



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

TESIS

**SÍNDROME DE BURNOUT Y CLIMA LABORAL EN
LOS PROFESIONALES DE SALUD DEL CENTRO
DE SALUD ATUSPARIAS CHICLAYO, 2021**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ENFERMERÍA**

Autor(es)

Bach. Hernandez Torres Dianira Yulissa

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9819-7926>

Bach. Requejo Villegas Diana Marilyn

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2523-6725>

Asesor(a)

Mg. Palomino Malca Jimena

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2226-0546>

Línea de Investigación

**Calidad de vida, promoción de la salud del individuo y la
comunidad para el desarrollo de la sociedad**

Sub línea de Investigación

Acceso y cobertura de los sistemas de atención sanitaria

Pimentel - Perú

2023

**SINDROME DE BURNOUT Y CLIMA LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE
SALUD DEL CENTRO DE SALUD DE ATUSPARIAS CHICLAYO, 2021**

Aprobado del jurado

**Mg. LIZARRAGA DE MAGUIÑA ISABEL GRACIELA
Presidente del Jurado de Tesis**

**Dra. ARIAS FLORES CECILIA TERESA
Secretaria del Jurado de Tesis**

**Mg. PALOMINO MALCA JIMENA
Vocal del Jurado de Tesis**



DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien(es) suscribe (imos) la DECLARACIÓN JURADA, soy (somos) egresadas del Programa de Estudios de Enfermería de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro (amos) bajo juramento que soy (somos) autor(es) del trabajo titulado:

"SINDROME DE BURNOUT Y CLIMA LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD ATUSPARIAS CHICLAYO, 2021"

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

Hernandez Torres Dianira Yulissa	74548658	
Requejo Villegas Diana Marilyn	47932197	

Pimentel, 20 de mayo de 2023

Dedicatoria

Nuestra tesis está dedicada primeramente a Dios porque ha estado con nosotras en cada paso que hemos dado guiándonos, brindándonos la sabiduría y fortaleza para continuar.

A nuestros padres que son las personas que siempre nos han apoyado de manera incondicional. Gracias por creer en nosotras impulsarnos a lograr nuestros sueños y haber fomentado el deseo de superación y el anhelo de triunfo en la vida.

A nuestra familia por su apoyo constante y ánimos ante las dificultades vividas. Por ustedes que hoy estamos a punto de dar ese gran pasó para convertirnos en unas profesionales con éxito.

A nuestros profesores de la universidad señor de Sipán, por todos los conocimientos y experiencias que nos han podido transmitir durante cada ciclo académico. Les agradecemos por la paciencia demostrada en sus enseñanzas.

Las autoras

Agradecimiento

Gracias a Dios por permitirnos llegar a este momento tan importante de nuestras vidas, por darnos la fortaleza, e iluminar nuestra mente cada día más es por eso que recibimos hoy con eterna gratitud dar inicio a la etapa final de nuestros estudios de postgrado.

A los profesores de la Escuela de la Universidad Señor de Sipán, Escuela Profesional de Enfermería, por brindarnos su conocimiento y experiencia, las cuales son la base para poder seguir creciendo como personas y ser mejores profesionales.

A nuestra familia y amigos por brindarnos sus constantes apoyos y motivaciones, les damos las gracias por la confianza depositadas en nuestras personas.

A nuestros compañeros y compañeras de clase, por las experiencias y buenos momentos compartidos, que las relaciones creadas hoy puedan mantenerse y fortalecerse en el presente y en el futuro.

.....Las autoras

Índice

Dedicatoria.....	4
Agradecimiento.....	5
Índice.....	6
Resumen.....	7
Abstract.....	8
I. INTRODUCCIÓN	9
1.1. Realidad problemática	9
1.2. Formulación del Problema.	15
1.3. Hipótesis.	15
1.4. Objetivos	16
1.5. Teorías Relacionadas al tema.....	16
II. MATERIAL Y MÉTODO	19
2.1. Tipo y diseño de investigación	19
2.2. Variables y Operacionalización	23
2.3. Población de estudio, muestra muestreo y criterios de selección.....	25
2.4. Técnicas de instrumentos de recolección de datos, validez y Confiability.....	25
2.5. Procedimientos de análisis de datos	25
2.6. Criterios éticos.	26
III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	27
3.1. Resultados en Tablas y figuras	27
3.2. Discusión	34
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	35
4.1. Conclusiones	35
4.2. Recomendaciones.....	35
REFERENCIAS.....	36
ANEXOS.....	43

Resumen

El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre el síndrome de burnout y clima laboral en los profesionales de salud centro de Salud Atusparia Chiclayo, 2021; la metodología fue cuantitativa, diseño no experimental de corte transversal y de alcance correlacional; la población estuvo representada por 58 profesionales de enfermería de las diferentes áreas asistenciales del mismo establecimiento y se utilizaron como instrumentos el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI) y el de Clima Organizacional del Ministerio de Salud; para el procesamiento de los datos se utilizó el Statistical Package of the Social Science (IBM SPSS) versión 23 y el programa Excel 2013. Se encontró que el clima laboral predominó en un nivel bajo con un 48%, indicando que los profesionales consideraron que dentro del establecimiento no se propicia o fomenta un ambiente agradable para el desarrollo de sus funciones asignadas; además, el síndrome de burnout prevaleció en un nivel alto con un 67%, refiriendo que la mayoría de los profesionales manifestaron cansancio, falta de energía, desmotivación, sensación de nerviosismo e incluso dificultades de concentración. Se concluyó que el síndrome de burnout se relacionó significativamente con el clima laboral de los profesionales de la salud del centro de salud Atusparia, mostrando un equivalente negativo de -0,641 y una significancia de 0,000, indicando que los profesionales que manifiestan síntomas de burnout como cansancio, falta de energía o desmotivación tienden a tener una percepción desfavorable del ambiente de trabajo; además, esto permitió aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula.

Palabras clave: Clima laboral, enfermería, síndrome de burnout.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between burnout syndrome and work environment in health professionals at the Atusparia Chiclayo Health Center, 2021; the methodology was quantitative, non-experimental design, cross-sectional and correlational in scope; The population was represented by 58 nursing professionals from the different care areas of the same facility and the Maslach Burnout Inventory (MBI) and the Organizational Climate questionnaire of the Ministry of Health were used as instruments; the Statistical Package of the Social Science (IBM SPSS) version 23 and the Excel 2013 program were used for data processing. It was found that the work climate predominated at a low level with 48%, indicating that the professionals considered that within the establishment a pleasant environment for the development of their assigned functions is not propitiated or promoted; in addition, the burnout syndrome prevailed at a high level with 67%, referring that most of the professionals manifested tiredness, lack of energy, lack of motivation, feeling of nervousness and even difficulties in concentration. It was concluded that burnout syndrome was significantly related to the work environment of the health professionals of the Atusparia health center, showing a negative equivalent of -0.641 and a significance of 0.000, indicating that the professionals who manifest burnout symptoms such as tiredness, lack of energy or lack of motivation tend to have an unfavorable perception of the work environment; in addition, this allowed the acceptance of the alternative hypothesis and the rejection of the null hypothesis.

Key words: Work environment, nursing, burnout syndrome.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

La (OMS) reconoce que es una enfermedad el 'burnout' o 'desgaste del trabajador' alteración emocional asociado al entorno de ocupación y observa una ilación de un estado de estrés crónico, producto de la ineptitud hacia desactivar las labores, lo que afecta desfavorablemente en bienestar y la salud mental. Esta ansiedad, que sostiene efectos fuertes en el confort del trabajador y, en último instante, en la producción, se ha transformado en Contar con los mecanismos capaces en orientarse cómo maniobrar de forma positiva es una grande inversión en confort. (1)

Para a (OMS) el estrés manifiesta respuestas anatómicas en consecuencia, el estrés sería un temor, una incitación que se da en la actuación, una contestación necesaria para la subsistencia, contestación que en la pluralidad de los sucesos logran ser equilibrados o desequilibrados con las respuestas afectando a ciertos habitantes (2) Este informe obtiene el objetivo Definir el enlace medio el (SB) y (CL) en los personales de salud del C.S Atusparia Chiclayo, 2021.

Asi mismo el Síndrome de Burnou (SB), se considera un síndrome de cansancio ocupacional laboral, es una enfermedad en lo cual produce estados angustiosos extendidos por el dominio de factores afectivos e interindividuales en el entorno donde trabajan. Según cifras de la (OMS) más del 50% de los que laboran conjeturándose una epidemia de estrés (3). Esta patología se presentó en Estados Unidos en la década de los 70 y así dar a conocer el detrimento del estado en que se ofrecía la atención en las corporaciones del servicio donde laboraban se encontraba en unión con los usuarios (4).

El trabajador de salud, por la particularidad de sus labores incorpora con numerosas órdenes y distintos factores con sus conexiones con la sociedad, así mismo la cesión que perciben de sus consumidores lo transforma unos

habitantes vulnerables para sufrir dificultades acompañados con el estrés. Factores que logran estar ahí en el centro de los que laboran prevalecen en las mujeres estando en la consecuencia directa de la aparición de estos factores en el trabajador del sector salud el detrimento de sobresalir en las atenciones sanitarias y la amenaza de desamparo de sus carreras por parte de sí mismos limitando las atenciones sanitarias disponibles e incrementando el precio de la salud

(5).

La (OMS) y la (OIT), aseguran que los factores psicosociales que impactan al profesional de salud son: tensión en el trabajo, inseguridad, detrimento de los vínculos interpersonales y otros factores psicosociales (6) por lo tanto investigaciones en Latinoamérica realizadas en enfermeras señalan así mismo exceso de trabajo, la organización laboral por turno, el área de trabajo sugestionan a la persona al (SB) y de la misma forma factores y el género, los riesgos, determinan un estado laboral (acceso a recursos, la promoción, etc.) y las ofensas físicas y verbales de parte de los enfermos(7).

En América Latina, el instrumento sobre índices de labor reveló que el 12% y 16% de los integrantes presentan ansiedad (OIT 2016). En países de Argentina, el 26% de sus labores expresaron padecer de requerimientos mentales. En Brasil se dio a conocer el 14% de los servicios sanitario eran debido a mala salud mental con beneficio del cansancio de trabajo. En Colombia aproximadamente el 25% de hombres y 28% de sexo femenino atestiguaron poseer un grado de ansiedad de siete puntos en un grado del 1 al 10. En Chile, el 28% de los trabajadores informaron que las ansiedades conformaban de su parte cotidiana de trabajo (8).

Asociado a ello es fundamental darse cuenta que en periodos de dificultades el personal suele manifestar su ansiedad de modo desmedido preciso a las actuales disposiciones de trabajo y a la carga de trabajo aparentando es decir su estímulo afectivo, vínculo interpersonal con su ocupación. Un 55% de los que laboran, sustenta que los directores no están alcanzando montar en operatividad un manejo que este dirigido de aminorar el estrés en los

cooperantes, viéndose en peligro la salud mental de cada uno de sí mismos (9).

La OMS. Señala que prontamente de haber afrontado una epidemia, diversos riesgos políticos en el Perú y batallar con las labores día a día, es frecuente sentir el (SB) el cual alude de un estatus singular de abatimiento físico, emotivo y psíquico de tal manera es fruto de posturas tensión crónica en la esfera laboral. En este significado, la reciente encuesta regional incrementada por el portal Bumerán "Burnout 2022" señala que el 72% de peruanos experimenta este síndrome, provocadas en su gran pluralidad por la sobrecarga de labores(24%), la falta de claridad con su rol en sus labores (17%), presión laboral (14%), el agravio de los superiores (14%), falta de tiempo (12%), sentir que no están a la altura de la demanda (11%) y no estar relacionado con la organización (8%). Es así que la encuesta reveló que Perú es uno de los países que dedica más horas de trabajo extra a su trayecto laboral.(10)

El Sr. Maximiliano Plaza Quevedo, ex decano del Colegio de Psicólogos de Lambayeque, consolidó que el personal de salud que se situaban atendiendo en 1era fila a la pandemia de la covid 19, alcanzarían a poseer dificultades de salud psíquica, es más, que factible estar sufriendo del (SB). El 100% de las patologías y personal médico no solo aligeran riesgo de infectarse, ya que sostienen trato directo con los enfermos positivos y sus historias detrás de ellos, contemplando como finaliza la índole de cada enfermo, sea se sane y agrave y eso no tiene que ver con sus obtenciones académicas, admitió.(11)

Personal de salud que labora en el centro de salud Atusparia, prestan un servicio de salud a varias personas que acuden todos los días por distintas razones por lo cual los profesionales se encontraron tensionados y afectados en su desempeño laboral producidos en el trabajo el cual podría ser provocado por diversos motivos entre ellos se menciona: inapropiado entorno laboral, excedencia de trabajo, generado por la carencia de trabajadores, clima organizacional, trabajo rutinario, malas relaciones

interpersonales entre los colegas, intercomunicación disminuida, inseguridad de trabajo, aún más se evidencia aumento de trabajo debido a la pandemia de la covid-19.

Respecto a los antecedentes internacionales,

. La (OMS) mandato en el año 2018 que él (SB) es la patología del siglo, ya que, en el transcurso y posteriormente de la epidemia, e incluso anticipadamente, principiaron a verse señales preliminarmente del agotamiento que a veces se cree que solo es ahogo, que fue una determinación empleada por varios años. Esto se asegura en los porcentajes del 2021, donde el 53% de los laboriosos sanitarios de seis hospitales en EE.UU. Difundieron contener abundantes categorías de abatimiento. De forma concreta el estrés acarreado por las labores le cuesta al ahorro de EE.UU. más de US\$500.000 millones, y cada año se disipan hasta 550 millones de días de labores por el estrés laborioso. En cuanto a la salud mental cuesta entre 3% y 5% del PIB en Europa, donde es competente como sigilosa o segunda epidemia, pues cada seis pobladores la sufren (Montes, 2022). (12)

Gutiérrez, A. Herrera, A, España, (2018), tuvo como objetivo definir con apoyo en el (IBM) la aparición de (SB) en profesional y su organización con estresores entendidos en grado de angustia. Para ello se utilizó como método un análisis observacional, descriptivo, transversal, de corte prospectivo, conformados por 140 personales. Teniendo como resultado que se halla relación por medio de los niveles de (CE) y los siguientes angustiosos: defunción y padecimiento, cantidad de trabajo, dificultades con la jerarquía, organización reducida, entre el profesional de salud. Sin embargo, los factores organizados con el desgaste, accederá a los que realizan la gestión sanitaria para prevenir el aumento del (SB) entre los que laboran. (13)

Portillo, M, Ecuador, (2020); desarrolló “El grado de ansiedad del profesional de salud en la zona quirúrgica”. Tuvo como objetivo expresa el índice y los factores que generan estrés al trabajador en el servicio quirúrgico. Para ello

se empleó como método un reconocimiento bibliográfico de tipo descriptivo en los distintos fundamentos de información científicas a través de los DECS: Del estrés laboral. Teniendo como resultado que los artículos examinados en su pluralidad concordaron que las altitudes de ansiedad que experimenta el trabajador de salud son altas, debido a un desequilibrio se destaca el entorno laboral inapropiado, carga desmedida. Concluyen que las altitudes de ansiedad en el trabajador de salud son eminentes en el servicio quirúrgico, lo que provoca, cansancio físico y emocional. (14)

Reudis, R, Cuba, (2021); en su tesis (SB) en enfermería intensiva y su dominio a la certidumbre del paciente. Tuvo como objetivo precisar la intensidad del cansancio físico en el personal de salud intensiva de adultos y su predominio en la certeza del paciente metodología: Se efectuó una indagación descriptiva y transversal de 32 trabajadores de salud, Se empleó el cuestionario (IMB) y se estimaron las cualidades prácticas de enfermería teniendo como resultados cansancio físico en 75,0 % de los trabajadores, 56,2 % con un índice alto y un predominante de sexo femenino (84,3 %), llegando a la conclusión que en (UCI) adultos se constató la efectividad de peligros psicolabórales, que logran ocasionar inconvenientes desfavorables en los trabajadores de salud y en la esta.(15)

En los antecedentes nacionales:

Meléndez y colaboradores, en el año 2020, Jaén– Perú, en donde se decidió la conexión que está dentro del (C.L) y el (SB) en el personal de salud de enfermería del Hospital de Jaén. Realizado en un prototipo 60 enfermeras, para la captación de investigación se utilizó un formulario validado dando como resultados el estudio que producen altos niveles de (SB) 46.7% y niveles regular en el (C.O) 35%. Acaban en un relato extremadamente revelador dentro de las dos variables (16)

Zeballos, S. Suarez, X, Ayacucho, (2018); plantearon como objetivo definir el (SB) y su enlace con la carga de trabajo del profesional de salud. Análisis de tipo diseño no experimental, descriptivo, correlacional, de corte transversal. Obtuvo como resultados que el 53.8% del personal registran

(SB) leve, el 15% (SB) moderado y el 31.3% no registran el (S); el 78.8% sostiene un grado elevado de carga laboral moderada el 10% (CLI). El (SB) moderado, se observa en el area de emergencia con un 7.5%. Concluyendo que la (CL), se relaciona de manera moderada con los grados de (SB) (rho de spearman: 0.431 y $p < 0.01$). (17)

Najarro, P, Lima, (2019); plantearon como objetivo definir el enlace que existe entre los factores estresores laborales y la (RE) del servicio de emergencia, (HMA), 2019. Se utilizó método descriptivo-correlacional de corte transversal, 102 trabajadores de salud y muestra de estudio 81. Teniendo como resultado que los submúltiplos extenuados en los trabajadores son de 45,7 en el grado medio y 54,3% en el grado alto, en sus magnitudes: entorno físico 25,9% en el grado medio y 74,1% en el alto; en el entorno psicológico 46,9% en el grado medio, 53,1% en el alto; en el entorno común 41,9% en el grado medio y 58,1% en el alto y en la flexibilidad 11,1% en el grado bajo, 48,1% grado medio y 40,8% en el grado alto. Finalizando que se encuentra un enlace directo, alto y significativo entre los submúltiplos extenuados y flexibles. (18)

Baldeon, S. Chambi, M, Lima, (2020); se efectuó el estudio titulado." (NSB) en el profesional de salud de la (CMS), Lima, 2020". Su objetivo fue concretizar el (NSB) en el profesional de salud. Fue un estudio de tipo descriptivo y diseño no experimental, el cual se efectuó una apariencia de 50 trabajadores, el cuestionario empleado, el analices de fundamento fue la herramienta llamado MBI con una confiabilidad de 0,825. Hallando como resultado el 52% (26/50) mostro un (NMSB), el 28% (14/50) presentó alto y el 20% (10/50) un grado bajo. Igualmente se halló que en la pluralidad de la apariencia 60% mostro un (AE) medio, ya que en el suceso de la (D) y la (RP) con 50% y 44% al respecto. Sé encuentra un grado medio la apariencia de (SB) en el trabajador de salud en el establecimiento. (19)

En los antecedentes locales.

Huamán, en su argumento sostuvo como objetivo determinar la relación entre (IE) y (SB) conforme edad y sexo en enfermeros(as) del Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo, 2019. La muestra estuvo adaptada por 446 enfermeras, el diseño del estudio fue no experimental. Los resultados manifestaron que el 90% de las enfermeras mostraban bajos niveles de patologías. De igual modo, se indica que la mayoría de las enfermeras tienen niveles bajos de fatiga emocional (76%) y despersonalización (72%), mientras que el 76% tiene niveles de insatisfacción individual. Por último, finaliza que la atención y el cansancio son importantes y están conectados con la enfermería. (20)

Vilches, K, Ferreñafe, (2018); se efectuó el estudio titulado "(SB) en los trabajadores de salud del hospital referencial Ferreñafe – 2018". Sostuvo como objetivo definir los niveles del (SB) en el trabajador de salud del (HRF) – 2018. Fue un estudio cuantitativo, de diseño descriptiva, transversal de 27 enfermeros y 30 técnicos, utilizando el formato la escala de MBI con autenticidad por formula alfa de Cron Bach general = 0.885; demostrando como resultados que el 71.9% (41) de las profesionales que mostraron un alto grado de (AE); el 43.9% (2) de encuestados mostrando (DNM); el 61.4% (35) de los trabajadores mostro un elevado desamparo de la (RP). Se contempló que un 8.8% (5) de las profesionales muestra realmente Burnout, Finalmente tienen un alto instinto en los trabajadores a sufrir Burnout, (21)

Cubas, R, Chiclayo, (2018); ejecuto un estudio titulado "Estrés concurrente con el cumplimiento de sus labores en el personal de la salud, del establecimiento de salud la victoria sector II – Chiclayo, 2018". Sostuvo como objetivo definir el enlace que se halla con el estrés y el (DL) del trabajador de salud. Fue un estudio cuantitativo no experimental el diseño de investigación fue tipo no experimental, descriptivo – con enlace. La población fue integrada por 53 trabajadores. Se halló un enlace significativo entre el estrés y el (DL) de los trabajadores del establecimiento al igual, el (NE) de los trabajadores en la magnitud de (AE) es 52,8% (alto), en realización 67,9%

(bajo) y en (D) 60,4% (alto). El (NDL) de los trabajadores de salud, es en la calidad de trabajo 56,6% (regular), (22)

Failoc. D. Vega, R, Lambayeque, (2021); se efectuó la investigación titulada “(SB) y (CO) en un hospital público, en el transcurso de la emergencia de salud por covid – 19. Chiclayo - 2021” Este estudio sostuvo como objetivo definir el enlace en medio del (SB) y el (CO) de los profesionales Estudio cuantitativo, diseño de estudio es analítico transversal. Los resultados expresan que el (SB) muestra un grado1 (leve) en el 11,9%, un grado 2 (moderado) en el 47,7% y un grado 3 (alto) en el 40,4% los trabajadores de salud del (HRL). Igualmente, se persuade que el (CO), muestra un grado bajo en el 38,5%, regular en el 61,5% y un grado alto en el 0% del profesional de salud del (HRL). Definitivamente se finaliza que existe una conexión revelada sugerida hacia el (SB) y el (CO) del profesional de salud en el (HRL) en emergencia de salud COVID-19. (23)

1.2. Formulación del Problema.

¿Cuál es la relación entre el Síndrome de Burnout y clima laboral en los profesionales de salud del centro de salud Atusparias Chiclayo, 2021?

1.3. Hipótesis.

H₁: Existe una relación significativa entre el Síndrome de Burnout y clima laboral en los profesionales de salud del centro de salud Atusparias Chiclayo, 2021.

H₀: No existe una relación significativa entre el Síndrome de Burnout y clima laboral en los profesionales de salud del centro de salud Atusparias Chiclayo, 2021.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y clima laboral en los profesionales de salud centro de Salud Atusparias Chiclayo, 2021.

1.4.2. Objetivos específicos

Analizar el nivel de clima laboral de los profesionales de salud del centro de salud Atusparias Chiclayo, 2021.

Identificar el nivel de Síndrome de Burnout de los profesionales de salud del centro de salud Atusparias Chiclayo, 2021.

Establecer la relación entre el Síndrome de Burnout y el clima laboral de los profesionales de salud del centro de salud Atusparias Chiclayo, 2021.

1.5. Teorías Relacionadas al tema

Citamos algunos autores que puedan dar realce a nuestra investigación:

Callista Roy en su modelo de adaptación, expresa que las respuestas adaptativas son respuestas que benefician la rectitud del individuo en términos de metas de supervivencia, crecimiento, reproducción. Su modelo muestra un instrumento de gran provecho para así analizar el servicio de la enfermera y su participación para disminuir los mecanismos generadores de estrés .analizamos que este modelo puede transformarse en una estrategia eficiente para confrontar el estrés, el modelo de adaptación guarda relación con el estrés a medida que el ser humano constantemente está propenso a desafiar distintas circunstancias debido al entorno en el que se encuentra, el distinguir los factores que originan estrés ayuda a la persona a poner en marcha un plan de afrontamiento (24).

La teoría de Callista Roy ejecuta y se centra en el tema de la aclimatación al estrés, reconociendo como sostén esencial la cabida de hacer frontis a

diversas posturas, aceptándote perfeccionar tu peculiar comodidad. Esta teoría se encuentra dirigida al personal de salud que está diariamente desplegados a distintas tensiones en el ambiente laboral. (25).

Según Callista Roy, un individuo es “un ser biosociológico en constante interrelación con un ambiente cambista”, cada sujeto es un superviviente y flexible con metamorfosis intrínsecas que les admiten preservar irrefragable inspección sobre las posiciones. Hay una sucesión de ordenamiento y un parecido en el transcurso o afrontamiento intrínseco. La primordial trae consigo contestaciones automáticas liberadas por sucesos químicos, neurológicos y endocrinos, y la segunda se apoya en la autoestima, la interdependencia y el resultado de roles; si se construye cabalmente, se alcanza la probidad en el mecanismo (25).

Conforme incita la definición, los sujetos constantemente están interrelacionados con el entorno, por lo que es imprescindible definir qué es el entorno desde la perspectiva de la adecuación. El entorno se ajusta a los ídoles y predomios que circundan e inciden en la conducta y avance del sujeto; las metamorfosis realizadas en él liberaran contestaciones flexibles. Hay parámetros tanto internos como externos en el ambiente, tanto favorables como negativos, con respecto a los que se puede proceder para precaver o interponerse cuando se origina una inestabilidad. (25).

Según Callista Roy, los sujetos son estructuras de afrontamientos cuando se exponen a incitaciones, determinadas como "formas innatas o aprendidas de contestación a los cambios del entorno"; existen, por esta definición, dos tipos de propiedad común; innata, involucrando mecanismos individuales, genéticamente determinada y espontáneamente generada; y obtenido a través del aprendizaje, cuando la veteranía de vida contribuye al crecimiento de verdaderas respuestas para adaptarse. (25).

Un elemento favorecedor en la medida del (SB) es la manera de adecuación de la angustia que cada sujeto es apto de hacer frente a la propulsión para bien o para mal donde los mecanismos de confrontación que tiene un sujeto le admitirán lograr diversos modos de acomodación que a la vez involucra

una conducta exteriormente manifestado como resultado de la eficacia fisiológica de los sistemas que forman el organismo (26) (27).

Estrés es la respuesta fisiológica del organismo el cual se prepara para desafiar una circunstancia cuando esta objeción natural se da en extralimitación se genera una tensión que afecta en nuestro cuerpo lo cual incita al surgimiento de enfermedades que evitan el funcionamiento del organismo. La respuesta al estrés es nuestra particular manera de enfrentar y adaptarnos a las distintas circunstancias (28) Selye el estrés viene hacer la respuesta inespecífica de nuestro organismo a cualquier esfuerzo físico o mental. Cuando un ser vivo se encuentra por primera vez con algún estímulo externo, decide en una primera fase si emprender la lucha con él o más bien huir. Mientras bloquea temporalmente las funciones no vitales, (29)

Enfermería es una ciencia, con una esfera propia de acción y crecimiento internamente de las doctrinas sanitarias y que en su área propia de actuación conformada en la actualidad, ya que es el apoyo sobre la cual se debe mantener el incremento de todas las doctrinas sanitarias proyectadas del sistema sanitario orientadas al cuidado de la salud de los sujetos, establecen hechos comprobados, observados e incluso regularizados por diversas normativas hoy en día, La atención al sostén de la salud de los consumidores, de su autocuidado sensato, establecen el soporte y las medidas más competentes para la previsión en el inicio de malestares y otras repercusiones de salud y bienestar del individuo. (30)

Clima Laboral. Es el reflejo que repercuten en la postura y conducta de los personales percibidas por el personal, por consiguiente, un buen clima se evidencia a través de su comportamiento laborables favorable y eficiente, por lo tanto, unos pésimos climas laborales anulan el ambiente de trabajo lo que ocasionan circunstancias de confrontamiento entre compañeros de trabajo generando bajo rendimiento, conducta laborable negativos. (31) Según Maslach y Jackson han reconocido al (SB) como un síndrome de desgaste ocupacional, es una patología que se presenta como resultado a la exposición a circunstancias estresantes prolongadas por la influencia de

factores emocionales e interpersonales en el ámbito laboral. (32) Estrés laboral. Aparece como resultado de las numerosas demandas y responsabilidades derivadas del trabajo, así mismo son las respuestas emocionales que se expresan cuando hay una enorme diversidad de tareas autoras señalan que el (SB) se presenta por un suceso marcado por el agotamiento emocional, despersonalización y el desamparo de la realización personal. (33)

La despersonalización. Es una manera de hacer frente a los sentimientos de desinterés que sufren (SB) en relación a estos sentimientos suelen resolver los problemas, presentando una portada hiperactiva que aumenta su efecto de agotamiento y en esta fase se hace presente la depresión.

Autorrealización. Consiste en creciente retiro de quehaceres que no sean de trabajo asociadas con los quehaceres que provocaron el estrés crónico. En la última etapa se generan sentimientos de plenitud (34)

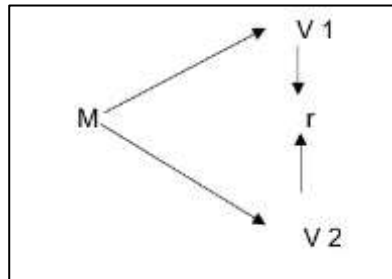
II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación es cuantitativa, Estudio descriptivo correlacional no experimental. Cuantitativa porque cuyo fin es encontrar leyes generales que expresen la condición de su objeto de estudio por ende de la objeción esto es a partir de los análisis empíricos que señalan muestras estadísticas verificables descriptiva porque nos permitió describir las escalas que conllevan a un cansancio emocional, a la despersonalización y la realización personal de los profesionales de salud. Es de corte transversal por que los datos fueron recaudados en un solo instante (35).

El diseño de la investigación es correlacional no experimental porque se analizó las variables tal y como se encontraron en su ambiente natural, es

decir, no se alteró ninguna variable; es transversal, ya que se obtuvo la información una sola vez y fue correlacional, porque se midió la relación entre el Síndrome de Burnout y clima laboral en los profesionales de salud centro de Salud Atusparias Chiclayo, 2021.



Donde:

M: Muestra

V1: Síndrome de burnout

V2: Clima laboral

r: relación

2.2. Variables y Operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Instrumento	Valores finales	Tipo de variable	Escala de medición
Síndrome de Burnout	Es un grado extremo de estrés, reflejándose en un conjunto de síntomas inespecíficos que abarca las áreas biológicas y psicosociales, desarrolladas en el entorno laboral. ³⁸	Identificación de sus principales características observables y medibles.	Agotamiento Emocional	Cansancio	1-9	Cuestionario	Bajo: 0- 43 Medio: 44-88 Alto: 89 - 132	Cuantitativa	Ordinal
				Sobreesfuerzo					
			Despersonalización	Actitudes negativas	10-14				
				Falta de preocupación					
			Realización personal	Manejo de situaciones.	15-22				
				Logros.					
Satisfacción.									
Clima Laboral	Son las percepciones que los trabajadores tienen en relación a los cambios que se dan dentro de una institución .es por ello que	Variable clima laboral será medida mediante las dimensiones Adaptación, Satisfacer las necesidades y Equilibrio.	Potencial humano	Liderazgo. Innovación Recompensa Confort	1-11	Cuestionario	Bajo: 0- 46 Medio: 47-93 Alto: 94 - 140	Cuantitativa	Ordinal
			Diseño organizacional	Estructura Toma de decisiones Remuneración Comunicación organizacional	12-20				

	<p>dicho desarrollo hace referencia al contexto de trabajo propio de la organización, que se da mediante la motivación y la presunción, propias de cada trabajador (Poole (2006) y Verdu y López (2012)).</p>		<p>Cultura de la organización</p>	<p>Identidad Conflicto y cooperación Motivación</p>	<p>21-35</p>				
--	--	--	-----------------------------------	---	--------------	--	--	--	--

2.3. Población de estudio, muestra, muestreo y criterios de selección

La muestra se conformó por 58 trabajadores de salud que trabajan en el centro de salud Atusparias de Chiclayo, 2021. Una población es un todo y una muestra es una fracción o segmento de ese todo. Técnicas de muestreo: esto no es más que el método utilizado para presenciar una o más muestras de una población; el muestreo viene hacer una técnica que se emplea para conseguir una o más muestras de población.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez

Confiabilidad

En el informe se empleó para la recopilación de datos (encuesta) ya que por considerarse un medio eficaz para adquirir datos reales. La encuesta es una técnica que nos accede averiguar la opinión que tiene una determinada población y como instrumento para recopilar los datos se empleó un cuestionario de carácter anónimo en base al test de MALACH. Este test nos permite cuantificar la magnitud con la que se sufre el Burnout. Integrado en tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal y el formato para el Estudio. Clima Organizacional del (MINSA).presenta 5 dimensiones conflicto y cooperación, motivación, identidad, toma de decisiones,,liderazgo Presento una validez de 0.80 fue validada por juicio de expertos y una muy buena confiabilidad de 0.803 realizado por alfa de Cron Bach.

2.5. Procedimientos de análisis de datos

El proyecto fue analizado y aprobado por la escuela de enfermería de la (USS) y procedido a ello, el comité de profesionales de salud del centro de salud Atusparias, con la finalidad de programar las fechas, hora y turnos de los profesionales de salud donde se recogerá los datos importantes para el estudio investigativo.

Posteriormente se realizó el firmado del consentimiento informado al personal de salud que participarán en la investigación y luego de verificar dicho documento, se utilizó el instrumento elaborado para la recopilación de los datos.

Además, fue necesario revisar fuentes bibliográficas, para interpretar y explorar los datos que tengan relación con el tema estudiado y así poder contrastar correctamente los resultados encontrados dentro del presente estudio.

Para el estudio de los datos del informe de investigación se empleó el programa Excel 2020 y ssps los datos fueron evidenciados en tablas y gráficos estadísticos de concordancia a los objetivos planteados una vez obtenido los datos estadísticos se provino a efectuar un análisis continuando con el análisis temático de los datos. Y así poder procesar los datos que permitan adquirir los resultados, se detallaron según los datos adquiridos con el test de MASLACH.

2.6. Criterios éticos.

Según Belmont (39). Dignidad humana: Es proteger su autonomía quiere decir que los profesionales de salud Tienen la capacidad de disponer con toda libertad si desean o no intervenir de dicha investigación. Trata constantemente a cada uno con el respeto que le retribuye en su honra y merito como sujeto. Dado que todo sujeto tiene valor consubstancial solo por su índole primordial del individuo la estimación de los seres humanos, del individuo tienen valor indeterminado ya que como sujetos dotados de identidad son únicos e insustituibles.

Consentimiento informado. Es un documento legal donde se detalla en forma clara y precisa, si desea o no participar de dicho estudio de investigación lo cual se debe dar de manera libre o voluntaria. Beneficencia: El manejar a un sujeto de una manera ética, involucra en respetar su iniciativa y preservarlos de daños, así mismo procurar en su confort a cada momento. El término

“beneficencia” se comprende como maniobra de generosidad o compasión que van más allá de la rigurosa constrictión. En esta acepción se han expresado dos reglas generales como memorias condicionales de beneficencia: no hacer detrimento y engrandecer al máximo los beneficios y aminorar los perjuicios posibles. En esta investigación la autora cumplió con esta perspectiva.

III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Resultados en Tablas y figuras

Tabla 1. Nivel de clima laboral de los profesionales de salud del centro de salud Atusparias Chiclayo, 2021.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	28	48%
Medio	19	33%
Alto	11	19%
Total	58	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de salud del Centro de Salud Atusparias.

Figura 1. Nivel de clima laboral de los profesionales de salud del centro de salud Atusparias Chiclayo ,2021

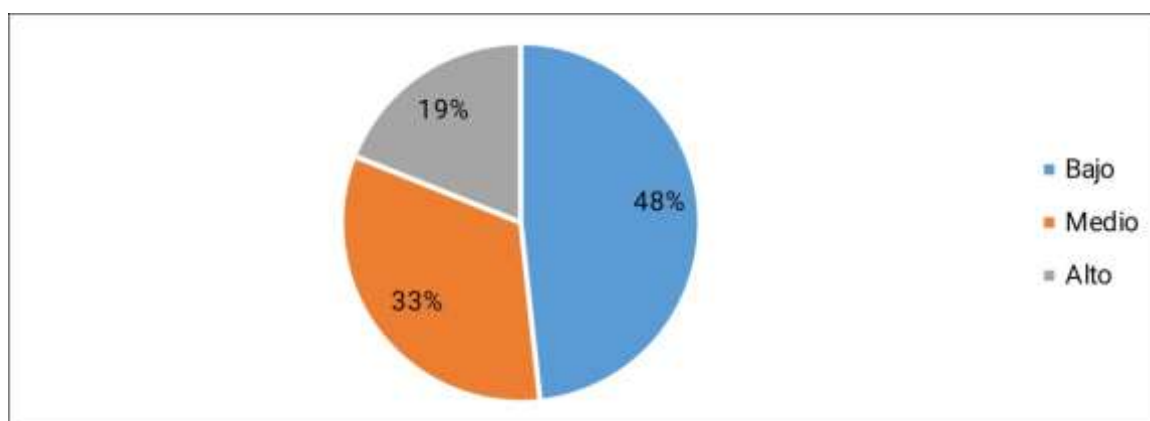


Figura 1, muestran que el 48% de los profesionales de salud Atusparias se evidencia un nivel bajo de clima laboral y el 19% un nivel alto.

Tabla 2 .Nivel de cansancio emocional.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	7%
Medio	11	19%
Alto	43	74%
Total	58	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de salud del Centro de Salud Atusparia.

Figura 2. Nivel de cansancio emocional.

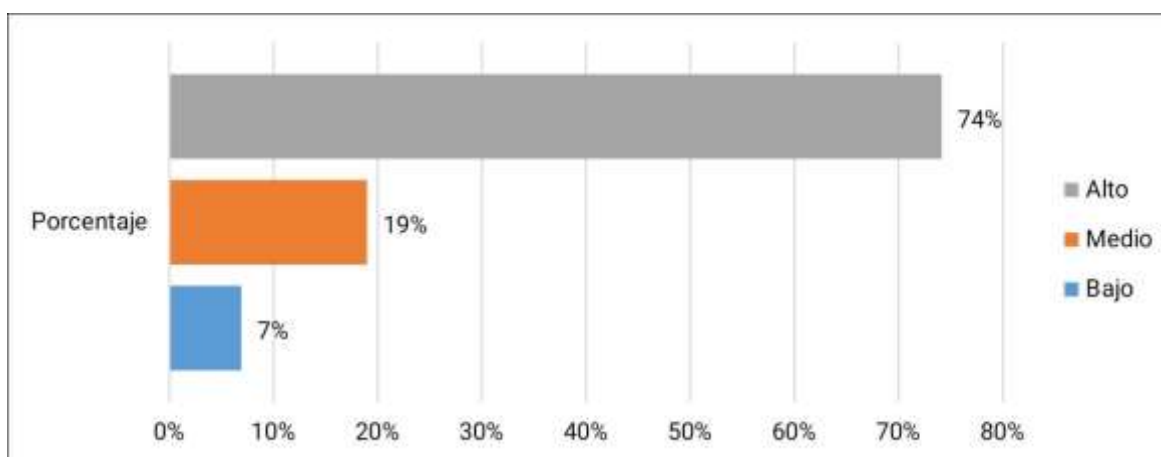


Figura 2, muestra que el 76% de los profesionales de salud presentan un nivel alto de cansancio emocional y el 7% un nivel bajo.

Interpretación:

En la tabla 2 y figura 2, sobre el nivel de cansancio emocional de los profesionales de salud, se muestran los resultados de la encuesta aplicada 58 profesionales de salud, en la que se obtuvo que 43 (76%) profesionales presentaron un nivel alto de cansancio emocional, mientras que solo 4 (7%) profesionales señalaron un nivel bajo.

Tabla 3.Nivel de despersonalización

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	8	14%
Medio	39	67%
Alto	11	19%
Total	58	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de salud del Centro de Salud Atusparias.

Figura 3. Nivel de despersonalización

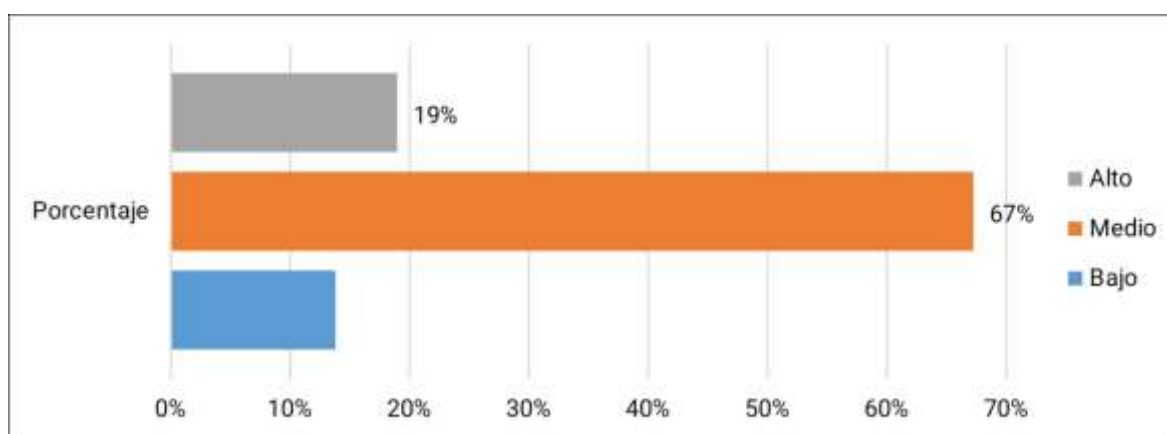


Figura 3, muestra que el 67% de los profesionales de salud del presentan un nivel medio de despersonalización, el 19% un nivel alto y un 14% un nivel bajo.

Interpretación:

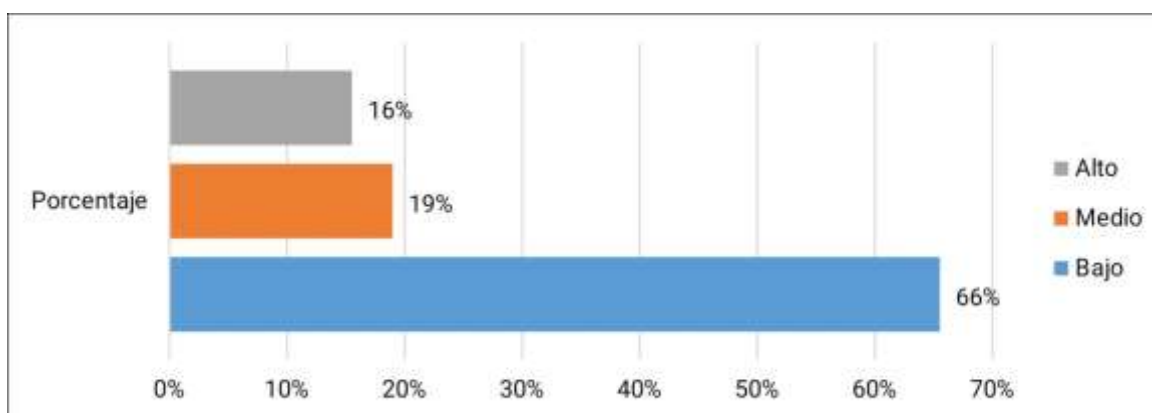
En la tabla 3 y figura 3, sobre el nivel de despersonalización de los profesionales de salud, se muestran los resultados del cuestionario aplicado a 58 profesionales de salud, en la que se obtuvo que 8 (14%) profesionales presentaron un nivel bajo de despersonalización, seguidamente 39 (67%) profesionales indicaron tener un nivel medio, mientras que solo 11 (19%) profesionales señalaron un nivel alto.

Tabla 4. Nivel de realización personal

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	38	66%
Medio	11	19%
Alto	9	16%
Total	58	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de salud del Centro de Salud Atusparias.

Figura 4. Nivel de realización personal



Los resultados de la figura señalan que el 52% de los profesionales de salud presentan un nivel bajo de realización personal, el 28% un nivel alto y un 21% un nivel medio.

Interpretación:

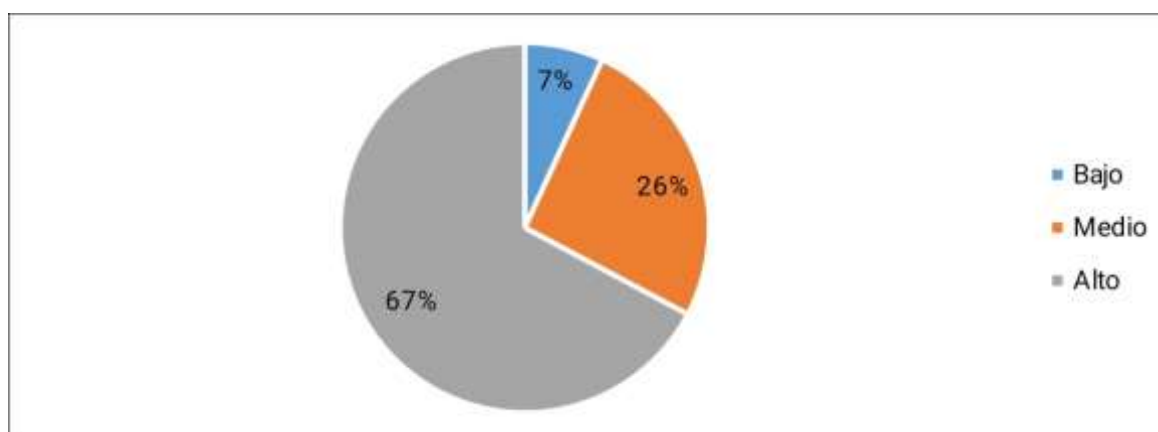
En la tabla 4 y figura 4, sobre el nivel de realización personal, en la que se obtuvo que 38 (66%) profesionales revelaron un nivel bajo de realización personal, seguidamente 11 (19%) profesionales indicaron tener un nivel alto, mientras que solo 9 (16%) profesionales señalaron un nivel bajo.

Tabla 5. Nivel de Síndrome de Burnout de los profesionales de salud del Centro de Salud Atusparias Chiclayo, 2021.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	7%
Medio	15	26%
Alto	39	67%
Total	58	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de salud del Centro de Salud Atusparias.

Figura 5. Nivel de Síndrome de Burnout de los profesionales de salud del Centro de Salud Atusparias Chiclayo, 2021.



Los resultados de la indican que el 67% de los profesionales de salud presentan un nivel alto de (SB), el 26% un nivel medio y un 7% un nivel bajo.

Interpretación:

Tabla 5 y figura 5, sobre el nivel de (SB) de los profesionales de salud, se muestran los resultados de la encuesta aplicada a 58 profesionales de salud en la que se obtuvo que 39 (67%) profesionales presentaron un nivel alto de (SB), seguidamente 15 (26%) profesionales indicaron tener un nivel medio, mientras que solo 4 (7%) profesionales señalaron un nivel bajo.

Tabla 6 .Prueba de normalidad de las variables Síndrome de Burnout y clima laboral.

	Estadístico	Kolmogórov - Smirnov	
		g.l	Sig.
Síndrome de Burnout	0,111	58	0.002
Clima laboral	0,211	58	0.001

Fuente: SPSS STACTIS. Encuesta aplicada a los profesionales de salud.

Interpretación:

En el análisis a tabla 6 se puede inferir, que ambas variables de investigación disponen de una altitud de significancia menor a 0.05, para lo cual en la variable de (SB) se tuvo un nivel de significancia de 0.02 y en la variable clima laboral se obtuvo un nivel de significancia de 0.001, estableciéndose así que ambas presentan una distribución anormal, siendo esto la base para tomar la decisión de que se haga uso de la prueba estadística de correlación de Rho de Spearman.

Prueba de hipótesis:

H_1 : Existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout y el clima laboral en los profesionales de salud del Centro de Salud Atusparias, 2021

H_0 : No existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout y el clima laboral en los profesionales de salud del Centro de Salud Atusparias Chiclayo, 2021.

Nivel de significancia: 5% = 0.05

Tabla 7 .Relación entre el Síndrome de Burnout y el clima laboral.

	Síndrome de Burnout	de	Clima laboral
Rho de Síndrome de	de 1		-0,641**
Spearman Burnout	Coeficiente de correlación		0.000
	Sig. (bilateral)		
	N	58	58
	Clima laboral	Coeficiente de correlación	1
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	58

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

Fuente: SPSS STATICS 25, elaboración propia.

Interpretación:

De la relación establecido en la tabla 7, se establece que entre las variables Síndrome de Burnout y clima laboral presenta una relación significativa inversa, pues se obtuvo Un puntaje de significancia de 0.000, el cual es menor al puntaje base de significancia de 0.05, Por otro lado, se logró establecer un puntaje de Rho de Spearman de -0,641, de lo que se puede inferir que existe una fuerte relación inversa, quiere decir si el nivel de (SB) es alto entonces afectara al nivel de clima laboral causando que éste se manifieste como un nivel bajo, por el contrario si se tiene una percepción de Síndrome de Burnout bajo entonces se podrá percibir un buen clima laboral Frente a ello, se acepta la hipótesis alternativa y denegar la hipótesis nula.

3.2. Discusión

El concurrente estudio ejecutado en el establecimiento de Salud Atusparias Chiclayo, 2021. Donde se trabajó con un grupo de 58 profesionales de salud. Los resultados obtenidos han podido ser comparados con las investigaciones de Failoc. D. y Vega, el (SB) muestra un nivel1 (leve) 11,9%, un grado 2 (moderado) 47,7% y un grado 3 (alto) 40,4% los trabajadores de salud del (HRL). Asimismo, se persuade que el clima organizacional, muestra un grado bajo en 38,5%, un grado regular el 61,5% y un grado alto l 0%

Diversos investigadores que han realizado estudios similares respecto al estrés en los profesionales de salud concuerdan con diferentes investigaciones. Autores Chavarría, R. Colunga, F. Colunga. G. Castellano, G. et al.¹⁰ se ubicaron en un nivel alto (53,33% del total) en la escala del agotamiento El agotamiento es frecuente en los médicos está en primera mano predominante por el causante de desasosiegos personales y la falta de la organización. Las variables sociodemográficas y tipo organizativo trascienden fundamentalmente en la presencia del agotamiento para lo cual guarda relación con nuestros resultados de la figura 2, muestran que el 76% de los profesionales de salud de Atusparias presentan un nivel alto de agotamiento emocional y el 7% un nivel bajo.

Según la investigación de Portillo ²⁰ señala que las altitudes de estrés que experimenta el profesional de salud en el servicio quirúrgico son altos, debido a una inestabilidad se destaca el entorno laboral inapropiado, carga desmedida de labor para lo cual tiene relación con nuestro estudio. En la tabla 5 y figura 5, sobre el nivel de síndrome de burnout de los profesionales de salud del Centro de Salud Atusparias, se muestran los resultados de la encuesta aplicada a 58 profesionales de salud, en la que se obtuvo que 39 (67%) profesionales presentaron un nivel alto de (SB), mientras que solo 4 (7%) profesionales señalaron un nivel bajo.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

Es este estudio de tesis Se determinó la relación entre el de (SB) y (CL) en los profesionales de salud centro de Salud Atusparias Chiclayo, 2021 evidenciando que existe relación negativa alta y significativa entre el síndrome de burnout y el clima laboral en los profesionales de salud del Centro de Salud Atusparias

Se analizó el nivel de (CL) de los profesionales de salud del centro de salud Atusparias Chiclayo, 2021.lo cual hemos concluido que en clima laboral del centro de salud de Atusparias predominó en un nivel bajo con un 48%, seguido del nivel medio con un 33% y el nivel alto representó un porcentaje del 19%.

Se Identificó el nivel de (SB) de los profesionales de salud del centro de salud Atusparias Chiclayo, 2021.por lo que se encontró que el síndrome de burnout de los profesionales de salud del centro de salud Atusparias prevaleció en un nivel alto con un 67%, seguido de un nivel medio con un 66% y nivel bajo con un 7%.

Se estableció la relación entre el (SB) y el (CL) de los profesionales de salud del centro de salud Atusparias Chiclayo, 2021. evidenciando un equivalente de -0,641 y una significación de 0,000

4.2. Recomendaciones

A la (GERESA) apoyar con recursos y talleres que sean importantes para poder reforzar las capacidades y proactividad de cada profesional de la salud.

A la universidad Solicitar para que nuestra investigación sea publicada y sirva de ayuda

A la escuela de enfermería de la “universidad señor de sipan “implementar programas educativos acerca del manejo del estrés

Al Centro de Salud Atusparia, capacitación constante al personal de enfermería sobre afrontamiento en el trabajo, baja motivación, dificultades en el liderazgo y relaciones interpersonales que deben poner en práctica las personas que tienen síndrome de burnout.

Al profesional de salud se den el tiempo de realizar actividades de relajación.

A los estudiantes Realizar charlas al personal de salud y personas asistentes al establecimiento sobre el (SB) y (CL). Por otro lado, concientizar a la ciudadanía sobre la definición, las causas y las consecuencias del síndrome de burnout, para que de esta manera se pueda hacer frente a la enfermedad y prevenir casos críticos de estrés.

REFERENCIAS

1. Organización Mundial de la Salud. Clasificación Internacional de las Enfermedades (CIE-11). Abril de 2019{citado el 22 de jun.2021}. Disponible en:
<https://www.observatoriorh.com/orh-posts/el-45-de-los-trabajadores-sufreestres-laboral.html>
2. Palencia Gutiérrez EM, Coronel AC. El estrés crónico coadyuvante de los problemas de salud sexual de los adolescentes en Ecuador. RCUI [Internet]. 21 de junio de 2019 [citado 23 de junio de 2021]; 6(2):53-6. Disponible en:
<https://revista.uisrael.edu.ec/index.php/rcui/article/view/105>
3. Ignacio A. Síndrome de Burnout el desgaste profesional ya es una epidemia mundial. 2016. Healthandtech. Disponible en :
<http://healthandtech.iprofesional.com/2016/07/15/sindrome-de-Burnouteldesgaste-profesional-ya-es-una-epidemia-mundial/>
4. Seguel F, Valenzuela S. Síndrome de Burnout en trabajadores de enfermería de dos hospitales del sur de Chile. Rev. Enferm. 2016; 34(1). 39-47. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.15446/av.enferm.v34n1.41599> (último acceso 18 Junio 2021)
5. Aldrete M, Navarro C, González R, Contreras M, Pérez J. Factores Psicosociales y Síndrome de Burnout en Personal de Enfermería de una unidad de Tercer Nivel de Atención a la Salud. Rev. Cienc Trab. 2017; 17 (52). 32-36. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492015000100007> (último acceso 18 junio 2021)
6. Arias W, Muñoz del Carpio A. Síndrome de Burnout en personal de enfermería de Arequipa. Revista Cubana de Salud Pública. 2016; 42(4). Disponible en:
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S08643466201600040007 &lng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S08643466201600040007&lng=es). (Último acceso 18 de junio 2021)
7. Smart Coach. (05 de 01 de 2018). Reportaje especial: ¡Cifras del estrés laboral en América Latina! Obtenido de Smart Coach:

<http://blog.smartcoach.global/reportaje-especial-cifras-delestr%C3%A9slaboral-en-am%C3%A9rica-latina>

8. Gestión. (05 de 06 de 2017). Gestión. Obtenido de ¿Cuáles son las causas de la ansiedad laboral y cómo combatirla?:

<https://gestion.pe/tendencias/managementempleo/son-causas-ansiedadlaboral-combatirla-136572>

9. Barreda, L. (2017). Clima laboral y síndrome de burnout en el personal de enfermería de un hospital de Lima Norte 2017. (Tesis de licenciatura).

Universidad César Vallejo, Facultad de Psicología. Lima, Perú. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/3178>

10. Juan M. El 72% de peruanos se encuentra altamente agotado por sus trabajos, según la OMS. El Comercio. Jorge Salazar Araoz # 171 Santa Catalina La Victoria. [Internet].

[Consultado 17 nov 2023]. Disponible en <https://elcomercio.pe/bienestar/mente-sana/el-72-de-peruanos-se-encuentra-altamente-agotado-por-sus-trabajos-segun-la-oms-noticia/?ref=ecr>:

11. Santillán V. Alertan riesgos en la salud mental del personal médico. La Industria. 2020 Jun; 1.

12. Montes, S. (2023, febrero). ¿Por qué el síndrome del "burnout" ya es cosa seria la OMS? Forbes. <https://forbes.co/2022/02/04/capital-humano/por-queelsindrome-del-burnout-ya-es-cosa-seria-para-la-oms/>

13. Gutiérrez, A. Herrera, A. Síndrome de burnout en personal de enfermería: asociación con estresores del entorno hospitalario, 2018 {Optar título de enfermería}, Andalucía. España. Disponible en:

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632018000100030

14. Portillo, M. "El nivel de estrés del personal de enfermería en el área quirúrgica", 2020 {optar por el Título de Licenciada en Enfermería}. Ambato,

Ecuador Universidad técnica de Ambato. Disponible en:

<http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31570/1/ARTICULO%20CIE>

NTIFICO%20%20PORTILLO%20VILLACREZ%20MAR%c3%8da%20CAMILA
.pdf

15. Reudis, R. 2021. Cuba. Síndrome de *burnout* en enfermería intensiva y su influencia en la seguridad del paciente. Hospital General Docente Octavio de la Concepción, 2021 {Optar título de Enfermería}. Guantánamo, Cuba.

Disponible en:

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1029301920210002002

78

16. Meléndez 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 24 de octubre 2023] 3(1): 30- 36.

Disponible en: <http://revistas.untrm.edu.pe/index.php/CSH/article/view/569/733>

17. Zeballos, S y Suarez X. El síndrome de Burnout relacionado con la carga laboral de los profesionales de enfermería del hospital regional Miguel Ángel Mariscal Llerena de Ayacucho 2018 {tesis para licenciatura}. Perú Ayacucho universidad nacional de san Cristóbal de Huamanga. Disponible en :

<http://repositorio.unsch.edu.pe/bitstream/handle/UNSCH/2680/TESIS%20En72>

[1_Zev.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unsch.edu.pe/bitstream/handle/UNSCH/2680/TESIS%20En72_1_Zev.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

18. Najarro P. Factores estresores laborales y resiliencia en enfermeras del servicio de emergencia, hospital maría auxiliadora, 2019 {tesis para licenciatura}. Perú, Lima universidad inca Garcilaso de la vega .Disponible en:

http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/4608/TESIS_MEZ

[A_PILAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/4608/TESIS_MEZ_A_PILAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

19. Baldeon, S. y Chambi, M. Nivel de Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería de la Clínica Maison de Santé, Lima; 2020 {tesis para licenciatura}

Perú, Lima universidad cesar vallejo. Disponible en:

<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58160/Balde%c3>

[%b3n QS-Chambi PMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

20. Mendoza, J. Síndrome De Burnout Y Clima Laboral En Trabajadores Del Centro De Salud Mochumi-Lambayeque 2017 {tesis para optar el grado académico de maestro} Perú Mochumi. Universidad cesar vallejo. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32094/mendoza_mj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

21. Huamán, LA. Inteligencia emocional y síndrome de burnout en enfermeros(as) del Hospital Nacional Almanzor Asenjo, 2019. Lambayeque: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo; 2019.

22. Vilches, K. Síndrome de Burnout en la personal enfermería del hospital referencial Ferreñafe; 2018{tesis para licenciatura} Perú Ferreñafe universidad señor de Sipan. Disponible en <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5014/Vilchez%20Fernandez%2c%20Katherine%20Janet%20Stephanie.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

23. Cubas, R. Estrés relacionado con el desempeño laboral del personal de salud, centro de salud la victoria sector II – Chiclayo, 2018 {tesis para licenciatura} Perú Chiclayo universidad señor de Sipan. Disponible en: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5414/Cubas%20Cubas%2c%20Rosa%20Mayra.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

24. Failoc. D. y Vega, R. “Síndrome de burnout y clima organizacional en un hospital público, durante la emergencia sanitaria por covid – 19. Chiclayo - 2021 {tesis para optar el título de médico cirujano} Perú Lambayeque. Universidad señor de Sipan. Disponible en: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8242/Failoc%20Alban%20Dante%20%26%20Vega%20Ramos%20Mar%C3%ADa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

25. Bonfill, E, Fortuño M, Sáez F, et al. Sara. Estrés en los cuidados: una mirada desde el modelo de Roy. Index Enferm [Internet]. 2010 Dic [citado 2021 Jun 17]; 19(4): 279-282. Disponible en:
http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S113212962010000300010&lng=es.
26. Marriner A. y Raile M. Modelos y teorías en enfermería. 6 edición. Elsevier Mosby. España. 1999. Disponible en:
<https://books.google.es/books?id=FLEszO8XGTUC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
27. Opazo C., Pino K. y Potthoff M. Factores personales, familiares y laborales asociados al Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del Hospital Base Valdivia, 2012. [tesis de pregrado]. Universidad Austral de Chile. Chile.
2012. Disponible en:
<http://cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2012/fmo.61f/doc/fmo.61f.pdf>
28. Moreno M. y Alvarado A. Aplicación del Modelo de Adaptación de Callista Roy en Latinoamérica: revisión de la literatura. Rev. Aquichan. [Internet]. 2009 [citado el 26 de junio de 2021];9(1): 62 – 72. Disponible en:
http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-59972009000100006&script=sci_abstract&tlng=es
29. Regueiro, A. conceptos básicos que es el estrés y cómo nos afecta. {citado el 15 jun del 2021} Disponible en:
<https://www.uma.es/media/files/tallerestr%C3%A9s.pdf>
- 30 .El estrés es la sal de la vida, lo opuesto a la muerte,2018 {consultado el 15 de jun del 2021} Disponible en: <https://qubit.hu/2018/07/17/a-stressz-az-elet-sojaellentete-a-halal>
30. Arribas Cacha A. Enfermería, el reconocimiento de una profesión a través de la práctica. ce [Internet]. 29abr.2020 [citado 15jun.2021]; 3(08):1-. Available from:
<https://www.conocimientoenfermero.es/index.php/ce/article/view/11>

31. Uturunco M. Factores laborales que influyen en el clima laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional “Carlos Alberto Según Escobedo”, Arequipa.

Ágora Rev. Científica pública [Internet] en 2018. [Citado el 14 de Junio de 2021]

05(02): e3 p. 2 Disponible en:

<https://revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/viewFile/109/99>

32. Fernández LS; Nitsche MJT; De Godoy I. Burnout Syndrome in nursing professionals from an Intensive Care Unit. Rev Fund Care Online. 2018; 9(2):551-557. Disponible en: DOI: <http://dx.doi.org/10.9789/2175-5361.2017.V9i2.551-557> (último acceso 16 junio 2021).

33. Azcona J, Guillen C, Meléndez A, Pastrana J. Guía sobre el manejo del estrés desde Medicina del Trabajo. [Internet] Edición: Sans Growing Brands. Barcelona, 2016. [Citado el 14 de junio de 2021]. Disponible en:

http://www.semst.org/archsubidos/20161216_24cb_GuiaManejoEstres.pdf

34. Corsil J. El síndrome de Burnout en profesionales que trabajan en el campo de la violencia de género. Documentación de apoyo. España, Fundación mujeres. S.f. Disponible en: <http://tiva.es/articulos/Burnout.pdf>. (último acceso 16 Junio 2021).

35. Hernandez R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la Investigación Científica Mexico: Mc Graw Hill; [Online] 2014; Acceso.05 de junio del 2023 Disponible en: <https://www.uca.ac.cr/wpcontent/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>.

36. Javier L. síndrome burnout un problema de salud moderno {internet} 2023 [Consultado 08 junio 2023] 120 (112) Disponible en: [file:///C:/Users/User/Downloads/12034%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/12034%20(2).pdf)

37. Yohanna. Impacto de la pandemia: clima laboral, Mobbing y Burnout en funcionarios públicos chilenos {internet} 2023 [Consultado 08 junio 2023] 260 (200) disponible en: <https://revistas.udec.cl/index.php/ran/article/view/7512/7203>

38. Cahuín P, Evelyn L. Prevalencia del Síndromes de Burnout en el personal de

Enfermería del Hospital de Pampas 2018. [Tesis bachillera]. Perú: universidad Roosevelt, 2019. Disponible en:<https://repositorio.uoosevelt.edu.pe/handle/20.500.14140/144>

39. Comisión nacional para la protección de los sujetos humanos de investigación biomédica y del comportamiento. Informe Belmont. Principios y guías éticos par a la protección de los sujetos. National institutes. USA 18 de abril 1997 <http://www.bioeticayderecho.ub.edu/archivos/norm/InformeBelmont.pdf> (ultimo acceso 15 de noviembre)

ANEXOS

Anexo 1: Instrumentos de recolección de datos.



DATOS GENERALES			
SEXO:			
	Femenino		Masculino
¿QUE EDAD TIENE USTED?			
	De 19 a 25		De 36 a 50
	De 26 a 35		De 50 años a más.
¿CUANTO TIEMPO LLEVA TRABAJANDO EN EL ESTABLECIMIENTO DE SALUD?			
	Menos de 6 meses		De 3 años a 5 años
	De 6 meses a 1 año		Más de 5 años
	De 1 año a 3 años		

Instrucciones: su participación fue muy importante y el cuestionario fue estrictamente confidencial, de carácter anónimo que rigió para uso del investigador, por lo que se le pidió la mayor sinceridad posible. Señale la respuesta que crea oportuna sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

0	nunca	4	Una vez a la semana
1	Pocas veces al año o menos	5	Pocas veces a la semana
2	Una vez al mes o menos	6	Todos los días
3	Unas pocas veces al mes		

N°	ESCALA DE MASLACH	PUNTUACIÓN						
		0	1	2	3	4	5	6
	AGOTAMIENTO EMOCIONAL							
1	(CE) Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.							
2	(CE) Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.							
3	(CE) Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar.							
4	(CE) Me siento demasiado estresado por mi trabajo.							

5	(CE) Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo.								
6	(CE) Me siento frustrado en mi trabajo.								
7	(CE) Creo que estoy trabajando demasiado.								
8	(CE) Trabajar directamente con personas me produce estrés.								
9	(CE) Me siento acabado.								
	DESPERSONALIZACIÓN								
10	(D) Trato a algunos pacientes como si fueran cosas u objetos.								
11	(D) Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo ésta profesión/tarea.								
12	(D) Me preocupa el hecho de que mi trabajo me vuelva insensible con las personas.								
13	(D) Me preocupa lo que les ocurre a los pacientes.								
14	(D) Siento que los pacientes me culpan por alguno de sus problemas.								
	REALIZACIÓN PERSONAL								
15	(RP) Comprendo fácilmente como se sienten los pacientes.								
16	(RP) Trato muy eficazmente los problemas de los pacientes.								
17	(RP) Creo que influyó positivamente en la vida de las personas.								
18	(RP) Me siento muy activo.								
19	(RP) Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con los pacientes.								
20	(RP) Me siento estimulado después de trabajar con los pacientes.								
21	(RP) He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.								
22	(RP) En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.								

GRACIAS.

CUESTIONARIO PARA EL ESTUDIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

DATOS G ENERALES			
SEXO:			
	Femenino		Masculino
EDAD:			

Instrucciones: Señale la respuesta que crea oportuna sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

NUNCA	A VECES	FRECUENTEMENTE	SIEMPRE
1	2	3	4

	ÍTEMS	1	2	3	4
	POTENCIAL HUMANO				
1	Mi jefe está disponible cuando se le necesita.				
2	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.				
3	La innovación es característica de nuestra organización.				
4	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.				
5	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.				
6	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.				
7	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.				
8	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.				

9	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.				
10	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.				
11	La limpieza de los ambientes es adecuada.				

	DISEÑO ORGANIZACIONAL				
12	Las tareas de desempeño corresponden a mi función.				
13	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.				
14	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.				
15	En mi organización participo en la toma de decisiones.				
16	Mi salario y beneficios son razonables.				
17	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.				
18	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.				
19	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.				
20	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.				
	CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN				
21	Estoy comprometido con mi organización de salud.				
22	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.				
23	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.				
24	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.				
25	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando lo necesito.				

26	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.				
27	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer.				
28	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.				
29	Me río de bromas.				
30	Las cosas me salen perfectas.				
31	La limpieza de los ambientes es adecuada.				
32	Cometo errores.				
33	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.				
34	Cuando he encontrado algo lo he devuelto a su dueño.				
35	He mentido.				

GRACIAS.

Anexo 2: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Institución: Universidad Señor de Sipán

Investigadora: Requejo Villegas diana Marilyn

Hernández torres Dianira Yulissa

Título: “SINDROME DE BURNOUT Y CLIMA LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD ATUSPARIA CHICLAYO, 2021.”

Propósito del Estudio: Estamos invitando (a usted) a participar en un estudio llamado: Estrés laboral en los profesionales de enfermería del centro de salud Atusparias Chiclayo, 2021.

Procedimientos: Para la recolección de la información se aplicará un instrumento a cargo de la investigadora, asumiendo que las informaciones dadas serán solamente de conocimiento de la investigadora y de su asesora, quienes garantizarán el secreto y respeto a su privacidad. Riesgos: No se tendrá riesgos ya que la encuesta es anónima.

Confidencialidad: Le podemos garantizar que la información que (usted brinde) es absolutamente confidencial, ninguna persona, excepto la investigadora, Requejo Villegas diana Marilyn, quien manejará la información obtenida, la cual es anónima, pues cada encuesta será codificada, no se colocará nombres ni apellidos. Su nombre no será revelado en ninguna publicación ni presentación de resultados.

Derechos del participante: Si usted decide (participar) en el estudio, podrá retirarse de éste en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Cualquier duda respecto a esta investigación, puede consultar con la investigadora, al teléfono, 925270856. Si usted tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, o cree que ha sido tratado injustamente puede contactar al Comité de Ética en Investigación de la 58 Facultad de Ciencias de la Salud - Universidad Señor de Sipán, teléfono 074- 481610 anexo 6203.

CONSENTIMIENTO: Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo que cosas le pueden pasar si participa en el proyecto, también entiendo el que puede decidir no participar, aunque yo haya aceptado y que puede retirarse del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Participante

Investigadoras

Nombres:

DNI:

Anexo 3: Carta de autorización para la recolección de la información.

“ AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

Chiclayo,08 de Mayo del 2021

SOLICITO: APROBAR EL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN DENOMINADO “SINDROME DE BURNOUT Y CLIMA LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD ATUSPARIA CHICLAYO,2021”.

Lic. Ela Gonzales Bustamante

Jefa del C.S Pedro Pablo Atusparia.

Yo **HERNANDEZ TORRES DIANIRA YULISSA,REQUEJO VILLEGAS DIANA MARILYN** identificadas con **DNI: ;74548658 47932197**;estudiantes de la escuela de Enfermería de la Universidad Señor de Sipán, me dirijo a usted con el debido respeto para saludarla y exponerle lo siguiente:

Recurro a su despacho para solicitarle permiso para realización de mi investigación cuyo título es “Síndrome de burnout y clima laboral en los profesionales de enfermería del centro de salud atusparia 2021”.,en vuestra institución, siendo un requisito indispensable para la elaboración de mi proyecto de investigación.

Por todo lo expuesto, me dirijo a usted agradeciendo de antemano la debida atención a la presente por ser de justicia.

Atentamente.



Requejo Villegas Diana Marilyn
Bachiller de Enfermería - USS



Hernández Torres Dianira Yulissa
Bachiller de Enfermería - USS



Lic. Ela Gonzales Bustamante .Jefa del C.S Pedro Pablo Atusparia

NOMBRE DEL TRABAJO

**4.TESIS HERNANDEZ TORRES Y REQUEJ
O VILLEGAS sustentado (1).docx**

RECUENTO DE PALABRAS

6347 Words

RECUENTO DE PÁGINAS

27 Pages

FECHA DE ENTREGA

Nov 28, 2023 6:51 PM GMT-5

RECUENTO DE CARACTERES

33434 Characters

TAMAÑO DEL ARCHIVO

277.9KB

FECHA DEL INFORME

Nov 28, 2023 6:51 PM GMT-5**● 22% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 20% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 16% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado