



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Síndrome de Burnout y clima laboral del personal asistencial de un
centro de salud de Cajamarca, Nivel I-3, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Mejía Celis, Rocío del Pilar (orcid.org/ 0000-0002-5746-0089)

ASESORA:

Dra. Lora Loza, Miryam Griselda (orcid.org/ 0000-0001-5099-1314)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

TRUJILLO - PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios.

Omnipotente, por mostrarme su poder para confortar mi vida y mente por medio de su sabiduría, durante todo el proceso de formación como maestrante.

A mis Padres.

Por su amor y apoyo constante, siendo un pilar fundamental en mi vida personal y profesional, permitiéndome concluir con éxito y alcanzar un peldaño más en mi vida.

Rocío del Pilar Mejía Celis

Agradecimiento

A Dra. Miryam Lora Loza

Por ser mi guía con su orientación, seguimiento en cada proceso, sobre todo su apoyo incondicional a cada momento, con su asesoramiento y motivación que permitieron lograr con éxito mi tesis.

A la Universidad César Vallejo

Por sus enseñanzas impartidas de alto nivel que fueron muy fructíferas en mi formación de posgrado y en mi desempeño laboral, a mis docentes por compartir sus conocimientos y experiencias, y así forjar mi formación profesional.

Rocío del Pilar Mejía Celis

Índice de contenido

Caratula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenido	iv
Indice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	15
3.2. Variables y operacionalización.	16
3.3. Población, muestra y muestreo.	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	17
3.5. Procedimientos.....	18
3.6. Método de análisis de datos.	18
3.7. Aspectos éticos.	19
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS	31
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. Relación del síndrome de burnout y el clima laboral en el personal asistencial de un Centro de Salud de Cajamarca, nivel I-3. Abril a Junio 2022.....	20
Tabla 2. Relación entre la dimensión agotamiento emocional del síndrome de burnout y el clima laboral del personal asistencial de un Centro de Salud de Cajamarca, nivel I-3. Abril a Junio 2022.....	21
Tabla 3. Relación entre la dimensión despersonalización del síndrome de burnout y el clima laboral en el personal asistencial de un Centro de Salud de Cajamarca, nivel I-3. Abril a Junio 2022.....	22
Tabla 4. Relación entre la realización personal del síndrome de burnout y el clima laboral en el personal asistencial de un Centro de Salud de Cajamarca, nivel I-3. Abril a Junio 2022.....	23

Resumen

En la actualidad el Síndrome de Burnout en los establecimientos de Salud se encuentra presente y esta repercute en el clima laboral del personal asistencial de forma significativa.

Por lo tanto la presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y Clima Laboral del personal asistencial de un Centro de Salud de Cajamarca. La metodología utilizada fue aplicada, de enfoque cuantitativa, no experimental, descriptiva correlacional de diseño transversal, se aplicó una encuesta a 80 participantes, para ello se utilizó los cuestionarios de MBI (Maslach Burnout Inventory) bajo los criterios de aceptabilidad de la OMS 2019 y el Clima Laboral CL-SPC (2004) obteniendo una confiabilidad alta de 0.96 en prueba de campo realizada. Los principales hallazgos identificados indican que el 58.8% del personal asistencial se encuentran en riesgo de Síndrome de Burnout, el 68.8% manifiestan que el clima laboral se encuentra en un nivel regular, de ello el 53.8% presenta riesgo de síndrome de Burnout y clima laboral regular. De acuerdo al coeficiente de correlación de Spearman ($r=-0.731$), ($p=0.000$). Se concluye que el Síndrome de Burnout y el Clima Laboral presentan una relación inversa, alta y significativa.

Palabras clave: Síndrome, Burnout, Clima, Laboral, Despersonalización.

Abstract

At present, the Burnout Syndrome in Health establishments is present and this has a significant impact on the work environment of healthcare personnel.

Therefore, the present investigation aimed to determine the relationship between the Burnout Syndrome and the Work Environment of the care staff of a Health Center in Cajamarca. The methodology used was applied, with a quantitative, non-experimental, descriptive correlational cross-sectional design approach, a survey was applied to 80 participants, for which the MBI (Maslach Burnout Inventory) questionnaires were used under the acceptability criteria of the WHO 2019 and the Labor Climate CL-SPC (2004) obtaining a high reliability of 0.96 in the field test carried out. The main findings identified indicate that 58.8% of the care staff are at risk of Burnout Syndrome, 68.8% state that the work environment is at a regular level, of which 53.8% present a risk of Burnout syndrome and work environment regular. According to Spearman's correlation coefficient ($r=-0.731$), ($p=0.000$). It is concluded that the Burnout Syndrome and the Labor Climate present an inverse, high and significant relationship.

Keywords: Syndrome, Burnout, Climate, Labor, Depersonalization.

I. INTRODUCCIÓN

El contexto del personal asistencial que ejecuta trabajos en el sector de salud de por sí los vuelven vulnerables en relación a la población que realiza trabajos en otros sectores (Luan et al., 2020). De acuerdo a los reportes, este grupo está constantemente en riesgo de desarrollar problemas tales como el estrés, ansiedad y síndrome de burnout (Chen et al., 2020; Commander et al., 2020; Oliveira et al., 2018; Schonfeldy Bianchi y Brisson, 2017; Trumello et al., 2020; Huang et al., 2018), presentándose con mayor frecuencia este último. Esto es consecuencia de la naturaleza de las laborales que desarrollan, puesto que se caracteriza por ser un trabajo complejo y de presión psicológica (Huang et al., 2018; Celik et al., 2021).

Por otro lado, a nivel global se observa que la presión laboral que experimentan los sanitarios además de los problemas emocionales provocados por la actual pandemia de COVID-19, como es el caso de España, el 38% tiene problemas depresivos, el 31% crónicos, el 29% tenía manifestaciones de burnout y el 19% estrés postraumático, lo que se observó principalmente entre galenos y personal de enfermería (Cabello et al., 2020). Asimismo, las obligaciones profesionales de los trabajadores de la salud son multifacéticas, incluidos los requisitos físicos y mentales (Mamier et al., 2019), en este sentido (Wu et al., 2021) en China National, encontró que los empleados necesitan un control emocional significativo para la estabilidad a la hora de desarrollar su trabajo en entornos sanitarios.

Así mismo, en una población de similares características (Celik et al., 2021) descubrió en México que el predominio del síndrome de Burnout se encuentra entre el 69% y 82,1%, representando para el gobierno una preocupación limitante en su funcionamiento laboral. Asimismo, en este mismo país se ha observado que las causas de la afectación psicológica del personal sanitario están vinculadas, en primer lugar, a las características del ambiente en el que trabajan, se encuentran expuestos a visualizar el sufrimiento y la muerte, los problemas complejos de los pacientes, los recursos limitados y otros problemas de la organización en las que se desenvuelven (Huang et al., 2018; Celik et al., 2021).

Asimismo, en una evaluación del clima laboral en 13 países de América

Latina de 201 a 2015, el país con mejores condiciones de trabajo fue República Dominicana, con un puntaje de 83,4%, en seguida aparecen Colombia y Ecuador. En un entorno similar a Perú, se manifestó que, dependiendo del clima laboral, el 86 % de los funcionarios tomaría la valentía de desistir si en caso las condiciones laborales no fueran las más adecuadas, el 81 % dijo que el ambiente de trabajo es fundamental para mantenerse activo en una organización y al final, el 19 % dijo que el ambiente de trabajo no afecta su capacidad para tomar decisiones sobre una organización (El Comercio, 2018).

De igual manera, en el Perú se observó una prevalencia del síndrome que va del 12,5% al 68% (Arias et al., 2017), asimismo (Maticorena et al., 2016) el 42% de la población presenta problemas relacionados con cambios psicológicos. Como consecuencia del síndrome de burnout, el personal asistencial presenta otros problemas relacionados con su percepción del entorno en el que trabajan, es decir, el entorno operativo (Agurto, 2020). En este sentido, el clima laboral suele ser objeto de estudio debido a que las variaciones de la colectividad ha perjudicado el funcionamiento, el acrecentamiento de la organización y la estructura, por lo que es imperativo contar con los cambios necesarios para adaptarse y encontrar soluciones a los desafíos, que tiene como objetivo establecer estrategias y acciones específicas que sustenten la constitución de empresas sólidas y sostenibles en el periodo de su vida útil. (Pedraza, 2020).

Asimismo, según el informe de Andina, se analizó que el 86 % de los empleados peruanos optaría por desistir a su puesto de trabajo actual si el ambiente laboral le resultase inadecuado, de ahí que la presencia de recursos humanos adecuados sea determinante para la labor del recurso humano, es importante que decidas si te quedas o no en el trabajo (Agencia Peruana de Noticias Andina, 2018).

A nivel local, en un Centro de salud - Cajamarca de nivel I-3, se observaron diversas manifestaciones entre los trabajadores de la salud, como son los cambios de humor, baja moral, cansancio emocional, escases de vigor y bajo rendimiento en las tareas que realizan los trabajadores asistenciales, quienes atienden a los usuarios que provienen de los alrededores de un centro de Salud.

Dado el orden jerárquico de la estructura de los servicios humanos y debido a la situación actual, el sector salud ha sido priorizado como foco de Burnout desde antes de la pandemia del Covid-19. El alcance del síndrome de burnout entre los colaboradores de los establecimientos sanitarios es significativo, sin embargo con la pandemia estas se han visto afectadas mayoritariamente por el hecho de el personal asistencial cumple funciones tales como es el caso de estabilizar o salvar la vida de un paciente, el mismo paciente requiere de un gran esfuerzo físico y psíquico, así mismo la preocupación es no llevar el virus a casa y situar en riesgo la existencia de sus entornos familiares, quienes son los seres queridos, el amor se ha convertido en un reto que da lugar a un desgaste en diferentes ámbitos o dimensiones de la vida humana; otro factor importante que aumenta el nivel de estrés crónico, es la carga horaria debido al exceso de paciente sobrio que recibe atención en los diversos servicios de los establecimientos de salud y al haber poco individuo de salud que pueda abordarlos y darles un tratamiento eficaz para salvar su vida.

Además, cabe señalar que en el Perú se han realizado una serie de estudios que involucran la variable estudio en diferentes establecimientos de salud, clínicas y centros médicos. En el contexto de la ciudad de Cajamarca, el síndrome de burnout fue estudiado de manera similar, en centros médicos y hospitales.

En función a lo anterior, el ambiente de trabajo es un requisito trascendente que conlleva a conseguir los objetivos y las finalidades de la organización, la cual debe ser mejorado continuamente para trabajar productivamente, lograr la satisfacción e inspiración de los empleados con una actitud adecuada para desempeñar las funciones respectivas. (Palacios, 2019).

El centro de Salud de Cajamarca, cuyo nivel de resolución es el I-3, se observa que el clima laboral presenta muchas deficiencias, ya que ni los propios trabajadores y mucho menos la parte ejecutiva se preocupan por mejorar esta situación, lo que conlleva a que los trabajadores de este establecimiento de Salud presenten altos niveles de estrés, o que en muchos casos incluso llegan a tener el síndrome de burnout.

Por lo delineado anteriormente, es preciso contener las constataciones del

nexo entre las variables de la población bajo consideración, por la siguiente interrogante planteada ¿Cuál es nexo entre el Síndrome de Burnout y Clima laboral en el personal asistencial de un Centro de Salud nivel I-3 de Cajamarca, Abril a Junio 2022?

Este trabajo es importante porque pretende establecer una relación entre dos importantes variables presentes en las personas que trabajan en contextos médicos y en organizaciones asistenciales. Entonces en lo hipotético, se han propuesto los supuestos utópicos, las mismas que resultan ser fundamentales sobre las variables que teóricamente se supone que las delimitan, lo que debe ayudar en la interpretación de los resultados. Como lo mencionan Maslach y Chiavenato. Asimismo, este estudio contribuye al entendimiento de la comparecencia de las variables en la población considerada, lo que permitirá sustentar el alcance requerido de prueba y aporte a la organización.

Desde un punto de vista social, la trascendencia colectiva de la salud actual provoca respuestas emocionales en los trabajadores, sumando la depresión, el desasosiego y el burnout, ya que son características sociales actuales. Asimismo, con base en el aspecto práctico, además de conocer las relaciones entre variables, a través de los resultados, se podrá tomar acciones específicas y será posible establecer una estrategia que ayude a paliar las manifestaciones del burnout para un mejor manejo y rendimiento emocional.

El propósito del estudio consistió en determinar el nexo entre el síndrome de burnout y el clima laboral en personal de enfermería de un centro médico de Cajamarca, Nivel I-3, de abril a junio de 2022, mientras que los objetivos específicos consisten en: identificar el nexo entre el cansancio emocional y el clima laboral, determinar el nexo entre el deterioro individualizado del síndrome de burnout y el clima laboral, y determinar el nexo entre el crecimiento personal del síndrome de burnout y el clima laboral en personal de enfermería de un centro médico de Cajamarca.

En ese sentido la hipótesis general planteada es que el Síndrome de Burnout tiene una relación directa con el Clima Laboral en el personal asistencial de un Centro de Salud nivel I-3 de Cajamarca, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En este apartado se detalla el trabajo previo a este estudio y se analiza el enlace entre el síndrome de burnout y el entorno de trabajo, observando sus principales aportes que evidenciaron luego de los procedimientos realizados; asimismo, será de utilidad para realizar el contraste de los resultados que se reportarán en el estudio.

Alrededor del planeta, se encuentra la publicación hecha por Villarroel (Ecuador, 2017), quien propuso como finalidad establecer el vínculo entre el ambiente de trabajo y el desgaste laboral, en el que participaron 51 trabajadores del Centro de Salud Patután y su diseño se correlacionan. Los hallazgos indican una asociación indirecta entre la naturaleza y el contenido de la orientación laboral con el nivel de cansancio emocional $r = -0,32$, con el escepticismo $r = -0,33$ y con la eficacia del propio trabajo $r = -0,33$. De igual forma, observamos una asociación en sentido contrario entre la dimensión trabajo en grupo y agotamiento emocional $r = -0,48$ y escepticismo $r = -0,40$. Llegando a concluir que la asociación es indirecta y estadísticamente significativa entre las condiciones de trabajo y el desgaste emocional $r = -0.40$ y con el escepticismo $r = -0.28$.

Asimismo Vergaño (Colombia, 2018), buscó determinar el nexo entre síndrome de burnout y el ambiente de trabajo en los profesores que realizan trabajos en 4 institutos de idiomas de Armenia, Quindío - 2018., su diseño es correlación transversal. Se trabajó con una muestra de 61 profesores de idiomas que aplicaron tres medidas, el MBI-Ed, el Cuestionario de Trabajo y Ambiente y el interrogatorio de Sociología. Los resultados sobre los aspectos del síndrome de burnout mostraron desgaste emocional (27 o más), personalidad 27 o más y bajo rendimiento personal de 0 a 33. Quien llegó a concluir que existe un nexo, la misma que resulta ser inversa y representativa entre el síndrome de burnout y el ambiente laboral.

A nivel de Perú se encuentra la publicación de Bautista y Bravo (Perú, 2017), cuyo propósito consistió en determinar el nexo entre el ambiente de trabajo y el burnout, en una muestra de 47 personas y se investigó el diseño del estudio que correspondió al correlacional. Los principales hallazgos evidenciaron que el nexo

es indirecta y estadísticamente significativo entre las variables en estudio $r = -0.373$. En cuanto a las dimensiones, se identificó un nexo que resulta ser indirecta entre el ambiente de trabajo y el cansancio anímico $r = -0.59$, con $r = -0.81$ la atenuación de personalización y con satisfacción personal $r = -0.56$. Llegando a concluir que las variables se asocian en dirección contraria, por lo que el burnout incidirá directamente en la percepción positiva del ambiente donde se ejecutan los trabajos.

En este mismo orden de ideas la publicación de Carbonel y Ñique (Lambayeque, 2022) tuvieron de propósito identificar la asociación del síndrome de burnout y ambiente de trabajo en los médicos y enfermeras del Hospital Universitario Provincial de Belén Lambayeque 2021, con cuantificación, descripción, prospectiva y horizontal; Participaron 30 médicos y enfermeras, entre sus resultados presentaron que solo 16.67% participantes presentaron Fatiga, ambiente laboral en su mayoría ambiental con un 16.67%, encontraron que la asociación fue positiva y significativa entre la realización personal y el ambiente de trabajo con un factor de correlación de 0.585, cuyo nivel de significación resultó el valor de 0.007. Por lo que se concluye que el síndrome de burnout no se asocia con el ambiente laboral en el personal médico y enfermeras del hospital, debido a que el coeficiente de correlación $-0,024$ tiene una correlación negativa muy baja y el valor de significaciones de 0,9017.

Al igual que Vargas (Huánuco, 2019) quien propuso como finalidad detallar la asociación del clima laboral y el síndrome de burnout en el personal asistencial de la microred Amarilis-Huánuco, mediante un estudio descriptivo a nivel de correlación, horizontal y analizando, diseñando, describiendo relaciones; la muestra estuvo representada por 68 personas; en el recojo de datos se usaron la Escala de Inventario de Agotamiento de Maslach (MBI) y la Escala de Clima Laboral (CL-SPN). Los principales hallazgos indican en relación al clima laboral del personal médico que el 66,2% alcanzó niveles sobresalientes, el 33,8% alcanzó un nivel bajo. En cuanto al síndrome de burnout, el 35,3% tenía síndrome de burnout y el 64,7% no tenía. Se concluyó que existe nexo entre al ambiente laboral y el síndrome de burnout en trabajadores de la red micro red de salud Amarilis-Huánuco.

De igual forma, existe un estudio de Chuco y Peña (Huancayo, 2019) que estableció el nexo entre el ambiente de trabajo y el síndrome de burnout, en una muestra de 52 profesionales y con un diseño de estudio correlacionado. Los hallazgos evidencian un nexo en sentido contrario entre el ambiente de trabajo y el síndrome de burnout $r=-0,78$. Así también, se distingue un nexo en dirección contraria entre el síndrome de burnout y la comunicación $r=-0,59$, con liderazgo $r=-0,48$, con la relación interpersonal $r=-0,72$ y con las condiciones ambientales $r=-0,43$.

Sin embargo, Ortiz y Vásquez (Chiclayo-Pérou 2018) trataron de identificar el vínculo entre el ambiente de trabajo y el síndrome de burnout personal docente de una institución educativa, desde un punto de vista descriptivo similar, con un concepto no empírico. Cuya población y muestra son 51 docentes. Los dispositivos de valoración usados en el recojo de la data consistió de la Escala de Clima Laboral y el Inventario de Burnout elaborado por Maslach, llegando a concluir que no existe evidencia suficiente de un nexo entre el ambiente de trabajo del personal docente y el síndrome de burnout sobre la experiencia entre los docentes de esa institución educativa, debido a que el nivel de significancia resultante fue ($p > 0,05$).

Mientras que, Salvador (Trujillo-Perú, 2016), propuso como finalidad establecer un nexo entre el síndrome de burnout y el ambiente de trabajo, para lo cual la muestra fue de 100 docentes y el método utilizado fue el de correlación. Los resultados indicaron una asociación negativa entre el ambiente de trabajo y el desgaste emocional $r = -0,39$ y con el declive personal $r = -0,38$. Del mismo modo, existe una relación entre autorrealización y agotamiento emocional $r = -0,39$, con despersonalización $r = -0,30$. Concluyendo que la relación es indirecta entre la dirección de estabilidad con agotamiento emocional $r = -0,38$ y con declive personal $r = -0,37$.

De igual forma, el estudio de Urteaga (Trujillo-Perú, 2017), propuso determinar el vínculo entre el ambiente de trabajo y el síndrome de burnout, en el cual la muestra fue de 100 docentes, se utilizó el método de uso correlacionado. Los resultados muestran eso. Los hallazgos indican una correlación negativa y

también estadísticamente significativa entre el ambiente de trabajo y el síndrome de burnout $r = -0,77$. En cuanto a sus componentes, se reportó una relación entre burnout y realización personal $r = -0,51$, con compromiso laboral $r = -0,90$, con supervisión $r = -0,87$, con comunicación $r = -0,36$ y con condición laboral $r = -0,65$.

A nivel local (Pajares, 2020), en su estudio, propuso como finalidad determinar el vínculo entre el síndrome de burnout y el ambiente de trabajo en el personal de atención de emergencia del Hospital Regional Cajamarca, donde En un estudio de un grupo de 81 médicos, el Cuestionario de Maslach fue utilizado como herramienta. El estudio encontró una alta correlación negativa ($p = 0,000$) entre el síndrome de burnout y el ambiente de trabajo ($\rho = -0,42$) entre los médicos de urgencias del Hospital Regional Cajamarca.

Actualmente, Maslach define el burnout como una respuesta prolongada al estrés laboral, un síndrome psicológico derivado del estrés crónico resultante de la interacción contradictoria entre el trabajador y su trabajo.

El síndrome de burnout es una variable que se presenta en los centros de trabajo, además en independiente del tipo de servicio que brinda el trabajador, sin embargo, se origina de las situaciones de trabajo y socialización con otras personas (Hombrados, 1997). Asimismo, su presencia se observa principalmente en los espacios de trabajo de la industria de la salud, entre los colaboradores sanitarios que ejecutan actividades frente a otros, para la recuperación y la salud en general. El síndrome de burnout surgió a través de estudios de trabajadores de la salud que trabajaban en una clínica en Nueva York que realizaban terapias de salud física y mental. (Freudenberg, 1974). En este contexto, síntomas como fatiga, problemas de interacción personal, irritabilidad, abandono del trabajo y mala calidad de la atención al paciente comenzaron a ser observados entre los miembros del personal. (Maslach, 2004).

Luego, al observar las señales más resaltantes del síndrome, fue posible distinguir que la aparición de la sintomatología superaba el estrés a bordo, lo que identificaron lo que se conoce hoy en día, como síndrome de burnout (Maslach y Jackson, 1981). El cual se define como las contestaciones conductuales y emotivas a las demandas de trabajo, incluido un crecimiento personal inadecuado,

agotamiento emocional y deterioro de la personalidad, lo cual es independiente del entorno de trabajo (Gil-Monte, 2005). Se trata por tanto de un estado emocional adversa, que incide directamente en una importante reducción del motivo, el rendimiento en el trabajo y la competitividad en el centro de trabajo (Maslach, 2000). De manera similar, la variable en cuestión puede conceptualizarse como comportamientos, comportamientos, pensamientos y sentimientos que surgen en respuesta al estrés crónico, en un espacio de trabajo determinado, y se manifiestan como estrés, emociones, problemas de desempeño e interacciones de los empleados. (Maslach y Jackson, 1981).

Por otra parte, se puntualiza como unas agrupaciones de contestaciones conductuales adversas al estrés crónico, en el entorno laboral, con deterioro de la personalidad relacionado con las interacciones establecidas con los demás, estrés emotivo, obstáculo en la actuación individual y la existencia de sensaciones de subordinación. Por otro lado, Tomás et al. (2012), mencionan que se trata de la duplicación del estrés en el trabajo, lo que conduce a desenlaces negativas para los empleados que laboran en un ambiente de trabajo específico y se manifiesta en fatiga mental y física, problemas de interacción personal, consecuencias adversas de por vida para los empleados y daños sustanciales. (Pines y Maslach, 1978).

Entre los agentes de mayor trascendencia que ocasionan la sintomatología de burnout se encuentra el exceso de los trabajos, especialmente en las empresas y el personal sanitario, tal es el caso de los galenos y personal de enfermería (Buzzetti, 2005). De igual forma, otro agente que describe a la tergiversación de las competencias, es decir, aquellos que no están claras, no están bien gestionadas dentro de las empresas o son menos importantes para el aprovechamiento de las competencias individuales (Buzzetti, 2005). Asimismo, se explica el agente funcional organizacional, es decir, las condiciones ambientales, emotivas y físicas en las que se despliegan los trabajadores que, al exteriorizarse en forma limitada, provocan desagrado individual, agotamiento mental y limitaciones en el crecimiento particular y propia de las personas que se encuentra ejecutando sus labores. (Buzzetti, 2005).

En este mismo agente, la configuración empresarial está sobrevalorada, que en alguna ocasión no se encuentra bien definida, y afecta las funciones de trabajo, por lo que existe el riesgo de que las personas reaccionen ante el estrés en el espacio lleno de estrés y dificultades de los diferentes modos de organización (Maslach y Leiter, 1999).

Asimismo, los marcos teóricos que sustentan la realización de investigaciones y sirven para explicar variables hacen más que explicar y comprender el burnout. La conjetura de tres dimensiones, propuesta por Maslach y Jackson (1981), indica que este síndrome es una contestación a la ansiedad que puede resultar ser crónico. Esta contestación se expresa a través de tres aspectos: el agotamiento emocional, la falta de realización personal y la personalización, es decir, las dimensiones del modelo y las métricas del dispositivo. (Maslach et al., 2001).

La tendencia al cansancio emotivo se precisa como la carencia de requerimientos del tipo emocional, disposición emotiva reducida y carencia de potencia intelectual, produciendo una sensación de euforia constante (Maslach et al., 2001). Las primeras causas están relacionadas con la ansiedad, la carencia de motivos para realizar el trabajo, la incapacitación para relacionarse con los individuos y el agotamiento físico. Además, ocurre cuando las consecuencias emotivas de las condiciones de trabajo desbordan los requerimientos individuales de los colaboradores, lo que lleva al extravío de resistencia para realizar el trabajo, afectando el ensueño y el equilibrio emotivo. (Maslach et al., 2001).

La despersonalización, que se caracteriza por la aparición de actitudes negativas y despersonalizadas, manifestadas por reacciones emocionales y distanciamiento emocional del paciente o usuario. En esta trayectoria, este proceder resulta ser colérico, desvergonzado y provoca respuestas inapropiadas hacia los demás (Maslach et al., 2001). Finalmente, el tercer componente se denomina ejecución individual, que se define como incompetencia percibida en el trabajo, sentimientos de ineficacia e incompetencia. Por lo tanto, surgen creencias que limitan el crecimiento

personal en el trabajo, provocan reacciones negativas hacia uno mismo, el entorno laboral y afectan la autoestima (Maslach et al., 2001).

El ambiente del trabajo se describe como un conglomerado de características somáticas y emotivas en una extensión donde se ejecutan trabajos que proporciona a los colaboradores (Chiavenato, 2009). Por tanto, está ligado a las percepciones y motivaciones que presentan en relación con los objetivos de la empresa. La apreciación con las que cuentan los colaboradores resulta ser trascendental para saber si el entorno donde el colaborador ejecuta su trabajo está siendo adecuadamente representado, sin embargo, es un aspecto subjetivo y cambiante. De igual forma, se precisa como las particularidades, el espacio, los atributos que existen dentro de una empresa establecida, que influyen en los sentimientos que resulten ser complacientes y antipáticos que pueden experimentar los empleados y sobre todo es un comportamiento efectivo en el lugar donde el colaborador ejecuta sus labores (Escat, 2008).

Por su parte, Palma (2004) informa que el ambiente de trabajo es la apreciación intrínseca que cada empleado presenta sobre las características del trabajo que desarrolla, teniendo en cuenta las condiciones físicas, interactivas, personales, comunicativas y todas las sensaciones emotivas que lo circundan, el entorno donde se ejecutan los quehaceres. Por ello, mencionó que está determinada por la autopercepción, la inspección, las propiedades de trabajo, el engagement en el trabajo y la comunicación; La combinación de estas condiciones conduce a un buen ambiente de trabajo. Asimismo, el ambiente de trabajo será el resultado de los valores éticos constitutivos de la organización, los cuales se transmiten entre los miembros a través de las actitudes, creencias y acciones individuales; Asimismo, estas apariencias brindan indagaciones importantes sobre el crecimiento empresarial, la productividad individual y grupal respectivamente (Brunet, 2011).

Finalmente, García (2007) manifiesta que el ambiente donde se ejecutan los trabajos es el resultado de la apreciación que los trabajadores tienen del ambiente interno en el que se desempeña. En este sentido, es el resultado de

la interrelación entre la motivación del individuo y el refuerzo recibido por parte de la organización, que lleva a la complacencia de las perspectivas del individuo. En consecuencia, el ambiente de trabajo es un atributo que caracteriza la configuración empresarial y las particularidades que exhibe.

Existe un aspecto de autoconciencia: esta dimensión está orientada a evaluar la percepción que tiene el trabajador de las condiciones, habilidades y capacidades que ofrecen las empresas para desarrollar el trabajo y la dinámica profesional de cada colaborador, en relación con su función de realizar y proyectar los aprendizajes futuros que tienen, proporcionando un sentido personal de realización (Palma, 200).

De igual forma, Escudero (2011), explica la satisfacción personal según el nivel de necesidad determinado por Maslow, de manera que la orientación se satisfará cuando se consiga satisfacer los deseos de empleabilidad y crecimiento profesional, a través de la explotación de las habilidades técnicas individuales. . Asimismo, la organización puede aprovechar continuamente el potencial humano para mejorar la productividad individual de cada trabajador.

Por otro lado, tiene un aspecto de involucramiento individual, que se refiere a cómo las personas que trabajan en las empresas presentan cierto grado de identidad con la empresa, sus objetivos y valores, basados en el compromiso con la organización y apoyados en el refuerzo organizacional de la empresa para alcanzar buenos niveles de producción por las labores que ejecutan como parte de sus quehaceres (Palma, 2004). Asimismo, es importante desarrollar el compromiso y la cooperación con la finalidad de conseguir la ayuda entre los colaboradores y la parte empleadora, con el único fin de regocijarse por lo que hacen en sus quehaceres y esto permiten que puedan ayudar en el desarrollo de los empleados. (Litwin y Stinger, 1978).

De igual manera, el aspecto de seguimiento tiene como objetivo determinar la importancia de las interacciones de alto nivel para la evaluación de las actividades y funciones que realiza cada colaborador, por lo que se debe crear un espacio adecuado para con ello brindar la retroalimentación y apoyo necesarios para fortalecer las habilidades personales y mejorar el

funcionamiento individual en el lugar de trabajo (Palma, 2004). Asimismo, el marco debe basarse en una relación igualitaria entre supervisores y empleados, de modo que estos no sean mediadores de ansiedad o miedo, sino, por el contrario, que sea un espacio donde se pueda aprender, ser parte de la mejora continua y desarrollo de las actividades laborales individuales (Palma, 2004).

También tenemos a Raineri (2006) quien describe la importancia de la parte ejecutiva quienes brindan apoyo continuo, gratuito, autosuficiente y soberano a cada uno de los trabajadores de la empresa, con el objetivo de reforzar un ambiente provechoso que se basa en las consideraciones de distintos puntos de vista, perspectiva y en constante búsqueda de recursos para resolver problemas. En efecto, el empleado podrá tener plena conciencia del entorno en el que actúa, beneficiando la motivación individual, el logro de las metas institucionales y el crecimiento global, tanto personal como a nivel corporativo (Chiavenato, 2007).

De igual forma, existe una dimensión de comunicación: este componente alude a la interrelación entre individuos a través de un lenguaje que tenga la particularidad de presentar claridad, que sea consistente, presente fluidez y comprensivo que permita la transmisión de datos trascendentales sobre las competencias laborales en la industria, el desempeño relacionado con la organización, así mismo que atienda la mayoría de los menesteres de los involucrados en la empresa. (Palma, 2004). La data que se distribuye está claramente relacionada con la capacidad, promoviendo así la sana interacción y el conocimiento de las características individuales.

Asimismo, la comunicación es inherente a las personas, por lo que promueve la cohesión entre los trabajadores, creando un ambiente de trabajo adecuado que incide en la consecución de los fines del régimen. Observar cómo una buena comunicación tendrá una influencia directa no solo en el crecimiento de la organización sino también en la incorporación, la interrelación entre personas, la contribución y la ayuda mutua permiten que las organizaciones empresariales sean cada vez más competitivas (Palma, 2004).

Por último, está el componente que engloba las circunstancias de las

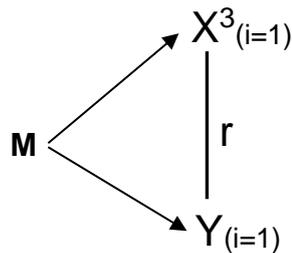
labores. Este componente hace referencia al entendimiento de las circunstancias de orden físico, lo material, el económico, y psicosocial que brindan las empresas para el adecuado desenvolvimiento de las obligaciones y funciones que ejecuta cada empleador en determinados puestos laborales (Palma, 2004). Se describe que las circunstancias como es el caso de los ruidos, la temperatura, el contagio, los factores físicos, entre otros, son trascendentales para el ambiente de trabajo, para que los trabajadores sean productivos, porque es necesario brindar un ambiente laboral que tenga los elementos necesarios y, en consecuencia, el trabajador tenga un buen desempeño y funcionalidad en sus quehaceres cotidianas (Schein, 1996).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación.

3.1.1. Tipo de Investigación: corresponde al tipo aplicado, ya que presenta el propósito de analizar la información relacionada con una determinada variable para resolver problemas identificados en un contexto determinado y dentro de una determinación determinada, mediante la recopilación de datos, la verificación de hipótesis y la interpretación de los hallazgos. (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018)

3.1.2. Diseño de Investigación: corresponde al no experimental correlacional. Este diseño tiene por objeto determinar el nivel de asociación entre dos o más variables en una muestra particular, en relación con las hipótesis previamente establecidas. De hecho, se considera un modelo horizontal, ya que los datos se recogen en un único momento (Ato et al., 2013).



Dónde:

M = Muestra

X = Síndrome de burnout

Y = Clima laboral.

r = vínculo entre X - Y.

3.2. Variables y operacionalización.

Variable 01: Síndrome de burnout.

Dimensiones

- Cansancio emocional
- Despersonalización
- Realización personal

Variable 2: Clima laboral.

Dimensiones

- Autorrealización
- Involucramiento laboral
- Supervisión
- Comunicación
- Condiciones Laborales (Ver anexo 1)

3.3. Población, muestra y muestreo.

3.3.1 Población Muestral:

Estuvo conformada por personal asistencial que labora en un Centro de Salud de Cajamarca. Siendo 80 el número de personal de los diferentes servicios del Centro de salud de Cajamarca.

Criterio de inclusión:

- El empleado que expresa libremente su voluntad de cooperar en la investigación.
- Empleados que trabajen en establecimientos contratados por lo menos de cuatro meses.
- Trabajar en el área asistencial.
- Personal que evidencie algún rasgo de síndrome de burnout.

Criterio de exclusión:

- Personal inactivo o en cuarentena por COVID-19.
- Personal que voluntariamente no desee ser partícipe de la investigación.

3.3.2 Muestreo

Se aplicó un muestreo no probabilístico por conveniencia, debido a que las personas fueron seleccionadas teniendo en consideración la cercanía y proximidad. (Otzen y Menterola, 2017).

3.3.3 Unidad de análisis

Es el personal asistencial de un Centro de Salud de Cajamarca.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Técnica: realizado mediante una encuesta, esta permite recolectar medidas cuantitativas de las variables estudiadas y en la muestra correspondiente, a partir de las cuales se pueden comparar hipótesis de investigación e inferencias (Hernández et al., 2016).

Instrumentos de recolección de datos

El instrumento utilizado en el recojo de los datos fue el cuestionario.

Para medir el Síndrome de Burnout, Mera y Lora (2020) ajustaron el Inventario de “Maslach Burnout Inventory (MBI) 2012” para adaptarse a las realidades locales. Los instrumentos incluyen 22 categorías, divididas en 3 dimensiones: agotamiento emocional (corresponde a las preguntas del 1 al 9), despersonalización (del 10 al 14) y falta de realización personal (del 15 al 22). Formato de respuesta vía escala Likert de 7 alternativas.

Por otro lado, para medir la variable clima laboral se utilizó el Cuestionario de Clima Laboral CL-SPC. Este instrumento fue creado por Sonia Palma Carrillo.

La validación del Instrumento

Validez: El instrumento del Síndrome de Burnout corresponde a lo realizado por Maslach (2012) la misma que se trata de un instrumento universalmente aceptado y que se utiliza en la medición del Síndrome de Burnout.

Po otro lado el Clima Laboral fue validado por Montoya y Lora (2020), quienes reportaron corroboración en base al contenido, donde se

reportaron valores de Aiken V mayores a 0.80, consideraron que los ítems miden adecuadamente las métricas que pretenden escalar. (Anexo 3)

Confiabilidad del Instrumento

Se hizo la prueba de fiabilidad de Alfa de Cronbach, donde se reporta un valor de 0.96 para la escala general. Así, se demostró la estabilidad y consistencia de las puntuaciones. (Anexo 5)

3.5. Procedimientos.

La presente investigación, siguió el procedimiento que se describe a continuación:

En primera instancia, se elaboró la propuesta de investigación, es decir, el proyecto de investigación, de acuerdo a los lineamientos y exigencias de la universidad. Posteriormente, se realizó las coordinaciones correspondientes con los directivos de un Centro de Salud de Cajamarca, para solicitar el permiso y acceder a la muestra identificada.

Luego de obtener contacto con el personal asistencial, a quienes se les explico la finalidad del estudio, su rol dentro del mismo y, sobre todo, se les entrego los cuestionarios para que respondan adecuadamente.

Con los datos recopilados, se procedió a la elaboración de la base de datos. Por último, se plasmaron los resultados en formato APA, con su respectiva interpretación.

3.6. Método de análisis de datos.

Para el método de análisis de datos se utilizaron el MS Excel y SPSS. Primero se crea una base de datos en Excel, donde se crean las tablas, luego se exporta a SPSS para realizar la prueba de normalidad y la prueba de hipótesis, los resultados de la prueba de normalidad indican que las estadísticas del sistema son adecuadas para probar la hipótesis correspondiente al Rho de Spearman.

El reporte de las tablas y su respectiva interpretación que permitieron realizar la conclusión y la confrontación de los hallazgos identificados.

3.7. Aspectos éticos.

El trabajo respeta no solo los valores éticos y éticos inherentes a la aplicación de la investigación experimental en línea en el mundo virtual, sino también los derechos legales de los trabajadores de la salud, de acuerdo con las pautas Directrices éticas internacionales para la investigación relacionada con humanos salud. Personas fueron elaboradas por el Consejo de Organizaciones de Ciencias de la Salud (CIOMS) en colaboración con la OMS y la OPS (2016). Según a los principios éticos de justicia, beneficencia, autonomía y no maleficencia (González et al., 2011). Así como se han respetado los procesos de no copia que establece como requisito la verificación de su originalidad con el programa Turnitin de la Universidad Cesar Vallejo, (2020)

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Relación del Síndrome de Burnout y el Clima Laboral en el personal asistencial de un Centro de Salud de Cajamarca, nivel I-3. Abril a Junio 2022

Síndrome de Burnout	Clima laboral							
	Malo		Regular		Bueno		Total	
	N	%	n	%	n	%	N	%
Con Burnout	0	0.0%	6	7.5%	11	13.8%	17	21.3%
En riesgo	1	1.3%	43	53.8%	3	3.8%	47	58.8%
Normal	10	12.5%	6	7.5%	0	0.0%	16	20.0%
Total	11	13.8%	55	68.8%	14	17.5%	80	100.0%

Nota: Elaboración propia con los datos de la encuesta

Rho de Spearman	Clima Laboral	Coefficiente de correlación	Síndrome de Burnout
		Sig. (bilateral)	-0,731
		N	0.000
			80

En la Tabla 1 se presenta la relación entre el síndrome de burnout y el clima laboral en el personal de enfermería de un centro médico de Cajamarca. 2022 Determina que el 58,8% tiene riesgo de síndrome de burnout relacionado con el ambiente laboral, el 68,8% lo considera regular, de los cuales el 53,8% considera el ambiente laboral regular y riesgo de síndrome de burnout.

De acuerdo al coeficiente de correlación de Spearman ($r=-0.731$, $p=0.000$) resulta una relación inversa, alta y significativa, lo cual indica que a mayores niveles de burnout el clima laboral que se percibe tiende a disminuir.

Tabla 2

Relación entre la dimensión agotamiento emocional del Síndrome de Burnout y el Clima Laboral del personal asistencial de un Centro de Salud de Cajamarca, nivel I-3. Abril a Junio 2022

Agotamiento emocional	Clima laboral							
	Malo		Regular		Bueno		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Con Burnout	0	0.0%	15	18.8%	11	13.8%	26	32.5%
En riesgo	5	6.3%	25	31.3%	3	3.8%	33	41.3%
Normal	6	7.5%	15	18.8%	0	0.0%	21	26.3%
Total	11	13.8%	55	68.8%	14	17.5%	80	100.0%

Nota: Elaboración propia con los datos de la encuesta

Rho de Spearman	Clima Laboral	Coefficiente de correlación	Agotamiento emocional
			-0,498
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	80

En la tabla 2 se muestra la relación entre el desgaste emocional del síndrome de burnout y el clima laboral entre el personal de enfermería de un centro médico de Cajamarca 2022 Se determinó que el 41.3% tiene mayor riesgo de síndrome de burnout y el 31.3% manifestó que el clima laboral es regular y corren el riesgo de sufrir el síndrome de burnout.

El coeficiente de correlación de Spearman ($r=-0.498$, $p=0.000$) indica que la asociación es inverso, medio y significativo, lo que sugiere que a mayores niveles de burnout en su dimensión de burnout emocional, el ambiente laboral percibido tiende a disminuir.

Tabla 3

Relación entre la dimensión despersonalización del Síndrome de Burnout y el Clima Laboral en el personal asistencial de un Centro de Salud de Cajamarca, nivel I-3. Abril a Junio 2022

Despersonalización	Clima laboral							
	Malo		Regular		Bueno		Total	
	N	%	n	%	N	%	N	%
Con Burnout	0	0.0%	5	6.3%	8	10.0%	13	16.3%
En riesgo	4	5.0%	41	51.3%	6	7.5%	51	63.8%
Normal	7	8.8%	9	11.3%	0	0.0%	16	20.0%
Total	11	13.8%	55	68.8%	14	17.5%	80	100.0%

Nota: Elaboración propia con los datos de la encuesta

			Despersonalización
Rho de Spearman	Clima Laboral	Coefficiente de correlación	-0,563
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	80

En la tabla 3 se muestra la relación entre el deterioro de la personalidad del síndrome de burnout y el clima laboral en personal de enfermería de un centro médico de Cajamarca. 2022 Determinó que el 63,8% tiene riesgo de síndrome de burnout y el 51,3% cree que el ambiente de trabajo es regular y existe riesgo de síndrome de burnout.

El coeficiente de correlación de Spearman ($r=-0.563$, $p=0.000$) la misma que indica la existencia de una relación que es inverso, moderado y significativo, lo que sugiere que a mayores niveles de burnout en su dimensión de despersonalización, el clima laboral percibido tiende a disminuir.

Tabla 4

Relación entre la realización personal del Síndrome de Burnout y el Clima Laboral en el personal asistencial de un Centro de Salud de Cajamarca, nivel I-3. Abril a Junio 2022

Realización personal	Clima laboral							
	Malo		Regular		Bueno		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Con Burnout	0	0.0%	8	10.0%	10	12.5%	18	22.5%
En riesgo	6	7.5%	37	46.3%	4	5.0%	47	58.8%
Normal	5	6.3%	10	12.5%	0	0.0%	15	18.8%
Total	11	13.8%	55	68.8%	14	17.5%	80	100.0%

Nota: Elaboración propia con los datos de la encuesta

Rho de Spearman	Clima Laboral	Coeficiente de correlación	Realización personal
			-0,525
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	80

En la presente tabla se muestra la relación entre la percepción individual del síndrome de burnout y el clima laboral entre el personal de enfermería de un centro médico de Cajamarca 2022, determinándose que el 58.8% tiene mayor riesgo de síndrome de burnout profesional y el 6.3% indicó que el ambiente laboral es frecuente y son en riesgo de síndrome de burnout.

El coeficiente de correlación de Spearman ($r=-0.525$, $p=0.000$) este valor indica que la asociación existente es inversa, moderada y significativa, lo que sugiere que, a mayores niveles de agotamiento en términos de logro personal, el ambiente de trabajo percibido tiende a disminuir.

V. DISCUSIÓN

Los hallazgos encontrados a través de la ejecución de la presente investigación permiten realizar la discusión teniendo en cuenta los objetivos.

En la tabla 1 se muestra la relación entre el síndrome de burnout y el clima laboral del personal asistencial de un centro de Salud nivel I-3 de Cajamarca. Los resultados obtenidos mostraron que el 58,8% tenía riesgo de síndrome de burnout, el 21,3% tenía burnout y el 20,0% estaba en el rango normal. En cuanto al ambiente laboral, el 13,8% dijo que era malo, el 68,8% dijo que era regular y el 17,5% dijo que era bueno. De igual manera, al cruzar las variables se arrojó que el 53,8% del personal de enfermería dijo que el ambiente de trabajo era regular y tenían riesgo de síndrome de burnout, el 13,8% dijo que el ambiente de trabajo era bueno y padecía burnout, mientras que el 12,5% opinaba el ambiente de trabajo es malo y están en el rango normal del síndrome de burnout.

Por lo tanto la conclusión mediante la aplicación del coeficiente de correlación de Spearman ($r = -0.731$, $p = 0.000$), demostró que existe una relación inversa, alta y estadísticamente significativa, entre el clima laboral y el síndrome de burnout en el personal asistencial de un Centro de Salud nivel I-3 de Cajamarca, la misma que permite inferir que a mayores niveles de burnout, el ambiente de trabajo percibido en el establecimiento tiende a disminuir. Ello es debido a que el síndrome de Burnout se presenta independientemente de los servicios que prestan las personas, sin embargo, surge de las condiciones y situaciones laborales en la que se encuentra y así también depende de las interacciones sociales con los demás en el ambiente laboral como lo afirma también Hombrados, (1997). Igualmente, con respecto al clima laboral este fue regular y se encontró riesgo de presentar el síndrome de Bounout en el personal, ello también es afirmado por Agurto, (2020) y menciona que los trabajadores de la salud tienen la obligación de realizar los cambios necesarios para adaptarse y encontrar soluciones a los desafíos que requieren, de modo que se puedan establecer acciones y estrategias específicas que apoyen el desarrollo de una organización Sólida que perdure en el tiempo. Asimismo (Chiavenato, 2009). Define el ambiente de trabajo como un conjunto de características físicas y emocionales que un espacio de trabajo brinda a los empleados en

establecimientos u organizaciones patronales.

Estos resultados son similares a los que pudieron encontrar (Cabello et al., 2020) quienes en su investigación lograron encontrar que en España el 29% de la muestra presentaron síndrome de burnout entre los que se identificaron a los médicos y enfermeras principalmente. De igual forma, los investigadores Bautista y Bravo (2017) en el estudio que realizaron concluyeron que el clima laboral y el síndrome de burnout presentan una relación inversa estadísticamente significativa entre las variables estudiadas. En la misma línea, los investigadores Chuco y Peña (2019) encontraron que entre sus hallazgos existe una relación inversa entre el clima laboral y el síndrome de burnout. Asimismo, Urteaga (2017), en su estudio, determinó la existencia de una relación inversa y estadísticamente significativa entre el clima laboral y el síndrome de burnout.

Como se puede observar en las distintas encuestas realizadas sobre clima laboral y síndrome de burnout, estos presentan una relación inversa, alta y significativa. La persona también mencionó que a niveles más altos de estrés, el ambiente de trabajo se consideraba el menos solidario del ambiente de trabajo. En este sentido, teóricos como Palacios (2019) señalan que el clima laboral es una condición importante que posibilita el logro de las metas y objetivos organizacionales, los cuales deben ser mejorados continuamente para ver el trabajo realizado efectivo y por ende un medio para la satisfacción e inspiración de los trabajadores con una actitud adecuada para asumir sus respectivas funciones en su centro de trabajo. La presencia del síndrome de burnout se ha observado principalmente en los espacios de trabajo de la industria de la salud, como se mencionó (Freudenberg, 1974) donde el personal de enfermería realiza tareas frente a otras personas para su recuperación y salud en general.

El síndrome de burnout surgió a través de estudios realizados en trabajadores de la salud que trabajaban en una clínica de la ciudad de Nueva York donde se administraban terapias de salud mental y física. Según la Agencia Andina de Noticias de Perú, en 2018, el 86% de los trabajadores peruanos dijeron que optarían por renunciar si el ambiente laboral les resultaba inadecuado, por lo

que los recursos humanos son cruciales para la presencia de condiciones laborales adecuadas resultan ser primordiales e importantes en su decisión de quedarse o no.

En la tabla 2, se muestra la relación entre el aspecto agotamiento emocional del síndrome de burnout y el clima laboral en el personal asistencial de un Centro de Salud nivel I-3 de Cajamarca; Los resultados muestran que el 41,3% tiene riesgo de Síndrome de Burnout, el 32,5% tiene burnout y el 26,3% se encuentra en el rango normal. En cuanto a la asociación, el 31,3% dijo que el Clima Laboral es regular y corren el riesgo de estar relacionado con la tendencia al agotamiento emocional del Síndrome de Burnout, el 13,8% dijo que el Clima Laboral es bueno y se encuentra en riesgo del Síndrome de Burnout y el 7,5% indica que el Clima Laboral es malo y están en el rango normal del agotamiento emocional.

De acuerdo a la magnitud del valor del coeficiente de correlación de Spearman ($r = -0.498$, $p = 0.000$) el mismo que indica que la asociación que presentan es inversa, moderada y significativa, lo cual indica que a mayores niveles de burnout en su dimensión agotamiento emocional, el clima laboral que se percibe tiende a disminuir dentro de un Centro de Salud nivel I-3 de Cajamarca.

La tendencia al agotamiento emocional se define como la falta de recursos emocionales, falta de capacidad emocional y falta de energía mental, lo que lleva a un estado de euforia constante (Maslach et al., 2001). Las primeras causas estaban relacionadas con el estrés, la falta de motivación para realizar el trabajo, la incapacidad para relacionarse con las personas y el agotamiento físico. Además, ocurre cuando los efectos emocionales de las condiciones de trabajo desbordan los recursos personales de los trabajadores, lo que lleva a la pérdida de fuerza para realizar el trabajo, afectando el sueño y la estabilidad emocional. Estos resultados son algo similares a lo encontrado por Salvador (2016), que entre sus principales resultados identificó la existencia de una relación inversa entre el clima laboral y la tendencia al desgaste emocional del síndrome de burnout ocupacional.

De igual forma, los investigadores Bautista y Bravo (2017), lograron determinar

la existencia de una asociación inversa entre el clima laboral y el agotamiento emocional del síndrome de burnout, siguiendo el mismo orden de ideas que Villarroel (2017) buscó identificar una relación inversa entre el trabajo ambiente y la tendencia al agotamiento emocional.

En la tabla 3 se muestra la relación entre la dimensión de personalización del síndrome de burnout y el clima laboral del personal asistencial de un Centro de Salud nivel I-3 de Cajamarca. Los resultados mostraron que el 63,8% estaban en riesgo de burnout, el 16,3% estaban agotados y el 20,0% estaban en el rango normal. En cuanto a la relación, el 51,3% dijo que el Clima Laboral es regular y tienen riesgo asociado a la tendencia a la personalización del Síndrome de Burnout, el 10,0% dijo que el Clima Laboral es bueno y están con Burnout, el 8,8% piensa que el Clima Laboral es malo y están en el rango normal de la tendencia a la personalización del síndrome de burnout.

El valor del coeficiente de correlación de Spearman ($r = -0.563$, $p = 0.000$) muestra que la relación resultante entre la dimensión de despersonalización del síndrome de burnout y el clima laboral es inversa, moderada y significativa, la misma que indica que a mayores niveles de burnout en su dimensión de despersonalización, el clima laboral que se percibe tiende a disminuir. Al respecto (Maslach et al., 2001) menciona que la despersonalización se caracteriza por la aparición de actitudes negativas y despersonalizadas, manifestadas por reacciones emocionales y distanciamiento emocional del paciente o cliente. En este sentido, este comportamiento es irritable, cínico y provoca respuestas inapropiadas hacia los demás.

Estos hallazgos guardan ciertas semejanzas con los resultados encontrados por Salvador (2016), quien en su estudio logró identificar la existencia de una relación inversa entre el clima laboral y la dimensión de despersonalización del síndrome de burnout. De igual manera los investigadores Bautista y Bravo (2017), lograron encontrar entre sus hallazgos la existencia de una asociación inversa entre el clima laboral y la despersonalización del síndrome de burnout.

En la tabla 4, se muestra la relación entre la dimensión de realización personal del Síndrome de Burnout y el clima laboral en el personal asistencial de un Centro

de Salud nivel I-3 de Cajamarca. Los resultados definitivos indicaron que el 58,8% presentaba riesgo de Síndrome de Burnout, el 22,5% está con Burnout y el 18,8% se encontraba en el rango normal. En cuanto a la relación de variables, el 46,3% dijo que el ambiente laboral es regular y tienen riesgo de Síndrome de Burnout en cuanto a la realización personal, el 12,5% dijo que el Clima laboral es bueno y están con Burnout, el 6,3% piensa que el Clima Laboral es malo y están en el rango normal del Síndrome de Burnout.

El valor del coeficiente de correlación de Spearman ($r = -0.525$, $p = 0.000$) resultante es inversa, moderada y significativa, lo cual indica que a mayores niveles de burnout en su dimensión realización personal, el clima laboral que se percibe tiende a disminuir. Al respecto (Maslach et al., 2001). Menciona que la realización personal, se define como incompetencia percibida en el trabajo, sentimientos de ineficacia e incompetencia. Por lo tanto, surgen creencias que limitan el crecimiento personal en el trabajo, provocan reacciones negativas hacia uno mismo, el entorno laboral y afectan la autoestima.

Estos hallazgos guardan ciertas semejanzas con los que encontraron los investigadores Bautista y Bravo (2017), quienes en su investigación, lograron identificar como uno de sus hallazgos que existe una asociación inversa entre el clima laboral y la dimensión realización personal del síndrome de burnout.

VI. CONCLUSIONES

1. Se encontró una relación indirecta, alta y significativa ($r = -0.731$, $p = 0.000$) entre el síndrome de burnout y el clima laboral en el personal asistencial de un Centro de Salud Cajamarca, Nivel I-3.
2. Se encontró una relación inversa, moderada y significativa ($r = -0.498$, $p = 0.000$) entre el agotamiento emocional del síndrome de burnout y el clima laboral en el personal asistencial de un Centro de Salud de Cajamarca, Nivel I-3.
3. Se encontró una relación negativa, moderada y significativa ($r = -0.563$, $p = 0.000$) entre la despersonalización del síndrome de burnout y el clima laboral en el personal asistencial de un Centro de Salud de Cajamarca, Nivel I-3.
4. Se encontró una relación inversa, moderada y significativa ($r = -0.525$, $p = 0.000$) entre las percepciones individuales del síndrome de burnout y el clima en el personal asistencial de un Centro de Salud de Cajamarca, Nivel I-3.

VII. RECOMENDACIONES

1. A los encargados de administrar el Centro de Salud, realizar capacitaciones sobre el Clima laboral y el Síndrome de Burnout, con la finalidad de mejorar clima laboral y disminuir los casos de estrés laboral en el personal asistencial.
2. Al personal del Centro de Salud, trabajar los psicólogos y expertos en el tema de prevención y tratamiento del Síndrome de Burnout con la finalidad de mejorar las relaciones interpersonales entre trabajadores del establecimiento.
3. A los estudiantes y tesistas realizar otras investigaciones que permitan identificar la relación entre el síndrome de burnout y el clima laboral en los distintos centros de salud, con la finalidad de aportar mayor data que permitan tomar mejores decisiones.

REFERENCIAS

- Agencia peruana de Noticias Andina. (2018, 20 de agosto). *El 81% de trabajadores considera el clima laboral muy importante para desempeño*. <https://andina.pe/agencia/noticia-el-81-trabajadores-considera-al-clima-laboral-muy-importante-para-desempeno-722604>.
- Agurto, J. (2020). Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la subgerencia de transporte terrestre del Gobierno Regional de la Libertad, 2020. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49848?show=full>
- Arias, L., Muñoz del Carpio, A., Delgado, Y., Ortiz, M., y Quispe, M. (2017). Síndrome de burnout en personal de salud de la ciudad de Arequipa. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 63(249), 331 – 344.
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0465-546X2017000400331
- Ato, M., López, J. y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de psicología*, 29(3), 1038–1059.
<https://dx.doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Bautista, G. y Bravo, M. (2017). Clima laboral y su relación con el síndrome de burnout en los profesionales de la salud del Centro de Salud Acapulco, Callao, 2015. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8327/Bautista>
- Bianchi, R. y Brisson, R. (2017). Burnout and depression: Causal attributions and construct overlap. *Journal of health psychology*, 24(11), 1574-1580.
<https://doi.org/10.1177/1359105317740415>
- Brunet, L. (2011). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. Trillas.
- Buzzetti, M. (2005). Validación del Maslach Burnout Inventory (MBI), en dirigentes del colegio de profesores a.g. de Chile. [Tesis de Licenciatura, Universidad de Chile]. Repositorio de la Universidad de Chile.

<https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/137677/Memoria%20Titulo%20Validaci%c3%b3n%20MBI%20Burnout%20ver%20SISIB.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Carbonel, K. y Ñique, C. (2022). Síndrome de Burnout y clima laboral en médicos y enfermeros del Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/81576>

Cabello, I., Meneses-Echavez, J. F., Serrano-Ripoll, M. J., Pastor, G., Castro, A., Ruiz-Pérez, I., Zamanillo, R. y Gonçalves-Bradley, D. (2020). Impact of viral epidemic outbreaks on mental health of healthcare workers: a rapid systematic review. *J Affect Disord*, 1(2), 347-357. <https://dx.doi.org/10.1016%2Fj.jad.2020.08.034>

Celik, S. U., Aslan, A., Coskun, E., Coban, B. N., Haner, Z., Kart, S., Skaik, M., Kocer, M. D., Ozkan, B. B. y Akyol, C. (2021). Prevalence and associated factors for burnout among attending general surgeons: a national cross-sectional survey. *BMC Health Services Research*, 21(1), 1-11. <https://doi.org/10.1186/s12913-020-06024-5>

Chen, J., Liu, X., Wang, D., Jin, Y., He, M., Ma, Y., Zhao, X., Song, S., Zhang, L., Xiang, X., Yang, L., Song, J., Bai, T. y Hou, X. (2020). Risk factors for depression and anxiety in healthcare workers deployed during the COVID-19 outbreak in China. *Psychiatry and psychiatric epidemiology*, 56(1), 47-55. <https://doi.org/10.1007/s00127-020-01954-1>

Chiavenato, I., (2009). *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. Estudios Superiores de Monterrey.

Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. (8º ed. ed.). Mexico: Mc Graw Hill.

Chuco, Y. y Peña, M. (2019). *Clima laboral y síndrome de burnout del profesional de enfermería en emergencia del Hospital Daniel Alcides Carrión - Huancayo, 2018*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional del Centro del Perú]. Repositorio de la Universidad Nacional del Centro del Perú.

<https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/5225/Chuco%20-%20Pe%C3%B1a.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Commander, S. J., Ellis, D., Williamson, H., Grabski, D., Sallah, A. Y., Derbew, M., y Fitzgerald, T. N. (2020). Predictors of Burnout and Depression in Surgeons Practicing in East, Central, and Southern Africa. *Journal of Surgical Research*, 255, 536–548. <https://doi.org/10.1016/j.jss.2020.04.038>

El Comercio (20 de agosto de 2018). Un 86 % de peruanos renunciaría a su trabajo por mal clima laboral. *El Comercio*. <https://elcomercio.pe/economia/personal/86-peruanos-renunciaria-mal-clima-laboral-noticia-548835-noticia/>

Escat, M. (2008). Definición de Clima Laboral. Área Recursos Humano.

Escudero, M. (2011). *Gestión comercial y servicio de atención al cliente*. Editorial Paraninfo.

Freudenberger, H. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159 – 165. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>

García, G. (2007). Clima organizacional: hacia un nuevo modelo. http://www.unicauca.edu.co/porik_an/imagenes_3noanteriores/No.12porikan/articulo6.pdf

Gil-Monte, P. (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout), una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. Ediciones Pirámide.

Great Place to Work (2018). Los mejores lugares para trabajar en América Latina 2018. <https://www.greatplacetowork.com.pe/los-mejores-lugares-paratrabajar/latam/2018>

González, J. A. M., Chapa, G. N., Soto, J. E., & Pérez, L. E. D. (2011). Principio de ética, bioética Del hombre. In *Principios de ética, bioética y conocimiento del hombre*.

Guillen, B. y Gutiérrez, A. (2020). *Clima organizacional y estrés laboral del personal de salud de la Dirección Regional de Salud Lima, ciudad de Huacho, 2020*.

[Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60046/Guillen_CBE-Gutierrez_UAM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M.P. (2016). Metodología de la Investigación (6ª Ed.). McGraw Hill Educación.

<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

Hombrados, M. (1997). Estrés y salud. Promolibro.

Huang, C. L., Wu, M. P., Ho, C. H. y Wang, J. J. (2018). Risks of treated anxiety, depression, and insomnia among nurses: A nationwide longitudinal cohort study. PLoS One, 13(9), 1-13. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0204224>

Litwin, L. y Stinger, H. (1978). Clima organizacional. Nueva York.

Luan, R., Pu, W., Dai, L., Yang, R. y Wang, P. (2020). Comparison of psychological stress levels and associated factors among healthcare workers, frontline workers, and the general public during the novel coronavirus pandemic. Frontiers in Psychiatry, 11(583971), 59 – 73. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2020.583971>

Mamier, I., Taylor, E., Winslow, B. (2019). Nurse spiritual care: prevalence and correlates. Western Journal of Nursing Research, 41(4), 537 – 554. <https://doi.org/10.1177/0193945918776328>

Maslach, C. (2004). Different perspectives on job burnout. PsycCRITIQUES, 49(2), 168 – 170. <http://dx.doi.org/10.1037/004284>

Maslach, C. Schaufeli, W., y Leiter, M. (2001). Job burnout. Annual Review of Psychology, 52(2), 397 – 422. <https://www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev.psych.52.1.397>

Maslach, C., y Leiter, M. (1999). Burnout and engagement in the workplace: A contextual analysis. Advances in Motivation and Achievement, 11(1), 275 – 302. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/j.j.burn.2017.04.003>

- Maslach, C. y Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2(1), 99 – 113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maticorena, J., Beas, R., Anduaga-Beramendi, A., y Mayta-Tristán, P. (2016). Prevalencia del síndrome de burnout en médicos y enfermeras del Perú, ENSUSALUD 2014. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 33(2), 241 – 247. <https://www.redalyc.org/pdf/363/36346797007.pdf>
- Neciosup, G. (2020). Síndrome de burnout y satisfacción laboral del personal de una clínica de especialidades en Trujillo en tiempos de COVID-19. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51309/Neciosup_SGL%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Oliveira, A. M. de, Silva, M. T., Galvão, T. y López, L. C. (2018). The relationship between job satisfaction, burnout syndrome and depressive symptoms. *Medicine*, 97(49), 1-11. <https://doi.org/10.1097/md.00000000000013364>
- Ortiz, N. y Vásquez, K. (2018). Clima laboral y síndrome de Burnout en Docentes de una Institución Educativa, Chiclayo. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/38739>
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Int. J. Morphol*, 35(1), 227-232. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Pajares, E. (2020). Relación entre síndrome de Burnout y clima laboral en los médicos del servicio de emergencia del Hospital Regional de Cajamarca – 2018. [Tesis de Doctorado, UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO]. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1237>
- Palacios, D. (2019). Clima organizacional y su influencia en el desempeño del personal administrativo de los distritos de salud provincia de Manabí- Ecuador.

Revista ECA Sinergi, 10(1), 70-84.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6819764>

Palma, S. (2004). Escala de clima laboral (CL-SPC). Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL.

Pedraza, N. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Innovar*, 30(76), 9-24.
<https://doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85191>

Pines, A. y Maslach, C. (1978). Characteristics of staff burnout in mental health settings. *Hospital and Community Psychiatry*, 29(1), 233 – 237.
<https://doi.org/10.1176/ps.29.4.233>

Salvador, J. (2016). Síndrome de burnout y clima laboral en docentes de instituciones educativas del Distrito de El Porvenir de la ciudad de Trujillo. [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada Antenor Orrego]. Repositorio de la Universidad Privada Antenor Orrego.
https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/1810/1/RE_PSICOLOGIA_SINDROME.BURNOUT.CLIMA.LABORAL.DOCENTES.INST.EDUCACION_TESIS.pdf

Schonfeld, I. y Bianchi, R. (2015). Burnout and Depression: Two Entities or One? [Burnout y depresión: ¿dos entidades o una? *Journal of Clinical Psychology*, 72(1), 22–37. <https://doi.org/10.1002/jclp.22229>

Schein, E. (1996). *Psicología de la Organización*. Prentice Hall Hispanoamericana S.A

Raineri, A. (2006). *Estilos de dirección como determinante del clima laboral en Chile*. Chile.

Thomaé, M., Ayala, E., Sphan, M. y Stortti, M. (2012). Etiología y prevención del síndrome de burnout en los trabajadores de la salud. *Revista de Posgrado de la VIa Cátedra de Medicina*, 1(1), 18 – 21.
https://med.unne.edu.ar/revistas/revista153/5_153.htm

Trumello, C., Bramanti, S. M., Ballarotto, G., Candelori, C., Cerniglia, L., Cimino, S., Crudele, M., Lombardi, L., Pignataro, S., Viceconti, M. y L., Babore, A. (2020).

Psychological Adjustment of Healthcare Workers in Italy during the COVID-19 Pandemic: Differences in Stress, Anxiety, Depression, Burnout, Secondary Trauma, and Compassion Satisfaction between Frontline and Non-Frontline Professionals Int. J. Environ. Res. Public Health, 17(8358), 1- 13. <https://doi.org/10.3390/ijerph17228358>

Urteaga, Z. (2017). Clima laboral y síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, 2017. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11791/urteaga_ez.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Universidad Cesar Vallejo. (2020). El administrador TURNITIN (Escuela de Posgrado UCV). Universidad Cesar Vallejo, 1(Anti plagio), 1–9. <https://docplayer.es/88492079-1-el-administrador-turnitin-escuela-de-posgrado-ucv-apertura-una-cuenta-al-docente-instructor.html>

Vargas, K. (2019). Relación entre el clima laboral y el síndrome de burnout en el personal de salud de la Microred Amarilis - Huánuco. [Tesis de maestría, Universidad de Huánuco]. <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/1780>

Villarroel, J. (2017). Clima laboral y síndrome de burnout en el personal del centro de salud Tipo B Patután Latacunga. [Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Cotopaxi]. Repositorio de la Universidad Técnica de Cotopaxi. <http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/6192/1/MUTC-000369.pdf>

Vergaño, J. (2018). El síndrome de burnout y el clima laboral en docentes de institutos de idiomas en la ciudad de Armenia. [Tesis de Maestría, Universidad Autónoma de Bucaramanga]. <http://hdl.handle.net/20.500.12749/319>

Wood, G. (2008). Fundamentos de la Investigación Psicológica. Editorial Trillas. https://www.academia.edu/27010586/LIBRO_PSICOLOGIA_FUNDAMENTOS_INVESTIGACION

Wu L, Koo M, Tseng H, Liao Y, Chen Y. (2021). Concordance between nurses' perception of their ability to provide spiritual care and the identified spiritual

needs of hospitalized patients: A cross-sectional observational study. *Nursing and Health Sciences*, 17(4), 426 – 433. <https://doi.org/10.1111/nhs.12210>

ANEXOS

Anexo 1

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicador	Escala de medición	Instrumento
Independiente Síndrome de burnout	Se define como las conductas, comportamientos, pensamientos y sentimientos que surgen en respuesta al estrés crónico, en un determinado espacio de trabajo, y se manifiestan como agotamiento emocional, problemas con el desempeño laboral y las interacciones con los demás (Maslach & Jackson, 1981)	Se asumen puntuaciones obtenidas del Maslach MBI Burnout Syndrome Inventory. La misma que contiene 22 elementos, midiendo en 3 dimensiones. Cuyo empleo puede ejecutarse de forma personal o grupal, cuyo tiempo de duración promedio es de 15 minutos y presenta 5 opciones de contestación.	Agotamiento emocional	<ul style="list-style-type: none"> • Agotamiento físico • Cansancio emocional • Sentimiento de desesperanza y desinterés. • Actitudes negativas hacia el trabajo 	Ordinal	Encuestas sobre clima laboral
			Despersonalización	<ul style="list-style-type: none"> • Trato impersonal • Respuesta negativa hacia uno mismo • Actitudes negativas con los demás. • Falta de preocupación por los demás. 		
			Realización personal	<ul style="list-style-type: none"> • Empatía • Auto concepto. • Respuesta negativa al trabajo. • Competencia profesional. 		
Dependiente Clima laboral	Palma (2004), explica que el clima laboral es la percepción subjetiva que cada empleado presenta sobre las particularidades en su labores en las que se desarrollan, teniendo en cuenta el físico, la cooperación personal, la comunicación y el conjunto de condiciones emocionales que	Se asume la puntuación del cuestionario CL-SPC en el lugar de trabajo. Este instrumento incluye 50 elementos, destinados a la medición de 5 dimensiones. Del mismo modo, su empleo puede darse de manera personal o grupal, la duración promedio es de aproximadamente de 20 minutos. Además, el	Autorrealización	<ul style="list-style-type: none"> • Oportunidades • Compromiso • Cooperación 	Ordinal	Encuesta sobre síndrome de burnout
			Involucramiento laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Participación • Evaluación • Toma de decisiones 		
			Supervisión	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimientos • Responsabilidades • Seguimiento y control 		
			Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitaciones • Comunicación interna • Desarrollo personal 		

	rodean el ambiente laboral.	formato de respuesta incluye 5 opciones	Condición laborales	<ul style="list-style-type: none">• Colaboración• Reconocimiento de logros• Trato justo		
--	-----------------------------	---	------------------------	---	--	--

Anexo 2

**Síndrome de Burnout y Clima Laboral del personal asistencial de un
Centro de Salud de Cajamarca, Nivel I-3, 2022
ESCALA DE CLIMA LABORAL CL-SPC – Protocolo
Elaborada por: Sonia Palma Carrillo (2004)
Modificado por: Montoya y Lora (2020)**

La presente encuesta tiene por finalidad conocer sobre la presencia del Clima Laboral del personal asistencial de un Centro de Salud de Cajamarca, Nivel I-3, 2022 Cuenta con el conocimiento de la dirección del Centro de Salud San Miguel. Agradeceremos anticipadamente su colaboración y sinceridad al responder.

A continuación, encontrará ítems sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada uno de los ítems tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa(X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las preguntas.

n o	Items	1	2	3	4	5
		Ningun o o Nunca	Poc o	Regula r o Algo	Much o	Todo o Siempr e
DIMENSIÓN 1: REALIZACIÓN PERSONAL						
1	Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2	Se siente comprometido con el éxito en la organización.					
3	El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre					

	sí.					
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8	En la organización se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9	En mi área o servicio, la información fluye adecuadamente.					
10	Los objetivos de trabajo son retadores.					
DIMENSION 2: INVOLUCRAMIENTO LABORAL						
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
13	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.					
14	En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa.					
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.					

16	Se valoran los altos niveles de desempeño.					
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.					
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19	Existen suficientes canales de comunicación.					
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
DIMENSIÓN 3: SUPERVISIÓN						
21	Los supervisores expresan reconocimientos por los logros.					
22	En la organización se hacen mejor las cosas cada día.					
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26	Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del					

	personal.					
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo del personal.					
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29	En la organización, se afrontan y superan los obstáculos.					
30	Existe buena administración de los recursos.					
DIMENSIÓN 4: COMUNICACIÓN						
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34	La organización fomenta y promueve la comunicación interna.					
35	La remuneración es atractiva con respecto a la de otras organizaciones.					
36	La organización promueve el desarrollo personal.					

37	El servicio brindado al usuario por la organización es motivo de orgullo del personal.					
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.					
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
DIMENSIÓN 5: CONDICIONES LABORALES						
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42	Hay clara definición de visión, misión o planes estratégicos.					
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas áreas o servicios.					
45	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.					
46	Se reconocen los logros en el trabajo.					
47	La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida					

	laboral.					
48	Existe un trato justo en la institución.					
49	Se conocen los avances en las otras áreas de la organización.					
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

PROTOCOLO DE MEDICIÓN DEL CLIMA LABORAL Y SUS DIMENSIONES SEGÚN CATEGORÍAS

Clima laboral	Bueno	Regular	Malo
A nivel General	185-250 pts.	118-184 pts.	50-117 pts.
Realización personal	37-50 pts.	24-36 pts.	10-23 pts.
Involucramiento laboral	37-50 pts.	24-36 pts.	10-23 pts.
Supervisión	37-50 pts.	24-36 pts.	10-23 pts.
Comunicación	37-50 pts.	24-36 pts.	10-23 pts.
Condiciones laborales	37-50 pts.	24-36 pts.	10-23 pts.

Anexo 3

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS POR JUECES EXPERTOS: ANÁLISIS DE CONCORDANCIA ENTRE JUECES

Ítems	Criterios	Nº de Jueces				
		1	2	3	4	5
1	Los instrumentos recogen información que permite dar respuesta a los problemas de investigación.	1	1	1	1	1
2	Los instrumentos propuestos responden a los objetivos del estudio.	1	1	1	1	1
3	La estructura de los instrumentos es adecuada.	1	1	1	1	1
4	Los reactivos de los instrumentos responden a la operacionalización de las variables.	1	1	1	1	1
5	Las secuencias presentadas en los instrumentos facilitan sus desarrollos.	1	1	1	1	1
6	Los reactivos o ítems son claros y entendibles.	1	1	1	1	1
7	El número de ítems son los adecuados para la aplicación de los instrumentos.	1	1	1	1	1
Total		7	7	7	7	7

Si =1 No =
0

$$b = \frac{Ta}{Ta + Td} \times 100$$

b = Grado de concordancia entre jueces; Ta = n° total de acuerdos;

Td = n° total de desacuerdos.

$$b = \frac{35}{35 + 0} \times 100$$

Coeficiente de concordancia (CC) = 100.0

**VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS POR JUECES
EXPERTOS: ESCANEADO DE CALIFICACIÓN**

Dra. Gloria Gladys Lara Nuñez

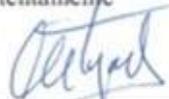
Presente

Asunto: **SOLICITO VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE
JUICIOS DE EXPERTOS**

Me es grato dirigirme a usted para expresarle un cordial saludo y así mismo hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del II ciclo de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo de la ciudad de Trujillo, del curso de Metodología de la Investigación, se requiere validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para desarrollar la investigación cuyo título es "Clima laboral en los servicios de neonatología de dos IPRESS nivel III EsSalud La Libertad, durante el COVID-19.", y es imprescindible contar con la aprobación de especialistas para poder aplicar los instrumentos en mención. He considerado conveniente recurrir a usted por su connotada experiencia en el tema.

Expresándole mi sentimiento y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispone a la presente.

Atentamente



Br. en Enfermería Reyna J. Montoya Guevara

(ORCID: 0000-0003-0768-4989)

4. Condiciones Laborales	29. El supervisor escucha los planteamientos que se le hace.	/	/	/	/		
	30. Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	/	/	/	/	X	recursos Oficinas Servicios
	31. Se conocen los avances en las otras áreas de la organización.	/	/	/	/		
	32. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	/	/	/	/		
	33. Los objetivos de trabajo son relativos.	/	/	/	/		
	34. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tarea de sus responsabilidades.	/	/	/	/		
	35. El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado.	/	/	/	/	X	el grupo con el que trabajo
	36. Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se pueda.	/	/	/	/		
	37. Existe buena administración de los recursos.	/	/	/	/		
	38. La remuneración es atractiva en comparación con otras organizaciones.	/	/	/	/		
	39. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	/	/	/	/		
	40. Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.	/	/	/	/		
	41. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	/	/	/	/		

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) regular () b) buena () c) muy buena (X)
 PROMEDIO DE VALORACIÓN 2.0 fecha 09-12-19

Gloria Lara
 Gloria Lara Núñez
 Ms. en Enfermería
 Firma del JUEZ EXPERTO(A)
 DNI.....17804477

MG. Margarita Garrido Juarez

Presente

Asunto: **SOLICITO VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIOS DE EXPERTOS**

Me es grato dirigirme a usted para expresarle un cordial saludo y así mismo hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del II ciclo de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo de la ciudad de Trujillo, del curso de Metodología de la Investigación, se requiere validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para desarrollar la investigación cuyo título es "Clima laboral en los servicios de neonatología de dos IPRESS nivel III EsSalud La Libertad, durante el COVID-19.", y es imprescindible contar con la aprobación de especialistas para poder aplicar los instrumentos en mención. He considerado conveniente recurrir a usted por su connotada experiencia en el tema.

Expresándole mi sentimiento y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispone a la presente.

Atentamente



Br. en Enfermería Reyna J. Montoya Guevara

(ORCID: 0000-0003-0768-4989)

VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS POR JUECES
EXPERTOS ESCALA DE CALIFICACION

Título: Clima laboral en los servicios de neonatología de dos IPRESS nivel III EsSalud La Libertad, durante el COVID-19.

Nombre: Margarita Garrido Juárez
 Profesión: Licenciada en Enfermería con especialidad en Cuidados Intensivos
 Grado Académico: Maestría en Gestión de Servicios de Salud
 Institución donde trabaja: EsSalud - Red La Libertad

De acuerdo con los criterios que se presentan a continuación, se le solicita que dé su opinión sobre el instrumento de recopilación de datos que adjunto.

Marque con una (X) en SÍ o NO, en cada criterio de acuerdo con su opinión.

Criterios	Sí	No	Observación
El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	X		
El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	X		
La estructura del instrumento es adecuada.	X		
Los reactivos del instrumento responden a la operacionalización de la variable.	X		
La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	X		
Los ítems son claros y entendibles.	X		Adecuar la adrede aplicara
El número de ítems es adecuado para su aplicación.	X		

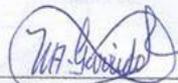
Sugerencias:

.....


 Firma del JUEZ EXPERTO(A)
 DNI. 12892623
 DR. MARGARITA GARRIDO JUÁREZ
 ZPE SER. SALUD NEONATOLOGIA PLANTA
 RES. UNIV. LA LIBERTAD
 HOSPITAL VICTOR LACAYTE ECHEGARAY
 LL

4. Condiciones Laborales	29. El supervisor escucha los planteamientos que se le hace.	<input checked="" type="checkbox"/>					
	30. Existe colaboración entre el personal de las diversas (oficinas) <i>áreas del Servicio</i>	<input checked="" type="checkbox"/>	<i>para áreas del Ser. de Urgencias</i>				
	31. Se conocen los avances en las otras áreas de la organización.	<input checked="" type="checkbox"/>					
	32. Los compañeros de trabajo cooperan entre si.	<input checked="" type="checkbox"/>					
	33. Los objetivos de trabajo son retadores.	<input checked="" type="checkbox"/>					
	34. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tarea de sus responsabilidades.	<input checked="" type="checkbox"/>					
	35. El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado.	<input checked="" type="checkbox"/>					
	36. Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se pueda.	<input checked="" type="checkbox"/>					
	37. Existe buena administración de los recursos.	<input checked="" type="checkbox"/>					
	38. La remuneración es atractiva en comparación con otras organizaciones.	<input checked="" type="checkbox"/>					
	39. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	<input checked="" type="checkbox"/>					
	40. Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>					
	41. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	<input checked="" type="checkbox"/>					

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) regular () b) buena () c) muy buena (X)
 PROMEDIO DE VALORACIÓN2.0..... fecha .10.12.19..



Firma del JUEZ EXPERTO(A)

DNI. 12872623

Mg. MARGARITA GARRIDO JUÁREZ
 JEFE SERV. UGHIUCHI, NEONATOLOGÍA, PEDIATRÍA
 RED ASISTENCIAL LA LIBERTAD
 HOSPITAL VICTOR LAZARTE ECHEGARAY
 E.S. Salud

Dra. Cecilia Romero Vásquez

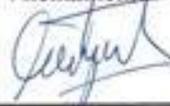
Presente

Asunto: **SOLICITO VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIOS DE EXPERTOS**

Me es grato dirigirme a usted para expresarle un cordial saludo y así mismo hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del II ciclo de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo de la ciudad de Trujillo, del curso de Metodología de la Investigación, se requiere validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para desarrollar la investigación cuyo título es "Clima laboral en los servicios de neonatología de dos IPRESS nivel III EsSalud La Libertad, durante el COVID-19.", y es imprescindible contar con la aprobación de especialistas para poder aplicar los instrumentos en mención. He considerado conveniente recurrir a usted por su connotada experiencia en el tema.

Expresándole mi sentimiento y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispone a la presente.

Atentamente



Br. en Enfermería Reyna J. Montoya Guevara

(ORCID: 0000-0003-0768-4989)

4. Condiciones Laborales	29. El supervisor escucha los planteamientos que se le hace.	X	X	X	X	
	30. Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	X	X	X	X	
	31. Se conocen los avances en las otras áreas de la organización.	X	X	X	X	
	32. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	X	X	X	X	
	33. Los objetivos de trabajo son retadores.	X	X	X	X	
	34. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tarea de sus responsabilidades.	X	X	X	X	
	35. El grupo con el que trabaja funciona como un equipo bien integrado.	X	X	X	X	
	36. Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se pueda.	X	X	X	X	
	37. Existe buena administración de los recursos.	X	X	X	X	
	38. La remuneración es atractiva en comparación con otras organizaciones.	X	X	X	X	
	39. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	X	X	X	X	
40. Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.	X	X	X	X		
41. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	X	X	X	X		

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) regular () b) buena () c) muy buena (X)
 PROMEDIO DE VALORACIÓN 20 fecha 16-12-19.

N. Cecilia Romero Vásquez
 PSICOLOGA ORGANIZACIONAL
 C.P.S.P 1189

Firma del JUEZ EXPERTO(A)
 DNI..... 17858588

Lic. Adm. Milagros Chirinos García

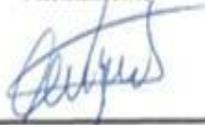
Presente

Asunto: **SOLICITO VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIOS DE EXPERTOS**

Me es grato dirigirme a usted para expresarle un cordial saludo y así mismo hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del II ciclo de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo de la ciudad de Trujillo, del curso de Metodología de la Investigación, se requiere validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para desarrollar la investigación cuyo título es "Clima laboral en los servicios de neonatología de dos IPRESS nivel III EsSalud La Libertad, durante el COVID-19.", y es imprescindible contar con la aprobación de especialistas para poder aplicar los instrumentos en mención. He considerado conveniente recurrir a usted por su connotada experiencia en el tema.

Expresándole mi sentimiento y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispone a la presente.

Atentamente



Br. en Enfermería Reyna J. Montoya Guevara

(ORCID: 0000-0003-0768-4989)

4. Condiciones Laborales	29. El supervisor escucha los planteamientos que se le hace.	/	/	/	/	/	/
	30. Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	/	/	/	/	/	/
	31. Se conocen los avances en las otras áreas de la organización.	/	/	/	/	/	/
	32. Los compañeros de trabajo cooperan entre si.	/	/	/	/	/	/
	33. Los objetivos de trabajo son retadores.	/	/	/	/	/	/
	34. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tarea de sus responsabilidades.	/	/	/	/	/	/
	35. El grupo con el que trabaja funciona como un equipo bien integrado.	/	/	/	/	/	/
	36. Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se pueda.	/	/	/	/	/	/
	37. Existe buena administración de los recursos.	/	/	/	/	/	/
	38. La remuneración es atractiva en comparación con otras organizaciones.	/	/	/	/	/	/
	39. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	/	/	/	/	/	/
40. Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.	/	/	/	/	/	/	
41. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	/	/	/	/	/	/	

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) regular () b) buena () c) muy buena (x)
 PROMEDIO DE VALORACIÓN 20 fecha ... 02-12-19

Milagros Chirinos Garcia
 Lic. Adm. Milagros Chirinos Garcia
 OFICINA DE PERSONAL
 FIRMA DEL JUEZ EXPEDIENTE (A)
 DNI. 40564315

Dr. Carlos Miñano Dávila

Presente

Asunto: **SOLICITO VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIOS DE EXPERTOS**

Me es grato dirigirme a usted para expresarle un cordial saludo y así mismo hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del II ciclo de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo de la ciudad de Trujillo, del curso de Metodología de la Investigación, se requiere validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para desarrollar la investigación cuyo título es "**Clima laboral en los servicios de neonatología de dos IPRESS nivel III EsSalud La Libertad, durante el COVID-19.**", y es imprescindible contar con la aprobación de especialistas para poder aplicar los instrumentos en mención. He considerado conveniente recurrir a usted por su connotada experiencia en el tema.

Expresándole mi sentimiento y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispone a la presente.

Atentamente



Br. en Enfermería Reyna J. Montoya Guevara

(ORCID: 0000-0003-0768-4989)

4. Condiciones Laborales	29. El supervisor escucha los planteamientos que se le hace.	/	/	/	/		
	30. Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	/	/	/	/		
	31. Se conocen los avances en las otras áreas de la organización.	/	/	/	/		
	32. Los compañeros de trabajo cooperan entre si.	/	/	/	/		
	33. Los objetivos de trabajo son retadores.	/	/	/	/		
	34. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tarea de sus responsabilidades.	/	/	/	/		
	35. El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado.	/	/	/	/		
	36. Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se pueda.	/	/	/	/		
	37. Existe buena administración de los recursos.	/	/	/	/		
	38. La remuneración es atractiva en comparación con otras organizaciones.	/	/	/	/		
	39. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	/	/	/	/		
40. Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.	/	/	/	/			
41. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	/	/	/	/			

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) regular () b) buena () c) muy buena (X)
 PROMEDIO DE VALORACIÓN 20 fecha 07/12/19

Firma del JUEZ EXPERTO(A)
 DNI 17802947

RED ASISTENCIAL SALUD
 HOSPITAL DE ACERCOMPLETAO VIRGEN DE LA PUERTA
 Dr. Carlos Miñano Dávila
 CMP 24828 RNE 11262 - 65739
 JEFE DEL DEPARTAMENTO DE PEDIATRÍA

Anexo 4

Síndrome de Burnout y Clima Laboral del personal asistencial de un Centro de Salud de Cajamarca, Nivel I-3, 2022

Cuestionario valorativo de burnout (Inventory Maslach Inventory, 2012)

La presente encuesta tiene por finalidad conocer sobre la presencia del Síndrome de Burnout del personal asistencial de un Centro de Salud de Cajamarca, Nivel I-3, 2022

Cuenta con el conocimiento de la dirección del Centro de Salud San Miguel. Agradeceremos anticipadamente su colaboración y sinceridad al responder.

A continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales deberá responder marcando con un aspa X de acuerdo a lo que considere:

- | | |
|---------------------------------|----|
| Nunca | =1 |
| Pocas veces al año o menos | =2 |
| Una vez al mes o menos | =3 |
| Unas pocas veces al mes o menos | =4 |
| Una vez a la semana | =5 |
| Pocas veces a la semana | =6 |
| Todos los días | =7 |

AGOTAMIENTO EMOCIONAL		1	2	3	4	5	6	7
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo							
2	Cuando termino mi jornada en el servicio me siento vacío							
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado							
4	Siento que puedo entender fácilmente a pacientes							
5	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales							
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa							
7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes							
8	Siento que en mi trabajo me está desgastando							
9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo							
DESPERSONALIZACIÓN								
10	Siento que me hecho más duro con la gente							
11	Me preocupa que en este trabajo me esté endureciendo emocionalmente							
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo							

13	Me siento frustrado en mi trabajo							
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo							
	REALIZACIÓN PERSONAL							
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes							

16	Siento que el trabajar en contacto directo con gente me cansa							
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes							
18	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes							
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo							
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades							
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada							
22	Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas							

Anexo 5

Ficha técnica de los instrumentos

CLIMA LABORAL

Nombre original del instrumento	Instrumento para medir el clima laboral en los servicios de neonatología de dos IPRESS nivel III EsSalud La Libertad, durante el COVID-19.
Autor y año	Original: Ficha técnica de Escala multidimensional de clima laboral (CL-SPC) de Palma (2004) Adaptación: Montoya y Lora (2020)
Objetivo del instrumento	Recolectar información sobre el CLIMA LABORAL
Forma de Administración o Modo de aplicación:	Colectiva o individual
Validez: (Presentar la constancia de validación de expertos)	<p>La investigación fue tomada como referencia del estudio de post grado expuesto “Ficha técnica de Escala multidimensional de clima laboral (CL-SPC) de Palma (2004)” luego por Montoya (2020), en su investigación titulada “Clima laboral en los servicios de neonatología de dos IPRESS nivel III EsSalud La Libertad, durante el COVID-19”, en donde la asesora fue la Dra. Miryam Griselda Lora Loza, habiendo incidido en haber tomado como referencia al instrumento, tuvo como expertos validadores:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Dra. Gloria Gladys Lara Nuñez. DNI: 178077772. Mg. Margarita Garrido Juarez DNI:178726233. Dra. Cecilia Romero Vásquez DNI:17858588 C.P.S.P.11894. Lic. Adm.Milagros Chirinos García DNI:405643155. Dr. Carlos Miñano Dávila DNI: 17800947
Confiabilidad: (Presentar los resultados estadísticos)	<p>Confiabilidad del instrumento original: Se contó con un nivel de confiabilidad basado en el logro y afiliación de 0.51 y 0.55 respectivamente.</p> <p>Confiabilidad del instrumento adaptado: El análisis de confiabilidad de Alfa de Cronbach señaló que los resultados obtenidos sobre el cuestionario fueron significativos de 0,947.</p>

Fuente o referencia del instrumento de medición	<p>Montoya y Lora (2020). "Clima laboral en los servicios de neonatología de dos IPRESS nivel III EsSalud La Libertad, durante el COVID-19" (Informe de posgrado). Universidad</p> <p>César Vallejo: Trujillo.</p> <p>https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/17742</p>
--	---

SINDROME DE BURNOUT

Nombre original del instrumento	Instrumento para medir el Síndrome de Burnout del personal de una clínica de hemodiálisis de Chiclayo en tiempos de COVID- 19, 2020.
Autor y año	Original: Christina Maslach y Susan E. Jackson (1981)
	Adaptación: Mera y Lora (2020)
Objetivo del instrumento	Recolectar información sobre el SÍNDROME DE BURNOUT
Forma de Administración o Modo de aplicación:	Colectiva o individual
Validez: (Presentar la constancia de validación de expertos)	La investigación fue tomada como referencia del estudio de post grado expuesto por Mera (2020), en su investigación titulada "Clima Organizacional y Síndrome de Burnout del personal de una clínica de hemodiálisis de Chiclayo en tiempos de COVID- 19.", en donde la asesora fue la Dra. Miryam Griselda Lora Loza, habiendo incidido en haber tomado como referencia al instrumento "Maslach Burnout Inventory (MBI) 2012"
Confiabilidad: (Presentar los resultados estadísticos)	<p>Confiabilidad del instrumento original: Se contó con un nivel de confiabilidad basado en el logro y afiliación de 0.51 y 0.55 respectivamente.</p> <p>Confiabilidad del instrumento adaptado: El análisis de confiabilidad de Alfa de Cronbach señaló que los</p>

	resultados obtenidos sobre el cuestionario fueron significativos de 0,990.
Fuente o referencia del instrumento de medición	Mera y Lora (2020). "Clima Organizacional y Síndrome de Burnout del personal de una clínica de hemodiálisis de Chiclayo en tiempos de COVID- 19" (Informe de posgrado). Universidad César Vallejo: Trujillo. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/17742

3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3							
1	3	2	4	4	2	3	2	4	3	2	3	2	4	3	2	3	2	2	4	3	3	2	4	4	3	2	1	3	4	3	1	2	3	4	3	3	1	1	2	4	3	1	2	2	2	2							
3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2							
3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3						
2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	4	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2							
1	5	4	4	3	2	2	2	3	2	5	5	5	3	4	2	4	3	3	2	3	4	3	4	3	1	1	3	4	2	2	4	4	3	2	2	3	4	2	2	4	4	4	3	3	5	3	2	2	2				
2	2	2	2	3	2	3	2	2	4	3	3	2	3	4	2	5	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	5	2	2	5	2	2	3	2	3	3	2	5	2	2	2	3	1	2	5	3	2	3			
3	4	3	4	2	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3				
2	3	2	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	4	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	2	3	4	2	2	3	2	3				
2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2			
2	4	3	3	3	3	5	3	5	3	3	5	5	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	1	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2				
2	5	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	2	5	5	3	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	3	5	5	5	3	5	5	2	3	2	2	2	3	3	3				
3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2			
1	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	2	2			
2	3	1	1	3	2	3	3	4	3	2	4	1	2	3	1	3	3	3	2	1	2	3	2	3	2	4	3	3	3	3	4	2	2	2	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2				
4	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	2	4	3	2	2	4	3	3	3	3	3	4	2	3	4	2	3	2	2	4	3	4	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3				
4	5	4	2	4	2	2	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3			
3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	2	2	5	3	2	3	5	4	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	3	3			
2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	4	4	3	2	3	2	2	4	3	2	3	5	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	3	2			
3	3	3	1	1	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	1	3	3	2	2	3
4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	2	3	3	2	3	2			
3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	2	2	2	2	3	3		
5	5	5	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	2	5	4	4	3	5	4	3	3	3	3	4	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2		
2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	2	2	
4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	2	2	3	2	2	3	
3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	2	2	2
4	3	4	3	3	4	3	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	4	3	2	4	3	3	4	2	4	2	4	3	4	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3

Data correspondiente al síndrome de burnout

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
4	2	2	3	1	2	6	2	7	1	1	7	5	4	1	1	2	2	7	1	1	1
6	2	1	1	6	2	6	6	7	1	6	7	2	6	1	6	7	7	1	6	2	6
1	1	1	7	1	1	7	1	7	1	1	7	1	1	1	1	7	7	7	1	7	1
4	4	6	6	1	1	6	1	6	1	1	7	4	3	1	1	4	4	4	4	2	1
3	3	3	4	1	1	4	1	7	7	1	7	1	1	1	1	7	2	1	3	1	1
2	3	2	2	1	2	5	2	7	4	4	5	2	5	5	2	2	3	2	5	4	1
3	2	2	2	1	2	7	4	7	2	2	7	2	4	1	2	5	4	5	2	3	1
4	2	4	2	1	3	7	2	7	2	2	2	2	2	1	2	6	2	6	5	2	2
3	1	3	7	1	1	7	5	7	1	1	7	3	7	1	1	7	7	7	2	3	1
3	1	2	7	1	1	7	1	7	2	2	7	1	2	6	1	7	7	7	2	2	2
4	1	2	7	1	1	7	1	7	1	1	7	2	2	1	1	7	7	7	2	2	1
4	2	2	7	1	2	6	2	7	4	2	5	2	5	1	2	6	6	6	2	3	1
6	6	4	6	2	2	5	2	6	1	1	6	2	4	1	1	3	5	4	2	3	2
4	3	3	2	1	3	5	2	4	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
2	1	2	7	1	1	6	2	7	1	1	2	5	2	1	1	1	2	2	2	5	1
5	2	1	6	2	1	7	6	7	1	1	7	2	7	1	1	6	6	4	2	2	2
2	1	1	7	2	1	7	1	7	1	1	7	1	2	1	1	7	7	4	2	2	1
4	6	2	2	6	2	7	3	7	2	2	7	2	2	6	2	7	6	2	2	6	1
5	6	3	7	1	2	7	2	7	1	1	7	1	6	1	1	7	7	7	6	7	1
2	1	6	7	1	2	7	1	7	7	1	7	1	1	1	1	7	7	7	1	6	1
4	1	1	7	1	4	7	4	7	1	4	7	1	2	1	1	7	7	7	4	4	1
2	1	1	4	1	1	6	1	4	1	1	7	1	1	1	1	7	7	7	1	1	1
4	4	2	7	1	1	6	1	6	2	2	6	2	1	1	1	6	7	7	1	1	1
4	1	1	7	1	4	7	4	7	1	4	7	1	2	1	1	7	7	7	4	4	1
2	1	2	7	2	1	7	7	7	2	1	7	1	1	5	4	2	3	3	3	4	1
1	1	2	7	2	1	7	7	6	1	1	7	1	1	1	1	6	7	7	1	2	1
4	1	1	7	1	3	7	3	7	1	4	7	1	2	1	1	7	7	7	3	3	1
2	6	1	7	1	6	6	6	5	1	6	7	6	2	1	6	7	7	6	2	6	1
2	2	1	7	1	2	7	4	7	1	2	7	2	1	1	1	4	7	6	1	1	1
1	2	1	7	1	1	7	4	7	1	2	7	1	1	1	1	7	7	6	1	1	2
5	7	1	1	2	7	7	1	7	1	7	7	1	7	1	6	1	7	7	7	7	1
2	1	1	7	1	1	7	7	6	1	7	1	6	1	1	4	3	3	3	2	3	2
1	2	1	5	1	2	7	6	6	1	7	7	1	1	1	3	2	7	7	2	2	1
1	2	2	7	1	7	7	6	7	1	2	6	1	1	1	3	7	7	7	2	7	1
2	3	4	4	1	6	6	4	7	7	6	6	7	6	1	6	7	7	7	2	7	1
5	5	3	7	1	2	7	2	7	2	2	7	2	2	1	2	7	2	2	2	2	1
2	1	1	1	1	1	6	1	6	2	2	7	1	2	1	1	6	6	5	1	2	1
4	7	1	7	1	7	7	1	7	2	2	7	1	2	1	1	7	7	4	1	7	1
1	2	2	1	1	6	7	1	7	3	7	6	1	7	1	1	7	7	3	2	2	1
2	1	1	7	1	1	6	1	7	1	1	7	1	1	1	1	7	7	7	1	1	1

2	2	1	4	1	2	7	1	7	1	1	6	1	1	1	1	7	7	7	2	2	1
2	6	1	7	5	6	6	1	5	1	6	7	6	2	1	6	7	7	6	6	6	1
3	1	1	7	1	4	7	4	7	1	4	7	1	2	1	1	7	7	7	4	4	2
4	6	2	2	5	2	7	2	7	6	6	6	2	6	6	2	7	6	2	6	1	1
4	2	2	6	1	2	6	2	7	4	2	5	32	5	1	2	6	6	7	2	3	3
1	1	1	7	1	1	7	1	7	2	2	7	1	1	1	2	6	6	6	1	7	1
6	2	6	1	6	2	6	6	7	6	3	7	2	6	1	6	7	7	7	6	2	1
6	6	4	6	2	2	5	2	5	1	1	6	2	4	1	1	3	4	3	2	2	1
6	3	3	2	2	3	6	2	6	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1
2	1	2	7	1	1	6	2	7	1	3	2	5	2	4	3	5	2	3	4	5	2
4	1	1	7	1	4	7	4	7	1	4	7	1	2	1	1	7	7	7	4	4	1
2	6	1	7	6	1	6	6	5	1	6	7	6	2	1	6	7	7	6	2	6	1
2	1	2	7	1	1	6	2	7	1	1	2	5	2	1	1	1	2	2	2	4	1
2	1	1	4	2	1	7	1	7	1	2	7	1	2	1	1	7	7	3	2	2	1
5	6	3	7	1	2	6	3	7	2	2	7	1	6	1	1	7	7	7	6	7	1
2	1	6	7	2	1	6	1	7	2	1	7	1	1	1	1	7	7	7	1	6	1
4	2	1	6	2	1	7	6	7	1	1	7	2	7	1	1	6	6	4	2	2	1
4	2	2	3	1	2	6	2	7	5	2	7	5	4	5	1	2	2	7	1	1	1
4	1	2	7	1	1	6	1	7	2	2	7	2	2	1	1	7	6	7	2	2	1
4	3	6	6	1	1	7	1	6	1	1	1	7	3	1	1	6	7	6	7	2	1
3	3	2	7	1	1	7	1	7	7	1	7	2	2	1	1	7	2	1	4	2	1
2	4	4	6	1	3	7	7	7	7	7	7	2	7	1	2	6	6	6	5	5	2
3	1	3	7	1	1	7	5	7	2	2	7	3	7	6	1	7	7	7	2	3	1
2	1	1	1	1	1	7	1	6	2	3	7	1	2	1	1	6	6	4	1	2	1
3	2	3	3	1	1	7	1	7	2	1	7	4	2	1	1	7	7	7	2	2	1
2	1	1	1	1	1	4	5	6	2	2	7	5	2	6	6	6	5	5	1	2	1
3	2	2	2	1	1	5	1	6	1	2	6	5	2	5	1	5	6	5	5	2	1
2	2	2	2	1	1	7	1	7	2	1	7	1	6	1	2	6	7	7	4	2	1
3	2	3	2	1	1	7	1	7	2	3	7	2	3	1	1	7	6	6	4	2	1
6	7	1	1	2	7	7	1	7	1	7	7	6	6	1	6	7	7	6	4	2	1
2	2	1	6	1	2	7	2	7	1	2	7	1	3	1	2	7	6	4	1	4	1
1	2	1	2	1	1	7	1	7	2	2	7	1	7	6	1	7	7	3	2	2	1
1	1	1	6	1	2	7	2	6	1	2	7	1	6	1	1	7	7	7	1	2	1
5	1	6	6	1	5	7	1	7	3	1	7	1	7	1	1	7	6	4	1	4	1
1	1	1	1	1	1	7	1	6	1	3	6	1	6	1	1	7	6	7	1	2	1
1	6	1	6	6	2	7	2	7	6	2	6	1	3	6	2	7	6	4	6	4	1
2	1	1	2	1	2	6	1	7	1	1	6	1	1	6	1	7	6	7	6	2	1
2	1	2	5	1	1	6	1	6	1	1	6	5	1	4	2	6	7	4	4	3	1
2	1	1	6	1	2	7	2	7	1	2	7	1	3	1	2	7	6	4	1	4	1
1	1	1	2	1	1	7	1	7	1	1	7	1	6	1	6	7	6	7	4	2	1

Anexo 7

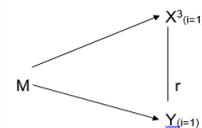
PRUEBA DE NORMALIDAD

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra						
		Clima laboral	Síndrome de burnout	Agotamiento emocional	Despersonalización	Realización personal
N		80	80	80	80	80
Parámetros normales	Media	2.04	1.99	1.94	2.04	1.96
	Desviación estándar	0.561	0.646	0.769	0.605	0.645
Máximas diferencias extremas	Absoluta	0.352	0.295	0.214	0.325	0.298
	Positivo	0.352	0.292	0.214	0.325	0.289
	Negativo	-0.336	-0.295	-0.207	-0.313	-0.298
Estadístico de prueba		0.352	0.295	0.214	0.325	0.298
Sig. asintótica (bilateral)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000

En la presente tabla se aprecia el análisis de normalidad inferencial de las variables clima laboral, síndrome de burnout y sus dimensiones. Evidenciándose que los resultados son estadísticamente significativos para las dimensiones y variable general ($p < ,05$), por lo que se asume que estos datos no siguen la distribución normal y por lo tanto se hará uso de la estadística no paramétrica para la prueba de hipótesis que en este caso resulta ser el coeficiente de correlación de Spearman.

Anexo 8
Matriz de consistencia

“Síndrome de Burnout y Clima Laboral del personal asistencial de un Centro de Salud de Cajamarca, Nivel I-3, 2022”

Problema	Objetivos	Hipótesis	VARIABLES	Dimensiones	Indicadores	Metodología		
Problemas general ¿Cuál es la relación entre el Síndrome de Burnout y Clima laboral en el personal asistencial de un Centro de Salud de Cajamarca, Nivel I-3, 2022	Objetivos general	Hipótesis general El Síndrome de Burnout tiene una relación positiva con el Clima Laboral en el personal asistencial de un Centro de Salud de Cajamarca, Nivel I-3, 2022	Variable 1	Agotamiento emocional	Agotamiento físico	Tipo de Investigación:		
	Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y el Clima Laboral en el personal asistencial de un Centro de Salud de Cajamarca, Nivel I-3, 2022		Objetivos específicos		Síndrome de Burnout	Despersonalización	Cansancio emocional	- Aplicada
							Sentimiento de desesperanza y desinterés.	Nivel de Investigación
							Actitudes negativas hacia el trabajo	- Descriptiva correlacional
				Trato impersonal			Método de investigación	
			Respuesta negativa hacia uno mismo	- Método científico				
			Actitudes negativas con los demás.	Diseño:				
			Falta de preocupación por los demás.	No experimental Transversal				
								
			Objetivos específicos Identificar la relación entre la dimensión agotamiento emocional del síndrome de burnout y el Clima Laboral en el personal asistencial de un Centro de Salud de Cajamarca, Nivel I-3, 2022	Objetivos específicos	Síndrome de Burnout	Realización personal	Empatía	M: Muestra
							Auto concepto.	X: Síndrome de Burnout
	Respuesta negativa al trabajo.						Y: Clima laboral	
	Objetivos específicos Identificar la relación entre la dimensión agotamiento emocional del síndrome de burnout y el Clima Laboral en el personal asistencial de un Centro de Salud de Cajamarca, Nivel I-3, 2022		Objetivos específicos	Síndrome de Burnout	Autorrealización	Competencia profesional.	r: relación entre las variables	
						Oportunidades	Técnica e instrumento de recolección	
Compromiso		Técnicas:						
			Variable 2					
			Clima laboral					

Identificar la relación entre la dimensión despersonalización del síndrome de burnout y el clima laboral en el personal asistencial de un Centro de Salud de Cajamarca, Nivel I-3, 2022			Cooperación	- Encuesta
			Involucramiento laboral	Participación
Evaluación	- Cuestionario			
Toma de decisiones	Población muestral			
Identificar la relación entre la dimensión realización personal del síndrome de burnout y clima laboral de un Centro de Salud de Cajamarca, Nivel I-3, 2022		Supervisión	Reconocimientos	Personal asistencial que en total son 80
			Responsabilidades	Muestreo:
			Seguimiento y control	Muestreo no probabilístico
		Comunicación	Capacitaciones	Procesamiento:
			Comunicación interna	M. Excel, Spss v 25
			Desarrollo personal	Prueba de normalidad
		Condiciones laborales	Colaboración	Kolmogorov - Smirnov
			Reconocimiento de logros	Pruebas no paramétricas: r de Spearman
			Trato justo	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LORA LOZA MIRYAM GRISELDA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Síndrome de Burnout y Clima Laboral del personal asistencial de un Centro de Salud de Cajamarca, Nivel I-3, 2022", cuyo autor es MEJIA CELIS ROCIO DEL PILAR, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 28 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LORA LOZA MIRYAM GRISELDA DNI: 18121176 ORCID: 0000-0001-5099-1314	Firmado electrónicamente por: MLORAL el 30-07- 2022 11:54:40

Código documento Trilce: TRI - 0378051