



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Síndrome de Burnout y clima laboral en el personal de un  
establecimiento de Salud.

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciada en Enfermería.

**AUTORAS:**

Benites Anton, Lizeth Yanet (orcid.org/0000-0003-2406-8635)

Castillo Aguilar, Raquel (orcid.org/0000-0003-4147-7262)

**ASESORA:**

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

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Salud Mental

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

**PIURA-PERÚ**

**2024**

## Declaratoria de autenticidad del asesor.



### Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PULACHE HERRERA CARMEN MARIELA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de ENFERMERÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Síndrome de Burnout y Clima Laboral en el personal de un Establecimiento de Salud.", cuyos autores son BENITES ANTON LIZETH YANET, CASTILLO AGUILAR RAQUEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

PIURA, 20 de Octubre del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PULACHE HERRERA CARMEN MARIELA DNI: 40362180 ORCID: 0000-0002-5829-4422	Firmado electrónicamente por: CPULACHEH el 29- 10-2024 09:06:14

Código documento Trilce: TRI - 0881559

## Declaratoria de originalidad de los autores.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

### **Declaratoria de Originalidad de los Autores**

Nosotros, BENITES ANTON LIZETH YANET, CASTILLO AGUILAR RAQUEL estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de ENFERMERÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Síndrome de Burnout y Clima Laboral en el personal de un Establecimiento de Salud.", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
LIZETH YANET BENITES ANTON <b>DNI:</b> 45004624 <b>ORCID:</b> 0000-0003-1485-3938	Firmado electrónicamente por: LBENITESAN21 el 20- 10-2024 19:13:48
RAQUEL CASTILLO AGUILAR <b>DNI:</b> 74542567 <b>ORCID:</b> 0000-0003-4147-7262	Firmado electrónicamente por: CCASTILLOAG12 el 20-10-2024 19:55:04

Código documento Trilce: TRI - 0881560

## **Dedicatoria.**

Este trabajo está dedicado en primer lugar a dios, por otorgarme salud concederme llegar hasta este periodo tan significativo de nuestra formación académica, igualmente dedico a mi madre, aunque este en el cielo tu legado de sacrificio y perseverancia continua, a mi esposo compañero de vida a mis hijos motor a seguir creciendo.

**Autora:** Benites Antón, Lizeth Yaneth.

Asimismo, dedico, a mis padres Juana y Hernán por todo el apoyo que dan día a día y como no mencionar a mis hermanos en especial a Beatriz quien marcó el inicio de este gran sueño que se hace realidad.

**Autora:** Castillo Aguilar, Raquel.

## **Agradecimiento.**

Agradezco a Dios por guiarme y darme sabiduría para caminar este trabajo, asimismo a mis hermanas y esposo por su apoyo incondicional y paciencia en mi proceso académico a mis hijos por ser esa energía y motivación para superar además agradecer a la Mg Mariela Pulache Herrera por su dedicación, apoyo y enseñanzas durante este proceso de formación.

**Autora:** Benites Antón, Lizeth Yaneth.

Asimismo, agradezco a mis padres y hermanos por ser un pilar fundamental en cada sueño que eh tenido brindándome su apoyo incondicional, agradezco a mi compañera de tesis Lizeth por el apoyo y esfuerzo para alcanzar juntas el desarrollo de nuestro trabajo.

**Autora:** Castillo Aguilar, Raquel.

## Índice de contenidos

Declaratoria de autenticidad del asesor.....	ii
Declaratoria de originalidad de los autores.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	11
III. RESULTADOS.....	15
IV. DISCUSIÓN.....	19
V. CONCLUSIONES.....	24
VI. RECOMENDACIONES.....	25
REFERENCIAS.....	26
ANEXOS.....	31

## Índice de tablas

<b>Tabla 1.</b> Relación entre el agotamiento emocional clima laboral en el personal de Salud. ....	15
<b>Tabla 2.</b> Relación entre despersonalización y el clima laboral. ....	16
<b>Tabla 3.</b> Relación entre realización personal y el clima laboral del personal de Salud. ....	17
<b>Tabla 4.</b> Relación entre síndrome de Burnout y clima laboral del personal de Salud ....	18
<b>Tabla 5.</b> Contrastación de Hipótesis general. ....	69

## **Resumen**

La investigación tiene como objetivo general, determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y el clima laboral en el personal de un Establecimiento de Salud, la metodología es de tipo cuantitativo, no experimental de corte trasversal, la población 123 personas, enfermeros de un establecimiento de salud, el instrumento que se utilizó fue un cuestionario conformado por 22 preguntas aplicado a los profesionales de enfermería, los resultados evidenciaron que el valor  $p < 0.05$ , existe correlación, alta positiva, lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, por lo cual podemos afirmar que si existe relación del síndrome de burnout y el clima laboral en el personal de un Establecimiento de Salud, Se concluyó que existe una correlación alta negativa entre las variables síndrome de burnout y clima laboral.

**Palabras clave:** Síndrome de Burnout, Clima laboral, agotamiento emocional, despersonalización, realización personal.

## **Abstract**

The general objective of the research is to determine the relationship that exists between Burnout Syndrome and the work environment in the staff of a Health Establishment, the methodology is quantitative, non-experimental and cross-sectional, the population is 123 people, nurses from a health establishment, the instrument used was a questionnaire made up of 22 questions applied to nursing professionals, the results showed that the value  $p < 0.05$ , there is a highly positive correlation, which allows us to reject the null hypothesis and accept the alternative hypothesis, therefore we can affirm that if there is a relationship between burnout syndrome and the work environment in the staff of a Health Establishment, it was concluded that there is a high negative correlation between the burnout syndrome and work environment variables.

**Keywords:** Burnout syndrome, work environment, emotional exhaustion, depersonalization, personal fulfillment.

## **I. INTRODUCCIÓN.**

Los profesionales de enfermería se hallan entre los conjuntos más frágiles al síndrome de burnout (SB), señalado por la, disminución de la satisfacción propia en el entorno de trabajo. Este síndrome, definido por Maslach y Jackson, surge como resultado de la muestra invariable a factores estresantes en el ámbito laborales. Aquellos que padecen de burnout a menudo experimentan un aumento en la desilusión, irritabilidad, enfado, y sentimientos de frustración, además de mostrar actitudes de desconfianza, rigidez, falta de flexibilidad y terquedad. La Organización Mundial de la Salud (OMS), indicó que este problema es perjudicial para los profesionales debido a su capacidad para inquietar la particularidad de todo aspecto de la persona, el cual se manifiesta a través del cansancio, la incorrección de estimulación y la incorrección de eficacia en sus funciones (1).

El síndrome de burnout (SB) es el efecto del mal manejo del estrés crónico que pueden estar sufriendo los trabajadores de las diferentes entidades laborales. Esta enfermedad se caracteriza por un notorio agotamiento emocional, así como la presencia de la despersonalización del individuo, el cual percibe deficiencias en su realización personal. Como se señaló el SB resulta de un estado de constante estrés al cual son altamente susceptibles los profesionales del área de salud, como las enfermeras, por el ambiente severo de su trabajo y a la vez del medio laboral (2).

En Estados Unidos el personal de salud enfrenta una elevada probabilidad de experimentar en el trabajo estrés y este problema se considera a través del agotamiento, actitudes desaprobarias hacia su empleo y una reducción en la eficacia en sus funciones. Según un estudio de 2019 realizado por las Academias Nacionales de Medicina (NAM), entre el 40 y el 54% del personal sufre de burnout. El COVID-19 ha exacerbado esta situación, con un incremento notable del burnout en la propia salud (3).

En Suecia se verifico 75 mil enfermeras con síndrome de burnout lo cual se relaciona al agotamiento físico y estrés a la falta de componentes utilitarios y herramientas dentro de su entorno laboral, notando que el personal de salud debe contar con las herramientas suficientes para realizar un trabajo de calidad (4).

En Holanda, el SB es una enfermedad que afecta aproximadamente el 15% de los trabajadores y se calcula que las disolutas por padecimientos coherentes por el estrés son de 2 billones de los profesionales de salud, como médicos, enfermeras(os), odontólogos y psicólogos, tienen más probabilidades de desarrollar SB (5).

En Polonia, se evidencia que existen 1 de cada 9 enfermeras tienen síndrome de burnout por la falta de capacitación, recursos y organizacional insuficientes, esto genera una mayor insatisfacción, lo cual puede resultar en una disminución del agotamiento entre el personal (6).

En tanto, en china de acuerdo a estudio los profesionales de enfermería en los hospitales estatales el 65,5% presentan síndrome de burnout a causas de las horas elevadas de trabajo y la presión estrés diario que se vive en la atención de los pacientes, la mayor parte genera este problema como disminución de metas del establecimiento y un clima de trabajo deficiente faltando trabajo en equipo(7).

El clima que se da en los trabajos y en caso la satisfacción laboral son aspectos fundamentales que afectan la calidad de vida influyendo directamente en su función. Estos elementos son cruciales en los ambientes de trabajo, ya que se relacionan con la productividad. En el personal de enfermería, su rendimiento puede verse impactado por una variedad de factores que afectan su eficiencia laboral (8).

Hoy en día, es esencial que los hospitales se ajusten a las nuevas demandas y expectativas para continuar en el ámbito sanitario. Un aspecto crucial a considerar es la gestión del capital humano dentro de estas instituciones, poniendo un enfoque particular en cómo se comportan los empleados en su entorno de trabajo. La actitud de estos colaboradores se ve influenciada por sus percepciones acerca de diversos aspectos de la organización(9).

En Perú, el SB entre los profesionales de salud se sitúa en un 12,5%, aunque los datos varían considerablemente según diferentes estudios realizados en el país. Específicamente en Ancash, un estudio realizado en el personal de 10 hospitales identificó un rango de incidencia de burnout entre el 19,6% y el 27,6%. Al igual que el burnout, la satisfacción laboral (SL) juega un rol crítico en la calidad del cuidado de

salud, manifestándose cuando el profesional percibe que la compensación que recibe es proporcional o igual a su desempeño laboral (10).

En Perú, se realizó una investigación en Huancayo donde existen problemas de síndrome de burnout. Esto se lleva en mayor parte a tener un alto nivel de cargas emocionales por el estrés en el trabajo por las horas de turno o por falta de apoyo de colegas en los procesos médicos.

El grupo más vulnerable es el personal de salud en particular el profesional de enfermería debido a la exposición continua de altas cargas de trabajo y sobre todo el riesgo de contagio personal, es lo que aumenta la posibilidad de que los individuos que laboran en el área de salud desarrollen problemas de salud mental, más del 15.2% de los trabajadores de este campo experimentan desgaste emocional, y el 30% tiene más síntomas de depresión, irritabilidad, enfado y muestran actitudes de desconfianza.

Muchas veces el trabajo de los profesionales en enfermería no es muy valorado en el mundo sin tener en cuenta que son fundamentales para cuidar y velar por el bienestar en temas de salud de las personas, sin embargo en muchos casos los enfermos llegan a tener problemas como el síndrome burnout el cual impacta negativamente en la salud mental de los expertos lo cual genera en muchos casos agotamiento ya sea físico como mental en sus tareas diarias por carga de trabajo ya que cuidar la salud y el bienestar de las personas no es una tarea muy simple como muchas personas lo consideran va más allá del cuidado, se requiere ser empático con las emociones de los usuarios y contribuir a que la persona tenga una vida sin complicaciones.

En un Establecimiento de salud se ha identificado un deterioro en el clima laboral entre el personal de salud, vinculado directamente con una alta incidencia del SB. Este problema se caracteriza por una disminución de la realización personal, exacerbado por las exigencias crecientes de la crisis sanitaria y económica. La situación ha afectado negativamente la calidad del cuidado al paciente y subraya la necesidad urgente de implementar medidas enfocadas en mejorar el ambiente laboral y abordar las causas del burnout.

Este problema social está intrínsecamente conectado con el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) número 3, que indica en responder que las personas tengan un bienestar de vida favorable”. El burnout, especializado por la debilitación emocional, despersonalización en reducción del rendimiento particular, puede ser significativamente mitigado mediante el espacio de un clima laboral efectivo y de apoyo. La prevención de este síndrome y la mejora del entorno laboral no solo contribuyen a la salud intelectual y física en cuenta trabajadores, sino también fomentan un entorno más productivo y sostenible. Al abordar activamente estos factores, las organizaciones y sociedades pueden avanzar hacia la meta de promover el bienestar integral, subrayando la importancia de estrategias de salud ocupacional alineadas con los principios del desarrollo sostenible.

Ante lo mencionado, surge como formulación del problema la pregunta ¿Qué relación existe entre el SB y el CL en el personal de un Establecimiento de Salud?

Desde un enfoque teórico, esta investigación se justificó en el robusto corpus de estudios previos que han examinado las dinámicas y repercusiones de las variables burnout (del quemado) y ámbitos laborales dentro de contextos organizacionales diversos, incluyendo específicamente el sector salud. La relevancia de abordar estas variables radica en la comprensión de cómo interactúan y se influyen mutuamente, afectando no solo al bienestar psicológico y físico de los trabajadores, sino también a la eficiencia organizacional y la calidad del servicio prestado. Al apoyarse en dichas investigaciones, esta investigación busca no solo corroborar hallazgos anteriores sino también llenar posibles vacíos en la literatura existente, proporcionando una perspectiva actualizada y contextualizada a las realidades del entorno laboral en el sector salud.

La investigación trasciende el diagnóstico de la prevalencia del SB y el estado del clima laboral entre el personal de salud. Se orientó hacia la elaboración y propuesta de intervenciones basadas en evidencia que puedan ser implementadas para mitigar los efectos adversos del burnout. Esta orientación práctica responde a la necesidad urgente de desarrollar estrategias efectivas que no solo mejoren el ambiente laboral, sino que también se traduzcan en un incremento significativo en los niveles de desempeño del personal. Esto último es de crucial importancia, ya que un personal

saludable y motivado es fundamental para garantizar una atención de alta calidad a los pacientes, lo cual es el fin último de cualquier institución de salud.

Asimismo, se estableció como objetivo general: determinar la relación que existe entre el SB y el CL en el personal de un Establecimiento de Salud y como objetivos específicos: Identificar la relación que existe entre el agotamiento emocional y el CL en el personal de un Establecimiento de Salud. Identificar la relación que existe entre despersonalización y el CL en el personal de un Establecimiento de Salud, Identificar la relación que existe entre la realización personal y el CL en el personal de un Establecimiento de Salud.

Por lo tanto, se plantea como hipótesis de investigación general:  $H_1$ : Si existe relación entre el SB y el CL en el personal de un Establecimiento de Salud. No existe relación entre el SB y el CL en el personal de un Establecimiento de Salud.

Entre los antecedentes de investigación se tiene a nivel internacional el estudio de Ramírez investigó la vinculación entre el SB y el CL generado al personal de enfermería generado en la pandemia. Se aplicó una metodología mixta a 41 trabajadores. Los participantes, en su mayoría entre 36 y 45 años, mujeres, casados, con dos hijos, más de tres años de antigüedad laboral, educación universitaria, ingresos superiores a \$1200, y parte de familias de cuatro miembros, teniendo como resultados que el 71% del personal de Enfermería que cuenta con agotamiento emocional y de ellos el 68.5% tienden a no realizar sus labores de una manera adecuada en la atención de los pacientes, concluyendo que existe una correlación significativa de 0.001 entre agotamiento emocional y clima laboral, el autor sugiere la necesidad de mejorar el ambiente laboral para prevenir el Burnout y promover el bienestar(11).

En el mismo sentido, el estudio de Castro investigó el SB en ejercicio de labor de los expertos de hospital. Se examinó a 27 enfermeras, aplicando test de Maslach. Los hallazgos revelaron una inclinación hacia el agotamiento emocional asociado con variables clima laboral como la duración en el puesto, el tipo de convención profesional y el estado civil, concluyendo que se tiene una significancia de 0.0001 y una correlación de Spearman de 0.855 indicando una correlación entre agotamiento emocional y clima laboral (12).

Por otra parte, Sagnai y Rivera evaluaron la incidencia del SB en enfermeras en el área pediátrica de un hospital, analizando una muestra de 100 enfermeros(as). Se utilizó el Cuestionario de Maslach. Respecto al Burnout, se indicó que el 69%, tuvieron una escala alta en caso de agotamiento emocional. En cuanto a la despersonalización, el 56% presentaba un parámetro moderado. Mostrando de acuerdo al estudio estadístico de Spearman una significancia de 0.003 lo cual indica la vinculación entre la dimensión de despersonalización en el trabajo y la realización de sus tareas concluyendo que el personal con burnout genera despersonalización esto se refiere a una actitud distante, cínica o incluso insensible hacia los demás, especialmente hacia los compañeros de trabajo, clientes o pacientes este fenómeno surge como un mecanismo de defensa ante el estrés prolongado y el agotamiento emocional (13).

También Alvario y Quiroz evaluó el nivel de Burnout en enfermeras se administraron encuestas de preguntas cerradas a 45 miembros del personal de enfermería de la UCI. Las averiguaciones revelaron en cuenta 40% del personal en enfermería exhibe un nivel intermedio de Burnout, experimentando agobio por la insuficiencia de tiempo para completar sus tareas (46,67%) y una sensación ocasional de falta de apoyo en sus diversas responsabilidades, lo que repercute negativamente en su desempeño laboral (46,67%). Por otro lado la realización particular el 82.5% tiene un bajo grado de realización. En conclusión, una vinculación significativa entre la realización propia y el clima laboral ya que un experto de salud que no se siente realizado en sus proyectos y metas y siente que su esfuerzo no es recompensado genera afectación en la atención demostrando desinterés por los sentimientos y sufrimiento de las otras personas, destacando la atribución de las situaciones profesionales en el contexto de la prevalencia de este síndrome dentro de la UCI del Hospital Dr. Abel Gilbert Pontón (14).

Por otro lado, a nivel nacional Vásquez exploró la conexión entre el SB y el CL en enfermeras. Este estudio incluyó a 100 enfermeros como población. Se utilizaron dos herramientas psicométricas: El Rho en Spearman el 0.885, revelando así una correlación positiva entre el SB y el CL. Además, se identificó que, de las tres dimensiones examinadas, el cansancio emocional y la despersonalización mostraron una correlación positiva respectivamente, concluyendo que el profesional con síndrome de burnout está estrechamente relacionado a los problemas laborales ya

que una persona que tiene agotamiento emocional despersonalización esta propenso a tener estrés ansiedad, desmotivación y errores en la atención en los pacientes (15).

Mientras que, el estudio de Pizarro examina cómo las distintas dimensiones del CL interactúan con las dimensiones asociadas al SB en enfermeras. Los hallazgos revelan una similitud positiva de la cultura empresarial y su vinculación con ejecución personal de enfermería correlación de Spearman de 0.877, concluyendo que el personal de salud que tiene bajo grado de realización propio tiene relación a un clima laboral de conflicto y mala práctica de sus funciones diarias en la atención de los pacientes (16).

De igual manera, Matta exploró la relación existente de acuerdo al CL y SB en los obreros en Hospital. En la recaudación en testimonios se manejó un cuestionario sobre el clima laboral, basado en el modelo propuesto por el MINSA, y (MBI). La investigación incluyó a 52, mediante el uso del coeficiente de correlación de Rho de Spearman, que arrojó -0.761 y p inferior a 0.05, se confirmó una concordancia significativa en la despersonalización y el clima en el trabajo. Se demostró indicando que los profesionales de enfermería que tiene despersonalización tienen aptitudes de arrogancia contra sus colegas asiendo un clima laboral negativo en la atención de los pacientes los cuales son los afectados (17).

Finalmente, Hernández examinó la conexión entre el SB y el ambiente laboral entre los profesionales de un centro de salud. La muestra incluyó a 58 enfermeros de diversas áreas asistenciales de la institución. Los resultados revelaron que un 48% de los profesionales calificaron el clima laboral como bajo, percibiendo un entorno no propicio para el desempeño de sus tareas. Además, un 67% reportó altos niveles de burnout, expresando síntomas de agotamiento, falta de motivación, nerviosismo y problemas de concentración. Se determinó una correlación demostrativa entre el burnout (18). Es por ello que se puede conceptualizar, el SB fue identificado como un trastorno psicológico por Freudenberger Herbert en 1974 y reconocido como un elemento de inseguridad en el trabajo en el año 2000. Actualmente ha sido clasificado como una enfermedad según la OMS.(19)

En la actualidad, el término burnout se emplea para describir una forma de estrés laboral persistente que surge particularmente entre profesionales que interactúan de

manera directa y constante con otras personas, sobre todo en contextos de asistencia o apoyo. Por esta razón, el personal del ámbito sanitario, incluyendo médicos, enfermeras, psicólogos, psiquiatras y otros, se encuentra entre los más susceptibles a experimentar este síndrome. La vulnerabilidad de este colectivo se debe a la naturaleza compleja de las situaciones que enfrentan regularmente en su trabajo. (20)

Los efectos del síndrome de Burnout se manifiestan a través de cambios físicos, psicológicos y de comportamiento vinculados al estrés. Estos cambios frecuentemente conducen a problemas dentro del ambiente de trabajo, como actitudes hostiles, problemas de concentración, incremento en conflictos con colegas, retrasos y ausencias laborales. Tales problemas están directamente relacionados con una reducción en la eficacia, calidez y rendimiento en el desempeño laboral (21).

En consideración de Maslach se consideró una herramienta de autoevaluación diseñada en medir el estrés crónico en expertos sanitarios. La adaptación empleada del instrumento incluye 22 ítems (22). Asimismo, Maslach (MBI) evalúa tres dimensiones principales relacionadas con el síndrome de burnout (23).

La primera es el Agotamiento emocional (AE) mide las emociones del significado de estar emocionalmente exhausto y sobrecargado por el trabajo. Refleja la fatiga crónica, la falla de energía y la sensación de estar psicológicamente drenado (24). La segunda es la despersonalización (D) evalúa el grado en que los individuos se vuelven cínicos respecto a su trabajo y tratan a las personas como si fueran objetos. Esta dimensión refleja una actitud negativa y un distanciamiento emocional de los demás en el lugar de trabajo (25) y la tercera es la realización personal (RP) mide la emoción de competencia y la obtención personal en el trabajo. Esta dimensión evalúa si las personas sienten que están logrando algo significativo y desarrollando su potencial en su profesión. (26)

La segunda variable de la exploración es el clima laboral, concepto significativo considerando desarrollo en el trabajo de calidad. Desde 2008, el Ministerio de Salud de Perú ha enfatizado la importancia del clima organizacional (CO) en los hospitales como un factor clave. Este enfoque reconoce la relevancia de los conocimientos y cualidades de los practicantes en los procedimientos de la institución y su ambiente laboral. El objetivo es fomentar o preservar servicios que cumplan con los estándares

de calidad esperados, incrementar la satisfacción de los usuarios y apoyar el triunfo organizacional (27). Se destaca que los entornos laborales óptimos están vinculados con una prosperidad en la eficacia del cuidado. Por lo tanto, es crucial ofrecer a las enfermeras un ambiente de trabajo que promueva condiciones favorables, sostenibles, saludables y eficientes. (28)

El cuestionario para evaluar el clima organizacional incluye 11 dimensiones, las cuales se basaron en la metodología explicada en el manuscrito técnico sobre el estudio de clima organizacional del MINSA. (29), Por esto es importante tener en cuenta estudios basados en enriquecer nuestro estudio con el fin de dar a conocer la importancia que se puede vivir en los profesionalidad garantizando mejoras en el desarrollo del cuidado de la salud y de la importancia que tiene las personas para el estado peruano.

Las dimensiones para medir el clima laboral son: comunicación se fundamenta en las estructuras de comunicación presentes en la organización y en la capacidad de los empleados para expresar sus inconformidades a la dirección de manera efectiva (30) Conflicto y cooperación: Hace alusión al grado de cooperación entre los empleados durante el trabajo de sus ocupaciones, como es los materiales y el soporte humano que reciben por parte de su organización (31) Confort: Acciones emprendidas por la dirección para generar un entorno físico saludable y confortable (32) Estructura: Refleja cómo los integrantes de la organización perciben la existencia de normativas, procesos, trámites y diversas restricciones durante el desempeño de sus labores. Evalúa hasta qué punto la organización prioriza los procedimientos burocráticos en comparación con un enfoque hacia un entorno laboral más flexible, informal y sin estructuras rígidas (33) Identidad; se refiere al sentido de identificación con la organización y al reconocimiento como un miembro significativo y valioso dentro del equipo. En esencia, se trata de la experiencia de alinear los propósitos individuales con los objetivos de la organización (34)

Innovación aborda la disposición de una organización para adoptar innovaciones y modificar sus métodos de trabajo. Motivación este concepto engloba las aspiraciones y anticipaciones de los individuos dentro de su entorno organizacional. Representa una colección de respuestas y posturas espontáneas de los sujetos que emergen en respuesta a ciertos estímulos del ambiente en el que se encuentran (35). Recompensa evalúa hasta qué punto la organización prefiere utilizar incentivos en lugar de sanciones. Puede contribuir a crear un ambiente favorable dentro de la organización, siempre que se enfoque en motivar al empleado a desempeñarse adecuadamente en su trabajo. Remuneración este elemento se basa en el método utilizado para compensar económicamente a los empleados. Toma de decisiones: Analiza la información que se dispone y emplea en las decisiones internas de la organización, además del rol que desempeñan los empleados en dicho proceso. Liderazgo, analiza las formas como los superiores dirigen.

## II. METODOLOGÍA.

La investigación fue de tipo básica, dado que no buscó generar nuevos saberes, y debido al interés en evaluar las variables, se seleccionó una perspectiva cuantitativa. Esta perspectiva es crucial al reunir datos numéricos de un grupo específico para esclarecer la hipótesis que guía la investigación y respaldar las teorías existentes.

El estudio tuvo un carácter correlacional porque se buscó otorgar valores a las variables para identificar las conexiones entre la información recopilada. El nivel correlacional permite encontrar las cercanías y conexiones que existen entre las variables (36). En tanto, la estructura del estudio fue descriptiva y asimismo no experimental, puesto que se basó en el registro genuino de las variables en su condición original. Una investigación de diseño no experimental hace referencia a aquel estudio donde no se alteran las variables, sino que se examinó el comportamiento natural y de corte transversal se dio en un tiempo determinado.

Con respecto a las variables, desde un punto de vista conceptual el término burnout se emplea para describir una forma de estrés laboral persistente que surge particularmente entre profesionales que interactúan de manera directa y constante con otras personas, sobre todo en contextos de asistencia o apoyo (37).

Desde la perspectiva operacional la variable SB se dividió en las siguientes dimensiones: Agotamiento emocional (AE), mide los sentimientos de estar emocionalmente exhausto y sobrecargado por el trabajo. Refleja la fatiga crónica, la falta de energía y la sensación de estar psicológicamente drenado. Despersonalización (D) evalúa el grado en que los individuos se vuelven cínicos respecto a su trabajo y tratan a las personas como si fueran objetos. Esta dimensión refleja una actitud negativa y un distanciamiento emocional de los demás en el lugar de trabajo. Realización personal (RP) mide la impresión de competencia y la obtención particular en el trabajo. Esta dimensión evalúa si las personas sienten que están logrando algo significativo y desarrollando su potencial en su profesión. Para una correcta medición se tomaron en cuenta los siguientes indicadores: agotamiento, cansancio, adaptación, perturbación, auto alejamiento, autonomía, autoconfianza.

La variable CL desde un punto vista conceptual, se tiene que el Ministerio de Salud de Perú ha enfatizado la importancia del clima organizacional (CO) en los hospitales como un factor clave. Este enfoque reconoce la relevancia de. El objetivo es fomentar o preservar servicios que cumplan con los estándares de calidad esperados, incrementar la satisfacción de los usuarios y apoyar el triunfo organizacional(38).

Desde la mira operacional el clima organizacional fue estudiado bajo las siguientes dimensiones: Comunicación: se fundamenta en las estructuras de comunicación presentes en la organización y en la capacidad de los empleados para expresar sus inconformidades a la dirección de manera efectiva. Conflicto y cooperación: Hace alusión al grado de cooperación entre los empleados durante el ejercicio de sus ocupaciones, así como a en los materiales y el soporte humano que reciben por parte de su organización Confort: Acciones emprendidas por la dirección para generar un entorno físico saludable y comfortable.

Estructura: Refleja cómo los integrantes de la organización perciben la existencia de normativas, procesos, trámites y diversas restricciones durante el desempeño de sus labores. Evalúa hasta qué punto la organización prioriza los procedimientos burocráticos en comparación con un enfoque hacia un entorno laboral más flexible, informal y sin estructuras rígidas. Identidad; Se refiere al sentido de identificación con la organización y al reconocimiento como un miembro significativo y valioso dentro del equipo. En esencia, se trata de la experiencia de alinear los propósitos individuales con los objetivos de la organización. Innovación aborda la disposición de una organización para adoptar innovaciones y modificar sus métodos de trabajo.

Representa una colección de respuestas y posturas espontáneas de los sujetos que emergen en respuesta a ciertos estímulos del ambiente en el que se encuentran. Recompensa evalúa hasta qué punto la organización prefiere utilizar incentivos en lugar de sanciones. Puede contribuir a crear un ambiente favorable dentro de la organización, siempre que se enfoque en motivar al empleado a desempeñarse adecuadamente en su trabajo y, en caso de no alcanzar los estándares deseados, se le aliente a mejorar a mediano plazo.

Remuneración este elemento se basa en el método utilizado para compensar económicamente a los empleados. Toma de decisiones: analiza la información que

se dispone y emplea en las decisiones internas de la organización, además del rol que desempeñan los empleados en dicho proceso. Liderazgo analiza las formas como los superiores dirigen.

Para una correcta medición se tomaron en cuenta los siguientes Indicadores: Calidad de comunicación, comunicación con el jefe, manejo de conflictos, relaciones, pago a tiempo, equidad, justicia, beneficios, limpieza, comodidad, reglas, funciones, compromiso, interés, disposición, preocupación, satisfacción, apoyo, creatividad, nuevas ideas, participación, centralización. La escala de medición que se utilizó en el proyecto será ordinal.

Con respecto a la población, esta se describe como un grupo de entidades que tienen en común una particularidad o situación determinada, lo que las sitúa en el centro de la investigación. En este caso, la población del estudio se tomó en cuenta al personal de un Establecimiento de Salud de 123 personas. Los Criterios de inclusión los profesionales que tiene más de un año laborando y para los criterios de exclusión no se tomaron en cuenta los profesionales de que tiene menos de un año laborando.

La muestra se refiere a un grupo menor de individuos escogidos de una población más amplia, con el propósito de que reflejen de manera fiel al conjunto completo. Se creó conveniente tomar en cuenta al total de la población, en este caso 123 personas.

Se empleó un muestreo no aleatorio basado en la conveniencia, caracterizado por su flexibilidad según las necesidades del investigador. En este caso, se decidió tomar a toda la población como referencia para el estudio y como unidad se tomará al personal de un Establecimiento de Salud.

Asimismo, Se tomó en cuenta, la técnica de la encuesta, la cual es ideal para investigaciones de tipo cuantitativo, debido a que se pueden asignar valores numéricos para detallar el nivel de las variables. Como instrumentos de investigación, se decidió utilizar cuestionarios. Empezando, en manejo de catálogo de Burnout de Maslach, lo cual lo conforma en 22 preguntas con escala ordinal y para medir el clima laboral se tomará el modelo propuesto por el Ministerio de Salud, que consta de 11 dimensiones también en escala ordinal.

El Establecimiento de Salud fue el objeto de estudio. Una vez seleccionado, se pidió a la entidad que suministre la información esencial para la investigación. Después de recibir el consentimiento necesario, los datos fueron enviados a la coordinación de escuela. Una vez obtenida la carta, se procedió a solicitar las autorizaciones pertinentes de la entidad. Las responsables del estudio aplicaron el instrumento en las instalaciones del establecimiento, procurando no interferir con las labores del personal. Antes de aplicar el instrumento se solicitó la validación por jueces expertos, para someter el instrumento a una prueba piloto y obtener su confiabilidad en toma de Alfa de Cronbach lo cual arrojó en Burnout 0.91 y Clima laboral 0.83. Los jueces validadores serán expertos en la materia. También, se estableció comunicación directa con los líderes del área de enfermería, con el fin de facilitar la obtención de los datos del personal.

Posteriormente de recopilar la información, se registraron manualmente en el programa Excel, teniendo en cuenta que luego se procedió al baseo de los testimonios en el esquema estadístico SPSS. 25 en cual nos consintió presentar en este caso los hallazgos a través de tablas estadísticas para posterior análisis e interpretación de los mismos direccionados por los objetivos de estudio.

Considerando, que las investigadoras, solicitaron el consentimiento informado de los participantes del cuestionario, además también explicaron en que consiste la investigación. En todo momento, se mantuvieron el anonimato de los participantes y la información brindada no se divulgue. Se tomó en cuenta el principio de beneficencia se refiere a evitar daños a la muestra. También se hizo uso de la No Maleficencia este principio se basa en la máxima de "no hacer daño", evitar causar daño a otras personas. Las investigadoras tomaron el principio de la autonomía se describe al derecho de los individuos a tomar decisiones informadas y voluntarias sobre sus propias vidas y cuerpos. Finalmente, el principio de justicia se domina de la distribución imparcial de los recursos, los riesgos y los beneficios.

### III. RESULTADOS.

**Objetivo específico N° 1:** Identificar la relación que existe entre el agotamiento emocional y el Clima laboral en el personal de un Establecimiento de Salud.

**Tabla 1.** Relación entre el agotamiento emocional clima laboral en el personal de Salud.

			<b>AGOTAMIENTO EMOCIONAL</b>	<b>CLIMA LABORAL</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>AGOTAMIENTO EMOCIONAL</b>	Coeficiente de correlación	1,000	,888**
		Sig. (bilateral)	,	<,001
		N	123	123
	<b>CLIMA LABORAL</b>	Coeficiente de correlación	,888**	1,000
		Sig. (bilateral)	<,001	,
		N	123	123

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

Se puede observar que en consideración a la Sig. (Bilateral) la cual es 0,001 es decir se encuentra debajo de 0,05 requerido, indicando con ello que existe relación entre la dimensión y variable, mientras que el valor Rho de Spearman es de 0,888, lo cual indica que la relación existente entre agotamiento emocional y clima laboral es directa y su grado es muy alta.

**Objetivo específico N° 2:** Identificar la relación que existe entre despersonalización y el clima laboral en el personal de un Establecimiento de Salud.

**Tabla 2.** Relación entre despersonalización y el clima laboral.

			<b>DESPERSONALIZACIÓN</b>	<b>CLIMA LABORAL</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>DESPERSONALIZACIÓN</b>	Coeficiente de correlación	1,000	,855**
		Sig. (bilateral)	,	<,001
		N	123	123
	<b>CLIMA LABORAL</b>	Coeficiente de correlación	,855**	1,000
		Sig. (bilateral)	<,001	,
		N	123	123

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

Considerando se observa que la Si. (Bilateral) es 0,001 esto quiere decir se encuentra debajo de 0,05 requerido, indicando con ello que existe relación entre la dimensión y variable, mientras que el valor Rho de Spearman es de 0,855, lo cual indica que la relación existente de despersonalización y clima laboral es directa y su grado es muy alta.

**Objetivo específico N° 3:** Identificar la relación que existe entre la realización personal y el CL en el personal de un Establecimiento de Salud.

**Tabla 3.** Relación entre realización personal y el clima laboral del personal de Salud.

			<b>REALIZACIÓN PERSONAL</b>	<b>CLIMA LABORAL</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>REALIZACIÓN PERSONAL</b>	Coeficiente de correlación	1,000	,899**
		Sig. (bilateral)	,	<,001
		N	123	123
	<b>CLIMA LABORAL</b>	Coeficiente de correlación	,899**	1,000
		Sig. (bilateral)	<,001	,
		N	123	123

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

En la tabla 3, se observa que el valor de Sig. (Bilateral) es de 0,001 es decir se encuentra debajo de 0,05 requerido, indicando con ello que existe relación entre la dimensión y variable, mientras que el valor Rho de Spearman es de 0,899, lo cual indica que la relación existente entre realización personal y clima laboral es directa y su grado es muy alta.

**Objetivo general:** Determinar la relación que existe entre el síndrome de Burnout y el clima laboral en el personal de un Establecimiento de salud.

**Tabla 4.** Relación entre síndrome de Burnout y clima laboral del personal de Salud

			SÍNDROME DE BURNOUT	CLIMA LABORAL
<b>Rho de Spearman</b>	<b>SÍNDROME DE BURNOUT</b>	Coeficiente de correlación	1,000	,951**
		Sig. (bilateral)	,	<,001
		N	123	123
	<b>CLIMA LABORAL</b>	Coeficiente de correlación	,951**	1,000
		Sig. (bilateral)	<,001	,
		N	123	123

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

En la tabla 4, se observa que el valor de Sig. (Bilateral) es de 0,001 es decir se encuentra debajo de 0,05 requerido, indicando con ello que existe relación entre las variables, mientras que el valor Rho de Spearman es de 0,951, lo cual indica que la relación existente entre las variables síndrome de burnout y clima laboral es directa y su grado es muy alta.

#### IV. DISCUSIÓN.

El personal de enfermería se encuentra entre los grupos más vulnerables al síndrome de burnout (SB), caracterizado por una disminución de la satisfacción propia y del entorno de laborar. Este síndrome, definido por Maslach y Jackson, surge como resultado de la exhibición constante a factores estresantes en el ámbito laboral. Aquellos que padecen de burnout a menudo experimentan un aumento en la desilusión, irritabilidad, enfado, y sentimientos de frustración, además de mostrar actitudes de desconfianza, rigidez, falta de flexibilidad y terquedad.

Debemos entender que los individuos que padecen este problema presentan la impresión de cansancio emocional, físico y de sentirse de que no pueden conseguir logros en su vida profesional y no ser valorados de una manera adecuada lo que resulta en estrés crónico no gestionado, que afectan directamente el bienestar y rendimiento de los trabajadores, especialmente en contextos de alta demanda emocional, como la esfera de la salud o la educación.

De acuerdo al primer objetivo específico, se evidencia en la tabla 1, la relación que existe entre el agotamiento emocional y el clima laboral en el personal de un establecimiento, estos resultados concuerdan con el estudio de Ramírez en el 2020, el cual tuvo como resultados que el 71% del personal de enfermería que cuenta con agotamiento emocional y de ellos el 68.5% tienden a no realizar sus labores de una manera adecuada en la atención de los pacientes, concluyendo que existe una correlación significativa de 0.001 entre agotamiento emocional y clima laboral (8).

En el mismo sentido Castro en su estudio el cual indicó en sus hallazgos que el agotamiento emocional tiene correspondencia lineal con el clima laboral, teniendo una significancia de 0.0001 y una correlación de Spearman de 0.855 indicando que una profesional en enfermería con carga emocional a causa de exceso de turnos laborales afecta su trabajo, su salud física y mental, lo que puede generar disconformidad con su trabajo o lo que ha alcanzado (9).

El agotamiento emocional es una contestación al estrés arraigado en el entorno laboral de trabajo, que se manifiesta como una sensación de cansancio extremo y falta de energía, las personas que lo experimentan sienten que ya no pueden dar más

de sí, lo que afecta tanto su rendimiento laboral como su bienestar personal. Este estado suele ir acompañado de una disminución del interés por el trabajo, falta de motivación y una sensación de desapego emocional además de ser un componente clave del síndrome de Burnout, y puede llevar a problemas de salud mental si no se aborda a tiempo (21).

Ante lo dicho por los autores se puede indicar que el agotamiento emocional, está relacionado al clima laboral, ya que el no solo afecta el bienestar psicológico del empleado, sino también su rendimiento. Los trabajadores emocionalmente agotados presentan una baja productividad, mayor tasa de ausentismo, y en casos graves, pueden llegar a desarrollar dificultades de salud cerebral, como es la depresión esto puede crear un ciclo negativo dentro de la empresa, afectando el ambiente laboral global.

En tanto, como segundo objetivo específico, lo evidenciado en la tabla 2, puede indicar la correlación entre la dimensión despersonalización y el clima laboral del personal de enfermería en un Establecimiento de Salud, dicho resultado concuerdan con el estudio de Sagnai y Rivera quienes hallaron una significancia estadística 0,0003 que indica la vinculación entre la dimensión despersonalización y el clima laboral, concluyendo que la despersonalización del personal de enfermería se refiere aptitudes distantes, cínicas e incluso insensibles hacia los demás, especialmente hacia los colegas de trabajo, generando un ambiente inhóspito en el trabajo(10).

Asimismo, Matta en el 2022 indicó en sus resultados de acuerdo al uso del factor de correlación de Rho de Spearman, que arrojó -0.761 y valor p inferior a 0.05 se confirmó una relación a positiva de despersonalización y ambiente profesional, concluyendo que los profesionales que tienen actitudes de arrogancia contra sus colegas y los pacientes generan un mal clima laboral y no tienen en cuenta la visión de las entidades de salud (14).

La despersonalización mide el grado en que los individuos adoptan una cualidad cínica hacia sus tareas, tratando a los ciudadanos como si fueran objetos, esta dimensión refleja un distanciamiento emocional significativo, donde los empleados tienden a perder empatía y a ver a los demás de manera fría e impersonal con el tiempo, esta actitud negativa no solo afecta las relaciones interpersonales en el entorno al trabajo, sino también la calidad del trabajo y el bienestar general del

trabajador (21). Asimismo, es una señal clara de desgaste emocional, frecuentemente asociada con el SB y puede ser un indicador de la necesidad urgente de intervenciones que promuevan la salud mental y un clima laboral más humano y solidario. (22).

Ante lo anterior se puede indicar que la despersonalización y el clima laboral están estrechamente relacionados, ya que un entorno laboral negativo, caracterizado por falta de apoyo, altos niveles de conflicto y poca valoración, puede propiciar actitudes de distanciamiento emocional en los empleados. Cuando los trabajadores se sienten desprotegidos o sobrecargados, es más probable que adopten conductas cínicas y frías como un mecanismo de defensa. Un clima laboral positivo, por el contrario, puede prevenir la despersonalización al fomentar relaciones saludables y reconocimiento, creando un ambiente más motivador y empático.

Teniendo como tercer objetivo específico, de acuerdo a la tabla 3, se puede evidenciar que existe una relación entre realización personal y clima laboral del personal de salud de un Establecimiento de salud, dichos resultados concuerdan con el estudio de Alvario y Quiroz, en sus resultados mostro que a la dimensión realización personal el 82.5% tiene bajo grado de realización. En conclusión, una relación significativa entre realización personal y el clima laboral ya que un profesional de salud que no se siente realizado en sus proyectos, metas y siente que su esfuerzo no es recompensado genera afectación en la atención, demostrando desinterés por los sentimientos y sufrimiento de las otras personas (11).

En tanto, Pizarro en su estudio tiene cierta similitud con los resultados de la investigación ya que indico que existe vinculación de la cultura organizacional y la obtención propia en tema profesional en enfermería teniendo una significancia de 0.000 y una correlación de Spearman de 0.877 , concluyendo que el personal de salud que tiene bajo grado de logros conseguidos genera un clima laboral de conflicto y mala práctica de sus funciones diarias en el cuidado de los enfermos (13).

La realización de logros personales es el sentimiento de satisfacción y logro que experimenta una persona al alcanzar sus metas, cumplir con sus aspiraciones y desarrollarse plenamente en distintas maneras de su vida, como es el ambiente laboral las relaciones personales y el crecimiento individual está relacionada con el

sentido de propósito y la percepción de haber utilizado al máximo las propias habilidades y talentos (23).

Indicando con ello que la realización personal está fuertemente influenciada por el clima laboral, ya que un entorno de trabajo positivo y enriquecedor facilita el progreso de destrezas, el reconocimiento y la motivación en situaciones. Cuando el clima laboral es saludable, se caracteriza por relaciones interpersonales armoniosas, oportunidades de crecimiento profesional y apoyo organizacional, los trabajadores tienden a experimentar mayor satisfacción y sentido de logro en sus tareas diarias. Este tipo de ambiente fomenta no solo el bienestar emocional y psicológico, sino también un mayor compromiso y productividad.

Finalmente, como objetivo general, se evidencio de acuerdo a la tabla 4, la relación entre el síndrome de burnout y clima laboral en el personal de un establecimiento de salud, dichos resultados concuerdan con el estudio de Vásquez en donde indica que, de acuerdo al Rho de Spearman en 0.885, revelando así una similitud positiva entre el Síndrome de Burnout y el Clima laboral. Además, se identificó que el debilidad emocional y despersonalización mostraron una correlación positiva, respectivamente. Ultimando en que personal con esta complicación está estrechamente relacionado a los problemas laborales ya que una persona que tiene agotamiento emocional, despersonalización esta propenso a tener estrés ansiedad, desmotivación y errores en la atención en los pacientes (12).

Asimismo, Hernández en su estudio tiene similitud con los resultados alcanzados ya que determino y revelo que un 48% de los profesionales calificaron el clima laboral como bajo, percibiendo un entorno no propicio para el desempeño de sus tareas. Además, un 67% reportó altos niveles de burnout, expresando síntomas de agotamiento, falta de motivación, nerviosismo y problemas de concentración. Se determinó una correlación significativa entre el burnout y la percepción del clima laboral. Concluyendo que el agotamiento emocional genera aumento de estrés emocional y cansancio físico lo que perjudica en la realización de tareas del propio representante del cuidado en pacientes (15).

El término burnout se emplea para describir una forma de estrés laboral persistente que surge particularmente entre profesionales que interactúan de manera directa y constante con otras personas, sobre todo en contextos de asistencia o apoyo. Por

esta razón, el personal del ámbito sanitario, incluyendo médicos, enfermeras, psicólogos, psiquiatras y otros, se encuentra entre los más susceptibles a experimentar este síndrome. La vulnerabilidad de este colectivo se debe a la naturaleza compleja de las situaciones que enfrentan regularmente en su trabajo.(17),

Los efectos del síndrome de Burnout se manifiestan a través de cambios físicos, psicológicos y de comportamiento vinculados al estrés. Estos cambios frecuentemente conducen a problemas dentro del ambiente de trabajo, como actitudes hostiles, problemas de concentración, incremento en conflictos con colegas, retrasos y ausencias laborales (18).

Po eso el ambiente laboral se refiere al ambiente o percepción general que tiene los efectos del síndrome de Burnout se manifiestan a través de cambios físicos, psicológicos y de comportamiento vinculados al estrés. Estos cambios frecuentemente conducen a problemas dentro del ambiente de trabajo, como actitudes hostiles, problemas de concentración, incremento en conflictos con colegas, retrasos y ausencias laborales. Tales problemas están directamente relacionados con una reducción en la eficacia, calidad, calidez y productividad en el desempeño laboral (18).

El personal de un establecimiento de salud es crítico, ya que un ambiente de trabajo desfavorable puede aumentar significativamente los niveles de agotamiento, desmotivación y estrés en los expertos en salud, presión constante, la falta de recursos adecuados, las largas jornadas laborales y un liderazgo ineficiente son factores del clima laboral que pueden exacerbar. En cambio, el ambiente de trabajo positivo, que ofrezca apoyo emocional, reconocimiento y oportunidades de desarrollo, tiende a reducir los síntomas del burnout.

## **V. CONCLUSIONES.**

Se identificó la relación existente entre el agotamiento emocional y el clima laboral.

Existe una relación significativa entre la despersonalización y el clima laboral.

Existe una relación entre realización personal con el clima laboral.

Se determinó la relación entre las variables síndrome de burnout y clima laboral.

## **VI. RECOMENDACIONES.**

En tanto, se considera recomienda al director del Establecimiento a trabajar coordinadamente entre el jefe de recursos y jefes encargadas de cada servicio para que mejoren sus estructuras en cuanto a los horarios de turnos del personal para mitigar la carga laboral, estrés y su vez dirigir cotidianamente controles de factores que puedan generar un clima laboral inadecuado en las diferentes áreas.

Se sugiere en director del establecimiento de salud trabajar conjuntamente al jefe del área de psicología para Implementar programas educativos y destrezas de promoción y aprensión para reducir el estrés, además se debe fomentar la sensibilización a los obreros que cuidan la salud en cuenta a las posibilidades de señales vinculadas con este problema y animar a tratarse rápidamente, también mantener una comunicación abierta, promover el bienestar mental y físico de los empleados, reconocer los logros, permitiría al profesional de salud a reducir el agotamiento emocional y mejorar la productividad y satisfacción.

Se recomienda en este caso al director del establecimiento de salud, y a los jefes de cada área busque generar o promover espacios de retroalimentación, apoyo emocional y trabajo en equipo, así como fomentar un entorno de respeto y reconocimiento hacia el personal, lo que podría reducir la despersonalización y mejorar el bienestar general del equipo.

Se recomienda que el director y al jefe de recursos humanos del establecimiento busquen estrategias para fomentar un ambiente positivo donde se reconozca el esfuerzo de los trabajadores como incentivos monetarios o días de descanso, así mismo promoviendo oportunidades de crecimiento y mejorar la comunicación interna, esto podrían incrementar la sensación de realización personal favoreciendo el clima laboral del establecimiento de salud.

## REFERENCIAS.

1. Montoya MSR, Peña SLP, Villa EAH, Hernández RI, Vargas MR, Ocaño MAF. Burnout syndrome in nursing personnel working in the critical care and hospitalization units. *Enfermería Global*. 2020;19(3):479–506.
2. Buchbinder M, Browne A, Jenkins T, Berlinger N, Buchbinder L. Hospital Physicians' Perspectives on Occupational Stress During COVID-19: a Qualitative Analysis from Two US Cities. *J Gen Intern Med*. 2023;38(1):176–84.
3. Hansson M, Dencker A, Lundgren I, Carlsson IM, Eriksson M, Hensing G. Job satisfaction in midwives and its association with organisational and psychosocial factors at work: a nation-wide, cross-sectional study. *BMC Health Serv Res*. 2022;22.
4. Pawłowicz-Szlarska E, Forycka J, Harendarz K, Stanisławska M, Makówka A, Nowicki M. Organizational support, training and equipment are key determinants of burnout among dialysis healthcare professionals during the COVID-19 pandemic. *J Nephrol*. 2022;35(8):2077–86.
5. Chávez Batilongo ML, Placencia Medina MD, Muñoz Zambrano ME, Quintana Salinas M, Olortegui Moncada A, Chávez Batilongo ML, et al. Clima y satisfacción laboral prepandemia del personal de enfermería en un servicio de emergencia. *Revista de la Facultad de Medicina Humana* [Internet]. 2023 Apr 18 [cited 2024 Feb 12];23(2):101–9. Available from: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2308-05312023000200101&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-05312023000200101&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
6. Correa Romero E, Samudio M. Percepción del personal de enfermería sobre clima organizacional en el Hospital de Trauma Prof. Dr. Manuel Giagni en el 2022. *Revista científica en ciencias sociales*. 2023 May 6;5(1):9–23.
7. Margarita R, Méndez Y, Pedro R, Figueroa N, Telmo; Poma PL, et al. ARTÍCULO ORIGINAL Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud Burnout syndrome and job satisfaction in health professionals. *Horiz Med (Barcelona)* [Internet]. 2019 [cited 2024 Feb 12];2(3). Available from: <http://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2019.v19n4.06>
8. Ramírez F. Relación entre el Síndrome de Burnout y el clima laboral en profesionales de la salud del Centro de Salud Tipo B Salcedo, Cotopaxi, en

- tiempos de pandemia COVID 19, enero-junio 2022. [Internet]. [Quito]: Universidad Internacional del Ecuador; 2022 [cited 2024 Feb 18]. Available from: <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/5287/1/T-UIDE-0404.pdf>
9. Castro J. Síndrome de burnout y rendimiento laboral en el personal de enfermería del área de emergencia del Hospital Provincial Dr. Verdi Cevallos [Internet]. [Milagro]: Universidad Nacional del Milagro; 2019 [cited 2024 Feb 18]. Available from: <https://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/5030/1/TESIS%20JESSICA%20CASTRO%20TEJENA.pdf>
  10. Sagnai W, Riera M. Síndrome de burnout en el personal de enfermería del área pediátrica del hospital Teodoro Maldonado Carbo periodo 2021-2022. [Internet]. [Guayaquil]: Universidad Católica de Guayaquil; 2022 [cited 2024 Feb 28]. Available from: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/19213/1/T-UCSG-PRE-MED-ENF-792.pdf>
  11. Alvario G, Quiroz M. Síndrome burnout en los enfermeros de la sala de UCI del Hospital Dr. Abel Gilbert Ponton [Internet]. [Guayaquil]: Universidad Guayaquil; 2023 [cited 2024 Feb 28]. Available from: <https://repositorio.ug.edu.ec/server/api/core/bitstreams/ac115424-b722-491a-9473-3b6782b9cc2f/content>.
  12. Vásquez J. Síndrome de burnout y clima organizacional en el personal de enfermería del hospital regional de Apurímac en tiempos de COVID 19 [Internet]. [Ica]: Universidad Autónoma de Ica; 2020 [cited 2024 Feb 18]. Available from: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1302/3/Juan%20Carlos%20V%C3%A1squez%20Requena%20%281%29.pdf>
  13. Pizarro V. El clima organizacional y el síndrome de burnout en personal asistencial de enfermería en un hospital nivel II-1 del distrito de Ate [Internet]. [Lima]: Universidad San Martín de Porres; 2019 [cited 2024 Feb 18]. Available from: [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6429/PIZARRO\\_LV.pdf?sequence=3](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6429/PIZARRO_LV.pdf?sequence=3)
  14. Matta L, Rojas R. Síndrome de burnout y clima organizacional en el personal de salud del Centro de Salud Justicia, Paz y Vida, Huancayo-2019 [Internet]. [Huancayo]: Universidad Continental; 2020 [cited 2024 Feb 18]. Available from:

- [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8159/3/IV\\_FHU\\_501\\_TE\\_Matta\\_Rojas\\_2020.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8159/3/IV_FHU_501_TE_Matta_Rojas_2020.pdf)
15. Hernández T, Requejo D. Síndrome de burnout y clima laboral en los profesionales de salud del centro de salud Atusparias Chiclayo 2021 [Internet]. [Chiclayo]: Universidad Señor de Sipán; 2023 [cited 2024 Feb 18]. Available from:  
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/11938/Hernandez%20Torres%2C%20Dianira%20Yulissa%20-%20Requejo%20Villegas%2C%20Diana%20Marilyn.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
  16. Gady F, Toala T, Piñeiros VI, Moreno AP, Araceli E, Coronel R, et al. Síndrome de Burnout en profesionales de la salud del Ecuador y factores asociados en tiempos de pandemia. *Rev virtual Soc Parag Med Int* marzo [Internet]. 2021 [cited 2024 Feb 18];8(1). Available from: <https://doi.org/10.18004/rvspmi/2312-3893/2021.08.01.126>
  17. Andrade-Andrade ÁA, Vidal-Intriago YT, Benavidez-Zambrano GM, Gutiérrez-Pibaque EM. Síndrome de Burnout en la profesión de enfermería en las instituciones de salud del Ecuador. *CIENCIAMATRIA*. 2021 Oct 15;7(2):782–92.
  18. Gilla MA, Giménez SB, Moran VE, Olaz FO. Adaptación y validación del Inventario de Burnout de Maslach en profesionales argentinos de la salud mental. *Liberabit: Revista Peruana de Psicología* [Internet]. 2019 Dec 15;25(2):179–93. Available from:  
<http://ojs3.revistaliberabit.com/index.php/Liberabit/article/view/248>
  19. Hederich-Martínez C, Caballero-Domínguez CC. Validation of Maslach Burnout Inventory-Student Survey (MBI-SS) in Colombian academic context. *CES Psicología* [Internet]. 2016 [cited 2024 Feb 19];9(1). Available from:  
<https://www.redalyc.org/pdf/4235/423545768002.pdf>
  20. Jiménez-Padilla EA, Ramírez-Orozco M, Jiménez-Flores J, Decat-Bergerot C, Meneses-García A, Galindo-Vázquez Ó. Validación del Inventario de Burnout de Maslach en personal mexicano de enfermería. *Psicología y Salud*. 2023 Jun 16;33(2):291–8.
  21. Olivares Faúndez V. Comprendiendo el Burnout. *Ciencia y Trabajo* [Internet]. 2017;19(58). Available from: [www.cienciaytrabajo.cl](http://www.cienciaytrabajo.cl)

22. Montiel M, Ortiz G, Reyes U. ANÁLISIS DE PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DEL INVENTARIO DE SINTOMATOLOGÍA DEL ESTRÉS, INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH, ESCALA DE CARGA PERCIBIDA DE ZARIT Y ESCALA GENERAL DE SALUD APLICADOS EN UNA MUESTRA DE MUJERES AMAS DE CASA MEXICANAS. *Journal of Behavior, Health & Social Issues*. 2015;7(1).
23. Fabián Torres Hernández E, Felipe L, El-Sahili González A, Gutiérrez Olivarez V. ANÁLISIS DEL BURNOUT Y SUS ESCALAS DE MEDICIÓN ANALYSIS OF THE BURNOUT AND ITS MEASUREMENT SCALES. *PRAXIS INVESTIGATIVA REDIE*. 2015;11.
24. Patricia Ojeda Reyes R, Enrique Podestá Gavilano L, Alberto Ruiz Arias R. Clima organizacional y cultura de seguridad de enfermería en un Instituto de Salud Materno Perinatal. *Rev cubana Enferm [Internet]*. 2021;37(2). Available from: <https://orcid.org/0000-0003-0122-8835>
25. De la Cruz Pérez LR, Ramírez Miranda E. Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras de un centro quirúrgico de EsSalud, Lima 2017. *Revista Científica Ágora*. 2021 Dec 31;8(2):47–52.
26. MINSA. Metodología para el Estudio del Clima Organizacional. 2008.
27. Belén F, Elera G, Aldo R, Morales L, Sergio M, Delgado G, et al. Clima organizacional del personal de salud y satisfacción de usuarios atendidos por Servicio de Atención Móvil de Urgencia (SAMU) en el contexto COVID-19, Piura 2021. *Horiz Med (Barcelona) [Internet]*. 2021;23(1). Available from: <https://doi.org/10.24265/horizmed.2022.v23n1.04>
28. Rojas LS. Clima organizacional y desempeño laboral del personal de salud. Vol. 1, *Rev Peru Cienc Salud*. 2019.
29. Picoy Romero D. CLIMA ORGANIZACIONAL EN ESTABLECIMIENTOS DE SALUD DE LA MICRO RED VILLA EN EL AÑO 2014. *Revista Faculta Medica*. 2015;15(3).
30. Alilyyani B, Althobaiti E, Al-Talhi M, Almalki T, Alharthy T, Alnefaie M, et al. Nursing experience and leadership skills among staff nurses and intern nursing students in Saudi Arabia: a mixed methods study. *BMC Nurs*. 2024 Dec 1;23(1).
31. Shin SH, Lee EH. Development and validation of a quality of healthy work environment instrument for shift nurses. *BMC Nurs [Internet]*. 2024 Jan

- 12;23(1):37. Available from:  
<https://bmcnurs.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12912-023-01672-4>
32. Duignan M, Drennan J, Mc Carthy VJC. Relationship between work-related psychosocial factors and self-leadership in advanced nurse practitioners: A cross-sectional study. *J Adv Nurs*. 2023 Mar 1;
  33. Hernández Sampieri R, Mendoza Torres CP. Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. 2018.
  34. Valle H. Síndrome de Burnout y desgaste emocional en personal de enfermería. 2022; 1(2)
  35. Bogado F. Síndrome de burnout en el personal de enfermería de las unidades críticas de un hospital público de Huánuco, Perú. 2021.
  36. Jimenez M. Prevalencia, niveles y factores relacionados con el síndrome de burnout en enfermeras gestoras: un estudio transversal multicéntrico. *Revista de gestión de enfermería*. 2022.
  37. Castillo A. Prevalencia y factores asociados al síndrome de Burnout en personal de urgencias de salud de un hospital de alta complejidad de Medellín en el segundo trimestre de 2023, estudio transversal. *Revista Colombiana de Psiquiatría*. 2023.
  38. Valle H. Síndrome de Burnout y desgaste emocional en personal de enfermería. 2022.

## ANEXOS

**Anexo 1.** Tabla de Operacionalización de operacionales de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Síndrome de Burnout	Maslach y Jackson definen el término de SB para describir una forma de estrés laboral persistente que surge particularmente entre profesionales que interactúan de manera directa y constante con otras personas, sobre todo en contextos de asistencia o apoyo. (1)	La variable Síndrome de Burnout, será medida a través de un cuestionario Maslach, compuesto por 22 ítems correspondientes a las tres dimensiones, en una escala de respuesta: Nunca; Pocas veces al año; Una vez al mes; Unas pocas veces al mes; Una vez a la semana; Pocas veces a la semana; Todos los días.	Agotamiento emocional	Agotamiento	1 al 9	Likert
				Cansancio		
				Inadaptación		
			Despersonalización	Perturbación	10 al 14	
				Auto alejamiento		
			Realización personal	Realización	15 al 22	
				Autonomía		
				Autoconfianza		

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Clima laboral	El Ministerio de Salud de Perú ha enfatizado la importancia del clima organizacional (CO) en los hospitales como un factor clave. Este enfoque reconoce la relevancia de las percepciones y actitudes de los empleados hacia los procedimientos de la institución y su ambiente laboral. El objetivo es fomentar o preservar servicios que cumplan con los estándares de calidad esperados, incrementar la satisfacción de los usuarios y apoyar el triunfo organizacional.	Esta Variable será evaluada a través de la Escala de Clima laboral, compuesta por 5 dimensiones y 50 ítems, en una escala de Ninguna o nunca; Poco; Regular o algo; Mucho; Todo o siempre.	Comunicación	Calidad de comunicación	1 al 38	Likert
				Comunicación con el jefe		
			Conflicto y cooperación	Manejo de conflictos		
				Relaciones		
			Remuneración	Pago a tiempo		
				Equidad		
			Recompensa	Justicia		
				Beneficios		
			Confort	Limpieza		
				comodidad		
			Estructura	Reglas		
				Funciones		
			Identidad	Compromiso		
				Interés		
Liderazgo	Disposición					
	Preocupación					
Motivación	Satisfacción					
	Apoyo					
Innovación	Creatividad					
	Nuevas ideas					
Toma de decisiones	Participación					
	Centralización					

## Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos.

### Cuestionario para medir Síndrome Burnout.

Estimado participante la presente encuesta tiene la finalidad de recoger información para evaluar su nivel de estrés laboral (Síndrome de Burnout). Para la cual se solicita su participación completando el presente cuestionario; el mismo que es de carácter confidencial y le tomará un máximo de diez minutos completarlo. Agradezco de antemano su participación.

0=Nunca

1=Pocas veces al año

2=Una vez al mes

3=Unas pocas veces al mes

4=Una vez a la semana

5=Pocas veces a la semana

6=Todos los días

<b>Agotamiento emocional</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
Me siento emocionalmente defraudado de mi trabajo.							
Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado.							
Cuando me levanto por las mañanas y me enfrento a otra jornada de mi trabajo me siento agotado.							
Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.							
Siento que mi trabajo me está desgastando.							
Me siento defraudado por el trabajo.							
Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.							
Siento que trabajar en contacto directo con las personas me cansa.							
Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.							
<b>Despersonalización</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>

Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí como si fuesen objetos impersonales.							
Siento que me he hecho más duro con la gente.							
Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.							
Siento que realmente no me importa lo que les ocurra las personas a las que tengo que atender profesionalmente.							
Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas							
<b>Realización personal</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender.							
Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender.							
Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo.							
Me siento muy enérgico en mi trabajo.							
Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo							
Me siento entusiasmado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender.							
Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.							
Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada							

### **Cuestionario para medir clima laboral.**

Estimado participante la presente encuesta tiene la finalidad de recoger información para evaluar el clima laboral. Para la cual se solicita su participación completando el presente cuestionario; el mismo que es de carácter confidencial y le tomará un máximo de diez minutos completarlo. Agradezco de antemano su participación.

- 1=Totalmente en desacuerdo
- 2=En desacuerdo
- 3=Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4=De acuerdo
- 5=Totalmente de acuerdo

<b>Comunicación</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Existe una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo.					
Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.					
Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.					
En mi equipo de trabajo, puedo expresar mi punto de vista, aun cuando contradiga a los demás miembros.					

La información de interés para todos llega de manera oportuna a mi persona.					
<b>Conflicto y cooperación</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Considero que el trabajo que realiza mi jefe inmediato para manejar conflictos es bueno.					
Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi grupo de trabajo.					
Las reuniones de coordinación con los miembros de otras áreas son frecuentes.					
<b>Remuneración</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Recibo mi pago a tiempo.					
Existe equidad en las remuneraciones.					
Mi salario y beneficios son razonables.					
Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.					
El sueldo que percibo satisface mis necesidades básicas.					
<b>Recompensa</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.					
Considero que los beneficios que me ofrecen en mi trabajo son los adecuados.					
Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.					
<b>Confort</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

La limpieza de los ambientes es adecuada.					
Considero que la distribución física de mi área me permite trabajar cómoda y eficientemente.					
Existe un ambiente organizado en mi organización de salud. Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.					
<b>Estructura</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

Las normas y reglas de mi organización son claras y facilitan mi trabajo.					
Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.					
Las tareas que desempeño corresponden a mi función.					
<b>Identidad</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.					
Estoy comprometido con mi organización de salud.					
Me siento a gusto de formar parte de la organización.					
<b>Liderazgo</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Mi jefe está disponible cuando se le necesita.					
Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.					
Los esfuerzos de los jefes se encaminan al logro de objetivos de mi organización de salud.					
<b>Motivación</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
El trabajo que realizo permite que desarrolle al máximo todas mis capacidades.					
En términos generales, me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.					
Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.					
<b>Innovación</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

La innovación es característica de nuestra organización.					
Se me permite ser creativo e innovador en las soluciones de los problemas laborales.					
Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.					
Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.					
<b>Toma de decisiones</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
En mi organización participo en la toma de decisiones.					
Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.					
Las decisiones se toman en el nivel en el que deben tomarse.					

### Anexo 3. Ficha de validación de instrumentos para la recolección de datos

#### Ficha técnica del instrumento cuestionario Síndrome de Burnout

Criterio	Información
Nombre del instrumento	Cuestionario Síndrome de Burnout.
Autor	Maslach y Jackson (1981) Perfil VT mi. INVENTARIO DE BURNOUT ESCALA MASLACH (MBI) [Internet]. Blogspot.com. [consultado el 14 de mayo de 2024]. Disponible en: <a href="https://estadisticando.blogspot.com/2016/04/escala-maslach-burnout-inventory-mbi.html">https://estadisticando.blogspot.com/2016/04/escala-maslach-burnout-inventory-mbi.html</a> .
Año	2024
País	Perú
Procedencia	Universidad César Vallejo – Piura
Adaptación	Benites Antón, Lizeth Yanet Castillo Aguilar Raquel
Año	2024
País	Perú
Objetivo	Determinar la relación que existe entre el Síndrome Burnout y el Clima Laboral en el personal de un Establecimiento de Salud.
Dimensiones	Agotamiento emocional (AE). Despersonalización (D). Realización personal (RP).
Escala	Nominal
Aplicación	Se aplicará individualmente
Duración	15 a 20 minutos
Ítems	22

## VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE CLIMA LABORAL

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el presente cuestionario que permitirá recoger los datos para la investigación: Síndrome de burnout y clima laboral en el personal de un establecimiento de salud. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar este instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

*Nota.* Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE CLIMA LABORAL

Definición de la variable: El Ministerio de Salud de Perú ha enfatizado la importancia del clima organizacional (CO) en los hospitales como un factor clave. Este enfoque reconoce la relevancia de las percepciones y actitudes de los empleados hacia los procedimientos de la institución y su ambiente laboral. El objetivo es fomentar o preservar servicios que cumplan con los estándares de calidad esperados, incrementar la satisfacción de los usuarios y apoyar el triunfo organizacional

Instrumento elaborado en base a los aportes del MINSA

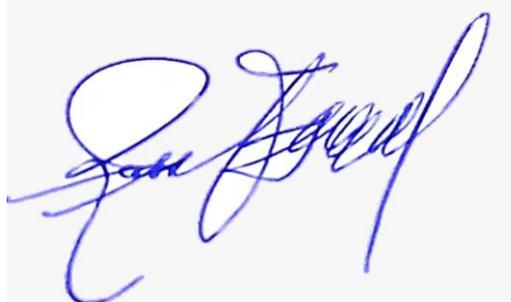
Dimensión	Indicador	Ítem o enunciado	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Comunicación	Calidad	Existe una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo.	1	1	1	1	

		Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.	1	1	1	1	
	Comunicación con el jefe	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.	1	1	1	1	
		En mi equipo de trabajo, puedo expresar mi punto de vista, aun cuando contradiga a los demás miembros.	1	1	1	1	
		La información de interés para todos llega de manera oportuna a mi persona.	1	1	1	1	
Conflicto y cooperación	Manejo de conflictos	Considero que el trabajo que realiza mi jefe inmediato para manejar conflictos es bueno.	1	1	1	1	
	Relaciones	Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi grupo de trabajo.	1	1	1	1	
		Las reuniones de coordinación con los miembros de otras áreas son frecuentes.	1	1	1	1	
Remuneración	Pago a tiempo	Recibo mi pago a tiempo.	1	1	1	1	
		Existe equidad en las remuneraciones.	1	1	1	1	
		Mi salario y beneficios son razonables.	1	1	1	1	
	Equidad	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.	1	1	1	1	
		El sueldo que percibo satisface mis necesidades básicas.	1	1	1	1	
Recompensa	Justicia	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.	1	1	1	1	
	Beneficios	Considero que los beneficios que me ofrecen en mi trabajo son los adecuados.	1	1	1	1	
		Existen incentivos laborales para que yo	1	1	1	1	

		trate de hacer mejor mi trabajo.					
Confort	Limpieza	La limpieza de los ambientes es adecuada.	1	1	1	1	
	Comodidad	Considero que la distribución física de mi área me permite trabajar cómoda y eficientemente.	1	1	1	1	
		Existe un ambiente organizado en mi organización de salud. Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.	1	1	1	1	
Estructura	Reglas	Las normas y reglas de mi organización son claras y facilitan mi trabajo.	1	1	1	1	
	Comunicación	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.	1	1	1	1	
		Las tareas que desempeño corresponden a mi función.	1	1	1	1	
Identidad	Compromiso	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.	1	1	1	1	
	Interés	Estoy comprometido con mi organización de salud.	1	1	1	1	
		Me siento a gusto de formar parte de la organización.	1	1	1	1	
Liderazgo	Disposición	Mi jefe está disponible cuando se le necesita.	1	1	1	1	
	Preocupación	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.	1	1	1	1	
		Los esfuerzos de los jefes se encaminan al logro de objetivos de mi organización de salud.	1	1	1	1	
Motivación	satisfacción	El trabajo que realizo permite que desarrolle al máximo todas mis capacidades.	1	1	1	1	
	Apoyo	En términos generales, me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.	1	1	1	1	

		Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.	1	1	1	1	
Innovación	Creatividad	La innovación es característica de nuestra organización.	1	1	1	1	
		Se me permite ser creativo e innovador en las soluciones de los problemas laborales.	1	1	1	1	
	Nuevas ideas	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.	1	1	1	1	
		Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.	1	1	1	1	
Toma de decisiones	Participación	En mi organización participo en la toma de decisiones.	1	1	1	1	
	Centralización	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.	1	1	1	1	
		Las decisiones se toman en el nivel en el que deben tomarse.	1	1	1	1	

## FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Clima laboral MINSA
Nombres y apellidos del experto	Emma Verónica Ramos Farroñan
Documento de identidad	40545530
Años de experiencia laboral	19 años
Máximo grado académico	Doctor
Nacionalidad	Peruana
Institución laboral	UCV
Labor que desempeña	Docente
Número telefónico	979655045
Correo electrónico	<a href="mailto:eramosf@ucv.edu.pe">eramosf@ucv.edu.pe</a>
Firma	
Fecha	25 / 03 / 2024



**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

### REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
RAMOS FARROÑAN, EMMA VERONICA DNI 40545530	LICENCIADA EN ADMINISTRACION  Fecha de diploma: 15/02/2002 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
RAMOS FARROÑAN, EMMA VERONICA DNI 40545530	BACHILLER EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS  Fecha de diploma: 17/10/2001 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO <i>PERU</i>
RAMOS FARROÑAN, EMMA VERONICA DNI 40545530	MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN CON MENCIÓN EN GERENCIA EMPRESARIAL  Fecha de diploma: 22/03/2010 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO <i>PERU</i>
RAMOS FARROÑAN, EMMA VERONICA DNI 40545530	DOCTORA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  Fecha de diploma: 11/07/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 06/06/2012 Fecha egreso: 30/05/2014	UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN S.A.C. <i>PERU</i>

## VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE CLIMA LABORAL

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el presente cuestionario que permitirá recoger los datos para la investigación: Síndrome de burnout y clima laboral en el personal de un establecimiento de salud. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar este instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE CLIMA LABORAL

Definición de la variable: El Ministerio de Salud de Perú ha enfatizado la importancia del clima organizacional (CO) en los hospitales como un factor clave. Este enfoque reconoce la relevancia de las percepciones y actitudes de los empleados hacia los procedimientos de la institución y su ambiente laboral. El objetivo es fomentar o preservar servicios que cumplan con los estándares de calidad esperados, incrementar la satisfacción de los usuarios y apoyar el triunfo organizacional

Instrumento elaborado en base a los aportes del MINSA

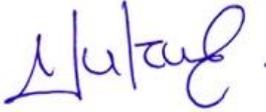
Dimensión	Indicador	Ítem o enunciado	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Comunicación	Calidad	Existe una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo.	1	1	1	1	

		Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.	1	1	1	1	
		Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.	1	1	1	1	
	Comunicación con el jefe	En mi equipo de trabajo, puedo expresar mi punto de vista, aun cuando contradiga a los demás miembros.	1	1	1	1	
		La información de interés para todos llega de manera oportuna a mi persona.	1	1	1	1	
Conflicto y cooperación	Manejo de conflictos	Considero que el trabajo que realiza mi jefe inmediato para manejar conflictos es bueno.	1	1	1	1	
	Relaciones	Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi grupo de trabajo.	1	1	1	1	
		Las reuniones de coordinación con los miembros de otras áreas son frecuentes.	1	1	1	1	
Remuneración	Pago a tiempo	Recibo mi pago a tiempo.	1	1	1	1	
		Existe equidad en las remuneraciones.	1	1	1	1	
		Mi salario y beneficios son razonables.	1	1	1	1	
	Equidad	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.	1	1	1	1	
		El sueldo que percibo satisface mis necesidades básicas.	1	1		1	
Recompensa	Justicia	Los premios y reconocimientos son	1	1	1	1	

		distribuidos en forma justa.					
	Beneficios	Considero que los beneficios que me ofrecen en mi trabajo son los adecuados.	1	1	1	1	
		Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.	1	1	1	1	
Confort	Limpieza	La limpieza de los ambientes es adecuada.	1	1	1	1	
	Comodidad	Considero que la distribución física de mi área me permite trabajar cómoda y eficientemente.	1	1	1	1	
		Existe un ambiente organizado en mi organización de salud. Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.	1	1	1	1	
Estructura	Reglas	Las normas y reglas de mi organización son claras y facilitan mi trabajo.	1	1	1	1	
	Comunicación	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.	1	1	1	1	
		Las tareas que desempeño corresponden a mi función.	1	1	1	1	
Identidad	Compromiso	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.	1	1	1	1	
	Interés	Estoy comprometido con mi organización de salud.	1	1	1	1	
		Me siento a gusto de formar parte de la organización.	1	1	1	1	
Liderazgo	Disposición	Mi jefe está disponible cuando se le necesita.	1	1	1	1	

	Preocupación	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.	1	1	1	1	
		Los esfuerzos de los jefes se encaminan al logro de objetivos de mi organización de salud.	1	1	1	1	
Motivación	Satisfacción	El trabajo que realizo permite que desarrolle al máximo todas mis capacidades.	1	1	1	1	
	Apoyo	En términos generales, me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.	1	1	1	1	
		Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.	1	1	1	1	
Innovación	Creatividad	La innovación es característica de nuestra organización.	1	1	1	1	
		Se me permite ser creativo e innovador en las soluciones de los problemas laborales.	1	1	1	1	
	Nuevas ideas	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.	1	1	1	1	
		Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.	1	1	1	1	
Toma de decisiones	Participación	En mi organización participo en la toma de decisiones.	1	1	1	1	
	Centralización	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.	1	1	1	1	
		Las decisiones se toman en el nivel en el que deben tomarse.	1	1	1	1	

## FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Clima laboral MINSA
Nombres y apellidos del experto	Julio Roberto Izquierdo Espinoza
Documento de identidad	40802335
Años de experiencia laboral	17 años
Máximo grado académico	Doctor
Nacionalidad	Peruana
Institución laboral	UCV
Labor que desempeña	Docente
Número telefónico	957879560
Correo electrónico	<a href="mailto:jizquierdoe@ucvvirtual.edu.pe">jizquierdoe@ucvvirtual.edu.pe</a>
Firma	
Fecha	25 / 03 / 2024

10/11/2019, 14:27:07

REGISTRAR



Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

### REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
IZQUIERDO ESPINOZA, JULIO ROBERTO DNI 40802335	LICENCIADO EN ADMINISTRACION  Fecha de diploma: 08/11/2013 Modalidad de estudio: -	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO  PERU
IZQUIERDO ESPINOZA, JULIO ROBERTO DNI 40802335	BACHILLER EN ADMINISTRACION  Fecha de diploma: 14/09/2007 Modalidad de estudio: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO  PERU
IZQUIERDO ESPINOZA, JULIO ROBERTO DNI 40802335	MAESTRO EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO  Fecha de diploma: 26/02/16 Modalidad de estudio: PRESENCIAL  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN S.A.C.  PERU
IZQUIERDO ESPINOZA, JULIO ROBERTO DNI 40802335	DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD  Fecha de diploma: 11/10/21 Modalidad de estudio: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 04/08/2018 Fecha egreso: 08/08/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.  PERU

## VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE CLIMA LABORAL

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el presente cuestionario que permitirá recoger los datos para la investigación: Síndrome de burnout y clima laboral en el personal de un establecimiento de salud. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar este instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

*Nota.* Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE CLIMA LABORAL

Definición de la variable: El Ministerio de Salud de Perú ha enfatizado la importancia del clima organizacional (CO) en los hospitales como un factor clave. Este enfoque reconoce la relevancia de las percepciones y actitudes de los empleados hacia los procedimientos de la institución y su ambiente laboral. El objetivo es fomentar o preservar servicios que cumplan con los estándares de calidad esperados, incrementar la satisfacción de los usuarios y apoyar el triunfo organizacional

Instrumento elaborado en base a los aportes del MINSA

Dimensión	Indicador	Ítem o enunciado	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Comunicación	Calidad	Existe una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo.	1	1	1	1	

		Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.	1	1	1	1	
		Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.	1	1	1	1	
	Comunicación con el jefe	En mi equipo de trabajo, puedo expresar mi punto de vista, aun cuando contradiga a los demás miembros.	1	1	1	1	
		La información de interés para todos llega de manera oportuna a mi persona.	1	1	1	1	
Conflicto y cooperación	Manejo de conflictos	Considero que el trabajo que realiza mi jefe inmediato para manejar conflictos es bueno.	1	1	1	1	
	Relaciones	Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi grupo de trabajo.	1	1	1	1	
		Las reuniones de coordinación con los miembros de otras áreas son frecuentes.	1	1	1	1	
Remuneración	Pago a tiempo	Recibo mi pago a tiempo.	1	1	1	1	
		Existe equidad en las remuneraciones.	1	1	1	1	
		Mi salario y beneficios son razonables.	1	1	1	1	
	Equidad	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.	1	1	1	1	
		El sueldo que percibo satisface mis necesidades básicas.	1	11		1	
Recompensa	Justicia	Los premios y reconocimientos son	1	1	1	1	

		distribuidos en forma justa.					
	Beneficios	Considero que los beneficios que me ofrecen en mi trabajo son los adecuados.	1	1	1	1	
		Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.	1	1	1	1	
Confort	Limpieza	La limpieza de los ambientes es adecuada.	1	1	1	1	
	Comodidad	Considero que la distribución física de mi área me permite trabajar cómoda y eficientemente.	1	1	1	1	
		Existe un ambiente organizado en mi organización de salud. Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.	1	1	1	1	
Estructura	Reglas	Las normas y reglas de mi organización son claras y facilitan mi trabajo.	1	1	1	1	
	Comunicación	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.	1	1	1	1	
		Las tareas que desempeño corresponden a mi función.	1	1	1	1	
Identidad	Compromiso	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.	1	1	1	1	
	Interés	Estoy comprometido con mi organización de salud.	1	1	1	1	
		Me siento a gusto de formar parte de la organización.	1	1	1	1	
Liderazgo	Disposición	Mi jefe está disponible cuando se le necesita.	1	1	1	1	

	Preocupación	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.	1	1	1	1	
		Los esfuerzos de los jefes se encaminan al logro de objetivos de mi organización de salud.	1	1	1	1	
Motivación	Satisfacción	El trabajo que realizo permite que desarrolle al máximo todas mis capacidades.	1	1	1	1	
	Apoyo	En términos generales, me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.	1	1	1	1	
		Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.	1	1	1	1	
Innovación	Creatividad	La innovación es característica de nuestra organización.	1	1	1	1	
		Se me permite ser creativo e innovador en las soluciones de los problemas laborales.	1	1	1	1	
	Nuevas ideas	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.	1	1	1	1	
		Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.	1	1	1	1	
Toma de decisiones	Participación	En mi organización participo en la toma de decisiones.	1	1	1	1	
	Centralización	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.	1	1	1	1	
		Las decisiones se toman en el nivel en el que deben tomarse.	1	1	1	1	

## FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Clima Laboral MINSA.
Nombres y apellidos del experto	Víctor Hugo Flores Carruitero.
Documento de identidad	00208872
Años de experiencia laboral	36 años
Máximo grado académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución laboral	Minsa – EE. SS I-4 Consuelo de Velasco.
Labor que desempeña	Medico Asistencial.
Número telefónico	969812514
Correo electrónico	<a href="mailto:Vihufloresc1@gmail.com">Vihufloresc1@gmail.com</a>
Firma	
Fecha	17.04.2024



Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

### REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
FLORES CARRUTERO, VICTOR HUGO DNI 00208872	MAGISTER EN MEDICINA FAMILIAR, COMUNITARIA Y ATENCIÓN PRIMARIA  Fecha de diploma: 04/04/2012 Modalidad de estudios: -  Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA  PERU
FLORES CARRUTERO, VICTOR HUGO DNI 00208872	TÍTULO DE DOCTOR EN MEDICINA Y CIRUGÍA  Fecha de Diploma: 08/08/1986 TIPO: • RECONOCIMIENTO  Fecha de Resolución de Reconocimiento: 08/01/1988  Modalidad de estudios: Duración de estudios:	UNIVERSIDAD DE CUENCA  ECUADOR

## VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE CLIMA LABORAL

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el presente cuestionario que permitirá recoger los datos para la investigación: Síndrome de burnout y clima laboral en el personal de un establecimiento de salud. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar este instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

*Nota.* Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE CLIMA LABORAL

Definición de la variable: El Ministerio de Salud de Perú ha enfatizado la importancia del clima organizacional (CO) en los hospitales como un factor clave. Este enfoque reconoce la relevancia de las percepciones y actitudes de los empleados hacia los procedimientos de la institución y su ambiente laboral. El objetivo es fomentar o preservar servicios que cumplan con los estándares de calidad esperados, incrementar la satisfacción de los usuarios y apoyar el triunfo organizacional

Instrumento elaborado en base a los aportes del MINSA

Dimensión	Indicador	Ítem o enunciado	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Comunicación	Calidad	Existe una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo.	1	1	1	1	

		Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.	1	1	1	1	
		Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.	1	1	1	1	
	Comunicación con el jefe	En mi equipo de trabajo, puedo expresar mi punto de vista, aun cuando contradiga a los demás miembros.	1	1	1	1	
		La información de interés para todos llega de manera oportuna a mi persona.	1	1	1	1	
Conflicto y cooperación	Manejo de conflictos	Considero que el trabajo que realiza mi jefe inmediato para manejar conflictos es bueno.	1	1	1	1	
	Relaciones	Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi grupo de trabajo.	1	1	1	1	
		Las reuniones de coordinación con los miembros de otras áreas son frecuentes.	1	1	1	1	
Remuneración	Pago a tiempo	Recibo mi pago a tiempo.	1	1	1	1	
		Existe equidad en las remuneraciones.	1	1	1	1	
		Mi salario y beneficios son razonables.	1	1	1	1	
	Equidad	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.	1	1	1	1	
		El sueldo que percibo satisface mis necesidades básicas.	1	1	1	1	
Recompensa	Justicia	Los premios y reconocimientos son	1	1	1	1	

		distribuidos en forma justa.					
	Beneficios	Considero que los beneficios que me ofrecen en mi trabajo son los adecuados.	1	1	1	1	
		Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.	1	1	1	1	
Confort	Limpieza	La limpieza de los ambientes es adecuada.	1	1	1	1	
	Comodidad	Considero que la distribución física de mi área me permite trabajar cómoda y eficientemente.	1	1	1	1	
		Existe un ambiente organizado en mi organización de salud. Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.	1	1	1	1	
Estructura	Reglas	Las normas y reglas de mi organización son claras y facilitan mi trabajo.	1	1	1	1	
	Comunicación	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.	1	1	1	1	
		Las tareas que desempeño corresponden a mi función.	1	1	1	1	
Identidad	Compromiso	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.	1	1	1	1	
	Interés	Estoy comprometido con mi organización de salud.	1	1	1	1	
		Me siento a gusto de formar parte de la organización.	1	1	1	1	
Liderazgo	Disposición	Mi jefe está disponible cuando se le necesita.	1	1	1	1	

	Preocupación	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.	1	1	1	1	
		Los esfuerzos de los jefes se encaminan al logro de objetivos de mi organización de salud.	1	1	1	1	
Motivación	Satisfacción	El trabajo que realizo permite que desarrolle al máximo todas mis capacidades.	1	1	1	1	
	Apoyo	En términos generales, me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.	1	1	1	1	
		Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.	1	1	1	1	
	Innovación	Creatividad	La innovación es característica de nuestra organización.	1	1	1	1
Se me permite ser creativo e innovador en las soluciones de los problemas laborales.			1	1	1	1	
Nuevas ideas		Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.	1	1	1	1	
		Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.	1	1	1	1	
Toma de decisiones		Participación	En mi organización participo en la toma de decisiones.	1	1	1	1
	Centralización	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.	1	1	1	1	
		Las decisiones se toman en el nivel en el que deben tomarse.	1	1	1	1	

## FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO.

Nombre del instrumento	Clima Laboral MINSA.
Nombres y apellidos del experto	Vilma Alejandrina Valverde Vera.
Documento de identidad	17877429
Años de experiencia laboral	28 años
Máximo grado académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución laboral	Minsa – EE. SS I-4 Consuelo de Velasco.
Labor que desempeña	Medico Asistencial.
Número telefónico	948567856
Correo electrónico	<a href="mailto:Vilmaval2793@hotmail.com">Vilmaval2793@hotmail.com</a>
Firma	
Fecha	18.04.2024



Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

### REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
VALVERDE VERA, VILMA ALEJANDRINA DNI 17877429	MEDICO CIRUJANO  Fecha de diploma: Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO <b>PERU</b>
VALVERDE VERA, VILMA ALEJANDRINA DNI 17877429	BACHILLER EN MEDICINA  Fecha de diploma: 03/02/1995 Modalidad de estudios: -  Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO <b>PERU</b>
VALVERDE VERA, VILMA ALEJANDRINA DNI 17877429	MAESTRO EN SALUD PUBLICA CON MENCION EN SALUD FAMILIAR Y COMUNITARIA  Fecha de diploma: 01/10/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matricula: 08/01/2007 Fecha egreso: 24/04/2009	UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA <b>PERU</b>

## VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE CLIMA LABORAL

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el presente cuestionario que permitirá recoger los datos para la investigación: Síndrome de burnout y clima laboral en el personal de un establecimiento de salud. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar este instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

*Nota.* Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE CLIMA LABORAL

Definición de la variable: El Ministerio de Salud de Perú ha enfatizado la importancia del clima organizacional (CO) en los hospitales como un factor clave. Este enfoque reconoce la relevancia de las percepciones y actitudes de los empleados hacia los procedimientos de la institución y su ambiente laboral. El objetivo es fomentar o preservar servicios que cumplan con los estándares de calidad esperados, incrementar la satisfacción de los usuarios y apoyar el triunfo organizacional

Instrumento elaborado en base a los aportes del MINSA

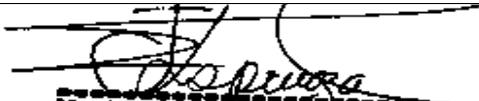
Dimensión	Indicador	Ítem o enunciado	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Comunicación	Calidad	Existe una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo.	1	1	1	1	

		Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.	1	1	1	1	
		Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.	1	1	1	1	
	Comunicación con el jefe	En mi equipo de trabajo, puedo expresar mi punto de vista, aun cuando contradiga a los demás miembros.	1	1	1	1	
		La información de interés para todos llega de manera oportuna a mi persona.	1	1	1	1	
Conflicto y cooperación	Manejo de conflictos	Considero que el trabajo que realiza mi jefe inmediato para manejar conflictos es bueno.	1	1	1	1	
	Relaciones	Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi grupo de trabajo.	1	1	1	1	
		Las reuniones de coordinación con los miembros de otras áreas son frecuentes.	1	1	1	1	
Remuneración	Pago a tiempo	Recibo mi pago a tiempo.	1	1	1	1	
		Existe equidad en las remuneraciones.	1	1	1	1	
		Mi salario y beneficios son razonables.	1	1	1	1	
	Equidad	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.	1	1	1	1	
		El sueldo que percibo satisface mis necesidades básicas.	1	1	1	1	
Recompensa	Justicia	Los premios y reconocimientos son	1	1	1	1	

		distribuidos en forma justa.					
	Beneficios	Considero que los beneficios que me ofrecen en mi trabajo son los adecuados.	1	1	1	1	
		Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.	1	1	1	1	
Confort	Limpieza	La limpieza de los ambientes es adecuada.	1	1	1	1	
	Comodidad	Considero que la distribución física de mi área me permite trabajar cómoda y eficientemente.	1	1	1	1	
		Existe un ambiente organizado en mi organización de salud. Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.	1	1	1	1	
Estructura	Reglas	Las normas y reglas de mi organización son claras y facilitan mi trabajo.	1	1	1	1	
	Comunicación	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.	1	1	1	1	
		Las tareas que desempeño corresponden a mi función.	1	1	1	1	
Identidad	Compromiso	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.	1	1	1	1	
	Interés	Estoy comprometido con mi organización de salud.	1	1	1	1	
		Me siento a gusto de formar parte de la organización.	1	1	1	1	
Liderazgo	Disposición	Mi jefe está disponible cuando se le necesita.	1	1	1	1	

	Preocupación	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.	1	1	1	1	
		Los esfuerzos de los jefes se encaminan al logro de objetivos de mi organización de salud.	1	1	1	1	
Motivación	Satisfacción	El trabajo que realizo permite que desarrolle al máximo todas mis capacidades.	1	1	1	1	
	Apoyo	En términos generales, me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.	1	1	1	1	
		Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.	1	1	1	1	
Innovación	Creatividad	La innovación es característica de nuestra organización.	1	1	1	1	
		Se me permite ser creativo e innovador en las soluciones de los problemas laborales.	1	1	1	1	
	Nuevas ideas	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.	1	1	1	1	
		Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.	1	1	1	1	
Toma de decisiones	Participación	En mi organización participo en la toma de decisiones.	1	1	1	1	
	Centralización	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.	1	1	1	1	
		Las decisiones se toman en el nivel en el que deben tomarse.	1	1	1	1	

## FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Inventario Maslach
Nombres y apellidos del experto	Karin Jeanette Espinoza Peña.
Documento de identidad	42585922
Años de experiencia laboral	7 años
Máximo grado académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución laboral	DREP.
Labor que desempeña	Programa de Vida.
Número telefónico	945774542
Correo electrónico	<a href="mailto:JHAES_21@hotmail.Com">JHAES_21@hotmail.Com</a>
Firma	 <b>Mg. Karin Jeanette Espinoza Peña</b>  <b>Psicóloga Clínica</b> <b>C.P.s. P. N° 33578</b>
Fecha	18.04.2024



Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

### REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
ESPINOZA PEÑA, KARIN JEANETTE DNI 42585922	<b>BACHILLER EN PSICOLOGÍA</b>  Fecha de diploma: 05/05/17 Modalidad de estudios: A DISTANCIA  Fecha matrícula: 30/03/2010 Fecha egreso: 21/12/2016	UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN S.A.C. PERU
ESPINOZA PEÑA, KARIN JEANETTE DNI 42585922	<b>LICENCIADA EN PSICOLOGÍA</b>  Fecha de diploma: 15/06/18 Modalidad de estudios: A DISTANCIA	UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN S.A.C. PERU
ESPINOZA PEÑA, KARIN JEANETTE DNI 42585922	<b>MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD</b>  Fecha de diploma: 14/11/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 31/08/2020 Fecha egreso: 31/01/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU

## Anexo 4. Resultados del análisis de consistencia interna.

### Base de datos: Síndrome de Burnout y clima laboral.

The screenshot shows an Excel spreadsheet titled "SB Y CL AGOSTO TESIS - Excel (Error de activación de productos)". The spreadsheet is organized as follows:

- Row 1:** "VARIABLE: BURNOUT"
- Row 2:** "DM 1: AGOTAMIENTO EMOCIONAL", "DM2: DESPERSONALIZACION", "DM 3: REALIZACION PERSONAL"
- Row 3:** Headers for items: "ITEM 1" through "ITEM 22".
- Row 4:** Headers for subjects: "SUJETO 1" through "SUJETO 23".
- Rows 5-26:** Data for each subject, with values ranging from 2 to 5.

N°	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 16	ITEM 17	ITEM 18	ITEM 19	ITEM 20	ITEM 21	ITEM 22
SUJETO 1	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4
SUJETO 2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
SUJETO 3	4	3	3	4	3	3	2	3	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	3	4	4	3
SUJETO 4	4	2	3	4	2	3	2	3	4	2	4	4	3	4	4	2	2	5	3	4	4	3
SUJETO 5	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	3
SUJETO 6	4	3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3
SUJETO 7	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
SUJETO 8	4	2	2	4	4	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	2	2	4	4	4	4
SUJETO 9	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	3	3	3	4
SUJETO 10	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3
SUJETO 11	2	2	2	2	4	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	4	3	3	2	2	2
SUJETO 12	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2	4	4
SUJETO 13	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	4	4	4	4
SUJETO 14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
SUJETO 15	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3
SUJETO 16	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3
SUJETO 17	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3
SUJETO 18	3	2	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3
SUJETO 19	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3
SUJETO 20	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2
SUJETO 21	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3
SUJETO 22	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4
SUJETO 23	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

**Base de datos: Síndrome de Burnout**

S8 Y CL AGOSTO TESIS - Excel (Error de activación de productos)

ARCHIVO INICIO INSERTAR DISEÑO DE PÁGINA FÓRMULAS DATOS REVISAR VISTA Cuenta Microsoft

Calibrir 11 Fuente Ajustar texto General Formato Dar formato Estilos de Insertar Eliminar Formato Autosuma Rellenar Ordenar Buscar y Borrar filtrar seleccionar

Portapapeles Fuente Alineación Número Estilos Celdas Modificar

AN9

CLIMA LABORAL																																												
N	COMUNICACIÓN				CTO Y COOPEI				REMUNERACION				RECOMPENSA				CONFORT				ESTRUCTURA				IDENTIDAD				LIDERAZGO				MOTIVACION				INNOVACION				MA DE DECISION			
	item	item	item	item	item	item	item	item	item	item	item	item	item	item	item	item	item	item	item	item	item	item	item	item	item	item	item	item	item	item	item	item	item	item	item	item	item	item	item	item				
Sujeto 1	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3								
Sujeto 2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3									
Sujeto 3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3									
Sujeto 4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3									
Sujeto 5	2	2	4	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	4	2	2	2	3	3	3	3	2	2	4	2	2	3	3	3									
Sujeto 6	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2								
Sujeto 7	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3								
Sujeto 8	3	3	3	4	2	3	3	4	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	4	3	2	3	3	4	4	4								
Sujeto 9	2	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	4	2	3	3	2	4	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3								
Sujeto 10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3								
Sujeto 11	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2								
Sujeto 12	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2								
Sujeto 13	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3								
Sujeto 14	4	2	3	2	4	3	4	2	4	4	3	2	3	4	4	4	4	2	4	2	3	4	4	3	3	4	2	4	4	4	3	3	4	2	3	3								
Sujeto 15	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	4								
Sujeto 16	4	3	2	3	2	4	3	2	4	2	3	4	2	3	3	2	4	3	3	4	3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	2	3	3								
Sujeto 17	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3								
Sujeto 18	2	2	3	2	3	2	4	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2								
Sujeto 19	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3								
Sujeto 20	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3								
Sujeto 21	3	3	2	3	4	2	4	3	4	3	4	2	2	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2								
Sujeto 22	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3							
Sujeto 23	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3							
Sujeto 24	3	3	2	3	4	2	4	3	4	3	4	2	2	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2								
Sujeto 25	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3								
Sujeto 26	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3								
Sujeto 27	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	2	3	3	2	2	2	3	3								
Sujeto 28	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2							
Sujeto 29	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3							
Sujeto 30	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3							
Sujeto 31	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3							
Sujeto 32	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3								
Sujeto 33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3								
Sujeto 34	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2							
Sujeto 35	2	2	4	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	4	2	2	2	3	3	3	3	2	4	2	2	3	3	3	3	3	3								
Sujeto 36	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2								

BURNOUT CLIMA LABORAL

LISTO 19° 59%

ESP LAA 1:53 25/08/2024

**Base de datos: Clima laboral**

## PRUEBA DE NORMALIDAD.

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
SÍNDROME DE BURNOUT	,138	123	,005.	,971	123	,007
CLIMA LABORAL	,135	123	,004	,843	123	,006

a. Correlación de significación de Lilliefors

### Hipótesis:

HO: La variable síndrome de burnout y clima laboral tienen una distribución normal.

H1: La variable síndrome de burnout y clima laboral no tienen una distribución normal.

### Nivel de significancia:

Confianza: 95%

Significancia (ALFA): 5%

### Prueba de normalidad:

Si  $n > 50$  es mayor se aplica Kolmogorov-Smirnov.

Si  $n \leq 50$  se aplica Shapiro-Wilk

### Criterio de decisión:

1. Si p-valor es menor o igual que el ALFA, se rechaza la HO y se acepta H1, entonces empleamos pruebas no paramétricas.
2. Si p-valor es mayor que el ALFA, se acepta la HO y se rechaza la H1. Entonces empleamos pruebas paramétricas.

### Conclusiones

Habiendo planteado que la muestra es de 123, se tuvo en consideración la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnova, obteniendo un nivel de significancia de 0,005 para la síndrome de burnout y 0,004 para la variable clima laboral, como se puede observar para ambas variables el nivel de significancia es menor de 0.05, por lo que se rechaza HO y se acepta H1, concluyendo que ambas variables no tienen una distribución normal; por lo tanto, se utilizó la correlación de Rho de Spearman, además para la contratación de Hipótesis fue seleccionada la prueba estadística de Wilcoxon.

## Análisis inferencial

H1: Existe relación significativa síndrome de burnout y clima laboral.

H0: No existe relación significativa entre síndrome y clima laboral.

**Tabla 5.** Contrastación de Hipótesis general.

		N	Rango promedio	Suma de rangos
SÍNDROME DE BURNOUT- CLIMA LABORAL	-Rangos negativos	123 <sup>a</sup>	61.50	3285,00
	Rangos positivos	0 <sup>b</sup>	,00	,00
	Empates	0 <sup>c</sup>		
	Total	123	123	

a. SÍNDROME DE BURNOUT < CLIMA LABORAL

b. SÍNDROME DE BURNOUT > CLIMA LABORAL

C. SÍNDROME DE BURNOUT = CLIMA LABORAL

Estadística de prueba<sup>a</sup>

Estadística de prueba<sup>a</sup>

	SINDROME DE BURNOUT- CLIMA LABORAL
Z	-8.380 <sup>b</sup>
Sig, asin. (bilateral)	<,0,001

a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. Se basa en rangos positivos

**Interpretación:** En tabla 6 se aprecia que el nivel de Sig,asin. (bilateral) 0,001 el cual es inferior a la  $p < 0.05$ . Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, es decir existe relación significativa entre el síndrome de burnout y el clima laboral en el personal de un Establecimiento de salud.

## Anexo 5. Consentimiento informado.

### **Anexo N°5. Consentimiento Informado.**

**Título de la investigación:** Síndrome de Burnout y Clima laboral en el personal de un Establecimiento de Salud.

**Investigadores:** Benites Antón, Lizeth Yanet y Castillo Aguilar Raquel.

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Síndrome de Burnout y Clima laboral en el personal de un Establecimiento de Salud", cuyo objetivo es determinar la relación que existe entre el SB y el CL en el personal de un Establecimiento de Salud.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de enfermería, de la Universidad Cesar Vallejo del campus Piura, aprobado por la autoridad correspondiente de la universidad y con el permiso de un de un Establecimiento de Salud.

#### **Describir el impacto del problema de la investigación.**

El personal de enfermería se encuentra entre los grupos más vulnerables al síndrome de burnout (SB), caracterizado por el agotamiento emocional y la disminución de la satisfacción personal en el entorno de trabajo y también el clima laboral y la satisfacción laboral son aspectos fundamentales que afectan la calidad de vida influyendo directamente en su desempeño. Estos elementos son cruciales en los ambientes de trabajo, ya que se relacionan con la productividad. En el personal de enfermería, su rendimiento puede verse impactado por una variedad de factores que afectan su eficiencia laboral

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará 2 cuestionarios donde se recogerán respuestas acerca del Síndrome de Burnout y Clima Laboral.
2. Estos cuestionarios tendrán un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en un Establecimiento de salud. Las respuestas del cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.
- 3.

#### **Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

#### **Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.



**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzarán a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole.

El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con los Investigadores: Benites Antón, Lizeth Yanet email: [ibenitesan21@ucvvirtual.edu.pe](mailto:ibenitesan21@ucvvirtual.edu.pe) Castillo Aguilar Raquel email: [raquelcasaguilar@gmail.com](mailto:raquelcasaguilar@gmail.com) y asesora Mariela Pulache Herrera email: [CPULACHE@ucv.edu.pe](mailto:CPULACHE@ucv.edu.pe)

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

**Nombre y apellidos:**

**Firma(s):**

**Fecha y hora:**

## Anexo 6. Reporte de similitud de turnitin.

feedback studio LIZETH YANET BENITES ANTON Síndrome de Burnout y Clima Laboral en el personal de un Establecimiento de Salud. /100 1 de 93

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Síndrome de Burnout y Clima laboral en el personal de un Establecimiento de Salud.

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL/ GRADO ACADÉMICO DE:**  
Licenciada en Enfermería.

**AUTORAS:**  
Benites Antón, Lizeth Yanet (orcid.org/0000-0003-2406-8635),  
Castillo Aguilar, Raquel (orcid.org/0000-0003-4147-7262).

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

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**  
Salud mental

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**  
Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria.

**PIURA-PERÚ**

2024

**Resumen de coincidencias**

**17 %**

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés

**Coincidencias**

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	12 %
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	2 %
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1 %
4	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
5	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
6	www.amazoninvestig... Fuente de Internet	<1 %
7	Entregado a uncedu Trabajo del estudiante	<1 %
8	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
9	repositorio.unapiquitos... Fuente de Internet	<1 %
10	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	repositorio.autonomia.e... Fuente de Internet	<1 %

## Anexo N°7: Análisis Complementario.

### Prueba de Confiabilidad por alfa de Cronbach.

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO	ÁREA DE INVESTIGACIÓN
---	---	-----------------------

#### I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. ESTUDIANTE	:	Benites Anton Lizeth Yaneth DNI. 45004624. Castillo Aguilar Raquel. DNI 74542567.
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	:	Síndrome de Burnout y Clima Laboral en el personal de un Establecimiento de Salud – Primera Dimensión: SÍNDROME DE BURNOUT
1.3. ESCUELA PROFESIONAL	:	Enfermería
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar)	:	Cuestionario
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO	:	<i>KR-20 kuder Richardson</i> ( ) <i>Alfa de Cronbach.</i> ( x )
1.6. FECHA DE APLICACIÓN	:	07 de mayo del 2024
1.7. MUESTRA APLICADA	:	10 pacientes

#### II. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	<b>0,735</b>
------------------------------------	--------------

#### III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (*Items iniciales, items mejorados, eliminados, etc.*)

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,735	22 items

Alfa de Cronbach de nivel: **BUENO**. 22 items analizados, 0 eliminados, 0 mejorados.

Estudiante:  
DNI :

  
 Dr. Herbert Gómez Nunura  
C.B.P. 5573

Docente :

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO</b>	ÁREA DE INVESTIGACIÓN
---	--	-----------------------

#### IV. DATOS INFORMATIVOS

4.1. ESTUDIANTE	: Benites Anton Lizeth Yaneth DNI. 45004624. Castillo Aguilar Raquel. DNI 74542567.
4.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	: Síndrome de Burnout y Clima Laboral en el personal de un Establecimiento de Salud – Primera Dimensión: CLIMA LABORAL
4.3. ESCUELA PROFESIONAL	: Enfermería
4.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar)	: Cuestionario
4.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO	: <i>KR-20 kuder Richardson</i> ( ) <i>Alfa de Cronbach.</i> ( x )
4.6. FECHA DE APLICACIÓN	: 07 de mayo del 2024
4.7. MUESTRA APLICADA	: 10 pacientes

#### V. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	<b>0,762</b>
------------------------------------	--------------

#### VI. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (Items iniciales, items mejorados, eliminados, etc.)

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,735	38 items

Alfa de Cronbach de nivel: **BUENO**. 38 items analizados, 0 eliminados, 0 mejorados.

  
 Dr. Herbert Gómez Nunura  
 R.P. 5573

Estudiante:  
DNI :

Docente :

## Anexo 8. Autorizaciones para el desarrollo del proyecto de investigación.

 **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Piura, 19 de abril de 2024

**OFICIO Nº 77-2024-UCV-VA-P12-F02/CCP**

Dra. YESSICA VILELA MONTENEGRO,  
Establecimiento de Salud María Goretti – Piura.

**SOLICITO: Permiso para desarrollo de prueba piloto.**

---

Tengo el agrado de saludarlo cordialmente a nombre de la Escuela Profesional de Enfermería de la Universidad Cesar vallejo -Piura, y al mismo tiempo conocedores de su alto espíritu de apoyo a la formación de estudiantes, se informa que la estudiantes, **Benites Antón Lizeth y Castillo Aguilar Raquel** (del IX ciclo de Enfermería), tienen como objetivo aplicar su prueba piloto en el proyecto de "Síndrome de Burnout y Clima laboral en el personal de un Establecimiento de Salud"

Motivo por el cual, se solicita brinde su consentimiento para que las estudiantes apliquen prueba piloto de la institución que dignamente dirige.

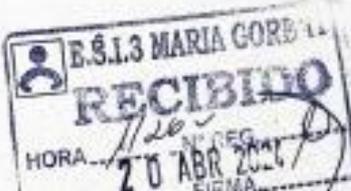
Reiterando nuestro más sincero agradeciendo, quedo de Usted.

Atentamente.

---

Mg. Clarisa Gómez Romero  
Coordinadora de escuela Profesional de Enfermería  
Universidad Cesar Vallejo-Piura



### Autorización de uso de información de empresa

Yo, Ávila Valdiviezo José Ramon identificado con DNI 02802972 en mi calidad de director del Establecimiento de Salud Consuelo de Velasco con R.U.C N° 20171766509 ubicada en Calle Los Geranios S/N AA. HH Consuelo de Velasco - Piura.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

A las señoritas Benites Antón Lizeth Yanet identificada con DNI: 45004624 y Castillo Aguilar Raquel Identificada con DNI: 74542567, de la Carrera profesional Enfermería para que utilice la siguiente información de la empresa para llevar a cabo un cuestionario dentro de las instalaciones del Establecimiento de Salud, en el marco de nuestra investigación denominada Síndrome de Burnout y Clima laboral en el personal de un Establecimiento de Salud, que actualmente se encuentra en desarrollo. De acuerdo con nuestro instrumento, el cuestionario se centrará en dos variables, Síndrome de Burnout y sus tres dimensiones: Agotamiento Emocional, despersonalización y realización personal y el Clima Laboral con sus once dimensiones: Comunicación, Conflicto y cooperación, Remuneración, Recompensa, Confort, Estructura, Identidad, Liderazgo, Motivación, Innovación y Toma de decisiones. Con la finalidad de que pueda desarrollar la Tesis para optar el Título Profesional.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

- Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o  
 Mencionar el nombre de la empresa.



PERU  
Médico  
Dr. José Ramón Ávila Valdiviezo  
MEDICO JEFE E.S. H. CONSUELO DE VELASCO  
C.M. 32422

Firma y sello del Representante Legal<sup>6</sup>  
DNI:

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación / en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

BENITES ANTON LIZETH YANET  
DNI: 45004624

CASTILLO AGUILAR RAQUEL  
DNI: 74542567

<sup>6</sup>Este documento es firmado por el representante legal de la institución o a quien este delegue.

**Anexo 9. Otras evidencias.**

