entre los profesionales cuyo trabajo diario se adapta al servicio de la persona. (9)

- Definición operacional

Esta es la respuesta de un profesor a los síntomas típicos del agotamiento. Lo que se obtiene con el cuestionario y se mide: bajo, medio y alto.

- Dimensiones:

Agotamiento emocional

- Indicadores:
 - Fatiga mental Cansado al final del día
 - Cansado antes del trabajo
 - Cansado cuando trabaja con estudiantes Agotamiento del trabajo
 - Frustración en el trabajo
 - Exceso de trabajo Estrés en el trabajo
 - Oportunidades limitadas
 - Despersonalización
- Indicadores:
 - Tratar a los estudiantes como objetos impersonales
 - Indiferencia Emocionalmente dura
 - No preocuparse por los estudiantes

- Creer que los estudiantes culpan a los estudiantes

Sentido personal de logro

- Indicadores:
 - Fácil de entender
 - Tratar los problemas de manera efectiva
 - Generar un impacto positivo Sentirse enérgico
 - Crear una atmósfera cómoda
 - Motivado después trabajar
 - Adquirir algo valioso
 - Lidar con calma con los problemas emocionales

- Clima laboral

- Definición conceptual:

Es el entorno humano y físico en el que se desarrolla el trabajo diario el que afecta a la satisfacción y por tanto a la productividad. Se refiere a la "competencia" de los gerentes, el comportamiento de las personas, su trabajo y relaciones, sus interacciones con las empresas, las máquinas que utilizan y su propio comportamiento.

- Definición operacional:

Medición del clima laboral al personal de salud será a través de una escala.

- Dimensiones:

- * Autorrealización

Indicadores:

Oportunidades de ascenso en instituciones.

Promoción del desarrollo de recursos humanos en las instalaciones.

Interés del jefe en los subordinados.

Socialización de Beneficios.

- * Participación de los trabajadores.

Indicadores:

Trabajo Motivador. empleados dedicados.

Un compromiso de hacer las cosas mejor, cada día.

Logros de los que los empleados están orgullosos

- * Supervisión

Indicadores:

Calificaciones de alto desempeño.

Gratitud por los logros.

Beca de formación. Superar Obstáculos.

* Comunicación

Indicadores:

Comunicación clara y concisa.

Acceso a la información necesaria para realizar el trabajo.

Canales de información que apoyan el trabajo de los trabajadores.

Facilitando las Comunicaciones Internas.

Objetivos de trabajo claramente definidos

* Condiciones de trabajo

Indicadores:

Mejora continua de las estrategias de trabajo.

Recepción de instrucción y acompañamiento.

Satisfacción con las recompensas recibidas.

Buena Gestión de Recursos

Buenas normas, guías y manuales para el trabajo.

Oferta Tecnológica.

3.3. Población, muestra y muestreo

La población base al 2022 estuvo conformada por 151 trabajadores de la salud que laboran en el Centro de Salud Materno Infantil - Catacaos. La muestra se consideró calculada porque se seleccionó el 100% de la población.

Criterio de inclusión:

- Profesional de la salud que labora en el Centro de Salud Materno Infantil – Catacaos.

Criterio de exclusión:

- Profesional de salud que se dedica a las funciones administrativas.
- Personal que no desea participar en el estudio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Se realizó un trámite administrativo y se solicitó permiso para realizar el estudio. A los trabajadores de la salud se les solicitó consentimiento informado y siempre expresaron su cooperación e interés en participar en el estudio. La técnica utilizada fue la encuesta. Un cuestionario estructurado que consta de 22 ítems divididos en tres dimensiones, esta herramienta mide el impacto y la intensidad del agotamiento de un individuo. (5, 6) Los datos recolectados fueron dimensionados por valores de referencia. en breve. Cansancio mental: 0-18 = bajo, 19-26 = moderado, 27-5 = alto. Despersonalización: 0-5 = Baja, 6-9 = Media, 10-30 = Alta. Rendimiento individual: 0-33 = bajo, 3-39 = medio, 0-56 = alto. Los estadísticos procesaron los datos utilizando el alfa de Cronbach. El coeficiente de fiabilidad fue de 0,802 para el índice del Cuestionario de Fatiga de Maslach y la duración de uso fue de 20-30 minutos. Los instrumentos de medición del lugar de trabajo eran tipo Likert y permitían medir las actitudes y tendencias de un individuo en situaciones sociales específicas. Esto se conoce como escala acumulativa porque la puntuación de cada unidad de análisis se obtiene sumando las respuestas de cada ítem.

3.5. Procedimientos

Para iniciar la recolección de datos, los instrumentos fueron copiados y administrados personalmente. Después de la recolección de datos, los datos obtenidos fueron registrados y procesados. Los socios de atención médica participaron de forma anónima e independiente.

3.6. Métodos de análisis de datos

Después de recopilar los datos, se vaciaron manualmente en una tabla de Excel debajo de la matriz, luego los datos se vaciaron en SPSS 25 para presentar los resultados en tablas estadísticas para el análisis e interpretación del marco teórico.

3.7. Aspectos éticos

El respeto a las personas, la cortesía, el respeto y el consentimiento informado de todos fueron considerados al desarrollar la investigación. Así, la reflexión

moral del investigador regulaba la relación con el investigado, no sólo para obtener información, sino también para crear lazos de empatía que conducían a un acuerdo sobre normas éticas. Finalmente, se refirieron a requisitos éticos y científicos básicos en el marco de los derechos humanos.

IV.-RESULTADOS

O1: Determinar la relación entre el Síndrome de burnout y la autorrealización del personal de salud que labora en el Centro de Salud Materno Infantil – Catacaos;

TABLA N° 01: Síndrome de burnout y la autorrealización del personal de salud.

		Síndrome de burnout	Autorrealización
Síndrome de burnout	Correlación de Pearson	1	,152*
	Sig. (bilateral)		,033
	N	154	154
Autorrealización	Correlación de Pearson	,152*	1
	Sig. (bilateral)	,033	
	N	154	154

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Cuestionario aplicado por los investigadores

El resultado del coeficiente de correlación de Pearson 0.152 en la Tabla No. 01 indica que existe una relación entre la autorrealización y el burnout entre los trabajadores de salud que laboran en el Centro de Salud Materno Infantil de Catacaos, y el nivel de significación es $p = 0.033$ (significativo), confirmando la hipótesis alternativa. El agotamiento tiene mucho que ver con el ámbito de la autorrealización.

O2: Determinar la relación entre el Síndrome de burnout y el Involucramiento laboral del personal de salud que labora en el Centro de Salud Materno Infantil – Catacaos.

TABLA N° 02: Síndrome de burnout y el Involucramiento laboral del personal de salud

		Correlaciones	
		Síndrome de burnout	Involucramiento laboral
Síndrome de burnout	Correlación de Pearson	1	,153*
	Sig. (bilateral)		,043
	N	154	154
Involucramiento laboral	Correlación de Pearson	,153*	1
	Sig. (bilateral)	,043	
	N	154	154

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Cuestionario aplicado por los investigadores.

Los resultados del coeficiente de correlación de Pearson de 0.153 en la Tabla No. 02 indican que existe una asociación entre el burnout y la carga de trabajo de los trabajadores de salud que laboran en el Centro de Salud Materno Infantil de Catacaos, con un nivel de significancia de $p = 0.043$), confirmando una hipótesis particular. Burnout tiene mucho que ver con el área de participación laboral.

O3: Determinar la relación entre el Síndrome de burnout y la supervisión del personal de salud que labora en el Centro de Salud Materno Infantil – Catacaos.

TABLA N° 03: Síndrome de burnout y la supervisión del personal de salud

		Correlaciones	
		Síndrome de burnout	Supervisión del personal
Síndrome de burnout	Correlación de Pearson	1	,116
	Sig. (bilateral)		,125
	N	154	154
Supervisión del personal	Correlación de Pearson	,116	1
	Sig. (bilateral)	,125	
	N	154	154

Fuente: Cuestionario aplicado por las investigadoras

En la Tabla N° 03, un resultado del coeficiente de correlación de Pearson de 0,116 indica que no existe asociación entre la supervisión de los trabajadores de la salud que trabajan en el Centro de Salud Materno Infantil - Catacaos y el burnout, con un nivel de significancia de $p = 0,125$ (no significativo), lo que confirma la especificidad hipótesis nula. En conclusión, el burnout no tiene mucho que ver con el campo de la dirección.

O4: Determinar la relación entre el Síndrome de burnout y la comunicación del personal de salud que labora en el Centro de Salud Materno Infantil – Catacaos.

TABLA N° 04: Síndrome de burnout y la comunicación del personal de salud

		Correlaciones	
		Síndrome de burnout	Comunicación del personal
Síndrome de burnout	Correlación de Pearson	1	,122*
	Sig. (bilateral)		,014
	N	154	154
Comunicación del personal	Correlación de Pearson	,122*	1
	Sig. (bilateral)	,014	
	N	154	154

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Cuestionario aplicado por las investigadoras

Los resultados del coeficiente de correlación de Pearson de 0,122 en la Tabla No. 04 indican que existe una asociación entre el desgaste profesional y la comunicación entre los trabajadores de la salud que trabajan en el Centro de Salud Materno Infantil de Catacaos, y el nivel de significancia de $p=0,014$ es (significativo), confirmando una hipótesis particular. La conclusión es: El agotamiento tiene mucho que ver con el ámbito de la comunicación.

O5: Determinar la relación entre el Síndrome de burnout y las condiciones laborales del personal de salud que labora en el Centro de Salud Materno Infantil – Catacaos.

TABLA N° 05: Síndrome de burnout y las condiciones laborales del personal de salud

		Correlaciones	
		Síndrome de burnout	Condiciones laborales
Síndrome de burnout	Correlación de Pearson	1	,186**
	Sig. (bilateral)		,005
	N	154	154
Condiciones laborales	Correlación de Pearson	,186**	1
	Sig. (bilateral)	,005	
	N	154	154

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Cuestionario aplicado por las investigadoras

El resultado del coeficiente de correlación de Pearson de 0,186 en la Tabla No. 05 muestra que el burnout está asociado con las condiciones laborales de los trabajadores de la salud que laboran en el Centro de Salud Materno Infantil de Catacaos en el nivel de significancia $p= 0.005$ (significativo) confirmó la hipótesis específica. El resultado final: el agotamiento tiene mucho que ver con el área de las condiciones de trabajo.

OG: Determinar la relación entre el Síndrome de burnout y clima laboral del personal de salud que labora en el Centro de Salud Materno Infantil – Catacaos.

TABLA N° 06: Síndrome de burnout y clima laboral del personal de salud

		Correlaciones	
		Síndrome de burnout	Clima laboral
Síndrome de burnout	Correlación de Pearson	1	,194**
	Sig. (bilateral)		,006
	N	154	154
Clima laboral	Correlación de Pearson	,194**	1
	Sig. (bilateral)	,006	
	N	154	154

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Cuestionario aplicado por las investigadoras

El coeficiente de correlación de Pearson de 0.194 en la Tabla No. 06 indica que existe una $p=$ correlación significativa entre el clima laboral de los trabajadores de la salud que laboran en el Centro de Salud Materno Infantil Catacaos y el síndrome de burnout. 0.006 (significativo), confirmando la hipótesis general. El agotamiento tiene mucho que ver con las condiciones laborales de los trabajadores de la salud que trabajan en el Centro de Salud Materno Infantil de Catacaos.

V.-DISCUSIÓN

Cuando se asume las funciones de un trabajo, esto acoge varios compromisos, como el físico, el social y está también el emocional, razón por la que, evidentemente todo esto favorece tanto al colaborador de salud como al usuario que necesita de sus servicios. Sin embargo, dicho esto, existen ciertos factores que pueden intervenir e impactar de forma negativa, originando así diversas patologías que pueden afectar la relación interpersonal de manera negativa, desequilibrando así la producción en el trabajo y por ende a su entorno.

Para ello, se propusieron varios objetivos, entre ellos, la relación entre el síndrome de burnout y la autorrealización de los profesionales de la salud que actúan en el Centro de Salud Materno Infantil de Catacaos; los resultados se presentan en la Tabla 01, que muestra la relación entre el burnout y la autorrealización de los trabajadores de la salud y los resultados son consistentes con el artículo de Farez titulado Prevalence of Burnout and Related Factors. 2012 Anestesiólogo Ciudad de Cuenca; lo que concluyó que la frecuencia de burnout es su dimensión: la falta de uso fue del 8%. Además, concuerdan con los resultados de Gago, quien realizó un estudio de 2017 que concluyó y de hecho confirmó que existe una relación significativa entre el clima laboral y las dimensiones de la satisfacción personal (33).

Con respecto al segundo objetivo sobre, determinar la relación entre el Síndrome de burnout y el involucramiento laboral del personal de salud, resultados reflejados en la Tabla N°02, concluyéndose que el Síndrome de burnout se relaciona significativamente con el área de involucramiento laboral, resultados que se asemejan a lo encontrado por Dávila, quien investigó la relación del síndrome de burnout con el clima organizacional de los médicos de urgencias - Venezuela. En conclusión, se puede reconocer el síndrome de burnout moderado en los profesionales de urgencias, lo que da claros indicios de su implicación organizativa. Es importante que las organizaciones consideren a sus recursos humanos y protejan su seguridad y bienestar y les brinden un ambiente de trabajo adecuado para un desempeño óptimo.

En relación con el tercer objetivo específico, determinar la relación del síndrome de burnout con el control de los trabajadores de la salud, cuyos resultados se

presentan en el Cuadro No. 03, donde se escribe que: el síndrome de burnout no se relaciona significativamente con el clima laboral, lo que difiere de los resultados de Maidaniuc y Constantini, quienes encontraron que una mayor autorrealización se asocia con menos agotamiento emocional, más control, más comunicación y mejores condiciones de trabajo (35); que también es similar a Nogueira et al. (36)

En cuanto al cuarto objetivo, comprender la relación entre el síndrome de burnout y la comunicación entre el personal médico, los resultados se muestran en la Tabla 04, donde el síndrome de burnout se relacionó significativamente con el dominio de la comunicación que corresponde al estudio de Falcón y La de Vergara, quienes publicaron el artículo "Clima organizacional en el Departamento de Enfermería del Hospital Nacional de Lima". El propósito de este estudio fue determinar el clima organizacional de los servicios de emergencia. El estudio es solo descriptivo y utiliza datos climáticos de la organización Mg. Anice para Elias Aguilar Polo (2011). Los resultados más importantes del estudio son los siguientes: Para asegurar un buen ambiente de trabajo se necesita una mejor comunicación en el campo de la enfermería, así como la comunicación y motivación del personal (34).

Con respecto al objetivo específico cinco, determinar la relación entre el Síndrome de burnout y las condiciones laborales, se obtuvo como resultados, según la Tabla N°05, que el Síndrome de burnout se relaciona significativamente con el área de las condiciones laborales, Según la teoría encontrada en este segmento, el burnout es mayor cuanto más rígidos son los valores de un individuo y más serias sus intenciones de satisfacer las demandas. Como resultado, los empleados más productivos y dedicados se pierden por la distancia psicológica o el aislamiento físico. Los trabajadores de la salud representan una población en riesgo de ciertos problemas de salud mental y abuso de sustancias, lo que aumenta sus condiciones laborales.

En cuanto al objetivo general, que buscó determinar la relación entre el Síndrome de burnout y clima laboral del personal de salud, se obtuvo como resultados de acuerdo con la Tabla 06, el burnout está altamente relacionado con el ambiente

de trabajo. Esto está en línea con el informe de Loclla de 2016 sobre las condiciones laborales y el desgaste profesional del personal de enfermería del Hospital de Andahuaylas. El burnout moderado se asocia con el ambiente de trabajo y el burnout entre las enfermeras del Hospital Andahuaylas. (31) Los resultados de este estudio sugieren que el burnout y el burnout pueden estar relacionados con las percepciones de las enfermeras sobre el ambiente de trabajo. También estamos de acuerdo con Macias, quien encontraron una asociación estadística significativa. Un trabajador de la clínica de la policía en la PNP Cusco Santa Rosa. Existe una asociación estadística negativa significativa entre el agotamiento y las percepciones del entorno laboral, cuanto más grande y mejor es el entorno laboral, menos probable es que se produzca el agotamiento (30). Sin embargo, los resultados de este estudio difieren de los de Reyes y Vargas, quienes demostraron que el desgaste profesional no se encontró entre las enfermeras, sino que se calificó como leve. Las condiciones laborales actuales de los profesionales del cuidado son buenas en promedio y deben mejorarse para garantizar una calidad de vida laboral óptima. (19)

VI.-CONCLUSIONES

- Una asociación entre el agotamiento y la autorrealización de los trabajadores de la salud que trabajan en el Centro de Salud Materno Infantil en Catacaos confirmó la hipótesis alternativa.
- Burnout se asoció significativamente con el dominio de participación laboral, confirmando ciertas hipótesis.
- No hubo asociación entre el agotamiento y el seguimiento de los trabajadores de la salud, lo que confirma la hipótesis nula específica.
- Existe una asociación entre el agotamiento y la comunicación entre los trabajadores de la salud que trabajan en el Centro de Salud Materno Infantil en Catacaos.
- Burnout es muy relevante en el área de condiciones de trabajo.
- El agotamiento está fuertemente asociado con las condiciones de trabajo de los trabajadores de la salud que trabajan en el Centro de Salud Materno Infantil en Catacaos.

VII.-RECOMENDACIONES

- El director del Centro de Bienestar de Catacaos admite que la clave para lograr el manejo del estrés es equilibrar una carga de trabajo adecuada, el apoyo de los compañeros y cierto control sobre la forma de trabajar.
- El director del Centro de Salud de Catacaos ayuda o participa en la búsqueda de soluciones que satisfagan las necesidades de los empleados además de las necesidades de los empleadores. Promover un buen diálogo social y su labor sea reconocida a través del refuerzo social.
- Que, el director del Centro de Salud de Catacaos coordine con recursos humanos que planifiquen actividades fuera del trabajo y les animen a mantener las responsabilidades personales, familiares y sociales, lo que hace que, por ejemplo, una clara separación de la vida laboral de la vida personal sea particularmente importante.
- Que, el área de recursos humanos del Centro de Salud de Catacaos, sensibilizar a los trabajadores de la salud sobre la posibilidad de síntomas relacionados con el síndrome de burnout y alentarlos a informarles a tiempo para implementar medidas correctivas según la situación, porque la comunicación positiva y la expresión de apoyo entre los miembros del grupo es una parte especial de los grupos de trabajo más productivos.
- Que, el área de recursos humanos del Centro de Salud de Catacaos, se asegure que los empleados puedan tomar vacaciones en el momento adecuado, evitando la acumulación de múltiples períodos que pueden conducir al agotamiento físico y mental.
- Que el director del Centro de Salud de Catacaos, ayude a contribuir a la reducción del estrés; coordinando con el área de recursos humanos para que desarrolle estrategias que conduzcan a promover hábitos saludables entre los trabajadores de salud, tales como: la práctica de ejercicio, alimentándose bien y alejarlos de fuentes de estrés en sus vidas.

REFERENCIAS

1. López Sandoval JC. "Síndrome de Burnout en médicos asistentes y residentes del Hospital de la Amistad Perú -Corea Santa Rosa, Piura periodo enero - febrero 2015". [Tesis para obtener el título de Médico cirujano]. Piura: Universidad Nacional de Piura; 2015.
2. Parihuamán Aniceto M. Nivel de estrés de los docentes de las instituciones educativas de Villa Vicús y Kilómetro 50, Distrito de Chulucanas - Morropón – Piura. [Tesis para obtener maestría en Educación con mención en Gestión Educativa]. Piura: Universidad De Piura; 2017.
3. Burnout: "Síndrome de quemarse en el trabajo (SQT)". [Publicación periódica]. 2007. Noviembre. [Citada: 13 de setiembre de 2019]; 10(2). Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/acp/v10n2/v10n2a12.pdf>
4. Entrevista con Christina Maslach: reflexiones sobre el síndrome de Burnout. [Publicación periódica]. 2014. Diciembre. [Citada: 13 de setiembre de 2019]; 20(2). Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272014000200001&fbclid=IwAR1ZyGfvIBJaL-VxRs3opdWwdkBvftllzl_qBJfrboksilJSNIOTXr16yF0
5. Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. [Publicación periódica]. 2017. Abril. [Citada: 13 de setiembre de 2019]; 19(58). Disponible en: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000100059&fbclid=IwAR1b0ApYd4TmWIF9OsPnqhcyjYICJh3o6GIku_f5QytOKgmFfJzdevPuarVE
6. Maslach C, Jackson S. The measurement of experienced Burnout. [Publicación periódica]. 1981. Abril. [Citada: 13 de setiembre de 2019]. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/227634716_The_Measurement_of_Experienced_Burnout
7. Customer-Related Social Stressors and Burnout. [Publicación periódica]. 2004. Febrero. [Citada: 13 de setiembre de 2019]; 9(1). Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/8938866_Customer-Related_Social_Stressors_and_Burnout
8. Julcamoro Quintana M, Portal Alvarado JD. Influencia del clima laboral en la

- calidad de atención al paciente en el centro de salud Baños del Inca, 2017. 2017.
9. Arévalo Leal OR, Paucar Obando SS, Rupaylla Arenas EL. Calidad de atención y el nivel de satisfacción de los pacientes del centro materno infantil de Lurín, Lima. 2017.
 10. Jesús Herrera FA. Satisfacción de los usuarios externos y calidad de atención odontológica en un centro de salud. Lima: Universidad César Vallejo, Perú; 2017.
 11. Tuesta Arévalo ZH. Calidad de atención y satisfacción percibida por el usuario externo del servicio de emergencia en el Hospital II-1 Moyobamba. Huancavelica: Universidad César Vallejo, San Martín; 2015.
 12. Flores Rivas , Soto Godoy TM. Evaluación de la calidad de atención del personal de salud de consultorios externos del Hospital Departamental de Huancavelica 2015. huancavelica: Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica; 2015.
 13. Puchol L. Dirección y gestión de recursos humanos. Séptima ed. Madrid: Díaz de Santos; 2012.
 14. Maguiña C, Galán-Rodas E. Health situation in Peru: the pending agenda. Rev Peru Med Exp Salud Pública. 2011;28(3):569-70.
 15. Siebert-Adzic M. Emotions and leadership. Reasons and impact of emotions in organizational context. Work. 2012;41(1): 5671-3.
 16. Parent-Thirion A, Vermeylen G, van Houten G, Lyly-Yrjänäinen M, Biletta I, Cabrita J. Fifth European Working Conditions Survey. Luxemburgo: Publications Office of the European Union; 2012.
 17. Quintero Vieda JC. Prevalencia de síndrome de burnout en personal de los servicios de urgencias en una institución prestadora de servicios de salud de baja complejidad de Neiva, 2014. Tesis magistral. Colombia: Universidad del Rosario, Facultad de Medicina; 2014.
 18. Pacheco Ávila. Relación entre la percepción del clima laboral y el síndrome de Burnout en enfermeras y técnicas de enfermería de una clínica de Lima Metropolitana. Tesis de Grado. Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia, Enfermería; 2016.
 19. Reyes Carrión N. Síndrome de Burnout y Clima Laboral en Profesionales de Enfermería de un Hospital De Cajamarca. Cajamarca: 2017.

20. Ticona Paco YS. Influencia del clima organizacional en la motivación laboral del personal de enfermería del Hospital Daniel Alcides Carrión. Tacna: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann; 2016.
21. Yslado. Síndrome de Burnout y factores sociodemográficos y organizativos en profesionales de salud, hospitales del Callejón de Conchucos, Ancash, Perú – 2012. Tesis de grado. Huaraz: Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, Facultad de ciencias de la salud; 2013.
22. Vásquez Manrique. Frecuencia del síndrome de Burnout y niveles de sus dimensiones en el personal de salud del servicio de emergencia de pediatría del Hospital Nacional Cayetano Heredia en el año 2014. Artículo Científico. Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia, Enfermería; 2014.
23. Gago, Martínez, Alegre. Clima laboral y síndrome de burnout en enfermeras de un hospital general de Huancayo, Perú. Revista Latinoamericana de Ciencia Psicológica. 2017 diciembre; 9(4).
24. Polo, J. D., Santiago, V., Navarro, M., y Alí, A. Creencias irracionales, síndrome de burnout y adicción al trabajo en las organizaciones. Psicogente, 19(35), 148–160. 2016. <https://doi.org/10.17081/psico.19.35.1215>
25. Lani, J. Maslach burnout Inventory (MBI). 2010. Obtenido de Statisticssolutions:<http://www.statisticssolutions.com/maslach-burnoutinventory-mbi/>
26. MINSA. Documento técnico: Metodología para el estudio del clima organizacional. Lima: Ministerio de Salud. 2019.
27. Segredo, M., García, M., León, P., & Perdomo, I. (2017). Desarrollo organizacional, cultura organizacional y clima organizacional. Una aproximación conceptual. INFODIR, 86-89.
28. Farez, J. Prevalencia y factores asociados al síndrome de Burnout en los anesestesiólogos de la ciudad de Cuenca 2012-2014. Tesis de posgrado, Universidad de Cuenca , Cuenca. Obtenido de <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/23880/1/TESIS.pdf>
29. Castañeda, Y. Síndrome de Burnout y clima social laboral de los trabajadores asistenciales de Ministerio de Salud y seguro social de Salud- Chepen. Tesis de pregrado, Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo - 2015. Obtenido de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1805/1/RE_PSICOLOGIA_S%C3%8DNDROME.BURNOUT.Y.CLIMA.SOCIAL.LABORAL_TESIS.pdf

30. Masias, Y. Relación entre el síndrome de Burnout y clima laboral del personal del Policlínico Santa Rosa PNP-Cusco-2016. Tesis de posgrado, Universidad Andina del Cusco, Cusco. Obtenido de <http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/1274/1/RESUMEN.pdf>
31. Loclla, M. Clima laboral y síndrome de burnout en el personal asistencial del Hospital de Andahuaylas, 2016. Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo, Andahuaylas. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7174/Lloclla_VM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
32. Hernández Sampieri R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la Investigación. 6ªed. México D.F: Mc Graw Hill Interamericana; 2014.
33. Gago , Martinez , Alegre. Clima laboral y síndrome de burnout en enfermeras de un hospital general de Huancayo, Perú. *Revista Latinoamericana de Ciencia Psicológica*. 2017 Diciembre ; 9(4).
34. Falcón, F. L. & Vergara, A. Clima organizacional del departamento de enfermería de un hospital nacional de Lima - 2015. [Tesis de licenciatura, Universidad Privada Norbert Wiener]. Archivo digital de Chamorro y Villa. <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/154/FALC%C3%93N-VERGARAY.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
35. Maidaniuc, T., & Constantin, T. Does workplace conflicts mediate the organizational climate-burnout relationship A study on university employees. *Romanian Journal of Experimental Applied Psychology*, 7(2), 28-42. <http://dx.doi.org/10.15303/rjeap.2016.v7i2.a3>
36. Nogueira, L. d. S., de Souza, R. M. C., Guedes, E. d. S., dos Santos, M. A., Turrini, R.N. T., & Cruz, D. d. A. Burnout and nursing work environment in public health institutions. *Revista Brasileira De Enfermagem*, 71(2), 336-342. <http://dx.doi.org/10.1590/0034-7167-2016-0524>

ANEXOS

ANEXO N°01: INSTRUMENTO

CUESTIONARIO MASLACH BURNOUT INVENTORY EDUCATORS

Sexo: Femenino - Masculino **Edad:** **Tiempo de servicio:**

INSTRUCCIONES: Lea detenidamente cada pregunta y responda de manera veraz. Los datos recolectados a través de este instrumento quedan en el anonimato y serán usados estrictamente con fines académicos e investigación.

ESCALA:

Coloque la puntuación que identifique su respuesta en cada casillero.

0= Nunca.

1= pocas veces al año.

2= Una vez al mes o menos.

3= Unas pocas veces al mes.

4= Una vez a la semana.

5= Unas pocas veces a la semana.

6= Todos los días.

N°	ÍTEMS	PUNTAJE
1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado	
4	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis pacientes.	
5	Creo que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.	
6	Siento que trabajar todo el día con pacientes supone un gran esfuerzo y me cansa.	
7	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes.	
8	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.	
9	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis pacientes.	
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión.	
11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	
13	Me siento frustrado/a en mi trabajo.	
14	Creo que trabajo demasiado.	
15	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis pacientes.	

16	Trabajar directamente con pacientes me produce estrés.	
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes.	
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con pacientes.	
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	
20	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	
21	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	
22	Creo que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas.	

ESCALA SOBRE CLIMA LABORAL

Instrucciones: marque con un aspa (X) la respuesta que usted considere válida.

N°	Ítem	Nunca (1)	A veces (2)	Generalmente (3)	Siempre (4)
1	En el centro médico existe la Oportunidad de progresar				
2	La institución promueve el desarrollo del personal				
3	Considera usted que el jefe tiene interés por sus trabajadores.				
4	Se valoran los altos niveles de desempeño				
5	La comunicación que existe es clara y precisa entre los trabajadores.				
6	La institución socializa los logros obtenidos con los trabajadores.				
7	El trabajo en equipo es motivador.				
8	Los trabajadores están comprometidos con la organización.				
9	El jefe expresa reconocimientos por los logros de los trabajadores.				
10	Se tiene acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo				
11	Existen suficientes canales de información a favor de la labor de los trabajadores.				
12	Existe el compromiso de hacer las cosas cada día mejor en el área que se desenvuelve.				
13	La institución fomenta y promueve comunicación interna				

14	Se promueven capacitaciones que se necesitan en el establecimiento.				
15	Los objetos de trabajo están claramente definidos				
16	En la institución se mejoran continuamente las estrategias de trabajo.				
17	El personal nuevo recibe Inducción y acompañamiento necesario.				
18	Se siente satisfecho con la remuneración que recibe de la institución.				
19	Los servicios son motivo de orgullo del personal				
20	Cree usted que es adecuada la administración de los recursos				
21	Las normas y procedimientos como guías, manuales son adecuadas para el trabajo.				
22	En la institución se afronta y superan los obstáculos.				
23	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo				

Gracias...

ANEXO N°02: Ficha técnica

Nombre : Cuestionario Maslach Burnout Inventory Educators
(MBI-ES)

Autor : Maslach y Jackson

Año : 1986

Áreas : 3

- Cansancio emocional (9)
- Despersonalización (5)
- Realización personal (8)

Objetivo : Medir la frecuencia e intensidad del Síndrome de Burnout que padece cada personal de salud del CS. Catacaos.

Ámbito : Personal de salud del CS. Catacaos.

Escala : 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 = Unas pocas veces a la semana

6 = Todos los días

Baremos : Puntuaciones jerárquicas nominales (Rangos)

Confiabilidad : Alfa de Cronbach

Materiales : Cuestionario

ANEXO N°03: Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
SÍNDROME DE BURNOUT	Patología caracterizada por agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en el ámbito laboral, que se potencia a acontecer en medio de profesionales cuyo quehacer diario se ajusta al servicio del ser humano. (9)	Es la respuesta expresada por los docentes acerca de las manifestaciones típicas del Síndrome de Burnout. Las cuales serán obtenidas a través de un cuestionario y medido en: Bajo, medio y alto.	Agotamiento emocional	Emocionalmente agotado	Nominal
				Cansancio al final de la jornada	
				Fatiga antes de ir a trabajar	
				Cansancio al trabajar con alumnos	
				Desgaste por el trabajo	
				Frustración en el trabajo	
				Trabajar demasiado	
				Estrés al trabajar	
			Possibilidades al límite	Nominal	
			Trato al alumnado como objetos impersonales		
			Insensibilidad con la gente		
			Dureza emocional		
			Despreocupación por el alumnado	Nominal	
			Crear que los alumnos lo culpan		
			Facilidad de comprensión		
			Tratar problemas con eficacia		
			Influir positivamente	Nominal	
			Sentir mucha energía		
Crear clima agradable					
Motivado después de trabajar					
Conseguir cosas valiosas					
Tratar problemas emocionalmente con calma					

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	ESCALA DE MEDICIÓN
Clima laboral	Es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. Influye en la satisfacción y por lo tanto en la productividad. Está relacionado con el "saber hacer" del directivo, con los comportamientos de las personas, con su manera de trabajar y de relacionarse, con su interacción con la empresa, con las máquinas que se utilizan y con la propia actividad de cada uno."	Medición del clima laboral al personal desalud será a través de una escala.	1. Autorrealización	a. Oportunidades de progresar en la institución.	Nominal
				b.. Promoción del desarrollo del personal en la institución.	
				c. Interés del jefe hacia sus trabajadores.	
				d. Socialización de logros obtenidos .	
			2. Involucramiento laboral.	a. Trabajo motivador.	Nominal
				b. Trabajadores comprometidos.	
				c. compromiso de hacer las cosas cada día mejor.	
				d. Servicios motivo de orgullo del personal	
			3 Supervisión	a. Valorización de los altos niveles de desempeño.	Nominal
				b. Expresión de reconocimiento por los logros.	

			c. Promoción de capacitaciones.	
			d. Superación de obstáculos.	
		4. Comunicación	a. Comunicación clara y precisa.	Nominal
			b. Acceso a la información necesaria para el cumplimiento con el trabajo.	
			c. Canales de información a favor de la labor de los trabajadores.	
			d. Promoción de la comunicación interna.	
			e. Objetos de trabajo claramente definidos	
		5. Condiciones laborales	a. Mejoramiento continuo de las estrategias de trabajo.	Nominal
			b. Recepción de inducción y acompañamiento.	

				c. Satisfacción de remuneración que recibe.	
				d. Administración buena de los recursos	
				e. Normas, guías y manuales adecuadas para el trabajo.	
				f. Disposición de tecnología.	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CARMEN MARIELA PULACHE HERRERA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de ENFERMERÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Síndrome de burnout y clima laboral del personal de salud que labora en el Centro de Salud Materno Infantil – Catacaos", cuyos autores son MOGOLLON ARCELA KIARA MERCEDES, CORDOVA NUÑEZ LILIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 29.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 11 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CARMEN MARIELA PULACHE HERRERA DNI: 40362180 ORCID: 0000-0002-5829-4422	Firmado electrónicamente por: CPULACHEH el 13- 12-2022 22:38:50

Código documento Trilce: TRI - 0483810