

ARTÍCULO ORIGINAL

SÍNDROME DE BURNOUT Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN UN SERVICIO DE HOSPITALIZACIÓN COVID-19 DE UN HOSPITAL DE LIMA.

BURNOUT SYNDROME AND ORGANIZATIONAL CLIMATE IN NURSING PROFESSIONALS IN A COVID-19 HOSPITALIZATION SERVICE AT A HOSPITAL IN LIMA.

Citar como:

Ricardo Ortiz Vásquez^{1, a}, Neisser Pino-Romero^{2, b, c}

Alicia Jesús Fernández-Giusti^{3, d, e}

Ortiz R, Pino-Romero

N, Fernández A.

Síndrome de Burnout
y Clima organizacional
en el profesional
de enfermería
en un servicio de
hospitalización
COVID-19 de un
hospital de lima. Rev.
Recien. 2024; 13(1)

Correspondencia:

Ricardo Ortiz Vásquez

ricardo.ortiz@unmsm.edu.pe

Recibido: 08 / 01 / 2024

Aprobado: 19 / 02 / 2024

En línea:

Resumen

Objetivo: Estudiar al síndrome de Burnout y su asociación con el clima organizacional en profesionales de enfermería de un hospital de Lima, nivel II-E, 2022.

Materiales y métodos: Estudio de enfoque cuantitativo, correlacional, no experimental aplicado a una población de (50) profesionales de enfermería de Hospitalización Covid-19. Para la recolección de información se empleó el Inventario de Maslach de Burnout y el Cuestionario de Clima Organizacional del Ministerio de Salud del Perú, y toda la información fue analizada a través del SPSS 29.

Resultados: Según el Coeficiente de Spearman el valor de significancia $P = 0.048$, que indica una correlación significativa entre Síndrome de Burnout y el clima organizacional, que permite inferir que los enfermeros del nosocomio fueron afectados por esta patología a un “nivel alto” 56,00% (28/50), con un Clima Organizacional “por mejorar” y el 44,00% restante (22/50) fue afectado por el antes mencionado síndrome a nivel medio durante la pandemia por Covid-19. Asimismo, referente al resultado de la dimensión “Cansancio Emocional del Síndrome de

¹ Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Medicina, Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur, Dirección Adjunta. Lima, Perú. <https://orcid.org/0000-0002-8042-6305>

² Universidad Peruana Cayetano Heredia, Facultad de Ciencias e Ingeniería, Dpto. de Ciencias Exactas. Lima, Perú. <https://orcid.org/0000-0002-9865-5974>

³ Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Escuela de posgrado. Lima, Perú. <https://orcid.org/0000-0002-6945-0582>

^a Licenciado en enfermería, egresado de Maestría en Gerencia de Servicios de Salud.

^b Licenciado en Computación Científica, magister en matemática aplicada con mención en matemática computacional.

^c Docente de pregrado.

^d Doctor en Bioquímica y Nutrición.

^e Docente en la Facultad de Medicina.

Burnout” asociado con la “Estructura e Innovación de Clima Organizacional”, se obtuvo como resultado un valor de significancia de Spearman $P= 0,01$ y $0,002$ respectivamente, información que permitió evidenciar que el 69,00% (29/50) del personal de enfermería ha sido afectado fuertemente por Cansancio Emocional a un nivel alto y el 31,00% (13/50) arrojó como resultado un nivel por mejora en la estructura del Clima Organizacional.

Conclusión: este estudio nos da un antecedente importante para mejorar y corregir modelos en la gestión hospitalaria actual, permitiendo así enfocarnos en fortalecer procesos para prevenir el excesivo desgaste físico y emocional al cual fue expuesto el personal durante la pandemia por Covid-19 y sus terribles secuelas en la salud mental, por tanto, este estudio es de gran relevancia para la investigación y brinda soluciones viables relacionadas con el síndrome de Burnout.

Palabras clave: Burnout; Covid-19; Salud Mental; Administración (Fuente: DeCS BIREME).

Abstract

Objectives. Study Burnout syndrome and its association with the organizational climate in nursing professionals from a level II- hospital in Lima, during the Covid-19 pandemic.

Materials and methods. Quantitative, correlational, non-experimental approach study applied to a population of (50) nursing professionals from Covid-19 Hospitalization. For the collection of information, the Maslach Burnout Inventory and the Organizational Climate Questionnaire of the Ministry of Health of Peru were used, and all the information was analyzed through the SPSS 29.

Results. According to the Spearman Coefficient, the value of significance $P= 0.048$, which indicates a significant correlation between Burnout Syndrome and the organizational climate, which allows us to infer that the hospital nurses were affected by this pathology at a "high level" 56,00% (28 /50), with an Organizational Climate "to improve" and the remaining 44,00% (22/50) were affected by the aforementioned syndrome at a medium level during the Covid-19 pandemic. In

addition, regarding the result of the dimension “Emotional Exhaustion of Burnout Syndrome” associated with the “Structure and Innovation of Organizational Climate”, a Spearman significance value $P= 0.01$ and 0.002 respectively was obtained, information that allowed show that 69,00% (29/50) of the nursing staff have been strongly affected by Emotional Exhaustion at a high level and 31,00% (13/50) resulted in a level due to improvement in the structure of the Organizational Climate.

Conclusions: This study gives us an important precedent for improving and correcting models in current hospital management, thus allowing us to focus on strengthening processes to prevent the excessive physical and emotional wear and tear to which staff were exposed during the pandemic Covid-19, Also it allows to know about the terrible consequences in mental health, therefore, this study is of great relevance for research and provides viable solutions related to Burnout syndrome.

Keywords: Burnout Syndrome, Covid-19, Mental Health, Administration (Source: MeSH NLM).

1. Introducción

Cuando se habla del síndrome del quemado o síndrome de Burnout se está haciendo referencia a la patología clínica o factor desencadenante del cansancio físico y mental en el personal de una determinada organización, esta afectación en la salud de las personas se ha visto con gran frecuencia en los últimos años, motivo por el cual se realizaron diversos estudios lo que permitió que sea oficializada en el grupo de Enfermedades y/o patologías clínicas Internacionales por la Autoridad Sanitaria Internacional competente en el año 2019 (2).

Asimismo, según la mencionada institución sanitaria, esta patología genera grandes desequilibrios en la salud, afectando el nivel de productividad de una persona. Una de sus principales manifestaciones se refleja en el estado de desgaste físico y emocional, generando una sensación de inferioridad y aislamiento que lleva a la degradación de las habilidades comunicativas en el entorno laboral.

En esta misma línea de investigación, se determinó que, dentro de todos los grupos ocupacionales, el profesional del área de la salud es más vulnerable a sufrir un cuadro clínico producto de la patología denominada síndrome de Burnout, lo cual es una amenaza para el buen clima laboral dentro de los centros de labores vinculadas a brindar atenciones sanitarias o del rubro de salud (3).

Un "fenómeno ocupacional", es el agotamiento. Esto, en gran medida, es debido a los efectos negativos que ocasiona en la vida diaria del

personal, un "descontrol", aspecto que fue tomado en cuenta para ser incluida dentro del CIE-10. De ello, se puede desprender que este síndrome es resultado del estrés laboral prolongado que, posteriormente se convierte en crónico como producto de las deficiencias en la oportunidad de gestión de atención de salud, lo cual nos permite su clasificación bajo tres dimensiones: Sentimientos de baja energía o somnolencia, mayor distanciamiento mental del trabajo, pensamientos negativos o cínicos (4).

Las recientes investigaciones realizadas en el sector privado sobre el impacto del Clima Organizacional, se identificó que hay una relación directa con el logro del buen desempeño laboral, tal es el caso de la empresa Cotton Life. En dicho estudio, se dio a conocer que el clima organizacional dentro de una empresa u organización, representa un pilar fundamental para poder cumplir con las expectativas de los empleados para una calidad de vida laboral (5).

En las recientes investigaciones se identificó que los profesionales vinculados a los servicios de salud y las mujeres son más propensos a sufrir los desequilibrios psicológicos ligados al estrés en situaciones de pandemia (6). Adicional a ello, en estudios de problemas emocionales como la baja autoestima en profesionales de la salud, se evidenció que tiene asociación con el Burnout, ya que los médicos con baja autoestima presentaron Burnout (7). Aspectos que se considera que podría tener implicancias negativas dentro de las organizaciones laborales.

Lo primordial del clima organizacional es que facilita la capacidad de identificación de fortalezas

y debilidades dentro del centro laboral, para implementar acciones de mejoras buscando fomentar una motivación intrínseca de los trabajadores, el cual coadyuva al compromiso de cada integrante con las funciones a desempeñar, el cual facilitará objetivos institucionales (8). Por otro lado, planificar e implementar estrategias de mejoras en el proceso de atención hospitalaria facilita la satisfacción de los usuarios (9).

Es decir, con un buen clima organizacional se podrá mejorar el accionar de los miembros del centro de labores y una mejor atención a los usuarios (10). Asimismo, se requiere del respaldo de los gestores y líderes de cada área de trabajo, para implementar nuevas estrategias integradoras que se focalicen en sumar esfuerzos, promoviendo la buena comunicación e interacción entre los integrantes que forman parte del establecimiento (11).

Los estudios realizados en espacios laborales arrojan que a través de un clima organizacional positivo se puede alcanzar una atmósfera adecuada de trabajo, caracterizado por un ambiente propicio, una adecuada coordinación entre integrantes, con motivación intrínseca y una equitativa distribución de funciones, hay una relación significativa entre un buen clima de la organización con la motivación del personal (12).

En el Perú, el estudio y aplicación del buen clima organizacional está teniendo bastante repercusión en los últimos años, empresas de diversos rubros, muestran bastante interés por conocer y aprovechar los beneficios de esta herramienta en la gestión institucional.

Las instituciones han evidenciado que tener un buen clima organizacional permite crear escenarios

de trabajo saludables, seguros, innovadores y con mejores resultados. Esta situación facilita el manejo del recurso humano y la promoción en cuanto a políticas innovadoras en la oferta de servicios de atención de salud, cuya incidencia se aprecia en la mejora de la percepción de calidad de atención recibida por parte de los usuarios (13).

Mediante una breve investigación referente al impacto del clima organizacional y el síndrome de Burnout con el personal de salud de un Centro Quirúrgico y Central de Esterilización dentro de un centro hospitalario de Huánuco, se demostró que el clima organizacional al ser relacionado con las condiciones positivas que se brindan a los empleados tiene un impacto significativo en el síndrome de burnout (14). Esto se hizo en vista de que el estrés se iba presentando con mayor frecuencia en el personal, alterando el bienestar de cada uno de ellos, así como también el flujo de atención y la satisfacción de los usuarios de la organización.

Las epidemias globales adherido al estrés y el agotamiento pueden tener efectos perjudiciales tanto para los empleados como para las organizaciones, los que trabajan en la industria de la salud están particularmente en riesgo debido a las características de sus puestos de trabajo (15). Los hallazgos en la investigación demostraron que el agotamiento físico y el agotamiento cognitivo fueron los dos aspectos del burnout con los valores más altos, y que el 58% del personal reportaron altos niveles de estrés general. Para comprender la experiencia del agotamiento, fue útil una combinación de factores sociodemográficos, factores de nivel estrés y evaluaciones.

Según estudio realizado en docentes, a pesar de las diferencias de género a ciertas eventualidades estresantes durante la pandemia, la resiliencia de un profesional permite enfrentar situaciones desafiantes y responder de manera adecuada a ciertas eventualidades estresantes (16), de donde se comprende que el equilibrio emocional de los profesionales es una buena barrera para evitar daños en la salud mental ante crisis psicosociales como una pandemia u otra eventualidad, de lo contrario las daños al personal y a la institución serán de gran envergadura.

Por ello, en los ambientes de trabajo sanitario, es relevante indicar que los profesionales de la atención de salud deben tener definido con claridad las prioridades laborales y familiares, de tal modo que ninguna de ellas interfiera en el bienestar del individuo y su entorno u organización (17). Así se configuro a partir de los hallazgos en el estudio de Chernyak y Tziner, cuyo estudio se basó en la Teoría de los Valores Humanos de Schwartz, así como también en la Teoría de la Conservación de los Recursos, donde se mostraron cómo el agotamiento laboral influía en las relaciones entre el compromiso laboral y el conflicto trabajo-familia. De ese modo, queda bastante claro que la visión integral del ser humano, dotando de recursos y espacios saludables contribuye con el buen clima organizacional.

Durante la pandemia por Covid-19 los ambientes de trabajo sanitario y los profesionales de salud sufrieron grandes cambios, así lo demuestran el reporte estadístico de casos de profesionales afectados por el Covid-19, en el Perú se produjo un colapso del sistema sanitario, los establecimientos

de atención de médica no estaban preparados para una alta demanda, no se daban abasto, se evidenció dificultades para responder a las necesidades de los pacientes con Covid-19 así como también al personal de salud (18).

Es decir, en todos los niveles de atención, pero, principalmente en el nivel recuperativo, no había concordancia entre el repentino incremento de casos de Covid-19 que requerían atención inmediata, la infraestructura, el flujo de atención (referencia), y el recurso humano, pareciera que no se contaba con un plan de contingencia, ni receta que permitiera abastecer y dar respuesta inmediata a toda la población, fue un reto para los profesionales de la salud en un sistema fragmentado, con brechas en dotación de recursos y accesos.

Un buen nivel de clima organizacional refleja también una adecuada promoción y valoración de la persona y su dignidad, representa una coherencia entre la misión, visión y su accionar que facilita alcanzar objetivos promoviendo la justicia y equidad (19).

Este escenario sanitario generó el interés para el desarrollo de esta investigación, cuyo proceso se estructuró con el objetivo de aportar información actualizada del impacto de la pandemia Covid-19 en la salud mental del personal de salud de enfermería, el nivel de afectación como consecuencia del denominado síndrome de Burnout, para determinar la repercusión en el clima organizacional de los escenarios hospitalarios del país y plantear alternativas de solución así como también continuar motivando la elaboración de nuevos proyectos de investigación.

De acuerdo con los objetivos propuestos, en este

estudió se aplicó como estrategia la búsqueda de información bibliográfica, tomando en cuenta, principalmente estudios enmarcados en el contexto de la pandemia por Covid-19, información que fue contrastada con lo encontrado en el proceso de investigación dentro del centro hospitalario seleccionado como escenario de investigación.

2. Metodología

Diseño y población de estudio

En la ejecución del presente estudio se aplicó el método cuantitativo, con un análisis correlacional, no experimental, de corte transversal; es una investigación de finalidad aplicada en una población de personal de salud de enfermería del Servicio de Hospitalización COVID-19 de un Hospital Nivel II de Lima, en el marco del estado de emergencia por la mencionada patología clínica en los primeros meses del año 2022.

Como población de estudio se consideró a la totalidad del personal, cincuenta (50) enfermeros que se encontraban laborando dentro del Servicio Hospitalario, por lo que no se aplicaron técnicas de muestreo.

Variables y mediciones

Para este estudio se consideró y describió al Síndrome de Burnout, variable que se dimensionó en el cansancio emocional, la despersonalización y la realización personal, cuyo análisis fue comparado con el nivel de Clima Organizacional y sus dimensiones categorizados en tres niveles: No Saludable, Por Mejorar y Saludable. Asimismo, en el proceso de recojo de información se consideró al Inventario de Maslach de Burnout (MBI) (20) y

el Cuestionario que mide el Clima Organizacional elaborado por la autoridad sanitaria del Perú. Este instrumento fue elaborado por un Comité especializado de expertos de clima organizacional del Ministerio de Salud (MINSA). Además, como estrategia se tomó en cuenta a la escala de Likert, que posteriormente fue validado por un riguroso juicio de expertos, con la metodología Focus Group, obteniéndose un nivel de confiabilidad de 0,96 de Alfa de Crombach, aprobado y oficializado a través de la R.M N° 468-2011/MINSA.

En cuanto a los criterios de inclusión, se consideró como población de estudio solo a aquellos profesionales de enfermería que laboraron de forma presencial un período mínimo de tres meses de manera ininterrumpida en el Servicio de Hospitalización COVID-19 del Hospital Nivel II, Lima 2022 y quienes a su vez firmaron el consentimiento de aceptación para participar de manera voluntaria en el presente estudio.

Quedan excluido de participar en el presente estudio aquellos profesionales que desempeñaron sus funciones en modalidad remota o mixta, que no les permitió tener como mínimo tres meses de labores consecutivas, también el hecho de no pertenecer al servicio hospitalario de atención de pacientes afectados de Covid-19 y no aceptar la participación fue una variable objeto de exclusión.

Análisis estadístico

Las respuestas recolectadas en la población de estudio fueron trasladadas a una data en formato Microsoft Excel 2019, donde se registró toda la información, posteriormente los datos pasaron por el procesamiento, un riguroso análisis y presentación sistemática de información con el

soporte de la herramienta estadística conocida como SPSS versión 29.

La información encontrada como resultado de la investigación fueron ordenados y se presentan en tablas con entradas dobles que facilita interpretar el comportamiento de las variables, nivel correlación y/o valor de significancia de cada una de las dimensiones estudiadas.

Además, se emplearon estadísticos de análisis de comportamiento de datos para tener mayor precisión al momento de realizar la interpretación y/o inferencia de datos obtenidos.

Consideraciones éticas

Para la realización efectiva de la presente investigación, primero se realizó una coordinación previa con el área de Docencia e Investigación de Hospital elegido, luego se formalizaron los

permisos a través del Comité de Ética e Investigación del recinto hospitalario público de Emergencia, que tiene un Nivel-II-E, ubicado en el distrito de Villa El Salvador de Lima Metropolitana, quienes luego de una ardua labor de análisis y revisión del proyecto y/o avance del estudio oficializaron el respectivo permiso según Carta N.º 0106-2022-UADeI-OGRH-DE-HEVES, expediente N.º 21-01959-001, proyecto N.º 014-2022, emitido por el presidente del Comité Institucional de Ética en Investigación del Hospital de Emergencias Villa El Salvador del año 2022, y se tomó en cuenta la firma de consentimiento informado para la aplicación del instrumento de investigación, garantizando el cumplimiento de los protocolos correspondientes en el estudio con manejo de datos personales.

3. Resultados

Con la información obtenida se pudo identificar que del 100,00% (50), el 90,00% (45/50) pertenece al sexo femenino y un 10,00% (5/50) son del sexo masculino, el 4,00% (2/50) tiene una edad entre los 18 y 29 años (jóvenes) y el 96,00% (48/50) tienen edades que fluctúan entre los 30 y 59 años (adultos).

A su vez, el 100,00% (50/50) tenía vínculo laboral contratado bajo la modalidad CAS-1057- régimen especial por el COVID-19 y laboraban en el Servicio de Hospitalización Covid-19. Asimismo, el tiempo promedio de todo el profesional de enfermería laborando en la Institución fue 4,1 años.

Luego del procesamiento de datos, según el análisis de normalidad de Kolmogórov-Smirnov, se encontró que $P \text{ valor (sig.)} \leq 0.05$ para las variables de estudio, por tanto, se puede extrapolar que estos datos no tienen distribución normal, por tanto, a fin de determinar la significancia de la correlación se empleó el coeficiente Rho de Spearman, y de acuerdo al resultado del valor de significancia $P= 0,04$ siendo este menor que la significancia teórica ($\alpha= 0.05$), con lo que se deduce que existe una correlación significativa entre las variables Síndrome de Burnout respecto del Clima Organizacional en el profesional de Enfermería del Servicio de Hospitalización Covid-19, del recinto hospitalario Nivel-II de Lima.

Tabla 1. Análisis de la correlación del síndrome de Burnout respecto del clima organizacional

					TOTAL
			Síndrome de burnout		
			Medio	Alto	
Clima Organizacional	Por mejorar	Frecuencia	2	26	28
		%	66,70%	55,30%	56,00%
	Saludable	Frecuencia	1	21	22
		%	33,30%	44,70%	44,00%
Total		Frecuencia	3	47	50
		%	100,00%	100,00%	100,00%
Motivación	No saludable	Frecuencia	0	2	2
		%	0,00%	4,30%	4,00%
	Por mejorar	Frecuencia	3	45	48
		%	100,00%	95,70%	96,00%
Total		Frecuencia	3	47	50
		%	100,00%	100,00%	100,00%
Estructura	Por mejorar	Frecuencia	2	40	42
		%	66,70%	85,10%	84,00%
	Saludable	Frecuencia	1	7	8
		%	33,30%	14,90%	16,00%
Total		Frecuencia	3	47	50
		%	100,00%	100,00%	100,00%

					TOTAL
			Cansancio emocional		
			Medio	Alto	
Estructura	Por mejorar	Frecuencia	13	29	42
		%	76,50%	87,90%	84,00%
	Saludable	Frecuencia	4	4	8
		%	23,50%	12,10%	16,00%
Total		Frecuencia	17	33	50
		%	100,00%	100,00%	100,00%

Innovación	No saludable	Frecuencia	0	8	8
		%	0,00%	24,20%	16,00%
	Por mejorar	Frecuencia	16	23	39
		%	94,10%	69,70%	78,00%
	Saludable	Frecuencia	1	2	3
		%	5,90%	6,10%	6,00%
Total		Frecuencia	17	33	50
		%	100,00%	100,00%	100,00%

					TOTAL
			Despersonalización		
			Medio	Alto	
Motivación	No saludable	Frecuencia	1	1	2
		%	2,40%	11,10%	4,00%
	Por mejorar	Frecuencia	40	8	48
		%	97,60%	88,90%	96,00%
Total		Frecuencia	41	9	50
		%	100,00%	100,00%	100,00%
Estructura	Por mejorar	Frecuencia	33	9	42
		%	80,50%	100,00%	84,00%
	Saludable	Frecuencia	8	0	8
		%	19,50%	0,00%	16,00%
Total		Frecuencia	41	9	50
		%	100,00%	100,00%	100,00%

					TOTAL
			Realización personal		
			Medio	Alto	
Motivación	No saludable	Frecuencia	2	2	2
		%	4,00%	4,00%	4,00%
	Por mejorar	Frecuencia	48	48	48
		%	96,00%	96,00%	96,00%
Total		Frecuencia	50	50	50
		%	100,00%	100,00%	100,00%
Estructura	Por mejorar	Frecuencia	42	42	42
		%	84,00%	84,00%	84,00%
	Saludable	Frecuencia	8	8	8
		%	16,00%	16,00%	16,00%
Total		Frecuencia	50	50	50
		%	100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: Elaborado por el autor del estudio.

De acuerdo con los datos organizados en tabla 1 sobre el análisis del Síndrome de Burnout respecto del Clima Organizacional, se aprecia que el 55,30% (26/47) de profesionales de enfermería del Servicio de Hospitalización Covid 19 del Hospital nivel II-E en Lima, ha sido afectado por la patología del Burnout en un nivel alto y presentan un clima organizacional por mejorar.

En cuanto a la dimensión de motivación del Clima Organizacional, la prueba estadística Rho de Spearman arrojó como resultado la existencia de una correlación significativa con un valor $P=0,01$, cifra que es menor frente al valor de significancia teórica $\alpha=0,05$, lo cual evidencia que durante la pandemia del Covid 19 el profesional de enfermería resultó afectado por problemas de Síndrome de Burnout a un nivel alto 94,00% (47/50), el cual a su vez ha conllevado a generar un Clima Organizacional con motivación no saludable (2/47), y por mejorar (45/47) junto a un reducido 6,00% (3/50) afectados por la patología del Burnout a un nivel medio con un clima organizacional por mejorar.

Al correlacionar el Síndrome de Burnout con estructura del Clima Organizacional, se encontró un resultado significativo con un valor de $P=0,003$ y un coeficiente de correlación $rs=-0,04$, lo cual evidencia que durante

la pandemia el personal de enfermería del hospital nivel II de Lima Metropolitana, resultó bastante afectado por el Burnout en un 95.2% (40/50), siendo esto un nivel alto, lo que ha generado un clima organizacional por mejorar en la misma proporción.

Otro dato interesante resultó al estudiar la dimensión Cansancio Emocional del Síndrome de Burnout con Estructura e Innovación de Clima Organizacional, de dónde se evidenció como resultado un valor de significancia de Spearman $P= 0,01$ y $0,002$ respectivamente, información que permitió evidenciar que el 69,00% (29/50) del personal de enfermería ha sido afectado por Cansancio Emocional a un nivel alto y el 31,00 % (13/50) arrojó como resultado un nivel por mejora en la estructura del Clima Organizacional.

En este sentido, se identificó que el 59,00 % (23/50) fue afectado por cansancio emocional a un nivel alto, junto a un 41,00% (16/50) con un nivel medio, que generó un clima organizacional por mejorar en las mencionadas proporciones.

Asimismo, al correlacionar Despersonalización con Estructura y Motivación de Clima Organizacional, se identificó un valor de significancia de $P= 0,001$ para ambas dimensiones, resultado que permite evidenciar que el 78,60% (33/50) de profesionales de enfermería del Servicio hospitalario para pacientes con Covid-19 ha sido afectado por Despersonalización a un nivel medio y el 21,40 % (9/50) a un nivel alto, generando un Clima Organizacional por mejorar.

Al analizar la Estructura de dichas proporciones y respecto a la correlación con Motivación, se obtuvo que el 83,30% (40/50) ha sufrido una despersonalización a nivel medio y un 16,70% (8/50) a un nivel alto, generando que el Clima Organizacional este en una situación “por mejorar” en referente a la motivación del personal de enfermería.

Finalmente, al realizar el análisis del Síndrome de Burnout en la dimensión Realización Personal respecto a Estructura y Motivación del Clima Organizacional, de acuerdo a los resultados de la prueba Rho de Spearman hay una correlación significativa con un valor de $P= 0,001$ para ambos, este resultado nos permite evidenciar que durante la pandemia, ante el incremento de casos de Síndrome de Burnout la Motivación y Estructura laboral del profesional de Enfermería se ha visto bastante afectado en la Organización Hospitalaria, ya que como resultado se obtuvo que el 100,00% (50/50) fueron afectados en la dimensión de la Realización Personal del síndrome de Burnout a un nivel medio con un nivel de Motivación del Clima Organizacional por mejorar 96,00% (48/50) y no saludable 4,00% (2/50).

Adicional a ello, al dimensionar Realización Personal con Estructura, se obtuvo que el 100,00% (50/50) de profesionales han sido afectados en la Realización Personal a un nivel medio, con un clima organizacional por mejorar en un 84,00% (42/50) en cuanto a la estructura laboral frente a tan solo un 16,00% (8/50) que evidenció una estructura laboral saludable.

4. Discusión

Con la concretización de este estudio de investigación en un escenario hospitalario, se logró determinar varios aspectos referidos a las afecciones del síndrome de Burnout como patología clínica en una población de estudio cuya función era brindar cuidados de enfermería en pacientes afectados por el Covid-19, y se identificó que existe una correlación significativa referente al Clima Organizacional con un valor de Spearman $r_s = -0,281$ y un valor de significancia $P = 0,04$, lo cual nos permitió deducir que durante la pandemia del Covid-19, el síndrome de Burnout, alcanzó un nivel alto en el personal de salud, lo que ha generado alteraciones físicas y mentales en los profesionales de la salud, como es en el caso de enfermería, una situación parecida a lo encontrado en la calidad de vida de las madres y los recién nacidos en un centro hospitalario de Lima (21).

Con este análisis podemos deducir, que la pandemia del Covid-19 tuvo fuerte efecto en la vida de la población y el sistema de salud, los indicadores estadísticos han evidenciado que las alteraciones psiquiátricas han tenido gran incremento y se espera que esto continúe en aumento, siendo esta reconfiguración de atención, un gran reto para las nuevas políticas sanitarias (22).

Se encontró que el 94,00% (47/50) ha padecido un síndrome de Burnout, lo cual generó un clima organizacional por mejorar en un 53,00% (26/50) en el profesional de enfermería que participó en este estudio, tal como sucedió en el estudio en el estudio realizado en el área de emergencia de un

centro hospitalario, donde quedó evidenciado que el personal de salud es altamente propenso a ser víctima de esta patología de salud mental (23).

Los resultados de este estudio también permitió conocer que hubo mayor incidencia del síndrome de Burnout en la dimensión Despersonalización relacionado con motivación, donde el 83,30% (40/50) de profesionales de enfermería ha sufrido una despersonalización a nivel medio y un 16,70% (8/50) a un nivel alto, entendiéndose como despersonalización al desequilibrio mental o distorsión de la percepción, produciendo una desvinculación de sus actividades y/o responsabilidades, representa una perturbación de la memoria del ser humano (24). Por ello, ocasiona una reducción de la motivación, hecho que se pudo comprobar en este estudio, ya que en esta correlación el 96,00% de profesionales resultó tener problemas de Clima organizacional “por mejorar” en la dimensión motivación.

En este punto, es conveniente resaltar la correlación significativa entre Síndrome Burnout y Motivación como dimensión de clima organizacional, en el contexto de pandemia por Covid-19, muchos empleadores pasaron a realizar teletrabajo, la interacción del ser humano como ser social, han sido suspendidas con el aislamiento. Por eso muchos autores señalan a esta situación como potencial amenaza para el hombre como ser social, ya significó una amenaza para la salud mental de la población, ya que el teletrabajo no es perjudicial solo si se respeta las condiciones y se cuenta con recursos necesarios para prevenir alteraciones mentales (25).

Otro punto que resultó bastante interesante

fue la correlación encontrada entre síndrome de Burnout, con la dimensión estructura del Clima Organizacional, donde el 87,00% de los profesionales de enfermería que participaron en la investigación presentó un síndrome de Burnout Alto con un nivel de Clima Organizacional por mejorar referido a la dimensión Estructura, y teniendo en cuenta que cuando se habla de estructura en el clima organizacional se está haciendo referencia al conocimiento y compromiso del personal con las funciones que desempeña. Este aspecto pudo haberse generado como producto de las alteraciones físicas y emocionales que desencadenó las limitaciones de interacción impuestas durante la pandemia, tal como sucedió en países vecinos como Brasil (26).

También se identificó que el 96,00% de profesionales de enfermería del presente estudio tiene un síndrome de Burnout en su dimensión realización personal en un nivel medio con un clima organizacional por mejorar en su dimensión Motivación. Esta situación está vinculada con la capacidad de afrontar a los desafíos y/o cambios que se presentan en el entorno laboral, ya que se ha demostrado que situaciones de baja motivación, depresión y ansiedad producen efectos negativos en la realización personal, tal como les sucedió el estudio aplicado en un grupo de docentes de España (27).

Este resultado genera la necesidad de que las actividades propias del área, institución y profesión deben promover espacios de reflexión crítica para transformar ambientes generadores de conflicto en espacios saludables o libres de elementos estresantes (28), con lo cual se podrá fortalecer

el aparato productivo dentro de la organización de salud y los pacientes podrán satisfacer sus necesidades.

Estos cambios en la salud del personal de los centros hospitalarios, permite evidenciar la gran necesidad de implementar adecuadas estrategias o planes de trabajo de contención a través de un seguimiento y tratamiento adecuado para evitar daños en la salud mental, para lo cual son necesarios actividades de sensibilización para la protección del personal de salud ante eventualidades como esta (29).

De los resultados encontrados se puede colegir que la salud mental en población, personal de salud del centro hospitalario se ha visto bastante afectada por la patología clínica Burnout o síndrome del quemado, cuyo desequilibrio mental, podría deberse a la crisis social desencadenada por el Covid-19 al no contar con planes o proyectos que atenúen situaciones de gran impacto psicosocial ante emergencias sanitarias y desastres (30).

Las acciones para mejorar la salud mental o el crear espacios de asistencia psicosocial, deberían ser aspectos centrales en las políticas públicas de los sistemas de salud, es una necesidad de la población común y el personal sanitario (31), lo cual nos facilitará contar con herramientas de mitigación ante amenazas que se presenten en la salud mental que impiden alcanzar el desarrollo integral, pleno y un entorno saludable para el ser humano.

Como punto de cierre, con los resultados encontrados, se pretende motivar a los profesionales de la salud de los diferentes grupos ocupacionales a continuar investigando, formular nuevos proyectos para prevenir y mejorar escenarios de salud pública con planes de atención de salud mental

que permitan mejorar el proceso de prestación de servicios de salud en el Perú y países vecinos, fomentando el liderazgo y la sinergia del equipo de gestión y miembros de la institución de salud

Agradecimientos: Al Director General del Hospital de Emergencias Villa El Salvador M.C Carlos Luis Urbano Durand, por las facilidades brindadas para el desarrollo de la investigación en el mencionado nosocomio.

Fuentes de financiamiento: Este artículo ha sido financiado por los autores.

Conflicto de intereses: Los autores declaran no tener ningún conflicto de intereses.

6. Referencias bibliográficas

1. Mendez-Beltrán J, Botero-Carvajal A. Agotamiento profesional en personal de enfermería y factores de riesgo psicosocial. Arch. Venez. Farmacol. Rev. 2019; 38(4): 501-8. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=559/55964256022>
2. Forbes Staff. OMS clasifica el 'burnout' como una enfermedad. PAIS [Internet], 28 de mayo 2019 [Consultado 5 de noviembre de 2021]. Recuperado a partir de: <https://www.forbes.com.mx/>
3. Palacios N. y Paz R. El Síndrome de Burnout: una enfermedad laboral de los profesionales de la salud y la pandemia por COVID-19. Boletín COVID-19 de salud pública; 2021; (21) 2. Disponible en: <https://dsp.facmed.unam.mx/wp-content/uploads/2022/03/COVID-19-No.21-04-El-Sindrome-de-Burnout.pdf>
4. Organización Mundial de la Salud. Burnout según la OMS: Clasificando el sufrimiento; 2018-2019. [Consultado 5 de noviembre de 2021]. Recuperado a partir de: <https://proyectohuci.com/es/burnout-segun-la-oms-clasificando-el-sufrimiento/>
5. Olivera Y., Leyva L. y Napán A. Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. Revista Científica de la UCSA. 2021; (8) 2. Disponible en: <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2022.008.02.003>
6. Palomino-Oré C, Huarcaya-Victoria J. Trastornos por estrés debido a la cuarentena durante la pandemia por la COVID-19. Horiz Med [Internet]. 28 de diciembre de 2020 [citado 20 de septiembre de 2023]; 20(4): e1218. Disponible en: <https://www.horizontemedico.usmp.edu.pe/index.php/horizontemed/article/view/1218> (30)
7. Contreras-Camarena C, Lira-Veliz H, Benito-Condor B. Autoestima y síndrome de burnout en médicos de unidades críticas. Estudio correlacional. Hospital Nacional Dos de Mayo. Lima-Perú. Horiz Med [Internet]. 21 de mayo de 2021 [citado 20 de septiembre de 2023]; 21(2): e1507. Disponible en: <https://www.horizontemedico.usmp.edu.pe/index.php/horizontemed/article/view/1507>
8. Macías G. y Vanga A. Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. Revista Venezolana de Gerencia. 2021; (26) 94. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/290/29069612005/html/>
9. Núñez Alcocer SA, Fernández-Giusti A, López Vera ME, Benites Ramos MA. Consultorio de Atención

Inmediata como estrategia de gestión de calidad en el Servicio de Emergencia de un hospital de Lima, Perú. Horiz Med [Internet]. 13 de septiembre de 2023 [citado 15 de septiembre de 2023];23(3):e2195. Disponible en: <https://www.horizontemedico.usmp.edu.pe/index.php/horizontemed/article/view/2195> (26)

10. Guerra Elera FB, Lama Morales RA, Guerra Delgado MS, Elera Ojeda RN. Clima organizacional del personal de salud y satisfacción de usuarios atendidos por Servicio de Atención Móvil de Urgencia (SAMU) en el contexto COVID-19, Piura 2021. Horiz Med [Internet]. 3 de marzo de 2023 [citado 15 de septiembre de 2023];23(1):e2147. Disponible en: <https://www.horizontemedico.usmp.edu.pe/index.php/horizontemed/article/view/2147> (27)

11. Fuentes V., Cabrera C. y Callejas T. Estrategia gerencial de clima organizacional en el servicio de neurocirugía del hospital Almanzor Aguinaga Asenjo. Revista Científica Epistemía. 2021;(5) 1. Disponible en: <https://revistas.uss.edu.pe/index.php/EPT/article/view/1836> (7)

12. Porras B. y Durand B. Asociación entre clima organizacional y motivación de enfermeras en un hospital de la Policía Nacional del Perú. Revista Enfermería Herediana. 2019;(11) 1. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/333914108_Asociacion_entre_clima_organizacional_y_motivacion_de_enfermeras_en_un_hospital_de_la_Policia_Nacional_del_Peru

13. Salas J. Políticas Públicas para mejorar la calidad de servicios de salud. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar. 2021; (5) 1. Disponible en: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.223

14. Alvarado Ortega El. Influencia del clima organizacional en el síndrome de burnout. Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano Huánuco. gacien. 2019; 4(1):6-9. Disponible en: <https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/397>

15. Rocha D, Rui A, Costa A. Estrés, evaluación cognitiva y burnout en técnicos sociales de casas de acogida. PSICO. 2022; 40(2):1075-97. Disponible en: <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/25508>

16. Martínez-Ramón J, Morales-Rodríguez F, Pérez-López S, Méndez Mateo I, Ruiz-Esteban C. Predicción de la resiliencia docente mediante redes neuronales artificiales: influencia del burnout y del estrés por COVID-19. An. psicol. 2023; 39(1):100-11. Disponible en: <https://revistas.um.es/analesps/article/view/515611>

17. Chernyak-Hai L., Tziner A. The "I believe" and the "I invest" of Work-Family Balance: The indirect influences of personal values and work engagement via perceived organizational climate and workplace burnout. Rev. psicol. trab. organ. 2016; 32(1): 1-10. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2015.11.004>.

18. Castro-Baca AM, Villena-Pacheco AE. La

pandemia del COVID-19 y su repercusión en la salud pública en Perú. Acta Med. Peru. 2021;38(3):161-2. doi: <https://doi.org/10.35663/amp.2021.383.2227>

19. Chiang V., Fuentealba E. y Nova C. Relación Entre Clima Organizacional y Engagement, en dos fundaciones sociales sin fines de lucro de la Región del Bio. Ciencia & trabajo. 2017; (19) 59. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000200105>

20. Calle C., Aguirre P., Calle C. y Izquierdo C. Validez factorial del Maslach Burnout Inventory versión española en una población multiocupacional ecuatoriana. Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies; 2022;3(1). Disponible en: <https://doi.org/10.51798/sijis.v3i1.261>

21. Ramos Rodríguez A, Lora Loza M, Rodríguez Vega J, Hernández Angulo JN, Fernández Cosavalente HE, Cabrejo Paredes JE. Impacto de la COVID-19 en el estilo de vida materno y vínculo de apego madre-recién nacido. Horiz Med [Internet]. 21 de mayo de 2021 [citado 19 de septiembre de 2023];21(2):e1354. Disponible en: <https://www.horizontemedico.usmp.edu.pe/index.php/horizontemed/article/view/1354> (28)

22. Rodríguez Q., Buiza C. y Mon M. COVID-19 y salud mental. Medicine - Programa de Formación Médica Continuada Acreditado. 2020;13(23). Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.med.2020.12.010>

23. Sarmiento Valverde GS. Burnout en el servicio de emergencia de un hospital. Horiz Med [Internet]. 15 de marzo de 2019 [citado 19 de septiembre

de 2023];19(1):67-72. Disponible en: <https://www.horizontemedico.usmp.edu.pe/index.php/horizontemed/article/view/835>

24. Abínzano R. La despersonalización en psicoanálisis: Affectio Societatis; 2019. Disponible en: <https://doi.org/10.17533/udea.affs.v16n31a10>

25. Ramos V., Ramos G. y Tejera E. Teletrabajo en tiempos de COVID-19. Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology. 2020; 54 (3). Disponible en: <https://doi.org/10.30849/ripijp.v54i3.1450>

26. Dos Santos DS, Silva PHS, dos Santos Úrsula PP, de Souza T, Ferreira MS, Silva JCS. Impactos emocionales y fisiológicos del aislamiento social durante la pandemia de COVID-19. Enferm. Actual Costa Rica (en línea) [Internet]. 13 de noviembre de 2020 [citado 19 de septiembre de 2023];(40). Disponible en: <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/enfermeria/article/view/41929>

27. Granados L., Aparisi D., Inglés C., Aparicio L., Fernández S. y García F. ¿Predicen los factores de depresión, ansiedad y estrés la dimensión de la despersonalización y la baja realización personal en el profesorado?. European Journal of Child Development, Education and Psychopathology, 2019;(7): 1. Disponible en: <https://doi.org/10.30552/ejpad.v7i1.91>

28. Noguera M. Fortalecimiento de las estrategias de afrontamiento en relación al estrés laboral: una experiencia de sistematización. Enfermería Actual

en Costa Rica, 2020; (40). Disponible en: <http://dx.doi.org/10.15517/revenf.voi40.43713>.

29.Martínez A. y Álvarez C. Salud mental de trabajadores de la salud durante la pandemia COVID-19: una revisión. Innovare. Revista de ciencia y tecnología, 2021;(10): 1. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.5377/innovare.v10i1.11415>

30.León-Amenero D, Huarcaya-Victoria J. Salud mental en situaciones de desastres. Horiz Med [Internet]. 15 de marzo de 2019 [citado 20 de septiembre de 2023];19(1):73-80. Disponible en: <https://www.horizontemedico.usmp.edu.pe/index.php/horizontemed/article/view/803>

31.Bouza, E. et al. Impacto de la pandemia de COVID en la salud mental de la población general y de los trabajadores sanitarios. EIDON. Revista española de bioética, 2022, (58). Disponible en: <https://www.revistaeidon.es/index.php/revistaeidon/article/view/186/162>