



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN MEDICINA  
FAMILIAR Y COMUNITARIA**

Influencia del síndrome de Burnout sobre clima y desempeño laboral.  
personal asistencial Hospital de Especialidades Básicas MINSA,  
Trujillo - 2022

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PARA OBTENER EL TÍTULO DE:  
Segunda Especialidad en Medicina Familiar y Comunitaria**

**AUTORA:**

Leal Rodriguez, Leslie Carol ([orcid.org/0000-0001-5488-6634](https://orcid.org/0000-0001-5488-6634))

**ASESORA:**

Dra. Llaque Sanchez, Maria Rocio del Pilar ([orcid.org/0000-0002-6784-4068](https://orcid.org/0000-0002-6784-4068))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Políticas y Gestión en Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

**TRUJILLO — PERÚ**

**2023**

# ÍNDICE DE CONTENIDOS

	pp.
CARÁTULA	
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	ii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	11
3.2. Variables y operacionalización.....	11
3.3. Población, muestra y muestreo.....	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	12
3.5. Procedimientos.....	14
3.6. Método de análisis de datos.....	15
3.7. Aspectos éticos.....	15
IV. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	15
4.1. Recursos y Presupuesto.....	15
4.2. Financiamiento.....	16
4.3. Cronograma de ejecución.....	17
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	
ANEXOS	

## I. INTRODUCCIÓN

Dentro de los establecimientos de salud, así como, en las compañías que brindan servicios públicos o privados, son entidades conformadas por un conjunto de personas a la que se les conoce como colaboradores o trabajadores, quienes son los encargados de brindar determinados servicios; enfocándose en esta población, sabemos que, si bien es cierto, existe algo en común entre ellos, también es necesario recalcar que no, por esta razón, todos piensan, actúan o perciben de la misma forma que el resto; debido a que al ser cada uno un ser humano, lo antes descrito se da en base a cómo perciba la persona la situación, dificultad u obstáculo.<sup>1</sup>

Del mismo modo, se sabe que los seres humanos reaccionan de una forma diversa, ya sea física o psicológicamente, y las cuales se pueden ver vulneradas frente a situaciones estresantes o de riesgo que ocasionan que su nivel de satisfacción, sus ideales se vean vulnerados.<sup>1</sup>

Tomando en cuenta lo antes expuesto, y al haber pasado por un proceso de confinamiento causada por el SARS-CoV-2, a raíz de ello se han podido evidenciar diversos estragos significativos tanto en los ambientes como en los mismos trabajadores de todas las empresas, sin embargo, es en los centros hospitalarios donde se refleja un mayor nivel de impacto, y dentro de estos factores que se ven vulnerados, uno de ellos es la psicología de los mismos, pues los niveles de estrés se elevaron a tal punto que repercute tanto en su estado anímico como en su desempeño laboral.<sup>2</sup>

De la misma forma, la Organización Mundial de la Salud (OMS), señala que, estadísticamente, el daño psicológico se ha visto elevado exponencialmente, a un grado significativo, especialmente en las personas que laboran en Hospitales a causa del COVID – 19; generando preocupación, puesto que son ellos quienes conforman la primera línea que presta servicios a quienes acuden a recibir atención médica; sin embargo, también destaca que los principales factores originadores de estrés en ellos actualmente son: el exceso trabajo que vienen realizando, así mismo, el encontrarse expuestos a contraer dicha enfermedad, el dar a conocer a los

familiares de pacientes si su familiar ha muerto o ha sido derivado a la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI).<sup>3</sup>

Por otra parte se tiene al Síndrome de Burnout (SB); el cual es una afectación que atenta directamente el nivel mental y emocional de quien lo padece, perjudicando severamente al desarrollo del trabajo llegando a no ser el óptimo ni el indicado; esto debido a que este síndrome tiene la peculiaridad también de ser un estado con una durabilidad prolongada, ocasionando sintomatología que se evidencia con cansancio, profunda tristeza, bajo nivel de satisfacción en el trabajo.<sup>2</sup>

Así mismo, se constata que el SB, es una afectación relevante, puesto que se conoce que en países como en Francia, España y Brasil, las personas que laboran dentro de los centros hospitalarios (personal en salud); durante la aparición del COVID-19, los niveles de los mismos incrementaron significativamente, y ello se da debido a la presión y carga laboral que tuvieron durante los primeros meses.<sup>4</sup>

Por otro lado, parte de la realidad nacional nos corrobora que en diversos establecimientos de salud, existe un porcentaje significativo de colaboradores que se ven afectados por la propagación del COVID 19, alterando su nivel de estrés laboral, acompañado del agotamiento emocional y psicológico, afectando su desarrollo personal y desempeño laboral.<sup>5</sup>

Por lo expuesto, nos preguntamos: **¿Influye el Síndrome de Burnout en el clima laboral y el desempeño laboral del personal asistencial de un Hospital de Especialidades Básicas en Trujillo, 2022?**

La presente investigación, pretende detallar la influencia que puede existir entre las variables antes mencionadas que son el SB, clima laboral (CL) y el desempeño laboral (DL) del personal asistencial, para así, lograr identificar los elementos que deben ser reforzados y repotenciados para que el personal siga manteniendo un desempeño adecuado y óptimo en cuanto a la realización de sus actividades (prestación de servicios).

A nivel teórico, el estudio pretende compartir información buscando cubrir las carencias de investigaciones sobre la influencia que puede existir entre el SB, CL y

el DL, de los colaboradores en los que aún se evidencian, debido a que el mayor porcentaje de estudios, se reportan en diversas ciudades, pero no son tan variadas en la ciudad de Trujillo; por ello, teniendo en cuenta lo mencionado, se busca incrementar la base teórica; del mismo modo, ello permita servir como antecedente para estudios futuros.

A nivel social, la investigación pretende desempeñar la función de dar a conocer la problemática, tanto a los colaboradores como al personal administrativo con la finalidad que puedan establecer planes estratégicos, para reducir el Síndrome de Burnout y este no se vea repercutido en el DL de los cooperadores, y puedan brindar herramientas que les sea útiles a estos mismos.

**Objetivo general:** Establecer si influye el Síndrome de Burnout en el clima y desempeño laboral del personal asistencial en un Hospital de Especialidades Básicas en Trujillo, 2022. Así mismo, se plantean como **objetivos específicos:** Ponderar el nivel de Síndrome Burnout a nivel global y en sus dimensiones. Valorar el nivel de clima laboral a nivel global y en sus dimensiones. Apreciar el nivel de desempeño laboral a nivel global y en sus dimensiones.

En cuanto a la **hipótesis:** H1: Sí influye el Síndrome de Burnout en el clima laboral y el desempeño laboral del personal asistencial en un Hospital de Especialidades Básicas en Trujillo, 2022. H0: No influye el Síndrome de Burnout en el clima laboral y el desempeño laboral del personal asistencial en un Hospital de Especialidades Básicas en Trujillo, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Montgomery, P. et al. (Estados Unidos-2022), en su investigación, entrevistaron a 928 enfermeras de los hospitales de cuidados intensivos de Alabama, con la finalidad de conocer el nivel de seguridad del paciente y la información brindada por las enfermeras y cómo este se relaciona con el agotamiento y el entorno laboral del área de enfermería, identificando que quienes ejercen el rol de enfermeras dentro de dichos hospitales evidencian niveles significativos de agotamiento (0,63 y 0,78;  $p < 0,05$ ), del mismo modo, respecto al entorno laboral se evidenciaron valores significativos (4,35 y 4,89;  $p < 0,001$ ); concluyendo que las entidades que brindan servicios de salud, podrían minorar la calificación negativa de seguridad que le brindan al usuario, si también se reduce el nivel de agotamiento de las enfermeras y se mejora el ambiente de trabajo.<sup>6</sup>

Leitão, J., et al. (Portugal-2021), en su investigación evaluaron a 514 colaboradores con el fin de identificar las consecuencias del SB como un ente moderador de la relación que pueda existir entre la calidad de vida laboral y lo que perciben acerca de lo que aportan para la productividad de la organización; identificando que, los factores como el ambiente adecuado de trabajo y la atención médica ocupacional influyen en la productividad positiva y significativamente; por otro lado, los elementos que generan desmotivación y atraen el burnout, moderan significativamente la relación entre la calidad de vida laboral y la productividad de esta misma, debido a que si se perciben este tipo de elementos como baja efectividad, cinismo, agotamiento emocional dentro de la organización, el DL disminuirá significativamente, por ende la productividad también se reducirá.<sup>7</sup>

Swamy, L. et al. (Estados Unidos-2020), en su estudio emplearon encuestas que se realizaron a 2352 enfermeras de cuidados intensivos para medir agotamiento y otra encuesta realizada a 2191 enfermeras de cuidados intensivos para medir clima laboral, con el fin de identificar la frecuencia del agotamiento y características individuales y a nivel de organización que se encuentran ligadas al agotamiento; teniendo como resultado que, el CL es considerado un factor con mayor nivel de predicción para el agotamiento (OR: 2,20; IC del 95%, 1,50-3,22); concluyendo que

mientras exista un ambiente hostil dentro del trabajo, una carga laboral excesiva, una remuneración injusta, el agotamiento incrementará en nivel, ocasionando que el desempeño y la satisfacción del personal de salud se vea afectada negativamente.<sup>8</sup>

Sánchez-Gómez, M. et al. (España-2020), en su estudio evaluaron a 1197 colaboradores con el fin de identificar el rol que cumple el burnout como un ente mediador entre la inteligencia emocional y rendimiento laboral, identificando que, existe una relación positiva entre la Inteligencia emocional y el DL, mientras que con el SB existe una relación negativa; lo que quiere decir que, los colaboradores que poseen una inteligencia emocional dentro de los parámetros de lo normal y un bajo nivel de burnout, tienden a tener un mejor desempeño laboral.<sup>9</sup>

Rivaz, M, et al. (Irán-2020), en su investigación entrevistaron a 212 enfermeras con el fin de determinar la correlación entre clima ético y burnout en colaboradoras que se ejecutan en la unidad de cuidados intensivos, logrando identificar que el clima ético y el burnout laboral mantienen una correlación significativa e inversa ( $r=-0.243$ ,  $p<0,001$ ), así mismo, se conoció que el nivel de clima ético se encuentra en un nivel alto ( $3,5\pm 0,6$ ), del mismo modo el burnout obtuvo una puntuación elevada, en cuanto a intensidad ( $32,2\pm 12,4$ ) y a frecuencia ( $25,5\pm 12,4$ ); concluyendo que el clima ético es favorable, pero al mismo tiempo el burnout se encuentra presente y en niveles altos.<sup>10</sup>

Vogus, T., et al. (Estados Unidos-2020), en su investigación entrevistaron a 603 enfermeras, con el objetivo de reconocer la correlación existente entre las demandas laborales y la experiencia de agotamiento en dicha población; logrando de esta manera identificar que, entre eventos que se suscitan de forma inesperada dentro de una organización y el agotamiento, se relacionan de forma positiva, lo que quiere decir, que este tipo de eventos genera malestar en los colaboradores, incrementando el nivel de agotamiento y este puede generar un mayor impacto en quienes poseen un alto nivel de identificación con su trabajo.<sup>11</sup>

Bakhamis, L et al. (Estados Unidos-2019) en su estudio realizaron una revisión de 43 artículos científicos, para conocer motivos y efectos del Síndrome de Burnout,

así como su rol en la escasez en los hospitales de Estados Unidos, identificando que, el SB se puede evaluar en cuatro elementos, individual, a nivel de gerencia, a nivel de organización y laboralmente; así mismo, dentro de las consecuencias del SB se identifican las constantes rotaciones, el bajo nivel de desempeño y amenazas a la seguridad de quien acude en búsqueda de un servicio. Por otro lado identificaron también que el SB se encuentra más presente en los hospitales donde existe una alta demanda de pacientes por enfermera y más jóvenes, lo cual, genera un gran impacto, debido a que la calidad de su atención se veía afectada, así como, la relación que se establece entre los colaboradores.<sup>12</sup>

Aryankhesal, A. et al. (Irán-2019), en una investigación relacionada a la literatura, con la finalidad de conocer los tipos de intervenciones que permitieron que se reduzca el agotamiento entre médicos y enfermeras que laboran en hospitales, identifican que el mayor porcentaje de estudios realizados provienen de Países Bajos, Estados Unidos e Inglaterra; por otro lado, también logran determinar que dentro de las intervenciones que propusieron los diversos autores, lo hicieron en base al enfoque EMH y capacitaciones respecto a habilidades de afrontamiento y comunicación, las mismas que tuvieron un efecto positivo en el objetivo de reducir el agotamiento.<sup>13</sup>

Kazemi, F., et al. (Irán-2018), en su estudio entrevistaron a 150 enfermeras del hospital Ali Ebn Abi Taleb, para identificar el nexo entre el clima tóxico dentro de una organización y la intención de dejar el trabajo, tomando en cuenta elementos que cumplen un papel de mediador, como el estrés y el burnout laboral; donde obtuvieron como resultados que el clima tóxico dentro de la organización no tiene un alto impacto en el agotamiento(burnout), así como, en la intención de dejar el trabajo, pero que sí posee un efecto directo sobre el estrés; por otro lado, se conoció que el estrés si genera un alto impacto en el agotamiento laboral, pero no en la intención de dejar el trabajo.<sup>14</sup>

Nurslam N. et al. (Indonesia-2018), en su investigación entrevistaron a 134 enfermeros, para implementar un claro ejemplo de empoderamiento para el SB



y la calidad de vida laboral de enfermería, identificando que el empoderamiento psicológico influyó en el SB (coeficiente de ruta =  $-0,371$ ;  $t= 4,303$ ), y el SB influyó en la QNWL (coeficiente de ruta =  $-0,320$ ;  $t=5,102$ ). El empoderamiento estructural aumentó QNWL en un 39,7%; Reduciendo considerablemente este síndrome y lo que este conlleva; así mismo, logran identificar que el último mencionado, llega a ser parte de la calidad de vida de los enfermeros, pudiendo traer consecuencias graves.<sup>15</sup>

Castro, M. et al. (Perú-2022), en su estudio entrevistaron a 118 militares con el fin de identificar la prevalencia del SB y los principales elementos que se asocian a dicha variable, identificando que el SD prevalece en un 23%, y dentro de los elementos que se asocian se encuentra la variación de las emociones, la constante interacción con las personas que los rodean, y la necesidad de poder manifestar sus emociones.<sup>16</sup>

Zunini, F. (Perú-2022), en su investigación entrevistó a 93 enfermeras, teniendo como fin identificar la influencia del SB en el DL en los colaboradores del área de salud en UCI (Unidad de cuidados intensivos), logrando identificar que existe un nivel de influencia entre el SB y el DL que fue determinada con ayuda de Chi cuadrado de Pearson (12,783a), así mismo, son altamente significativas ( $=.033$ ), lo que significa que cuando un colaborador percibe agotamiento emocional, posee carencia de realización personal, su nivel de desempeño laboral se mostrará deficiente.<sup>17</sup>

Campos, C. et al. (Perú-2021), en su estudio entrevistaron a 104 colaboradores, teniendo como finalidad identificar la relación entre SB y DL en personal de enfermería del Hospital Regional Docente de Trujillo, identificando que el nivel de SB se encuentra en su mayoría en grado medio (96,1%), mientras que el resto está en grado bajo (2.9%); Respecto al DL, el 87.5% menciona que se evidencia un grado alto, por otro lado, el 12% en un grado medio, logrando así ,determinar que

entre el SB y el DL existe una correlación altamente significativa; es decir, que mientras prevalezca el SB entre los colaboradores, se verá un grado de afectación considerable en cuanto al desempeño laboral.<sup>18</sup>

Lauracio, C. et al. (Perú-2020), en su investigación entrevistaron a 21 cooperadores teniendo como finalidad identificar el nivel de prevalencia del SB y DL, así mismo, conocer si existe una relación entre dichos constructos, entre colaboradores de la zona de salud del Centro de Salud Vallecito, Puno, logrando identificar que el nivel de SB se ubica en un grado medio, mientras que el grado de DL es alto, y no se halló una correlación entre dichas variables ( $r=.063$ ).<sup>19</sup>

Alvarado, E. (Perú-2018), en su estudio evaluó a 35 trabajadores con el fin de conocer la influencia del CL en el SB de éstos mismos en diferentes áreas de salud como en el Centro Quirúrgico y Centro de Esterilización de dicho establecimiento, identificando al 60.9% con un grado de clima organizacional óptimo, mientras que el 37% indica que es muy favorable y el 3% desfavorable; Por otro lado, respecto al SB, el 89% indica que se encuentra en un nivel bajo y el 12% en un nivel medio; así mismo, concluye que entre ambas variables no existe una significancia estadística, siguiendo así, una distribución normal.<sup>20</sup>

Respecto a las definiciones de las variables; la primera ¿Qué es el Síndrome de Burnout? Montero, J. (España-2009), acota que el SB es la consecuencia de un estado de estrés en un nivel elevado, el cual se encuentra relacionado con las funciones que desempeña el ser humano en el ambiente laboral.<sup>21</sup>

García, B., et al. (México-2011), menciona que la teoría propuesta que se acerca más en base a lo expuesto por los autores del Inventario de Burnout de Maslach, es la teoría psicosocial, la misma que es aceptada por diversos autores; donde, les permite concluir que el SB es una contestación de índole emocional, tomando en cuenta al factor laboral y organizacional como una condición y antecedente; así mismo, proponen 3 dimensiones a evaluar la presente variable; dentro de las que se encuentran: el agotamiento emocional (la cual se encarga de evaluar el cansancio ocasionado por la jornada laboral), el cinismo (dicha dimensión se enfoca

en evaluar la indiferencia) y la eficacia profesional (que evalúa el desarrollo personal y la autoeficacia) .<sup>22</sup>

Así mismo, tenemos a la que brinda Maslach, Saborío e Hidalgo (Costa Rica-2015), donde menciona “El Síndrome de Burnout se da debido al afrontamiento inapropiado de un estado de estrés grave, generando vulneración en cuanto al agotamiento, despersonalización y la desvalorización personal .<sup>23</sup>

Así mismo, Palma, S. (Perú-2004), define que el CL, es concebido como un factor asociado al ambiente laboral, el mismo que fomenta al diagnóstico y prevención para así reforzar el desarrollo de las funciones y procesos, mejorando resultados dentro de la organización .<sup>24</sup>

También tenemos a Clerc, A., et al. (Chile-2006), que define al clima laboral como la agrupación de elementos enfocados al ambiente laboral, que conforme sean percibidas por los trabajadores o personas pertenecientes a la organización, podrán ser positivas o negativas .<sup>25</sup>

Camones J. (Perú-2021), describe a la teoría de clima organizacional propuesta por Likert, donde se menciona que las personas pertenecientes a la empresa son los invitados a poder realizar una evaluación en base a cómo es que ellos perciben, sienten y visualizan al ambiente donde se encuentran laborando, lo cual, puede adoptar un papel importante, debido a que si en dicho ambiente se percibe una condición adecuada o buena en cuanto a los recursos que necesitan para desempeñar su función, el clima laboral será percibido como óptimo, sin embargo, si a éstos mismos, no se les toma en cuenta, no se les brinda los recursos para el cumplimiento de sus funciones ni la asistencia necesaria, ellos percibirán un clima inadecuado, afectando así, el nivel de satisfacción; en base a lo antes descrito, es que se mencionan también las dimensiones que abarca dicha variable.<sup>26</sup>

Respecto a la tercera variable, Cubillos, B., et al. (2014), mencionan que el desempeño laboral se encuentra asociado a la motivación, debido a que, mientras un colaborador se encuentre motivado de una forma adecuada, éste demostrará

sus habilidades, logrando así, desarrollar sus funciones de una manera óptima en beneficio de la organización .<sup>27</sup>

Mamani, Y., et al. (Perú-2019), considera al desempeño laboral como la respuesta de las cualidades y habilidades que posee todo trabajador, que le permite tener un alto nivel de producción, factor relevante para la organización, puesto que, debido a ello, se evaluará su desempeño .<sup>28</sup>

Por otro lado, Geraldo, L. (2022); respecto a la teoría que respalda la variable de desempeño laboral, encontramos la de Tsui, et al. (1997), donde mencionan que el desempeño se encuentra ligado al cambio económico y social por el nivel de desempeño que tendrán los colaboradores, sin embargo, mientras este intercambio no se dé, podría verse vulnerada la calidad del desempeño dentro de la organización; considerándose, la evaluación de dicha variable en 3 dimensiones, donde se encuentra el desempeño de la labor, el desempeño contextual y el desempeño laboral pernicioso, con el objetivo de calcular la magnitud de desempeño laboral que poseen los mismos integrantes de dicha organización.<sup>29</sup>

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 -Tipo y diseño de investigación.

Tipo: Aplicada.<sup>30</sup>

Diseño: No experimental. Correlacional simple.<sup>30</sup> (Ver anexo 01)

#### 3.2- Variables y operacionalización

##### Variables

Variable independiente: Síndrome de Burnout

Variable dependiente 1: Clima laboral

Variable dependiente 2: Desempeño laboral

**Operacionalización de variables:** Ver tabla 01 (Anexo 02)

#### 3.3- Población, muestra y muestreo

**Población:** se conforma por 80 colaboradores pertenecientes al Hospital Especialidades Básicas ubicado en la ciudad de Trujillo, con un rango de edad desde los 20 a 60 años, que se encuentran laborando el 2022.

##### Criterios de inclusión

- Personal asistencial que labora en el Hospital de Especialidades Básicas de Trujillo.
- Personal asistencial que asiste de forma regular al centro de trabajo.
- Personal asistencial cuyas edades oscilen entre los 20-60 años.
- Personal asistencial de ambos sexos.
- Personal asistencial que desee participar de la investigación.

##### Criterios de exclusión

- Personal asistencial que no hayan completado la resolución de las escalas.
- Personal asistencial que desistan de participar en el estudio.
- Personal asistencial que no tenga las edades comprendidas.

**Muestra:** 80 colaboradores, pertenecientes al área asistencial (consultorios, laboratorio, emergencia y farmacia), del Hospital de Especialidades Básicas – Trujillo.

**Muestreo:** Se trabajará con el total de la población, siendo censal <sup>34</sup>.

**Unidad de análisis:** Colaboradores del Hospital de Especialidades Básicas – Trujillo.

**Unidad de muestreo:** 80 colaboradores del área asistencial del Hospital de Especialidades Básicas – Trujillo.

### 3.4- Técnicas e instrumentos de recolección de datos

**Técnica:** se considera la encuesta. <sup>31</sup>

**Instrumento:** Se aplicarán tres instrumentos:

a) **Cuestionario del Síndrome de Burnout:** El instrumento que se emplea para medir la variable de Síndrome de Burnout, es el Cuestionario de Maslach Burnout Inventory, el mismo que fue creado por Cristina Maslach y Susana Jackson en España, y posteriormente adaptado en el contexto peruano (Fernández-Arata et al., - 2015).<sup>32</sup>

El cual se caracteriza por ser de tipo encuesta, teniendo la finalidad de valorar en sus tres dimensiones los niveles del síndrome de Burnout; donde se encuentra la dimensión de Agotamiento emocional, Cinismo y Eficacia profesional; teniendo un puntaje global de 96.

Así mismo, se encuentra conformada por 16 ítems (en la versión adaptada), y la puntuación va de 0 (nunca), 1 (un par de veces al año o menos, al 6 (todos los días). Tiene un tiempo de aplicación de 10 a 15 minutos, y respecto a la puntuación, obtiene un puntaje global que va de 0-33 (bajo), 34-66 (medio) y

de 67-96 (alto); mientras que en su valoración parcial de la dimensión de agotamiento emocional 0-10 (bajo), 11-20 (medio) y 21-30 (alto), la dimensión de cinismo 0-10 (bajo), 11-20 (medio) y 21-30 (alto), y la dimensión de eficacia profesional (inverso) 0-12 (alto), 13-24 (medio), 25-36 (bajo).

Respecto a la validación, se realizó a través de la validez convergente y discriminativa, y para la confiabilidad se empleó el Alpha de Cronbach y el coeficiente Omega, donde obtuvieron valores  $>0,75$ ; los cuales se consideran altos y relevantes. (Anexo 03)

**b) Escala de clima laboral:** El instrumento que se empleará para medir la variable de Clima Laboral, será la Escala de Clima Laboral (CL-SPC), creado en el contexto peruano por Sonia Palma Carrillo (Palma-2004).<sup>24</sup>

La misma que se caracteriza por ser de tipo encuesta, y es evaluada a través de 5 dimensiones; Realización personal, Involucramiento con la tarea asignada, Supervisión que recibe, Acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y Condiciones laborales que facilitan su tarea; así mismo, se encuentra conformada por 50 ítems, divididos en 10 ítems por dimensión; la puntuación de ellos va de 1 (ninguno o nunca), 2 (poco), 3 (regular o algo), 4 (mucho) a 5 (todo o siempre). Así mismo, tiene un tiempo de aplicación de 15 a 30 minutos, y respecto a la puntuación, obtiene un puntaje global que va de 210-250 (muy favorable), 170-209 (favorable), 130-169 (media), 90-129 (desfavorable) y de 50-89 (muy desfavorable); mientras que en su valoración parcial de 42-50 (muy favorable), 34-41 (favorable), 26-33 (media), 18-25 (desfavorable) y de 10-17 (muy desfavorable).

Respecto a la validación, la realizaron mediante criterio de jueces; mientras que la confiabilidad la realizaron mediante Alfa de Cronbach, donde obtuvieron ( $p < 0,05$ ), concluyendo que es un cuestionario válido y confiable. (Anexo 04)

**c) Escala de desempeño laboral:** El instrumento que se emplea para medir la variable de Desempeño Laboral, será la escala Work Performance

Questionnaire, creada por Koopmans, et al., en el año 2014, la misma que fue adaptada al contexto español y posteriormente al contexto peruano (Geraldo-2022).<sup>29</sup>

Así mismo, cuenta con 14 ítems, los cuales se encuentran distribuidos en, Desempeño de la tarea, Desempeño contextual y Desempeño laboral contraproducente, los mismos que se puntúan de 1 (nunca), 2 (casi nunca), 3(a veces), 4(casi siempre) a 5(siempre). Tiene un tiempo de aplicación de 08 a 10 minutos, y respecto a la puntuación, obtiene un puntaje global que va de 0-25 (bajo), 21-45 (medio) y de 46-70 (alto); mientras que en su valoración parcial de la dimensión de desempeño de la tarea 0-5 (bajo), 6-13 (medio) y 14-20 (alto), la dimensión de desempeño contextual 0-6 (bajo), 7-18 (medio) y 19-30 (alto), y la dimensión de desempeño laboral contraproducente (inverso) 0-5(alto), 6-13 (medio), 14-20 (bajo).

En tanto a la confiabilidad de este instrumento, se resolvió mediante Alfa de Cronbach, donde obtuvieron una puntuación mayor a 0.8; concluyendo que es un instrumento válido y confiable. (Anexo 05)

### **3.5- Procedimientos**

Una vez obtenida la aprobación de la Universidad, por el comité de ética y jurados; se solicitará el permiso correspondiente al establecimiento en cuestión, para así, poder evaluar a cada uno de los colaboradores, donde, en primera instancia se procederá a la explicación del fin que tiene la investigación y cómo es que beneficiará la misma, para así, llevar a cabo la aplicación de los instrumentos, lugar donde se aplicará los instrumentos y el tiempo que tomará aplicar los 3 instrumentos. (Anexo 06)

### **3.6- Método de análisis de datos**

Se procederá a seleccionar los instrumentos que permitirán la evaluación de las variables en cuestión, para posteriormente procesar los datos recogidos en una base de datos estadística, para lo cual, se hará uso del programa estadístico SPSS



versión 25, para así determinar la influencia del síndrome de burnout en las variables de desempeño laboral y clima laboral; empleando la  $r$  de correlación de Pearson entre las variables de estudios.

### **3.7- Aspectos éticos**

Para el avance de ésta investigación, se tendrá en cuenta Declaración de Helsinki, teniendo como base la confidencialidad, justicia y transparencia; confidencialidad, debido a que los datos personales de las personas que colaboraron del presente estudio, no se divulgarán con el fin de salvaguardar su integridad; justicia y transparencia, debido a que los datos obtenidos durante todo el desarrollo del presente estudio se emplearán con exactitud sin alterar alguno de ellos, ni se manipulará. <sup>33</sup>

#### IV. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

##### 4.1- Recursos y Presupuesto

<b>Rubros</b>	<b>Especificaciones</b>	<b>Precio unitario (S/.)</b>	<b>Total (S/.)</b>
<b>RECURSOS HUMANOS</b>	Asesor Estadístico	500.00	500.00
	Asesor	1200	1200.00
	Investigador	1000	1000
	<b>Subtotal</b>	S/. 2700.00	S/. 2700.00
<b>MATERIALES</b>	Laptop	2000	2000
	Hojas bond	12.00	24.00
	Tinta de impresora	45.00	180.00
	Lapiceros	1.0	2.0
	Folders manila	0.50	40.00
	USB	40.00	40.00
	<b>Subtotal</b>	S/. 2098.50	S/. 2286.00
<b>SERVICIOS</b>	<b>Servicios</b>		
	Internet	70.00	210.00
	Teléfono	40.00	120.00
	Pasajes	10.00	200.00
	Refrigerio	5.00	150.00
	<b>Subtotal</b>	S/. 125.00	S/. 680.00
	<b>TOTAL</b>	S/. 4923.50	S/. 5666.00

### Consolidado de los Datos

<b>RUBROS/PARTIDAS</b>	<b>DENOMINACIÓN</b>	<b>COSTO (S/.)</b>
	Recursos Humanos	2.700.00
	Materiales y útiles de oficina	2286.00
	Servicios	680.00
<b>TOTAL-GENERAL</b>		<b>S/.5.666.00</b>

## 4.2- Financiamiento

El estudio será autofinanciado por la responsable de la investigación, excepto el asesor que es cubierto por la Universidad. En total será S/. 2744.00

ENTIDAD FINANCIADORA	MONTO	PORCENTAJE
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO (Financiamiento con asesor)	S/.1200.00	21.2%

## 4.3- Cronograma de ejecución

ACTIVIDADES PROGRAMADAS	SEMANAS																							
	AGOSTO – SEPTIEMBRE 2022				OCTUBRE – NOVIEMBRE 2022				DICIEMBRE 2022															
	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4												
1	Presentación de la estructura del proyecto de investigación al alumnado.											X												
2	Elección del título del proyecto de investigación											X	X											
3	Presentación del título													X										
4	Presentación de la Introducción													X	X									
5	Presentación de marco teórico															X	X							
6	Elección de Instrumentos																X							

7	Presentación de la metodología						X	X					
8	Presentación de Aspectos Administrativos								X				
9	Levantamiento de observaciones y Reducción del % de Turnitin									X			
10	Presentación del Proyecto de Investigación.										X		
11	Levantamiento de observaciones del proyecto investigación											X	
	Sustentación del proyecto de investigación												X

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Aranya, J. Estrés y desempeño laboral en trabajadores del Centro Quirúrgico del Hospital Regional durante la pandemia Covid-19, Cusco. [Internet] 2022. [Consultado 11 Jul 2022]. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79183/Aranya\\_CJK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79183/Aranya_CJK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
2. Cedeño-Guevara, P., & Escobar-Segovia, K. Síndrome de Burnout por COVID-19 en personal sanitario en áreas UCI y Emergencia de un hospital de segundo nivel. *Ciencia e Innovación en Salud*. [Internet] 2022. [Consultado 10 Jul 2022]. Disponible en: <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:X882dWZveA8J:https://revistas.unisimon.edu.co/index.php/innovacionsalud/article/download/5633/5659+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=pe>
3. Juárez-García, A. Síndrome de burnout en personal de salud durante la pandemia COVID-19: un semáforo naranja en la salud mental. *Revista de la Universidad Industrial de Santander. Salud*. [Internet]. 2020; [Consultado 11 Jul 2022]; 52(4), p. 432-439. Disponible en: <https://revistas.uis.edu.co/index.php/revistasaluduis/article/view/11528>
4. Salazar, G, Vaquerizo-Serrano, J., Catalan, A., Arango, C., Moreno, C., Ferre, F., Shin, J., Sullivan, S., Brondino, N., Solmi, M. & Fusar-Poli, P. Impact of coronavirus syndromes on physical and mental health of health care workers: Systematic review and meta-analysis. *Affect Disord*. [Internet]. 2020. [Consultado 11 Jul 2022]; 275: p. 48-57. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7314697/>
5. Fernández, Ó. Estrés en tiempos de Covid y afrontamiento de enfermeras del servicio de cuidados intensivos del Hospital Naval del Perú. [Internet]. 2022. [Consultado 11 Jul 2022]. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79684/Fernandez\\_L-OM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79684/Fernandez_L-OM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

6. Montgomery, A., Patrician, P., & Azuero, A. (2022). Nurse burnout syndrome and work environment impact patient safety grade. *Journal of Nursing Care Quality*, 37(1), 87-93. [Consultado 02 Ago 2022] Disponible en: <https://www.ingentaconnect.com/content/wk/ncq/2022/00000037/00000001/art00019>
7. Leitão, J., Pereira, D., & Gonçalves, Â. (2021). Quality of work life and contribution to productivity: Assessing the moderator effects of burnout syndrome. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), 2425. [Consultado 16 Jul 2022] Disponible en: <https://www.mdpi.com/1660-4601/18/5/2425/htm>
8. Swamy, L., Mohr, D., Blok, A., et al. (2020). Impact of workplace climate on burnout among critical care nurses in the Veterans Health Administration. *American Journal of Critical Care*, 29(5), 380-389. [Consultado 02 Ago 2022] Disponible en: <https://aacnjournals.org/ajconline/article-abstract/29/5/380/31144/Impact-of-Workplace-Climate-on-Burnout-Among>
9. Sanchez-Gomez, M., & Bresó, E. (2020). In pursuit of work performance: Testing the contribution of emotional intelligence and burnout. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(15), 5373. [Consultado 16 Jul 2022] Disponible en: <https://www.mdpi.com/1660-4601/17/15/5373/htm>
10. Rivaz, M., Asadi, F., & Mansouri, P. (2020). Assessment of the relationship between nurses' perception of ethical climate and job burnout in intensive care units. *Nursing Research and Education*, 38(3). [Consultado 03 Ago 2022] Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-53072020000300012#aff1](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-53072020000300012#aff1)
11. Vogus, T. J., Ramanujam, R., Novikov, Z., et al. (2020). Adverse events and burnout: the moderating effects of workgroup identification and safety climate. *Medical care*, 58(7), 594-600. [Consultado 03 Ago 2022] Disponible en: [https://www.ingentaconnect.com/content/wk/mcar/2020/00000058/00000007/art00004#aff\\_1](https://www.ingentaconnect.com/content/wk/mcar/2020/00000058/00000007/art00004#aff_1)
12. Bakhamis, L., Paul, D., Smith, H., et al. (2019). Still an epidemic: the burnout syndrome in hospital registered nurses. *The health care manager*, 38(1), 3-10.

[Consultado 14 Jul 2022] Disponible en: [https://journals.lww.com/healthcaremanagerjournal/fulltext/2019/01000/Still\\_an\\_Epidemic\\_The\\_Burnout\\_Syndrome\\_in.2.aspx](https://journals.lww.com/healthcaremanagerjournal/fulltext/2019/01000/Still_an_Epidemic_The_Burnout_Syndrome_in.2.aspx)

13. Aryankhesal, A., Mohammadibakhsh, R., Hamidi, Y., et al. (2019). Interventions on reducing burnout in physicians and nurses: A systematic review. *Medical journal of the Islamic Republic of Iran*, 33, 77. [Consultado 15 Jul 2022] Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6825380/>

14. Kazemi, F., Zare, A., Sepehry, S., et al. (2018). The Impact of Organizational Toxic Climate on Intention to leave job among female nursing: Explaining the role mediator of Stress and Job burnout. *Quarterly Journal of Women and Society*, 8(32), 75-102. [Consultado 03 Ago 2022] Disponible en: [http://jzvj.marvdasht.iau.ir/article\\_2744\\_en.html](http://jzvj.marvdasht.iau.ir/article_2744_en.html)

15. Nursalam, N., Fibriansari, R., Yuwono, S., et al. (2018). Development of an empowerment model for burnout syndrome and quality of nursing work life in Indonesia. *International journal of nursing sciences*, 5(4), 390-395. [Consultado 14 Jul 2022] Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2352013217304222>

16. Castro, M., Urquizo, J. & Leiva, E. (2022). Prevalencia del síndrome de burnout en personal militar del Instituto Geográfico Nacional del Perú. *Enfermería Global*, 21(2), 424-446. [Consultado 17 Jul 2022] Disponible en: <https://revistas.um.es/eglobal/article/view/489281/321611>

17. Zunini, F. (2022). Síndrome de Burnout en el desempeño laboral del personal enfermero de cuidados intensivos de un hospital del Callao, en pandemia. [Tesis de Pos grado, Universidad César Vallejo]. [Consultado 18 Jul 2022] Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/87339/Zunini\\_GFG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/87339/Zunini_GFG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

18. Campos, C., & Laureano, M. (2021). Síndrome de burnout y desempeño laboral en enfermeras del Hospital Regional Docente de Trujillo. [Tesis de pre grado, Universidad Nacional de Trujillo]. [Consultado 18 Jul 2022] Disponible en: <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/17958/1985.pdf?sequence=1&isAllowed=y>



19. Lauracio, C., & Lauracio, T. (2020). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. *Revista Innova Educación*, 2(4), 543-554. [Consultado 17 Jul 2022] Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8054554>
20. Alvarado, E. (2018). Influencia del clima organizacional en el síndrome de burnout. Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano Huánuco. *Gaceta Científica*, 4(1), 6-9. [Consultado 16 Jul 2022] Disponible <https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/397/364>
21. Montero-Marín, J., García-Campayo, J., Mera, DM, et al. (2009). Una nueva definición del síndrome de burnout basada en la propuesta de Farber. *Revista de medicina ocupacional y toxicología*, 4 (1), 1-17 [Consultado 08 Ago 2022]. Disponible <https://occup-med.biomedcentral.com/articles/10.1186/1745-6673-4-31#citeas>
22. García, B., Mendoza, I., Lizarraga, R., et al. (2011). Estudio exploratorio del síndrome de burnout utilizando la escala de maslach en una universidad mexicana. *Revista Administración & Finanzas Internacionales*, 4 (2), 67-81. [Consultado 09 Ago 2022]. Disponible <https://deliverypdf.ssrn.com/delivery.php?ID=149097083081123102123088100127114091104014059082060018071001089023117018118116001064117119051059021051011085097000116010095025020070011051015027011003075028104103010062078052086012096099123084022085089125067120109004103011107011024092117123098112094087&EXT=pdf&INDEX=TRUE>
23. Saborío, L., & Hidalgo, L. (2015). Síndrome de burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*, 32 (1), 119-124. [Consultado 08 Ago 2022]. Disponible [https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409-00152015000100014&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409-00152015000100014&script=sci_arttext)
24. Palma S. (2004) *Construcción de la Escala de Clima Laboral CL-SPC en una muestra de trabajadores dependientes de Lima Metropolitana*. Lima, Perú. Primera edición [Consultado 09 Ago 2020]. Disponible

[https://www.academia.edu/7596386/ESCALA\\_CLIMA\\_LABORAL\\_CL\\_SPC\\_Manual\\_1o\\_Edici%C3%B3n](https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n)

25. Clerc, J., Saldivia, A., & Serrano, M. (2006). Liderazgo y su influencia sobre el clima laboral. *Programa de Diplomado en Salud Pública y Salud Familiar*, 16. [Consultado 09 Ago 2022]. Disponible

[https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/45571324/Liderazgo\\_y\\_su\\_influencia\\_sobre\\_el\\_clima\\_laboral-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1660370539&Signature=a18D0rSJ~gnVDDjHgdZfiwOURoCMcOhd208udOk2w0mWfO2jzNmM~DOJwzPPu419Fyguk38M4OJf-f4uYRQ~p938RRno1z3fnkhEU12IZ2eaHIGYNti5~JzBBdbNJly49dWMb7vhPxkPo4NzM5TJZv1vR0ESVShxz1uemrfbeIDxD8byH~y2SeXRxD6XypHlkTvB0vu2w1i8J5W93CXCQgSi~3d2ULkfa6SAUv-ZLnFh65LLp~QUe4wtCZL85aNOG6CansDGZPp5vYdvhZ64wJxYLMdi4wgaYrtbCt1AlloCER-BOc8LLfpZScAiesle1tqmXjwfZGYdo-32lnGCg\\_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/45571324/Liderazgo_y_su_influencia_sobre_el_clima_laboral-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1660370539&Signature=a18D0rSJ~gnVDDjHgdZfiwOURoCMcOhd208udOk2w0mWfO2jzNmM~DOJwzPPu419Fyguk38M4OJf-f4uYRQ~p938RRno1z3fnkhEU12IZ2eaHIGYNti5~JzBBdbNJly49dWMb7vhPxkPo4NzM5TJZv1vR0ESVShxz1uemrfbeIDxD8byH~y2SeXRxD6XypHlkTvB0vu2w1i8J5W93CXCQgSi~3d2ULkfa6SAUv-ZLnFh65LLp~QUe4wtCZL85aNOG6CansDGZPp5vYdvhZ64wJxYLMdi4wgaYrtbCt1AlloCER-BOc8LLfpZScAiesle1tqmXjwfZGYdo-32lnGCg_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA).

26. Camones, J. (2021). *Clima y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa correos del Perú SA Lince 2017* [Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana Los Andes]. [Consultado 10 Ago 2022]. Disponible <https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/2341/TESIS%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

27. Cubillos, B., Velásquez, F. & Reyes, M. (2014). Plan de mejoramiento de variables del clima organizacional que afectan al desempeño laboral en una entidad del Estado. *Suma de negocios*, 5(10), 69-73. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2215910X14700126>

28. Mamani, Y. & Cáceres López, J. (2019). Desempeño laboral: una revisión teórica. [Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana Unión]. [Consultado 11 Ago 2022]. Disponible [https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2260/Yini\\_Trabajo\\_Bachillerato\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2260/Yini_Trabajo_Bachillerato_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

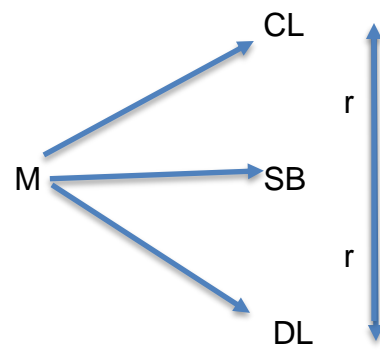
29. Geraldo, L. (2022). Validación de la escala desempeño laboral individual en colaboradores peruanos. *Revista de investigación en psicología*, 25(1), 63-81. [Consultado 11 Ago 2022]. Disponible <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8529631>
30. Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, L. (2014). Definiciones de los enfoques cuantitativo, cualitativo, sus similitudes y diferencias. *Metodología de la Investigación 6° edición*. [Consultado 14 Set 2022]. Disponible [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/58257558/Definiciones\\_de\\_los\\_enfoques\\_cuantitativo\\_y\\_cualitativo\\_sus\\_similitudes\\_y\\_diferencias-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1634019876&Signature=XsiKjExlk9C86q4MdZNMv7FWa0NXk50siZeTjglcEgra6iDHEeG0-l3wodNfNcR4u2~hXfAhwQhw3iP9~vub4F-HO7LGdijDS1IPfB4nuBA9KOR3yCrPtjLNgaEKtP3Bq4epuMurmA80ielh2z6vU5aFC4f8gg15U03NZTuq0Tgu29v-iv4xlok80P1ZTIGDFN~QdJhHjusvKj8E6uGEAkvmD7k8W0Op28Heus5sXMwwMJA P47tK0mxOcSzoaTGm8-Y8AdorHCuZI8D5U9g9P~ljbFUoiWvoJufvOY310G8x0XiAdZYqN7IcnYKi-Y2ozHTW0BjP0Pna4zPCBeAh~w &Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/58257558/Definiciones_de_los_enfoques_cuantitativo_y_cualitativo_sus_similitudes_y_diferencias-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1634019876&Signature=XsiKjExlk9C86q4MdZNMv7FWa0NXk50siZeTjglcEgra6iDHEeG0-l3wodNfNcR4u2~hXfAhwQhw3iP9~vub4F-HO7LGdijDS1IPfB4nuBA9KOR3yCrPtjLNgaEKtP3Bq4epuMurmA80ielh2z6vU5aFC4f8gg15U03NZTuq0Tgu29v-iv4xlok80P1ZTIGDFN~QdJhHjusvKj8E6uGEAkvmD7k8W0Op28Heus5sXMwwMJA P47tK0mxOcSzoaTGm8-Y8AdorHCuZI8D5U9g9P~ljbFUoiWvoJufvOY310G8x0XiAdZYqN7IcnYKi-Y2ozHTW0BjP0Pna4zPCBeAh~w &Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA)
31. Pascual, V. A., Rodríguez, A. A. H., & Palacios, R. H. (2021). Métodos empíricos de la investigación. *Ciencia Huasteca Boletín Científico de la Escuela Superior de Huejutla*, 9(17), 33-34. [Consultado 14 Set 2022]. Disponible <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/huejutla/article/view/6701/7600>
32. Fernández-Arata, M., Juárez, A., & Merino, C1. (2015). Análisis estructural e invarianza de medición del MBI-GS en trabajadores peruanos. *Liberabit*, 21(1), 9-20. [Consultado 25 Ago 2022]. Disponible <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v21n1/a02v21n1.pdf>
33. De Helsinki, D., & World Medical Association. (1975). Declaración de Helsinki. *Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos. Tokio-Japón: Asociación Médica Mundial*. [Consultado 17 Set 2022]. Disponible <https://lospacientes.webcindario.com/declaraciondehelsinki.pdf>

Morillas, A. (2007). Muestreo en poblaciones finitas. *Obtenido de Muestreo en Poblaciones Finitas, 20017*. [Consultado 18 Oct 2022]. Disponible [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/57858943/Apuntes\\_Muestreo-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1666412315&Signature=O14LbFWQgfSu-gMWZifHsl~3V5OvA2N07dJtSgRGjuXy2n9gA7O9CisKDGgOEaeAnuxCaD~DH0tylILmkPRymZ9kXg4TIFu84srs~xleyE3b8Rkupv3PRuHJtT~uFa-Xpa~~INp8rrK6B7hDloHlf14q5pjRwZF-5N4Rx1by5r~pAEx-F3AmD1GCN9qjkXyShSFGROeSrOB9D8PdMSpb3pE0Rav3XTPnwLvhV3hlwt65MBT0PabwVHHU63p9vaGTAlaA-zPznmCGkfZeRonkWfucX9g5ufxsZGYgbRINjC~VSKhma2GmDbIzHDRReeT6iF32WYUOXbf1wCR33RoVQ\\_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/57858943/Apuntes_Muestreo-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1666412315&Signature=O14LbFWQgfSu-gMWZifHsl~3V5OvA2N07dJtSgRGjuXy2n9gA7O9CisKDGgOEaeAnuxCaD~DH0tylILmkPRymZ9kXg4TIFu84srs~xleyE3b8Rkupv3PRuHJtT~uFa-Xpa~~INp8rrK6B7hDloHlf14q5pjRwZF-5N4Rx1by5r~pAEx-F3AmD1GCN9qjkXyShSFGROeSrOB9D8PdMSpb3pE0Rav3XTPnwLvhV3hlwt65MBT0PabwVHHU63p9vaGTAlaA-zPznmCGkfZeRonkWfucX9g5ufxsZGYgbRINjC~VSKhma2GmDbIzHDRReeT6iF32WYUOXbf1wCR33RoVQ_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA)

## ANEXOS

### Anexo 01

#### DIAGRAMA DEL DISEÑO CORRELACIONAL



**M: Población**

**SB: Síndrome de Burnout**

**CL: Clima Laboral**

**DL: Desempeño Laboral**

**r: relación**

**ANEXO 02**  
**OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADOR	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>V1:</b>  <b>Síndrome de Burnout</b>	El síndrome de burnout se da debido al afrontamiento inapropiado de un estado de estrés grave, generando vulneración en cuanto al agotamiento, despersonalización y la desvaloración personal. <sup>21</sup>	<p><b>Se aplicará el Cuestionario de Burnout de Maslach (adaptación peruana)</b></p> <p><b>Tiempo de Aplicación:</b> 10 – 15 minutos.</p> <p><b>PUNTAJE GLOBAL: 96</b></p> <p>0-33: Bajo 34-66: Medio 67-96: Alto</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Agotamiento emocional</li> </ul> <p>Ptj. Máximo: 30</p> <p>0-10: Bajo 11-20: Medio 21-30: Alto</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Cinismo</li> </ul> <p>Ptj. Máximo: 30</p> <p>0-10: Bajo 11-20: Medio 21-30: Alto</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Eficacia profesional.</li> </ul> <p>Ptj. Máximo: 36 (inverso)</p> <p>0-12: Alto 13-24: Medio 25-36: Bajo</p>	<p>Con burnout: &gt;48</p> <p>Sin burnout: &lt;48</p>	<p>Cualitativa Nominal</p>

<p><b>V 2: Clima Laboral</b></p>	<p>El clima laboral es concebido como un factor asociado al ambiente laboral, el mismo que fomenta al diagnóstico y prevención para así reforzar el desarrollo de las funciones y procesos, con la finalidad de obtener mejores resultados dentro de la organización .<sup>24</sup></p>	<p><b>Se aplicará Escala de Clima Laboral (CL-SPC)</b></p> <p><b>Tiempo de Aplicación:</b> 15 minutos.</p> <p><b>Valor Global: 250</b></p> <p>Muy favorable: 210-250 Favorable: 170-209 Media: 130-169 Desfavorable: 90-129 Muy desfavorable: 50-89</p> <p>Clima laboral por componentes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Realización personal: Muy favorable: 42-50 Favorable: 34-41 Media: 26-31 Desfavorable: 18-25 Muy desfavorable: 10-17</li> <li>● Involucramiento con la tarea asignada: Muy favorable: 42-50 Favorable: 34-41 Media: 26-31 Desfavorable: 18-25 Muy desfavorable: 10-17</li> <li>● Supervisión que recibe: Muy favorable: 42-50 Favorable: 34-41 Media: 26-31 Desfavorable: 18-25</li> </ul>	<p>Buen clima laboral: &gt; 170</p> <p>Mal clima laboral: &lt;169</p>	<p>Cualitativa Nominal</p>
----------------------------------	---	---	---	----------------------------

		<p>Muy desfavorable: 10-17</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros:</li> </ul> <p>Muy favorable: 42-50</p> <p>Favorable: 34-41</p> <p>Media: 26-31</p> <p>Desfavorable: 18-25</p> <p>Muy desfavorable: 10-17</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Condiciones laborales que facilitan su tarea:</li> </ul> <p>Muy favorable: 42-50</p> <p>Favorable: 34-41</p> <p>Media: 26-31</p> <p>Desfavorable: 18-25</p> <p>Muy desfavorable: 10-17</p>		
--	--	---	--	--



<p><b>V3: Desempeño Laboral</b></p>	<p>Se trata de la respuesta de las cualidades y habilidades que posee el colaborador, que le permite tener un alto nivel de producción, factor que se considera el más relevante para la organización, puesto que debido a ello se evaluará su desempeño .<sup>27</sup></p>	<p><b>Se aplicará la Escala Work Performance Questionnaire</b></p> <p><b>Tiempo de Aplicación:</b> 08 – 10 minutos.</p> <p><b>Valor global del Desempeño:</b> <b>70</b></p> <p>0-25: Bajo 21-45: Medio 46-70: Alto</p> <p><b>Componentes:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Desempeño de la tarea 0-5: Bajo 6-13: Medio 14-20: Alto</li> <li>● Desempeño contextual 0-6: Bajo 7-18: Medio 19-30: Alto</li> <li>● Desempeño laboral contraproducente (inverso) 0-5: Alto 6-13: Medio 14-20: Bajo</li> </ul>	<p>Desempeño laboral adecuado: &gt;35</p> <p>Desempeño laboral inadecuado: &lt;35</p>	<p>Cualitativa Nominal</p>
---	---	---	---	--------------------------------

## **ANEXO 03**

### **PROTOCOLO DEL MASLACH BURNOUT INVENTORY – GENERAL SURVEY (MBI-GS)**

#### **ADAPTACIÓN PERUANA**

**EDAD:**

**SEXO:**

**TURNO DE TRABAJO:**

**ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA:**

#### **INSTRUCCIONES**

En la siguiente página hay 16 enunciados sobre sentimientos con relación al trabajo. Por favor lea cada enunciado cuidadosamente y decida si alguna vez se ha sentido así acerca de su trabajo. Si nunca se ha sentido así, escriba el número "0" (cero) en el espacio antes del enunciado. Si se ha sentido así, indique con qué frecuencia escribiendo un número (del 1 al 6) que describa mejor que tan frecuentemente se ha sentido así.

0 Nunca

1 Un par de veces al año o menos

2 Una vez al mes o menos

3 Un par de veces al mes

4 Una vez a la semana

5 Un par de veces a la semana

6 Todos los días

## ENUNCIADOS

1. \_\_\_\_\_ Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.
2. \_\_\_\_\_ Me siento agotado al final de la jornada laboral.
3. \_\_\_\_\_ Me siento cansado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentar otro día en el trabajo.
4. \_\_\_\_\_ Me tensa trabajar todo el día.
5. \_\_\_\_\_ Puedo resolver efectivamente los problemas que surgen en mi trabajo.
6. \_\_\_\_\_ Me siento cansado por mi trabajo.
7. \_\_\_\_\_ Siento que estoy haciendo un aporte importante a lo que mi organización se dedica.
8. \_\_\_\_\_ Me he vuelto menos interesado en mi trabajo desde que comencé en él.
9. \_\_\_\_\_ Me he vuelto menos entusiasmado sobre mi trabajo.
10. \_\_\_\_\_ Considero que soy bueno en el trabajo que realizo.
11. \_\_\_\_\_ Me siento contento cuando puedo lograr algo en el trabajo.
12. \_\_\_\_\_ He logrado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.
13. \_\_\_\_\_ Yo sólo quiero hacer mi trabajo y no ser molestado.
14. \_\_\_\_\_ Me he vuelto más cínico acerca de si mi trabajo aporta algo.
15. \_\_\_\_\_ Dudo de la importancia de mi trabajo.
16. \_\_\_\_\_ Me siento seguro sobre mi buen desempeño dentro del trabajo.

FUENTE:

<http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v21n1/a02v21n1.pdf>

## Anexo 04

### PROTOCOLO DE LA ESCALA DE CLIMA LABORAL CL-SPC

EDAD:

SEXO: ( ) Masculino ( ) Femenino

JERARQUÍA LABORAL: ( ) Directivo ( ) Empleado ( ) Operario

EMPRESA: ( ) Estatal ( ) Privada

### INSTRUCCIONES

A continuación encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una 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) solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

	ENUNCIADOS	Ninguno o Nunca	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o siempre
1.	Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2.	Se siente comprometido con el éxito en la organización.					
3.	El supervisor 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 oficina, la información fluye adecuadamente.					
10.	Los objetivos de trabajo son retadores.					
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 su responsabilidad.					
16.	Se valora 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.					
21.	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.					
22.	En la oficina, 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 aprender y desarrollarse.					
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 institución, se afrontan y superan los obstáculos.					
30.	Existe buena administración de los recursos.					
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 institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
35.	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
36.	La empresa promueve el desarrollo del personal.					
37.	Los productos y/o servicios de la organización, son 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.					
41.	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42.	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.					
43.	El trabajo se realiza en función a métodos y o planes establecidos.					
44.	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
45.	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.					
46.	Se reconocen los logros en el trabajo.					
47.	La organización es una Buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48.	Existe un trato justo en la empresa.					
49.	Se conocen los avances en otras áreas de la organización.					
50.	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

FUENTE:

[https://www.academia.edu/7596386/ESCALA\\_CLIMA\\_LABORAL\\_CL\\_SPC\\_Manual\\_1o\\_Edici%C3%B3n](https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n)

## Anexo 05

### PROTOCOLO DE LA ESCALA DE DESEMPEÑO LABORAL INDIVIDUAL ADAPTACIÓN PERUANA

**EDAD:**

**SEXO:**

**INSTRUCCIONES:**

Estimado (a) colaborador (a) reciba un cordial saludo.

Agradecemos leer detenidamente y con atención, indicar con qué frecuencia ha experimentado cada una de las siguientes situaciones durante el tiempo que lleva laborando. Luego seleccione la alternativa que mejor describa su opinión:

Marque con una "X" según la escala siguiente:

Nunca = 1

Casi Nunca = 2

A veces = 3

Casi siempre = 4

Siempre = 5

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
1.	He organizado mi trabajo para acabarlo a tiempo					
2.	He sido capaz de establecer prioridades.					
3.	He sido capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente.					
4.	He gestionado bien mí tiempo.					
5.	Por iniciativa propia, he empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completadas.					
6.	He dedicado tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo.					
7.	He desarrollado soluciones creativas a nuevos problemas.					
8.	He asumido responsabilidades adicionales.					
9.	He buscado continuamente nuevos retos en mi trabajo.					
10.	He participado activamente en reuniones y/o consultad.					



11.	He empeorado los problemas del trabajo.					
12.	Me he centrado en los aspectos negativos del trabajo en lugar de los aspectos positivos.					
13.	He hablado con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo.					
14.	He hablado con personas ajenas a mi organización sobre aspectos negativos de mi trabajo.					

FUENTE:

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8529631>

## **ANEXO 06**

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA SER PARTICIPANTE EN EL ESTUDIO**

El propósito de éste estudio es establecer si influye el síndrome de burnout en el clima laboral y el desempeño laboral del personal asistencial en un Hospital de Especialidades Básicas en Trujillo, 2022. Su participación en el estudio se dará en un solo momento y es VOLUNTARIA, nadie puede obligarlo a participar si no lo desea. Debe también saber que toda la información que brinde será guardada CONFIDENCIALMENTE, es decir, sólo será conocida por las personas autorizadas que trabajan en éste estudio y por nadie más.

Si acepta participar en el estudio y firma éste consentimiento sucederá lo siguiente:

- Los instrumentos están elaborados para ser auto-administrado.
  - Le aseguramos que la información que proporcione se guardará con la mayor confidencialidad posible.
  - Usted puede decidir no participar en éste estudio.
  - No habrá una compensación económica por su participación en el estudio.
- La participación en éste estudio en cualquiera de los test realizados no implica algún costo para Ud.
- Su nombre no va a ser utilizado en ningún reporte o publicación que resulte de este estudio.
  - Le solicitaremos pueda Ud. Crear un código de participante con el cual podrá indicar su aceptación en participar de la investigación. Código: Fecha de nacimiento e Iniciales ejemplo: 191262LABZ.

El estudio será aprobado por el Comité Institucional de Ética en Investigación de la UCV que se encarga de la protección de las personas en los estudios de investigación.

---

FIRMA DEL PARTICIPANTE

**AL FIRMAR ESTE FORMATO, ESTOY DE ACUERDO EN PARTICIPAR DE FORMA VOLUNTARIA EN LA INVESTIGACIÓN QUE AQUÍ SE DESCRIBE.**

## Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, Llaque Sanchez, Maria Rocio del Pilar , docente de la Facultad de Ciencias de la Salud y Programa académico Segunda Especialidad en Medicina Familiar y Comunitaria de la Universidad César Vallejo sede Trujillo, asesor (a) del proyecto de investigación, titulada:

“Influencia del Síndrome de Burnout sobre Clima y Desempeño Laboral. Personal Asistencial Hospital de Especialidades Básicas MINSAs, Trujillo - 2022” de la autora Leal Rodriguez, Leslie Carol, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 11.00% verificable en el reporte de originalidad del programa de 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 el artículo de revisión de literatura científica proyecto de investigación 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 18 de octubre 2023



Apellidos y Nombres del Asesor: Llaque Sanchez, Maria Rocio del Pilar	
DNI: 17907759	Firma  CMP: 19275
ORCID: 0000-0002-6764-4068	