



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

TESIS

Clima laboral y síndrome de burnout en personal asistencial del Hospital
“Lucio Aldazabal Pauca” Huancane Puno – 2024

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Calidad de vida, resiliencia y bienestar psicológico

PRESENTADO POR

Luque Mamani, Yolanda

**TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TÍTULO
PROFESIONAL DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

DOCENTE ASESOR

Mg. Acharte Champi, Walter Jesus

<https://orcid.org/0000-0001-6598-7801>

Chincha, Perú, 2025

Constancia de aprobación de investigación



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN

Chincha, 25 de Marzo del 2025

Mg. Jose Yomil Perez Gomez
Decano de la Facultad de salud
Universidad Autónoma de Ica.

Presente. -

De mi especial consideración:

Sirva la presente para saludarla e informar que la, Bach. YOLANDA LUQUE MAMANI, de la Facultad de salud, del programa Académico de PSICOLOGÍA, ha cumplido con elaborar su:

PROYECTO DE TESIS



TESIS



TITULADO:

“CLIMA LABORAL Y SINDROME DE BURNOUT EN PERSONAL ASISTENCIAL DEL HOSPITAL “LUCIO ALDZABAL PAUCA” HUANCANE PUNO – 2024”

Por lo tanto, queda expedito para continuar con el procedimiento correspondiente para solicitar la emisión de la resolución para la designación de Jurado, fecha y hora de sustentación de la Tesis para la obtención del Título Profesional.

Agradezco por anticipado la atención a la presente, aprovecho la ocasión para expresar los sentimientos de mi especial consideración y deferencia personal. Cordialmente,



Firmado digitalmente por:
ACHARTE CHAMPI WALTER
JESUS FIR 45549528 hard
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 25/03/2025 22:02:19-0500

MG. ACHARTE CHAMPI WALTER JESUS
CODIGO ORCID: 0000-0001-6598-7801
DNI: 45549528

Declaratoria de autenticidad de la investigación

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, **Luque Mamani, Yolanda** identificado(a) con DNI N° **70238144** y, en mi condición de estudiantes del programa de estudios de Psicología de la Facultad de Ciencias de la Salud en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada: **CLIMA LABORAL Y SINDROME DE BURNOUT EN PERSONAL ASISTENCIAL DEL HOSPITAL "LUCIO ALDAZABAL PAUCA" HUANCANÉ PUNO – 2024**, declaramos bajo juramento que:

- La investigación realizada es de nuestra autoría
- La tesis no ha cometido falta alguna a las conductas responsables de investigación, por lo que, no se ha cometido plagio, ni auto plagio en su elaboración.
- La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referenciación de las fuentes de información consultadas. Así mismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial, ni totalmente con fines de obtención de algún grado académico o título profesional.
- Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de datos son reales, por lo que, el(la) investigador(a) no ha incurrido ni en falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial, ni totalmente.
- La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad vigente.

17%

Autorizamos a la Universidad Autónoma de Ica, de identificar plagio, autoplagio, falsedad de información o adulteración de estos, se proceda según lo indicado por la normatividad vigente de la universidad, asumiendo las consecuencias o sanciones que se deriven de alguna de estas malas conductas.

Chincha Alta, 26 de MARZO del 2025




Luque Mamani, Yolanda
DNI: 70238144



CERTIFICO: QUE, LA FIRMA Y HUELLA DACTILAR QUE ANTECEDE,
PERTENECEN A: YOLANDA LUQUE MAMANI
IDENTIFICADO (A) CON DNI N° 70238144
POR HABERLO EFECTUADO EN MI PRESENCIA, DE LO QUE DOY FE, EL
NOTARIO NO ES RESPONSABLE DEL CONTENIDO DEL DOCUMENTO.
HUANCANÉ, 26 MAR 2025




Pedro Vilca Noa
ABOGADO-NOTARIO





0112502729



**NOTARIA
VILCA NOA PEDRO
SERVICIO DE AUTENTICACIÓN E IDENTIFICACIÓN BIOMÉTRICA**



INFORMACIÓN PERSONAL

DNI 70238144
Primer Apellido LUQUE
Segundo Apellido MAMANI
Nombres YOLANDA

CORRESPONDE
La primera impresión dactilar capturada corresponde al DNI consultado. La segunda impresión dactilar capturada corresponde al DNI consultado.



**LUGUE MAMANI, YOLANDA
DNI 70238144**

**INFORMACIÓN DE CONSULTA
DACTILAR**

Operador: 02306629 - Hermelinda Apaza Bruna
Fecha de Transacción: 26-03-2025 10:57:39
Entidad: 10414030560 - VILCA NOA PEDRO

VERIFICACIÓN DE CONSULTA

Puede verificar la información en línea en:
<https://serviciosbiometricos.reniec.gob.pe/identifica3/verificacion.do>
Número de Consulta: 0112502729



DEDICATORIA

Se dedica este trabajo a Dios, por darme la oportunidad de vivir y una familia maravillosa. A mis amados padres, Rogelio y Nolberta por su amor y apoyo para seguir con mis sueños y metas. A mi hijo Joao, a mis hermanos cuyo apoyo incondicional ha sido mi mayor fortaleza en este camino.

AGRADECIMIENTO

Agradezco profundamente a Dios, por bendecirme en todo el trayecto de mi estudio. A todas las personas que hicieron posible la realización de este trabajo. A mi asesor por compartir su conocimiento y guiarme con paciencia en este proceso. Y en especial a mi familia, por su amor y comprensión incondicional, que han sido mi mayor inspiración para seguir adelante.

RESUMEN

Como principal objetivo estuvo determinar la relación que existe entre el clima laboral y síndrome burnout en el personal asistencial del hospital “Lucio Aldazabal Pauca” Huancané, Puno – 2024. El tipo de método que se desarrollo fue investigación básica de nivel correlacional con tipo de diseño no experimental con enfoque cuantitativo, para los instrumentos utilizados fueron el cuestionario Maslach Burnout Inventory Educators para el síndrome burnout y la Escala Sobre Clima Laboral; donde la población fue de 183 trabajadores asistenciales del hospital “Lucio Aldazabal Pauca”. Donde los **resultados** obtenidos dan a conocer que del total de la muestra (183) un 37 (52.9%) presentan depresión, mientras el 33 (74.1%) sospecha de depresión; y evaluado con la prueba estadística Rho Spearman indicaron que existe relación con una sig $0,013 < a 0,05$ entre la depresión y la dependencia emocional con P-valor de 0,296 determinando una correlación positiva baja. Teniendo como **conclusión** que, si Se logró determinar la relación entre el clima laboral y el síndrome de Burnout en el personal asistencial de hospital "Lucio Aldazabal Pauca" en Huancané en Puno con un P valor de 0.03

Palabras Claves: Burnout, clima laboral, ansiedad, personal asistencial

ABSTRACT

The main objective was to determine the relationship between the work environment and burnout syndrome in the healthcare staff of the "Lucio Aldazabal Pauca" hospital, Huancané, Puno - 2024. The type of method that was developed was basic research at a correlational level with a non-experimental design type with a quantitative approach, for the instruments used were the Maslach Burnout Inventory Educators questionnaire for burnout syndrome and the Work Environment Scale; where the population was 183 healthcare workers from the "Lucio Aldazabal Pauca" hospital. Where the results obtained show that of the total sample (183) 37 (52.9%) have depression, while 33 (74.1%) suspect depression; and evaluated with the Rho Spearman statistical test, they indicated that there is a relationship with a sig 0.013 <0.05 between depression and emotional dependence with a P-value of 0.296, determining a low positive correlation. The conclusion was that the relationship between work environment and burnout syndrome was determined among healthcare staff at the "Lucio Aldazabal Pauca" Hospital in Huancané, Puno, with a P value of 0.03.

Keywords: Burnout, work environment, anxiety, healthcare staff

INDICE

Portada	i
Constancia de aprobación de investigación	ii
Declaratoria de autenticidad de la investigación	ii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Resumen	vi
Abstract	vii
Índice de tablas académicas	x
Índice de figuras	x
I. INTRODUCCIÓN	11
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
2.1. Descripción del Problema	13
2.2. Pregunta de Investigación General	14
2.3. Preguntas de Investigación Específicas	14
2.4. Objetivo general y específicos	14
2.5. Objetivos Específicos	14
2.6. Justificación e importancia	15
2.7. Alcances y limitaciones	16
III. MARCO TEÓRICO	17
3.1. Antecedentes	17
3.2. Bases teóricas	22
3.3. Marco conceptual	24
IV. METODOLOGÍA	27
4.1. Tipo y nivel de Investigación	27
4.2. Diseño de la Investigación	27
4.3. Hipótesis general y específicas	28
4.4. Identificación de las variables	28
4.5. Población – Muestra	29
4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de Información	30
4.7. Técnica de análisis y procesamiento de datos	31
V. RESULTADOS	29
5.1. Presentación de resultados	

5.2. Interpretación de resultados	
VI. ANALISIS DE LOS RESULTADOS	30
6.1. Análisis referencial	
VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	
7.1. Comparación resultados	
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	32
ANEXOS	33
Anexo 1: Matriz de consistencia	35
Anexo 2: Instrumento de recolección de datos	37
Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos de medición	
Anexo 4: Base de datos	
Anexo 5: Documentos administrativos	
Anexo 6: Evidencias fotográficas/otras evidencias	

I. INTRODUCCION

El clima laboral impacta profundamente el rendimiento y bienestar de los empleados, influyendo en la dinámica grupal y la salud mental individual. Un entorno laboral negativo genera estrés, reduce la motivación y fomenta la insatisfacción y la desconfianza, lo que puede derivar en problemas psicológicos y emocionales, como el síndrome de burnout o desgaste profesional. Este síndrome se caracteriza por agotamiento, despersonalización y baja percepción del logro, afectando la calidad del trabajo y las relaciones interpersonales.

El clima laboral es aquella donde se ve reflejado la percepción que tienen los empleados de una organización en relación a las condiciones en las que laboran, además también influye mucho las relaciones laborales y la asignación de recursos (Chiavenato, 2018). Además, el clima también va a depender de muchos factores como a la satisfacción que siente el trabajador, la productividad y el bienestar emocional (Maslach y Leiter, 2016).

En el caso del personal asistencial, la combinación de un clima laboral adverso y las demandas inherentes al ámbito de la salud puede generar un impacto profundo en su bienestar y desempeño profesional. La falta de apoyo, el reconocimiento insuficiente y las cargas laborales excesivas son factores que contribuyen al deterioro del ambiente laboral y aumentan el riesgo de padecer burnout.

Este estudio tendrá como objetivo determinar la relación entre el clima laboral y el síndrome de burnout en el personal asistencial del Hospital "Lucio Aldazábal Pauca", Huancané, Puno – 2024. El enfoque será cuantitativo, de nivel correlacional, tipo básico, con un diseño no experimental y de corte transversal.

La investigación está estructurada bajo el esquema propuesto por la Universidad Autónoma de Ica, con los siguientes capítulos:

Capítulo I, donde se detallarán los temas de introducción respecto a los datos importantes de la investigación.

Capítulo II, planteamiento del problema, se realiza la descripción del problema, se formulan las preguntas de investigación, los objetivos, la justificación e importancia del estudio.

Capítulo III, marco teórico de la investigación, donde se muestran los antecedentes tanto internacionales y nacionales de estudio, así mismo se describen las bases teóricas de las variables y dimensiones, también se muestra el marco conceptual de los términos más usados en el estudio.

Capítulo IV, metodología usada; es decir el tipo, nivel y diseño de investigación, además se muestran las hipótesis, se identifican las variables, se muestra la operacionalización de variables, población, muestra, la técnica e instrumento de recolección de información, las técnicas de análisis y procesamiento de datos.

Capítulo V, cronograma de actividades, donde se detallan los pasos a seguir según la cronología del tiempo que durará el estudio.

Capítulo VI; presupuesto de la investigación, donde se muestran los gastos tanto en materiales como en asesoramiento y servicios usados en la investigación.

Capítulo VII, referencias bibliográficas de las citas utilizadas en el estudio.

Finalmente se muestran los anexos respectivos de la investigación.

La autora

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción del Problema

El clima laboral es un factor determinante en la dinámica organizacional y el desempeño de los trabajadores, ya que influye directamente en la satisfacción, la productividad y la salud emocional del personal. Un ambiente laboral deficiente, marcado por la falta de comunicación, sobrecarga y apoyo insuficiente, puede provocar estrés crónico y trastornos como el síndrome de burnout (desgaste profesional). Este síndrome se caracteriza por agotamiento emocional, despersonalización y baja percepción de logro, afectando el trabajo y las relaciones. Estudios internacionales (EE. UU. y Chile) muestran altas tasas de burnout en personal sanitario, atribuidas a sobrecarga, falta de reconocimiento y recursos limitados (Maslach & Leiter, 2022; Martínez, 2021). Investigaciones nacionales (Lima y Cusco) revelan que un clima laboral negativo, con deficiencias en la comunicación y liderazgo, se asocia con mayor prevalencia de burnout, especialmente en enfermería y técnicos (Gómez, 2021; Quispe, 2021). Un estudio en Puno confirma esta relación entre clima laboral negativo, estrés y burnout (Vásquez, 2022). Por lo tanto, el personal del Hospital “Lucio Aldazábal Pauca” podría estar expuesto a factores que contribuyen al burnout, justificando un estudio sobre la relación entre clima laboral y burnout en este hospital para mejorar las condiciones laborales y la salud ocupacional.

2.2. Pregunta de Investigación General

¿Cuál es la relación que existe entre el clima laboral y síndrome burnout en el personal asistencial del hospital “Lucio Aldazabal Pauca” Huancané, Puno – 2024?

2.3. Preguntas de Investigación Específicas

PE1. ¿Cuál es la relación entre la supervisión y síndrome burnout en el personal asistencial del hospital “Lucio Aldazabal Pauca” Huancané Puno – 2024?

PE2. ¿Cuál es la relación entre la autorrealización y síndrome burnout en el personal asistencial del hospital “Lucio Aldazabal Pauca” Huancané Puno – 2024?

PE3. ¿Cuál es la relación entre el involucramiento laboral y síndrome burnout en el personal asistencial del hospital “Lucio Aldazabal Pauca” Huancané Puno – 2024?

2.4. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el clima laboral y síndrome burnout en el personal asistencial del hospital “Lucio Aldazabal Pauca” Huancané, Puno – 2024

2.5. Objetivos específicos

OE1. Identificar la relación entre la supervisión y síndrome burnout en el personal asistencial del hospital “Lucio Aldazabal Pauca” Huancané Puno-2024.

OE2. Examinar la relación entre la autorrealización y síndrome burnout en el personal asistencial del hospital “Lucio Aldazabal Pauca” Huancané Puno – 2024

OE3. Identificar la relación entre el involucramiento laboral y síndrome burnout en el personal asistencial del hospital “Lucio Aldazabal Pauca” Huancané Puno – 2024

2.6. justificación e importancia

Este trabajo se justificará en los siguientes aspectos:

Justificación Teórica

La presente investigación se justifica teóricamente porque contribuirá al avance del conocimiento científico relacionado con el clima laboral y el síndrome de burnout en el ámbito de la salud. Este estudio permitirá identificar los factores organizacionales y emocionales que subyacen a la relación entre un ambiente laboral negativo y el desarrollo del síndrome de desgaste profesional, fortaleciendo las bases conceptuales y empíricas para abordar estas problemáticas en contextos asistenciales.

Justificación Práctica

Al analizar la relación entre el clima laboral y el síndrome de burnout en el personal asistencial, esta investigación facilitará la identificación de factores de riesgo específicos que agravan el desgaste profesional en trabajadores de salud. Los resultados ayudarán a los gestores hospitalarios a poder guiarse para mejorar el ambiente laboral, con la finalidad de poder menorar el estrés en los trabajadores y apoyando principalmente el bienestar de cada personal, lo cual llevara a que los pacientes tengan una mejor atención.

Justificación Metodológica

Metodológicamente se justifica, ya que al realizar un análisis estadístico genera una fiabilidad y vez para la obtención de los resultados. Además, que el instrumento empleado ayudara a la obtención de los datos necesarios y precisos para poder determinar la relación entre las variables a estudiar.

Justificación Psicológica

Es muy importante que el bienestar del personal asistencial sea favorable, ya que influye en la calidad de atención sanitaria que este brinde. Asimismo, el síndrome de burnout al igual que el clima laboral, son aquellos factores que alteran el bienestar de la persona, generando un bajo nivel de calidad en el trabajo una baja eficacia.

Importancia

Es esencial analizar la relación que se encuentre entre el clima laboral y el síndrome de burnout en el personal asistencial del Hospital “Lucio Aldazábal Pauca”, ya que influye mucho en el desempeño de cada uno del profesional y en la calidad de servicio que puedan brindar. Un clima laboral negativo puede ser una fuente de estrés crónico, mientras que el síndrome de burnout puede deteriorar gravemente el bienestar físico y emocional de los trabajadores. Comprender esta relación es esencial para implementar intervenciones oportunas y prevenir problemas mayores en la salud ocupacional del personal asistencial.

2.7. Alcances y limitaciones

Alcances:

Alcance espacial: La presente investigación fue desarrollada en el departamento de Puno, en la provincia de Huancané exactamente en el hospital Lucio Aldazabal Pauca

Alcance temporal: La investigación fue desarrollada durante el mes de octubre del 2024 al mes de febrero del 2025.

Alcance social: Se realizo con el personal asistencial del hospital, teniendo como propósito identificar clima laboral y síndrome burnout

La investigación será un antecedente para investigaciones de futuro.

Limitaciones:

- Falta de tiempo del personal asistencial del hospital

III.MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes Internacionales

Cuesta (2023), España, llevo a cabo una investigación titulada "El riesgo de Burnout en los profesionales de la salud del Hospital Universitario de Huesca, 2023" con el **objetivo** de evaluar el riesgo de Burnout en los profesionales de la salud del Hospital Universitario de Huesca. **Metodología:** El estudio fue observacional, analítico, prospectivo y unicéntrico, utilizando un cuestionario aplicado a todos los trabajadores sanitarios del hospital. El instrumento empleado, compuesto por 87 preguntas, incluyó el Cuestionario sobre el Estado de Ánimo, Autoestima y Motivación (CAAM), el cual integraba el MBI-HSS para evaluar el síndrome de Burnout. **Resultados:** La edad promedio de los participantes fue de 42,86 años, siendo un 72,2% mujeres. Además, en relación con el riesgo de burnout se encontró que el 12,4% de la muestra tenían un riesgo moderado, el 12,4% presentaban altos niveles de cansancio, el 36,7% pasaban por una desesperación alta y el 44,5% sentía una realización personal baja. **Conclusión:** Se determinó una asociación entre el Burnout y la dimensión como trayectoria profesional, categoría profesional y la elección de la misma carrera.

Calle (2020), Bolivia, llevó a cabo un estudio titulado "El nivel del síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la UCI Neonatal del Hospital Municipal Boliviano Holandés, en El Alto, 2020" cuyo **objetivo** fue determinar el nivel del síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la UCI Neonatal. **Metodología:** La investigación utilizó un enfoque cuantitativo, correlacional y transversal, con una muestra de 20 trabajadores, incluidos auxiliares de enfermería y profesionales. **Resultados:** Se aplicó el test Maslach Burnout Inventory, obteniendo como resultados un 60% de agotamiento emocional, un 75% de despersonalización y un 25% de elevado nivel de realización personal. La **conclusión** destaca que existe una relación significativa entre las variables estudiadas, lo que evidencia que la

pandemia por COVID-19 incrementó los niveles de Burnout en este grupo laboral.

Medina (2020), Colombia, desarrollo un estudio con el **objetivo** de conocer si el clima laboral presentados por unos trabajadores de una empresa industrial tiene relación con el síndrome de Burnout. **Metodología:** Se empleo en enfoque cuantitativo, correlacional y además no se realizó ninguna alteración en las variables. En la participación del estudio de forma voluntaria la conformaron 33 trabajadores del sector. **Resultados:** Se encontró que las variables empleadas no tenían alguna relación, lo cual evidencia que no influye una en otra. **Conclusión:** un clima laboral más satisfactorio se asocia con menores niveles de afectación por los factores del Burnout.

Flores et al. (2023), Ecuador, realizaron un estudio cuyo **objetivo** fue analizar la relación entre el clima organizacional y el síndrome de Burnout en la empresa Súper Colchón S.A., en Ecuador. **Metodología:** La investigación utilizó un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental y un nivel descriptivo-correlacional, abarcando una población de 44 colaboradores. Para la recolección de datos, se emplearon cuestionarios sobre clima organizacional y síndrome de Burnout. **Resultados:** Los resultados mostraron que, aunque el clima laboral es favorable, algunos colaboradores presentan fases leves de Burnout. Se identificó una baja relación entre ambas variables ($Rho = 0,099$; $p > 0,05$), **Conclusión** concluyendo que no existe una asociación significativa entre el clima laboral y el síndrome de Burnout en esta organización.

Antecedentes nacionales

Ataco (2020), Perú, realizaron un estudio cuyo **objetivo** fue determinar la relación entre el clima laboral y el síndrome de Burnout en los trabajadores de la Municipalidad de Wánchaq, Cusco, durante el contexto de la pandemia por COVID-19 en 2020. **Metodología:** La investigación adoptó un diseño no experimental, transversal, correlacional y descriptivo, y se aplicó a una población de 132

trabajadores. Se emplearon como instrumentos la Escala de Clima Laboral CL-SPC de Sonia Palma y el Inventario de Burnout (MBI) desarrollado por Christina Maslach y Susan Jackson. **Resultados:** Los resultados indicaron una correlación positiva entre las variables, según el coeficiente de Spearman ($0,469 > 0,0$). **Conclusión:** Se concluyó que un buen clima laboral reduce significativamente el riesgo de desarrollar el síndrome de Burnout, mientras que un clima desfavorable lo incrementa.

Martínez et al. (2022) Perú, realizaron un estudio cuyo **objetivo** fue determinar la relación entre el síndrome de Burnout y el ambiente laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sullana, Perú. **Metodología:** La investigación utilizó un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, transaccional y correlacional, y abarcó una población de 70 trabajadores pertenecientes a las diversas gerencias del área de Desarrollo Social. **Resultados:** Al realizar los análisis correlacionales, se evidencia un valor negativo entre ambas variables, en donde la sig= $-0,178$, evidenciando una relación inversa entre el síndrome de Burnout y el ambiente laboral. **Conclusión:** En conclusión, un entorno laboral saturado y poco integrador aumenta el riesgo de desarrollar Burnout.

Zevallos (2021) Perú, realizó un estudio cuyo **objetivo** fue determinar la relación entre el clima laboral y el síndrome de Burnout en los supervisores de una constructora de la región Callao durante el año 2020. **Metodología:** La investigación adoptó el enfoque cuantitativo, en donde se presentaron resultados descriptivos y correlacionales, además, presentó un diseño no experimental. Constituido por una muestra de 95 empleados de una constructora. **Resultados:** Los resultados revelaron una significancia de $0,000$ y un coeficiente de correlación de $-0,725$, lo que indica una alta correlación negativa entre las variables. **Conclusión:** En conclusión, un clima laboral más favorable se asocia con menores niveles de Burnout en la constructora.

Nicolás (2021) Perú, llevó a cabo una investigación con el **objetivo** de determinar la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño

laboral en docentes de Institutos de Educación Superior del distrito de Sullana durante el año 2021. **Metodología:** se trabajo bajo un estudio de tipo descriptivo-correlacional, contando con 61 profesores de grado superior, quienes participaron del estudio. **Resultados:** Se conoció que no hay alguna relación en las variables indicadas, ya que el valor de sig era mayor a lo solicitado. **Conclusión:** Se determinó que el desempeño laboral no influye ni se relación con el síndrome de Burnout en la muestra empleada.

Almonacid y Chávez (2022) Perú, realizaron un estudio cuyo **objetivo** busco conocer el vínculo entre el clima laboral de los operarios de una empresa encargada de limpieza y el síndrome de Burnout. **Metodología:** La investigación utilizó una metodología de tipo básica, con un nivel correlacional y un diseño transversal, aplicándose a una muestra de 120 colaboradores. Se emplearon un cuestionario para evaluar el síndrome de Burnout y un test para medir el clima laboral. **Resultados:** Los resultados revelaron una relación inversa moderada entre ambas variables, **Conclusión:** Aunque los colaboradores experimentaron niveles de Burnout, el clima laboral fue percibido como favorable.

Antecedentes locales

Cari Lipa, (2021) Perú, desarrollo una investigación con el **objetivo** de dar a conocer si el Síndrome de Burnout tiene relación o influye en la ansiedad del personal de enfermería de un Hospital. **Metodología:** se hizo uso de un nivel descriptivo-correlacional, con un corte transversal y diseño no experimental; en donde participaron 117 enfermeras. **Resultado:** Al realizar el análisis estadístico, se verifico que el valor de sig=0.33, lo que indica que ambas variables si se relación de forma positiva.

Abrill Revilla, (2020) Perú, desarrollo un estudio con el **objetivo** de conocer si el desempeño laboral influye o se relación con el síndrome de Burnout en los trabajadores de una empresa de la Red de Salud. **Metodología:** Se utilizo para el estudio, un enfoque cuantitativo, con

nivel correlacional, en donde participaron alrededor de 27 trabajadores. **Resultados:** Al obtener los análisis correlacionales, se encontró el valor de $\text{sig} = -.602$ como valor de correlación entre las variables estudiadas. **Conclusión:** Después de todo el desarrollo, se determino que el desempeño laboral tiene relación con la dimensión agotamiento emocional y la realización personal (0,427)

Villalva Mamani, (2023) Perú, desarrollo un estudio con el **objetivo** de conocer si la satisfacción laboral que presentaban los internos de enfermería de un Hospital se relacionaba con el síndrome de Burnout. **Metodología:** Se realizo bajo un enfoque cuantitativo, empleando un nivel descriptivo y se conto con una muestra de 89 enfermeros, a quienes se les brindo 2 cuestionarios para poder medir la variable. **Resultados:** Se encontró que el 52,9% de los participantes tenían un nivel medio en relación con el síndrome de Burnout, además el 24,1% presento un nivel alto y el 23% un nivel bajo. Asimismo, en la satisfacción laboral, el 48,3% de la muestra presentan una satisfacción de nivel moderado, después el 28,7% indican estar satisfechos, el 12,6% sienten indiferencia y el 8,1% sienten una satisfacción alta. **Conclusiones:** Después de analizar los resultados, se puede concluir que la mayor parte de los participantes sienten satisfacción en relación con su trabajo.

Pomari Luque, (2021) Perú, desarrollo una investigación con la **finalidad** de conocer si el síndrome de Burnout tiene relación con la resiliencia del personal de salud de Puno. **Metodología:** Se trabajó bajo un enfoque cuantitativo, con resultados correlacionales y no experimental; conformado por 81 trabajadores del ESSALUD. **Resultados:** Se encontró que un 60% de agotamiento emocional, un 75% de despersonalización y un 25% de elevado nivel de realización personal. Además los resultados indicaron una correlación positiva entre las variables, según el coeficiente de Spearman ($0,469 > 0,0$). **Conclusiones:** Se finalizo el estudio, indicando que ambas variables presentaron una relación moderada, con un valor de $\text{sig} = 0.003$ y $\text{Rho} = 0.768$.

Calsin Maquera, (2021), Perú, se desarrolló una investigación con la **finalidad** de conocer si el síndrome de Burnout altera o afecta al clima organizacional en los trabajadores de un área administrativa en el Collao. **Metodología:** Se trabajo bajo un enfoque cuantitativo, de nivel explicativo, conformado por 48 administradores del área de ESSALUD. Resultados: Al realizar los análisis correspondientes, se encontró que del 100% de los trabajadores el 34,7% presentaron síndrome de burnout de nivel moderado. Respecto al clima organizacional, el 67,5% tenían un clima regular, seguido del 24,6% con un clima alto y el 7,9% un clima bajo. **Conclusiones:** Se termino el estudio, concluyendo que los trabajadores que presentaban el síndrome de burnout preceptúan un clima moderado y no alto.

3.2. Bases teóricas

Clima laboral

1. Autorrealización

La autorrealización se le conoce como el crecimiento del potencial tanto profesional como personal dentro del lugar donde labora. Esta definición se relaciona con la satisfacción que siente al obtener algún logro importante, ante la aplicación de habilidades y talento. Bajo el enfoque del síndrome de Burnout, el presentar una autorrealización baja, genera una desmotivación y agotamiento del trabajador, pero si esta irrealización es alta se presentará una mayor resistencia al estrés laboral (Maslow, 1943; Maslach & Jackson, 1981).

2. Involucramiento laboral

Se le conoce, como el compromiso o la dedicación que tiene un empleador con su trabajo laboral, el cual se ve reflejado en el vínculo emocional de sus actividades a realizar y sobre la función que cumple dentro de la organización para la cual trabaja. Cuando el trabajador presenta un alto involucramiento, se ve relacionado con una satisfacción y una motivación alta. (Schaufeli et al., 2002).

3. Supervisión

La supervisión es dirigida por los líderes, con la finalidad de poder orientar a los demás compañeros, evaluar y respaldar. Cuando se realiza una supervisión eficaz, genera una asignación de responsabilidades entre los trabajadores, además de tener una comunicación fluida y la solución de conflictos dentro de la organización. Por lo contrario, la falta de liderazgo dentro de una organización puede generar el riesgo al síndrome de Burnout, pero una supervisión comprensiva causa un bienestar laboral adecuado, además del compromiso de los trabajadores por la empresa (Hersey & Blanchard, 1988).

4. Comunicación

Se le define como aquel intercambio de información y retroalimentación que da entre los trabajadores de una organización. Es importante que la comunicación entre los trabajadores de la empresa sea transparente, fluida y eficaz para genera un clima laboral positivo y evitar los malentendidos entre ellos mismos. Al presentarse una baja comunicación entre los colaboradores de la organización, puede generar frustración, estrés, tensión, lo cual contribuye a provocar el síndrome de Burnout (Robbins & Judge, 2013).

5. Condiciones laborales

Las condiciones laborales dentro de una organización comprenden varios aspectos como los sociales, físicos y organizativos que generar algún impacto positivos o negativo en la seguridad, salud y la carga de trabajo. Asimismo, los horarios en el trabajo, la carga emocional, los espacios físicos son factores que influyen la percepción que se tiene sobre el clima laboral. En contraste, entornos laborales adecuados promueven la productividad, el bienestar y la satisfacción laboral (Chiavenato, 2017).

Síndrome burnout

1. Cansancio emocional

Se le define como la sensación de cansancio tanto emocional como mental, el cual se califica como una característica crucial del síndrome de Burnout. Este cansancio puede ser producto de varios factores como la exigencia que recibe en el trabajo, generando que el empleador presente estrés, afecte la relación que tiene con sus compañeros y su rendimiento laboral. En el caso del personal de la organización que presente un alto nivel de cansancio, puede provocar una irritabilidad y fatiga crónica y esto conlleva a que tenga un menor compromiso en el trabajo y no cumpla con sus actividades designadas (Maslach & Leiter, 2016).

2. Despersonalización

Se le considera como un factor fundamental en el síndrome de Burnout, la cual se representa por tener una actitud negativa hacia los clientes, compañeros de trabajo o hacia los pacientes. La desesperación se genera a causa de una protección del estrés emocional prolongado, generando un bajo rendimiento en el trabajo, una mala relación con sus compañeros y una desconexión emocional total (Maslach & Jackson, 1981).

3. Realización personal

Se le entiende como el sentimiento de éxito, competencia o autovaloración que se vive en el entorno laboral. Es la dimensión positiva del síndrome de Burnout, ya que su presencia ayuda a mitigar los efectos del estrés laboral. Fomentar un entorno que promueva el desarrollo profesional, la retroalimentación positiva y el reconocimiento contribuye a mantener altos niveles de realización personal (Gil-Monte, 2005).

3.3. Marco conceptual

Clima laboral

El clima laboral es la percepción que tienen los empleados sobre las condiciones, interacciones y ambiente general en su lugar de trabajo, lo cual influye significativamente en su satisfacción y desempeño (Chiavenato, 2017).

Síndrome de Burnout

El síndrome de Burnout es un estado de agotamiento físico, emocional y mental causado por una exposición prolongada al estrés laboral, caracterizado por cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal (Maslach & Jackson, 1981).

Cansancio emocional

El cansancio emocional se refiere a la sensación de estar sobrecargado emocionalmente debido a las demandas laborales, lo que genera fatiga constante y falta de energía (Maslach & Leiter, 2016).

Despersonalización

Es una respuesta negativa hacia los compañeros o clientes, en la que el trabajador desarrolla actitudes cínicas o indiferentes como mecanismo de defensa ante el estrés (Maslach & Jackson, 1981).

Realización personal

Hace referencia al sentimiento de competencia y éxito en el trabajo, cuya disminución es un indicador clave del síndrome de Burnout (Gil-Monte, 2005).

Ambiente laboral

Incluye los aspectos físicos, sociales y organizativos del entorno de trabajo, los cuales determinan cómo los empleados perciben su experiencia laboral (Robbins & Judge, 2013).

Estrés laboral

Es la respuesta física y emocional adversa que surge cuando las demandas del trabajo superan las capacidades o recursos del empleado (Lazarus & Folkman, 1984).

Motivación laboral

Es el impulso interno que lleva al empleado a realizar sus tareas con entusiasmo y compromiso, siendo influido por el clima organizacional (Herzberg, Mausner & Snyderman, 1959).

Satisfacción laboral

Es el grado de contento o satisfacción que un trabajador siente hacia su empleo, determinado por factores como el ambiente de trabajo y las relaciones laborales (Locke, 1976).

Cultura organizacional

Son los valores, normas y prácticas compartidas dentro de una organización que influyen en el comportamiento de los empleados y en el clima laboral (Schein, 1985).

Relaciones interpersonales

Son las interacciones entre compañeros, supervisores y subordinados dentro del ambiente laboral, que pueden potenciar un clima favorable o generar estrés y conflictos (Chiavenato, 2017).

Empatía organizacional

Es la capacidad de la organización para comprender y atender las necesidades de sus empleados, lo cual contribuye a reducir el estrés laboral y el sínd

rome de Burnout (Goleman, 1995).

IV. METODOLOGÍA

El estudio adoptará un enfoque cuantitativo, fundamentado en la asignación de valores para recopilar y organizar los datos. Este tipo de investigación busca especificar mediciones o indicadores sociales

con el propósito de generalizar los resultados. Emplea la recopilación de información para verificar hipótesis a través de mediciones numéricas y análisis estadísticos, con la finalidad de identificar patrones de conducta y confirmar teorías (Hernández, et al., 2014).

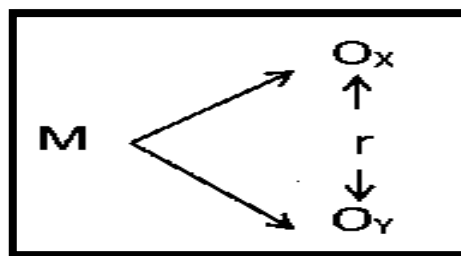
4.1. Tipo y nivel de Investigación

La investigación fue de tipo básico; según Arispe et al. (2020), este tipo de estudio se enfoca en producir un conocimiento novedoso y más profundo al analizar los principios esenciales de los fenómenos y hechos observables. Asimismo, el diseño será de tipo transversal, dado que la recopilación de datos se realizará en un solo punto temporal (Hernández et al., 2014).

El nivel de investigación fue correlacional, con el objetivo de analizar la relación o el grado de asociación existente entre dos o más conceptos, categorías o variables dentro de un contexto específico (Hernández et al., 2014).

4.2. Diseño de la Investigación

Este estudio fue de diseño no experimental, lo que significa que no se manipulan ni intervienen las variables de estudio, permitiendo observarlas en sus contextos naturales en un único momento (Hernández y Mendoza, 2018). Específicamente, será de tipo descriptivo correlacional, representándose de la siguiente forma:



Donde:

M = Muestra (Trabajadores)

Ox = Clima laboral

Oy = Burnout

r = Relación

4.3. Hipótesis general y específicas

Hipótesis general

Existe relación entre el clima laboral y síndrome burnout en el personal asistencial del hospital “Lucio Aldazabal Pauca” Huancané, Puno – 2024

Hipótesis específicas

HE1. Existe relación entre la supervisión y síndrome burnout en el personal asistencial del hospital “Lucio Aldazabal Pauca” Huancané Puno – 2024

HE2. Existe relación entre la autorrealización y síndrome burnout en el personal asistencial del hospital “Lucio Aldazabal Pauca” Huancané Puno – 2024

HE3. Existe relación entre el involucramiento laboral y síndrome burnout en el personal asistencial del hospital “Lucio Aldazabal Pauca” Huancané Puno – 2024

4.4. Identificación de las variables

Variable X.

Dimensiones: Clima Laboral

D1. La supervisión

D2. Autorrealización

D3. Involucramiento laboral

Variable Y. Síndrome Burnout

Dimensiones:

D1. Cansancio emocional

D2. Despersonalización

D3. Realización personal

4.5. Población – Muestra

Población

Es la representación total de sujetos u objetos que poseen características fundamentales para la investigación a realizar (Alan y Cortez, 2018). En esta investigación, la población consistió en 350 trabajadores con edades comprendidas entre 18 a 60 años, de ambos sexos.

Muestra

De acuerdo con Alan y Cortez (2018), una muestra es un subconjunto reducido y específico que refleja de manera representativa las características de la población seleccionada para el estudio o análisis de un problema.

La muestra será calculada de acuerdo a la fórmula para poblaciones finitas.

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Donde:

N = 350 Tamaño de la población

Z = 1,96 Parámetro estadístico que depende del Nivel de confianza (95%)

e = 0,05 Error de estimación máximo aceptado (5%)

p = 0,5 Probabilidad de que ocurra (50%)

q = (1- p) Probabilidad de que no ocurra el evento estudiado (50%)

$$n = \frac{350 * 1,96^2 * 0,5 * 0,5}{0,05^2 * (350 - 1) + 1,96^2 * 0,5 * 0,5}$$

$$n = 183$$

La muestra estará conformada por 183 trabajadores de todas las áreas del hospital “Lucio Aldazabal Pauca” Huancané Puno – 2024

Muestreo

Se utilizó un muestreo probabilístico aleatorio simple, lo que asegura que todos los integrantes del grupo objetivo tengan la misma probabilidad de formar parte de la muestra (Otzen y Manterola, 2017).

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de Información

Técnicas

Encuesta: De acuerdo con Gonzalo y Abuso (2020), es un método de recopilación de información que utiliza cuestionarios estandarizados. Esta técnica permite investigar diversos temas relacionados con individuos o grupos, incluyendo actitudes, creencias, opiniones, y hábitos, entre otros.

Psicometría: Según Montero (2020), es una técnica empleada en la investigación para medir variables psicológicas como actitudes, habilidades, personalidad y comportamientos. Esto se logra a través de herramientas estandarizadas, tales como cuestionarios, pruebas, escalas de medición y evaluaciones.

Instrumentos

Cuestionario Maslach Burnout Inventory Educators: Este instrumento tendrá como objetivo evaluar el nivel del síndrome de Burnout que viven los trabajadores; teniendo un total de 22 ítems estructurados en función a sus dimensiones. Las opciones de respuesta son: Nunca, pocas veces al año, una vez al mes o menos, unas pocas veces al mes, una vez a la semana, unas pocas veces a la semana y todos los días

Escala Sobre Clima Laboral: este instrumento tendrá como objetivo evaluar el nivel del clima laboral en la institución, teniendo un total de 23 ítems estructurados en función a sus dimensiones. Las opciones de respuesta son: Nunca, a veces, generalmente y siempre.

4.7. Técnica de análisis y procesamiento de datos

El análisis de datos comienza una vez finalizada la recolección de la información. Con el investigador en posesión del conjunto de datos, el siguiente paso es organizar la información para extraer conclusiones y responder a las preguntas que motivaron la investigación. El proceso de análisis de datos incluye los siguientes pasos:

Estadística descriptiva: Este tipo de estadística brinda resultados numéricos de forma resumida, en el cual se ven establecidos en una tabla y gráficos correspondientes (Mayorga et al., 2020).

1° Codificación: Para este paso, se registrarán los resultados de las encuestas bajo una codificación numérica para cada alternativa, lo cual permitirá evidenciar el valor de cada uno de ellos y así se pueda organizar mejor.

2° Calificación: De acuerdo con la variable, se trabajará con un puntaje o rango, el cual será utilizado para medir el nivel de la variable a estudiar. Estos rangos se ven representados en el cuadro de operacionalización del estudio.

3° Tabulación de datos: En este paso, las puntuaciones establecidas en la tabla de operacionalización serán representadas por datos numéricos, lo cual permite al estadista comprender la distribución de la información obtenida.

4° Interpretación de los resultados: Después de la tabulación, el programa arrojará los resultados requeridos por medio de tablas y gráficos, en caso fueran resultados descriptivos.

Estadística inferencial: También conocida como estadística inductiva, emplea técnicas para hacer generalizaciones basadas en información parcial o completa obtenida mediante métodos descriptivos (Veiga et al., 2020).

5° Comprobación de hipótesis: Primero, se realizará una prueba de normalidad para determinar si los datos siguen una distribución

normal. Dependiendo del resultado, se seleccionará la prueba estadística adecuada para comprobar las hipótesis, lo cual ayudará a determinar los datos que se utilizarán para redactar las conclusiones de la investigación.

V. RESULTADOS

5.1. Presentación de resultados

Tabla 01: Frecuencia Edad

		Edad			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	18-24	28	15,3	15,3	15,3
	25-30	46	25,1	25,1	40,4
	31-39	37	20,2	20,2	60,7
	40-50	29	15,8	15,8	76,5
	Mayor de 50	43	23,5	23,5	100,0
	Total	183	100,0	100,0	

Fuente: Spss V25

Figura 01: Frecuencia Edad

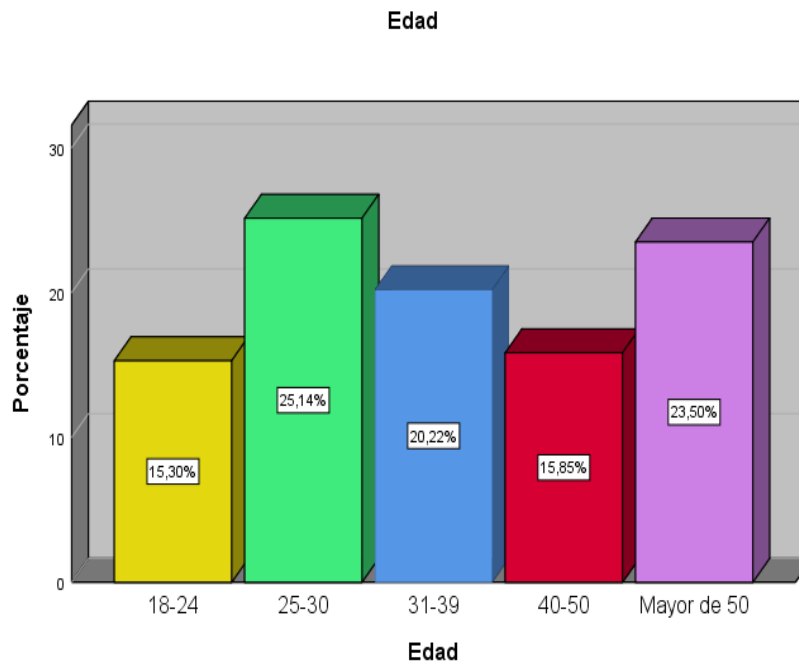


Tabla 02: Sexo

		Sexo			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Masculino	95	51,9	51,9	51,9
	Femenino	88	48,1	48,1	100,0
	Total	183	100,0	100,0	

Fuente: Spss V25

Figura 02: Sexo

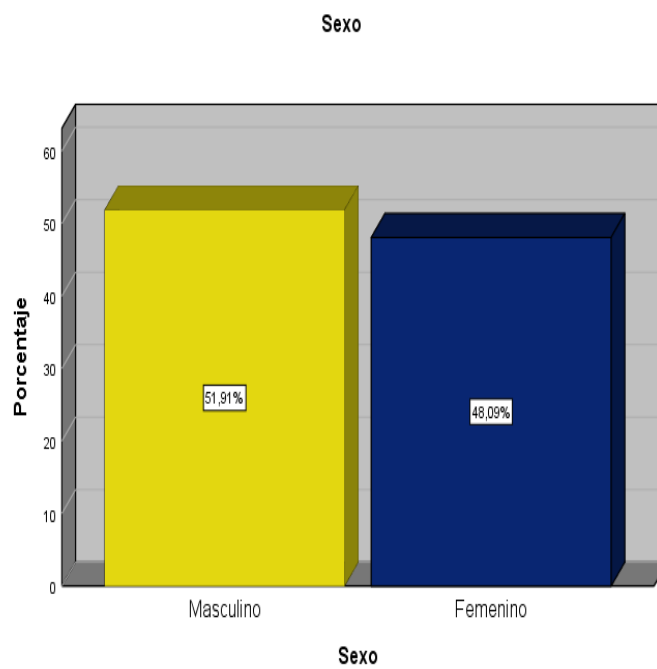


Tabla 03: Síndrome Burnout

		Síndrome_Burnout			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy Bajo	40	21,9	21,9	21,9
	Bajo	33	18,0	18,0	39,9
	Medio Bajo	27	14,8	14,8	54,6
	Medio Alto	26	14,2	14,2	68,9
	Alto	25	13,7	13,7	82,5
	Muy Alto	32	17,5	17,5	100,0
	Total	183	100,0	100,0	

Figura 03: Síndrome Bournout

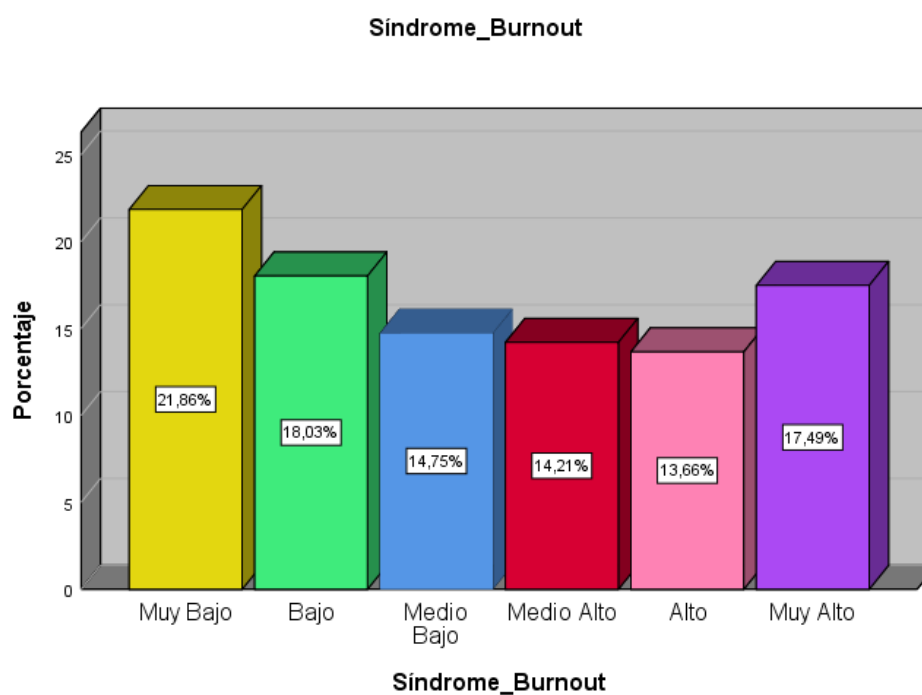


Tabla 04: Clima Organizacional

Clima Organizacional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy Favorable	36	19,7	19,7	19,7
	Favorable				
	Favorable	36	19,7	19,7	39,3
	Media	42	23,0	23,0	62,3
	Desfavorable	42	23,0	23,0	85,2
	Muy desfavorable	27	14,8	14,8	100,0
	Total	183	100,0	100,0	

Figura 04: Clima Organizacional

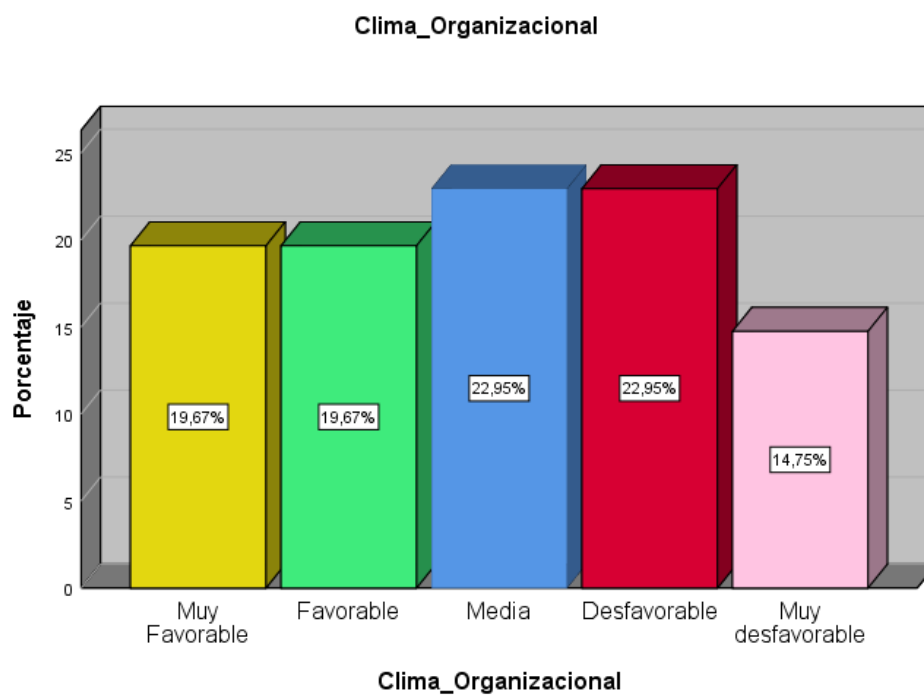


Tabla 05: Dimensión Supervisión

		Supervisión			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy Favorable	36	19,7	19,7	19,7
	Favorable	43	23,5	23,5	43,2
	Media	37	20,2	20,2	63,4
	Desfavorable	33	18,0	18,0	81,4
	Muy desfavorable	34	18,6	18,6	100,0
	Total	183	100,0	100,0	

Figura 05: Dimensión Supervisión

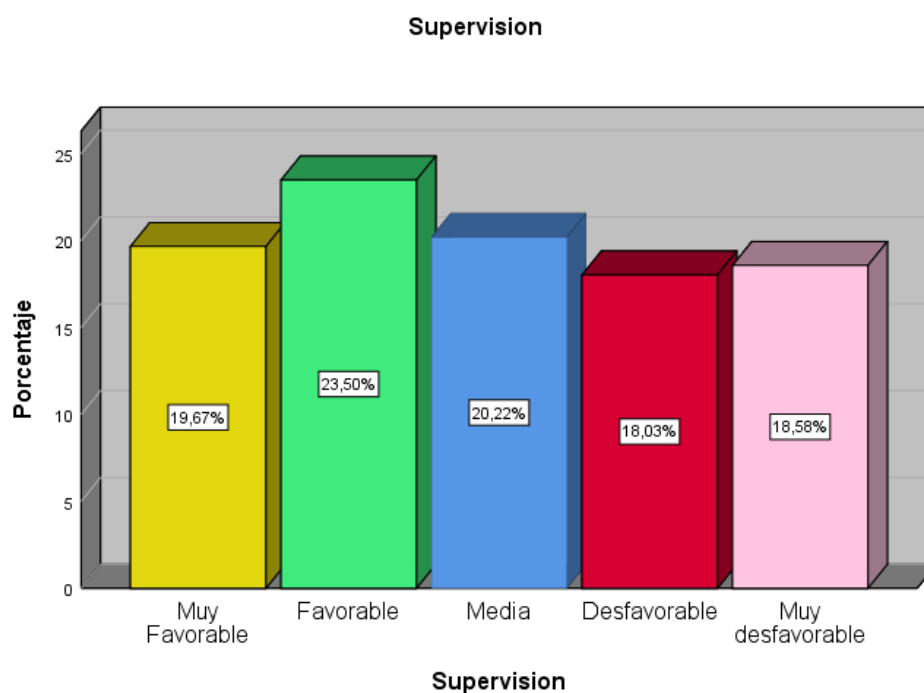


Tabla 06: Dimensión Autorrealización

Autorrealización					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy Favorable	46	25,1	25,1	25,1
	Favorable	31	16,9	16,9	42,1
	Media	35	19,1	19,1	61,2
	Desfavorable	35	19,1	19,1	80,3
	Muy desfavorable	36	19,7	19,7	100,0
	Total	183	100,0	100,0	

Figura 06: Dimensión Supervisión

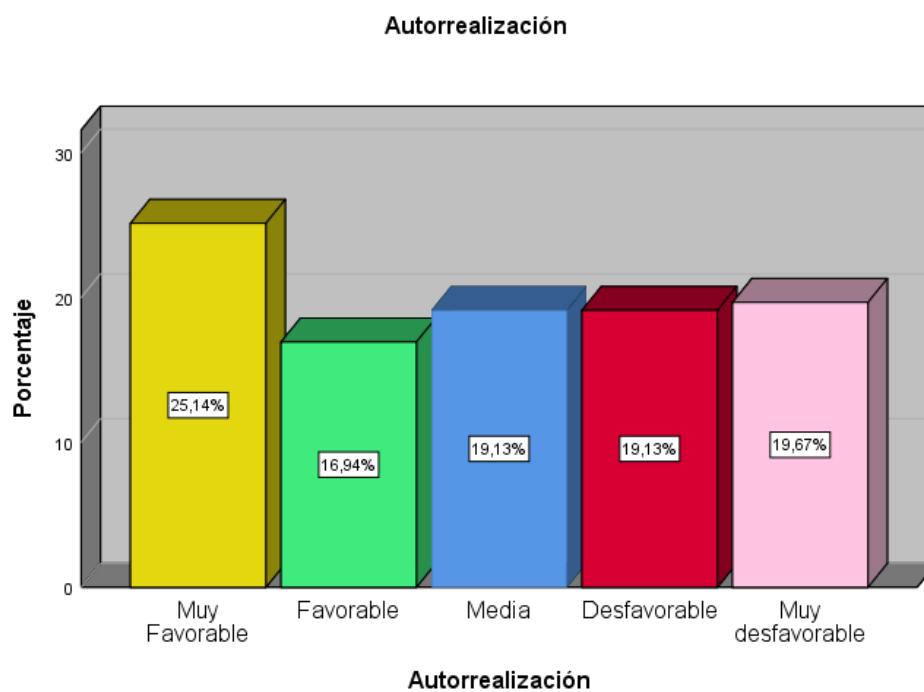
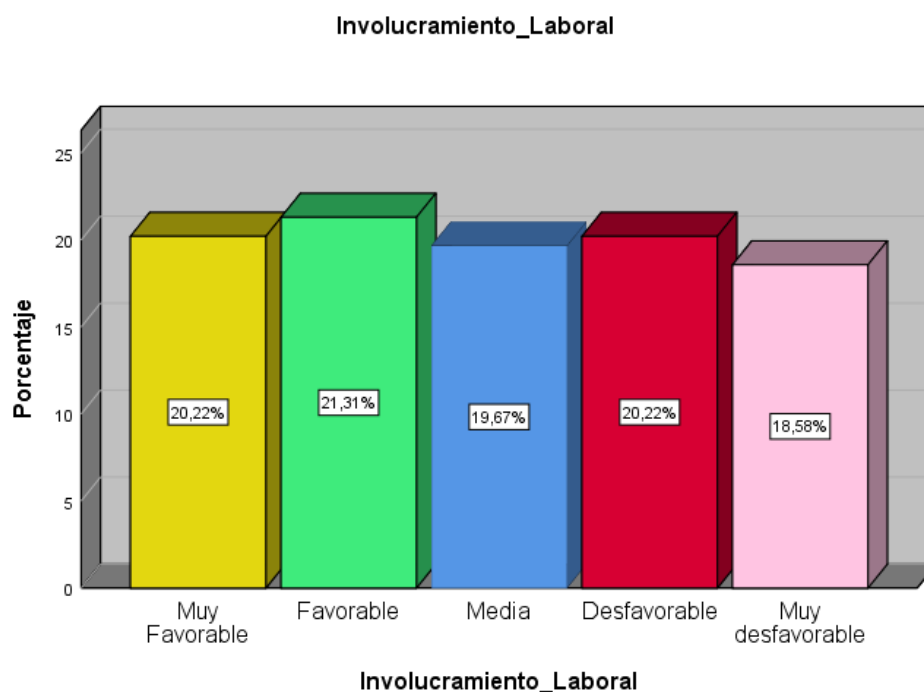


Tabla 07: Dimensión Involucramiento Laboral

Involucramiento_Laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy Favorable	37	20,2	20,2	20,2
	Favorable	39	21,3	21,3	41,5
	Media	36	19,7	19,7	61,2
	Desfavorable	37	20,2	20,2	81,4
	Muy desfavorable	34	18,6	18,6	100,0
	Total	183	100,0	100,0	

Figura 07: Dimensión Involucramiento Laboral



5.2. Interpretación de resultados

En la tabla y figura 01: Se identifica la frecuencia Edad, donde el 25.14%(46) del personal posee una edad entre 58 y 30 años; el 23.5%(43) mayor de 50 años; 20.22%(37) entre 31 y 39 años; 15.85%(29) entre 40 a 50 años y por último el 15.3%(28) entre 18 y 24 años.

En la tabla y figura 02: Se identifica la frecuencia Sexo, donde 95 trabajadores son del sexo masculino con un 51.91%, y 88 trabajadores del sexo femenino con un 48.09%.

En la tabla y figura 03: Se identifica el nivel de presencia del Síndrome burnout, donde el 21.86% (40) presenta un nivel muy bajo; el 18.03% (33) presenta un nivel bajo; un 17.49% (32) presenta un nivel muy alto; un 14.75% (27) presenta un nivel medio bajo; un 14.21% (26) presenta un nivel medio alto y por último un 13.66% (25) presenta un nivel alto.

En la tabla y figura 04: Se identifica el nivel de percepción del Clima Organizacional, donde el 23.0% (42) presenta un nivel medio, el 23.0% (42) presenta un nivel desfavorable, el 19.7% (36) presenta un nivel muy favorable, el 19.7% (36) presenta un nivel favorable y, por último, el 14.8% (27) presenta un nivel muy desfavorable.

En la tabla y figura 05: Se identifica la dimensión supervisión, donde el 23.5% (43) presenta un nivel favorable, el 20.2% (37) presenta un nivel medio, el 19.7% (36) presenta un nivel muy favorable, el 18.6% (34) presenta un nivel muy desfavorable y, por último, el 18.0% (33) presenta un nivel desfavorable.

En la tabla y figura 06: Se identifica la dimensión Autorrealización, donde el 25.1% (46) presenta un nivel muy favorable, el 19.7% (36) presenta un nivel muy desfavorable, el 19.1% (35) presenta un nivel medio, el 19.1% (35) presenta un nivel desfavorable y, por último, el 16.9% (31) presenta un nivel favorable.

En la tabla y figura 07: Se identifica el nivel de autorrealización, donde el 21.3% (39) presenta un nivel favorable, el 20.2% (37) presenta un nivel muy favorable, el 20.2% (37) presenta un nivel desfavorable, el 19.7% (36) presenta un nivel medio y, por último, el 18.6% (34) presenta un nivel muy desfavorable.

VI. ANALISIS DE LOS RESULTADOS

6.1. Análisis referencial

Prueba de normalidad

$p > 0,05$ H_0 : Los datos siguen una distribución normal

$p < 0,05$ H_1 : Los datos no siguen una distribución normal

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$

Tabla 08

Prueba de normalidad.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima Laboral	,099	213	,008
Síndrome Burnout	,111	213	,005
Supervisión	,121	213	,007
Autorrealización	,154	213	,008
Involucramiento Laboral	,069	213	,200*

En vista que la muestra (183) es mayor que 50, se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov, y de acuerdo con los valores de significancia donde existen valores mayores y menores a 0,05; se está ante datos no paramétricos, por lo que se eligió como prueba de correlación la prueba Pearson

TABLA N° 09: Síndrome de burnout y la supervisión del personal de salud

Síndrome de burnout		Supervisión del personal	
Síndrome de burnout	Correlación de Pearson	1	,120
	Sig. (bilateral)		,128
	N	183	183
Supervisión del personal	Correlación de Pearson	,120	1
	Sig. (bilateral)	,128	
	N	183	183

Fuente: Cuestionario aplicado

De acuerdo con la tabla de correlación de Pearson se concluye que no existe asociación entre ambas variables, ya que el valor de sig=0,128 el cual es mayor a 0.05. Lo que indica que hay alguna asociación entre la supervisión del personal asistencial del hospital "Lucio Aldazabal Pauca" y el síndrome burnout.

TABLA N° 10: Síndrome de burnout y la autorrealización del personal desalud.

Síndrome de burnout	Correlación de Pearson	1	,163
	Sig. (bilateral)		,038
	N	183	183
Autorrealización	Correlación de Pearson	,163	1
	Sig. (bilateral)	,038	
	N	183	183

Fuente: Cuestionario aplicado

De acuerdo con la tabla de correlación de Pearson se concluye que no existe asociación entre ambas variables, ya que el valor de sig=0,183 el cual es mayor a 0.05. Lo que indica que hay alguna asociación entre la autorrealización del personal asistencial del hospital “Lucio Aldazabal Pauca” y el síndrome burnout.

TABLA N° 11: Síndrome de burnout y el Involucramiento laboral del personal de salud

Síndrome de burnout	Correlación de Pearson	1	,162
	Sig. (bilateral)		,055
	N	183	183
Involucramiento laboral	Correlación de Pearson	,162	1
	Sig. (bilateral)	,055	
	N	183	183

Fuente: Cuestionario aplicado

De acuerdo con la tabla de correlación de Pearson se concluye que si se encuentra una asociación entre ambas variables, ya que el valor de sig=0,55 el cual es menor a 0.05. Lo que indica que hay alguna asociación entre involucramiento laboral del personal asistencial del hospital “Lucio Aldazabal Pauca” y el síndrome burnout. Burnout tiene mucho que ver con el área de involucramiento laboral.

TABLA N°12: Síndrome de burnout y clima laboral del personal de salud

		síndrome de burnout	Clima laboral
Síndrome de burnout	Correlación de Pearson	1	,189
	Sig. (bilateral)		,007
	N	183	183
Clima laboral	Correlación de Pearson	,189	1
	Sig. (bilateral)	,007	
	N	183	183

Fuente: Cuestionario aplicado

De acuerdo con la tabla de correlación de Pearson se concluye que si existe asociación entre ambas variables, ya que el valor de sig=0,007 el cual es mayor a 0.05. Lo que indica que hay alguna asociación entre clima laboral del personal asistencial del hospital “Lucio Aldazabal Pauca” y el síndrome burnout.

VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

7.1. Comparación resultados

Los resultados obtenidos en este estudio proporcionan una visión clara sobre la relación entre el clima laboral y el síndrome de burnout en el personal asistencial del hospital "Lucio Aldazabal Pauca". En primer lugar, la correlación de Pearson de 0.120 obtenida en la Tabla N° 01 indica que no existe una relación significativa entre la supervisión del personal y el burnout, con un nivel de significancia de $p = 0.128$. Este resultado confirma la hipótesis nula y sugiere que la supervisión, en sí misma, no es un factor determinante en la aparición del síndrome de burnout en el personal asistencial.

Por otro lado, los datos reflejan que sí existe una relación entre la autorrealización y el burnout, como se muestra en la Tabla N° 02, con un coeficiente de correlación de 0.163 y un nivel de significancia de $p = 0.038$. Este hallazgo es significativo y confirma la hipótesis alternativa, lo que sugiere que el grado de autorrealización que experimenta el personal influye en su nivel de burnout. Una menor autorrealización podría estar asociada con un incremento en los síntomas de agotamiento, despersonalización y baja realización personal.

Igualmente, se observa en los resultados de la tabla N°03, que el valor de $\text{sig}=0.05$ lo que se interpreta que si se relaciona el involucramiento laboral con el burnout. A pesar de que este resultado se acerque al umbral convencional se recomienda que las labores diarias y el grado de compromiso podría generar un impacto en la aparición del síndrome de burnout. Este resultado, indica que es importante fomentar un entorno laboral que promueva la participación activa de los trabajadores y el compromiso por su parte para reducir los efectos negativos que genera el burnout.

Finalmente, el coeficiente de correlación de 0.189 en la Tabla N° 04 indica una relación significativa entre el clima laboral y el síndrome de burnout, con un nivel de significancia de $p = 0.007$. Este resultado

confirma la hipótesis general de que las condiciones laborales desempeñan un papel fundamental en la aparición del burnout en el personal asistencial. Un ambiente de trabajo adverso, caracterizado por tensiones, conflictos y falta de apoyo, puede ser un factor determinante en la exacerbación del agotamiento emocional y la desmotivación del personal.

En relación a los resultados determinados, es importante que se fortalezca el clima organizacional y las condiciones laborales, con la finalidad que prevenir que algún trabajador presente el síndrome de burnout. Se sugiere crear estrategias las cuales fomenten el involucramiento laboral, aumenten la autorrealización y una supervisión afectiva dirigida al bienestar del trabajador. Estas medidas podrían contribuir a la reducción del burnout y a la mejora de la calidad de atención en el hospital "Lucio Aldazabal Pauca".

CONCLUSIONES

1. Se confirmó que la supervisión del personal no está directamente relacionada con el síndrome de burnout, lo que indica que otros factores pueden tener mayor influencia en su aparición y desarrollo.
2. La autorrealización del personal asistencial tiene una relación significativa con el burnout, lo que sugiere que la falta de satisfacción personal en el trabajo puede incrementar los niveles de agotamiento emocional y desmotivación.
3. El involucramiento laboral está asociado con el burnout, lo que implica que un mayor compromiso en las tareas desempeñadas puede influir en la aparición de este síndrome, aunque su nivel de significancia sugiere que otros factores también pueden intervenir.
4. Se confirmó que el clima laboral tiene una relación significativa con el síndrome de burnout, lo que resalta la importancia de mejorar las condiciones de trabajo para reducir los niveles de estrés y agotamiento en el personal asistencial.
5. Se recomienda implementar estrategias de gestión que fortalezcan el bienestar del personal asistencial, promoviendo un ambiente de trabajo favorable que permita reducir el burnout y mejorar la calidad de los servicios de salud en el hospital "Lucio Aldazabal Pauca".

RECOMENDACIONES

1. Mejorar el clima laboral: Implementar estrategias de gestión del talento humano que promuevan un ambiente de trabajo positivo, reduciendo conflictos internos y fomentando una cultura organizacional basada en la comunicación efectiva y el apoyo mutuo.
2. Fomentar la autorrealización del personal: Desarrollar programas de capacitación y crecimiento profesional que permitan a los trabajadores sentirse más valorados y motivados en su desempeño laboral.
3. Aumentar el involucramiento laboral: Diseñar incentivos y reconocimientos para fomentar la participación activa y el compromiso del personal en sus actividades diarias, promoviendo un sentido de pertenencia y satisfacción en el trabajo.
4. Optimizar la supervisión del personal: Implementar modelos de liderazgo basados en el acompañamiento y la retroalimentación positiva, con el fin de garantizar que la supervisión se enfoque en el desarrollo y bienestar del personal asistencial.
5. Establecer programas de prevención del burnout: Diseñar planes de intervención que incluyan pausas activas, sesiones de manejo del estrés y actividades de bienestar integral para reducir la incidencia del síndrome de burnout en el personal de salud.
6. Evaluar periódicamente las condiciones laborales: Realizar encuestas y estudios internos para monitorear el estado del clima laboral y del burnout, con el fin de tomar decisiones oportunas y aplicar medidas correctivas en caso de ser necesario.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abarca, M. Barrera, R. Blanco, G. Davalos, et al. (2022) Síndrome de burnout en profesionales sanitarios en formación de un hospital público en acapulco, México. Artículo original de Editorial Ciencias Médicas file:///C:/Users/johnl/Downloads/363-4188-1-PB%20(2).pdf
- Accostupa y Ataco (2020) Clima laboral y síndrome de Burnout en los trabajadores de la municipalidad de Wanchaq – Cusco, en el contexto COVID-19, 2020. Tesis de licenciatura en psicología Universidad Cesar Vallejo https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56815/Accostupa_PE-Ataco_ZCM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arancibia, J. (2007). Climate as a Management Tool. Available in: <http://www.eumed.net/libros/2007a/223/jam>.
- Bizneo (2019) work climate theory
- Calle (2020) Nivel del síndrome de burnout durante la pandemia covid-19 en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos neonatales del hospital municipal boliviano holandés, el alto, gestión 2020. Tesis de magister Universidad Mayor De San Andrés. <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/24846/TM-1679.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castillo et al. (2000) Ediciones Link Gerencial (Standard Copyright License). https://www.redalyc.org/journal/5530/553056570008/html/#redalyc_55_3056570008_ref18
- Castro y Medina (2020) Work climate and burnout syndrome in an organization of the industrial sector in the city of Cali, Colombia. Icesi University. https://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/87336/1/TG02787.pdf

(Chávez, 2007) Metodología de Investigación.
<http://virtual.urbe.edu/tesispub/0105368/cap03.pdf>

Chávez, 2007) Metodología de Investigación
<http://virtual.urbe.edu/tesispub/0105368/cap03.pdf>

Flores, U. Alcívar, V. Palma, S. (2023) Clima organizacional y su relación con el síndrome de burnout en empresas ecuatorianas
<https://produccioncientificaluz.org/index.php/racs/article/view/40715/46490>

Gil-Monte, P. (2005). El síndrome de quemarse por el trabajo. (Burnout). Madrid: Pirámide

Hall, R. (1996). Organizaciones, estructuras, procesos y resultados (6ª ed.). México, México: Prentice Hispanoamericana

(Hernández y col 2006) Metodología de Investigación técnica e instrumentos. <http://virtual.urbe.edu/tesispub/0095948/cap03.pdf>

(Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Metodología de Investigación. <http://virtual.urbe.edu/tesispub/0105457/cap03.pdf>

Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)
<https://www.imss.gob.mx/saluden-linea/estres-laboral>

Lewin, K., Lippitt, R., & White, R. (1939). Patterns of aggressive behavior in experimentally created "social climates". The Journal of Social Psychology, 10(2), 269-299.
https://revistas.urosario.edu.co/xml/1872/187243060006/index.html#redalyc_187243060006_ref20

Martínez, N. Chinchay, V. Zavala, P. Lujan, V. (2022) Síndrome de Burnout en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sullana – Perú. Tesis de doctorado. Revista de ciencias sociales Universidad Cesar Vallejo
<https://www.redalyc.org/journal/280/28071865018/html/>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el clima laboral y síndrome burnout en el personal asistencial del hospital “Lucio Aldazabal Pauca” Huancané, Puno – 2024?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>PE1. ¿Cuál es la relación entre la supervisión y síndrome burnout en el personal asistencial del hospital “Lucio Aldazabal Pauca” Huancané Puno – 2024?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación que existe entre el clima laboral y síndrome burnout en el personal asistencial del hospital “Lucio Aldazabal Pauca” Huancané, Puno – 2024</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>OE1. Identificar la relación entre la supervisión y síndrome burnout en el personal asistencial del hospital “Lucio Aldazabal Pauca” Huancané, Puno – 2024</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>existe relación entre la supervisión y síndrome burnout en el personal asistencial del hospital “Lucio Aldazabal Pauca” Huancané, Puno – 2024</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>OE1. Identificar la relación entre carga de trabajo y síndrome burnout en el personal asistencial del hospital “Lucio Aldazabal Pauca” Huancané Puno – 2024</p> <p>OE2. Examinar la relación entre la autorrealización y</p>	<p>Variable</p> <p>Clima Laboral</p> <p>Dimensiones</p> <p>D1. La supervisión</p> <p>D2. Autorrealización</p> <p>D3. Involucramiento laboral</p> <p>Variable</p> <p>Síndrome Burnout</p> <p>Dimensiones:</p> <p>D1. Cansancio emocional</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Básico</p> <p>Nivel: relacional</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Población:</p> <p>350 trabajadores del hospital “Lucio Aldazabal Pauca”</p> <p>Muestra:</p> <p>183 trabajadores</p> <p>Técnica:</p> <p>-Encuesta</p> <p>-Psicometría</p>

<p>PE2. ¿Cuál es la relación entre la autorrealización y síndrome burnout en el personal asistencial del hospital “Lucio Aldazabal Pauca” Huancané Puno – 2024?</p> <p>PE3. ¿Cuál es la relación entre el involucramiento laboral y síndrome burnout en el personal asistencial del hospital “Lucio Aldazabal Pauca” Huancané Puno – 2024?</p>	<p>OE2. Examinar la relación entre la autorrealización y síndrome burnout en el personal asistencial del hospital “Lucio Aldazabal Pauca” Huancané Puno – 2024</p> <p>OE3. Identificar la relación entre el involucramiento laboral y síndrome burnout en el personal asistencial del hospital “Lucio Aldazabal Pauca” Huancané Puno – 2024</p>	<p>síndrome burnout en el personal asistencial del hospital “Lucio Aldazabal Pauca” Huancané Puno – 2024</p> <p>OE3. Identificar la relación entre el involucramiento laboral y síndrome burnout en el personal asistencial del hospital “Lucio Aldazabal Pauca” Huancané Puno – 2024</p>	<p>D2 Despersonalización</p> <p>D3. Realización personal</p>	<p>Instrumentos:</p> <p>Cuestionario</p> <p>Maslach Burnout Inventory Educators</p> <p>Escala sobre clima laboral</p> <p>Técnicas de análisis y procesamiento de datos:</p> <p>Descriptivo - inferencial</p>
--	---	---	--	--

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO MASLACH BURNOUT INVENTORY EDUCATORS

Sexo: Femenino - Masculino **Edad:** **Tiempo de servicio:** **INSTRUCCIONES:** Lea detenidamente cada pregunta y responda de manera veraz. Los datos recolectados a través de este instrumento quedan en el anonimato y serán usados estrictamente con fines académicos e investigación.

ESCALA:

Coloque la puntuación que identifique su respuesta en cada casillero.

0= Nunca.

1= pocas veces al año.

2= Una vez al mes o menos.

3= Unas pocas veces al mes.

4= Una vez a la semana.

5= Unas pocas veces a la semana.

6= Todos los días.

N°	ÍTEMS	PUNTAJE
1	Me siento Psicológicamente agotado/a por mi trabajo.	
2	Me siento cansado mentalmente al final de la jornada de trabajo.	
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado	
4	Tengo facilidad para comprender como se sienten los pacientes.	
5	Creo que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.	
6	Siento que trabajar todo el día con pacientes supone un gran esfuerzo y agotamiento	
7	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes.	
8	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento agotado por mi trabajo.	
9	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis pacientes.	
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo mi trabajo	
11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	
13	Me siento frustrado/a en mi trabajo.	
14	Creo que trabajo demasiado.	
15	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis pacientes.	
16	Trabajar directamente con pacientes me produce estrés.	
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes.	
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con	

	pacientes.	
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	
20	Me siento desganado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	
21	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	
22	Creo que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas.	

ESCALA SOBRE CLIMA LABORAL

Instrucciones: marque con un aspa (X) la respuesta que usted considere válida.

N°	Ítem	Nunca (1)	A veces (2)	Generalmente (3)	Siempre (4)
1	En el hospital LAP existe la Oportunidad de progresar				
2	La institución promueve el desarrollo del personal				
3	Considera usted que el jefe de la LAP tiene interés por sus trabajadores.				
4	Se valoran los altos niveles de desempeño				
5	La comunicación que existe Es clara y precisa entre el personal de la salud				
6	La institución socializa los logros obtenidos con el personal de la salud				
7	El trabajo en equipo es motivador.				
8	El personal esta comprometido con la organización.				
9	El jefe expresa reconocimientos por los logros de los trabajadores.				
10	Se tiene acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo				

11	Existen suficientes canales de información a favor de la labor del personal de la salud				
12	Existe el compromiso de hacer las cosas cada día mejor en el área que se desenvuelve.				
13	El Hospital LAP fomenta y promueve comunicación interna				
14	Se promueven capacitaciones que se necesitan en el hospital LAP				
15	Los objetos de trabajo están claramente definidos				
16	En el Hospital LAP se mejoran continuamente las estrategias de trabajo.				
17	El personal nuevo recibe Inducción y acompañamiento necesario.				
18	Se siente satisfecho con la remuneración que recibe de la institución "MINSA"				
19	Los servicios son motivo de orgullo del personal				
20	Cree usted que es adecuada la administración de los recursos				

21	Las normas y procedimientos como guías, manuales son adecuadas para el trabajo.				
22	En la institución se afronta y superan los obstáculos.				
23	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo				

ANEXO 3 FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación:

Nombre del Experto:

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Si cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Si cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Si cumple	
4. Organización	Existe una Organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Si cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Si cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Si cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Si cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Si cumple	
9. Estructura	La estructura del Cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Si cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Si cumple	

III. OBSERVACIONES GENERALES

Lidia Huanca Sancho

Apellidos y Nombres del validador:

Grado académico:

N°. DNI: 01991941



MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación:

Nombre del Experto:

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Si cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Si cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Si cumple	
4. Organización	Existe una Organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Si cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Si cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Si cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Si cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Si cumple	
9. Estructura	La estructura del Cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Si cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Si cumple	

III. OBSERVACIONES GENERALES




 Joselyn Leslie Aponte Barreto
 PSICOLOGA
 UPR

Apellidos y Nombres del validador: Aponte Barreto Joselyn Leslie
 Grado académico: Licenciada
 N°. DNI: 46820078

Aponte Barreto Joselyn Leslie

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS
INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación:

Nombre del Experto:

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Si cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Si cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Si cumple	
4. Organización	Existe una Organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Si cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Si cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Si cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Si cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Si cumple	
9. Estructura	La estructura del Cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Si Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Si cumple	

III. OBSERVACIONES GENERALES

Apellidos y Nombres del validador:

Grado académico: Alfredo Eddy Deza Vega

N°. DNI: 30833221



ANEXO 4 BASE DE DATOS

CUESTIONARIO MASLACH BURNOUT																						
N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
E1	2	1	1	4	2	5	4	3	2	0	3	3	6	4	3	5	6	0	1	6	0	3
E2	5	0	4	4	6	3	0	1	1	1	6	1	1	3	1	4	6	6	6	5	3	0
E3	2	6	0	3	3	1	2	3	6	5	1	3	2	3	3	6	4	2	1	4	3	3
E4	4	5	6	2	3	4	1	0	4	2	5	4	0	6	4	6	2	1	0	0	6	1
E5	0	0	6	6	4	5	2	6	5	5	2	1	0	1	6	5	5	6	2	6	5	1
E6	2	6	6	0	6	6	3	4	5	5	5	1	0	2	0	2	0	3	4	5	2	2
E7	4	3	0	4	1	2	6	1	4	6	5	0	2	2	1	6	5	2	1	5	1	4
E8	5	2	1	2	1	3	4	3	5	3	6	4	3	1	6	3	1	6	1	4	2	0
E9	4	2	4	0	3	0	3	4	4	2	5	0	1	2	2	3	2	6	4	4	5	1
E10	5	2	3	6	5	0	1	2	6	0	6	3	0	0	2	5	3	1	4	3	4	2
E11	1	0	5	1	4	5	0	3	4	2	6	4	0	4	3	2	4	5	2	0	5	5
E12	6	4	1	0	2	0	5	2	5	2	4	6	0	3	3	3	1	4	6	6	5	1
E13	2	3	6	3	4	4	4	2	6	2	1	5	1	3	2	6	4	1	1	4	2	0
E14	3	3	2	2	1	3	5	3	1	4	4	3	3	5	1	3	2	2	2	5	0	3
E15	3	6	2	4	4	4	1	5	0	4	1	3	2	1	5	0	5	5	2	6	4	0
E16	1	3	5	2	2	4	1	0	5	4	2	5	6	3	5	0	5	5	6	6	3	6
E17	3	4	2	3	2	6	6	1	3	6	0	0	3	4	5	1	4	1	5	6	0	2
E18	4	4	6	0	1	0	3	5	6	6	1	0	2	2	0	2	0	2	5	1	4	2
E19	5	0	4	0	2	1	4	4	3	0	0	3	3	6	4	6	0	0	3	1	1	1

E20	1	0	6	4	4	5	5	1	1	6	3	0	6	3	5	4	0	6	6	4	3	6
E21	6	4	3	5	3	5	4	1	1	6	1	5	4	3	4	5	4	1	1	6	5	3
E22	3	4	4	5	6	5	2	4	5	0	4	3	3	2	5	3	3	2	4	5	0	6
E23	6	0	0	1	5	2	1	4	0	2	5	0	5	0	0	2	3	6	4	6	1	5
E24	3	1	4	5	0	1	4	3	2	1	4	2	5	1	0	5	2	3	2	2	2	2
E25	0	3	6	5	3	0	2	2	3	5	6	6	2	3	2	5	2	6	6	4	0	2
E26	6	1	2	0	6	2	0	1	3	5	1	3	4	0	5	6	3	3	2	0	5	6
E27	3	2	1	3	2	2	5	6	5	2	5	5	6	4	1	6	5	6	4	0	5	0
E28	3	5	6	5	5	3	2	2	4	6	4	0	1	6	0	0	0	1	0	4	4	4
E29	4	2	0	6	1	4	4	4	4	1	5	0	1	6	0	5	6	2	2	1	1	3
E30	6	5	5	6	2	0	6	3	0	0	1	5	5	6	6	1	5	2	1	3	4	1
E31	0	6	6	4	6	0	2	2	6	0	5	2	0	5	2	5	1	5	5	4	6	3
E32	3	2	4	6	5	6	2	4	6	0	6	3	6	5	4	0	1	2	2	5	0	3
E33	4	2	6	4	1	1	3	1	1	2	6	1	3	5	0	4	3	1	1	6	3	5
E34	4	4	5	4	1	6	1	3	0	4	6	2	1	0	1	5	1	5	3	1	6	2
E35	6	4	0	6	4	2	0	5	1	0	0	0	1	0	6	0	1	6	2	5	2	3
E36	6	2	3	3	5	3	5	5	3	0	4	0	1	2	0	5	6	2	2	2	4	0
E37	3	2	2	0	4	4	6	1	1	6	5	4	3	4	3	1	4	2	1	6	2	1
E38	5	6	0	1	3	5	5	3	3	0	6	3	6	5	3	1	1	6	2	6	0	6
E39	1	1	2	5	1	6	3	5	6	2	0	4	2	0	2	4	4	6	2	1	2	0
E40	6	2	5	0	2	2	1	0	2	2	4	5	0	2	1	0	6	1	2	3	4	5
E41	5	4	0	6	3	5	1	5	4	5	0	1	5	5	4	0	3	6	3	4	1	5
E42	0	4	1	3	6	2	5	1	2	0	3	0	5	4	2	1	5	2	5	3	1	1
E43	0	3	3	1	2	2	1	6	2	6	4	2	5	5	6	1	1	6	5	6	0	5
E44	3	2	1	1	0	5	6	0	5	3	0	4	1	4	0	3	5	6	1	2	6	0

E45	1	0	2	2	4	3	4	6	4	4	3	5	3	0	0	4	5	0	4	1	2	3
E46	3	6	2	4	1	0	3	6	3	4	1	1	6	3	4	3	1	5	4	6	2	1
E47	0	5	6	2	0	1	6	2	3	0	4	1	5	0	1	0	1	3	3	2	0	4
E48	4	0	2	2	4	1	6	6	3	2	0	5	5	1	1	4	5	2	5	3	3	3
E49	4	2	4	6	3	6	0	3	4	5	4	3	1	6	1	6	1	2	3	6	6	0
E50	3	1	5	1	2	4	2	0	6	0	1	5	2	6	6	5	5	5	0	2	5	4
E51	2	6	0	4	5	0	0	5	1	0	2	0	3	0	2	0	4	5	3	4	0	5
E52	5	4	5	1	1	4	6	2	0	5	5	6	0	6	4	2	1	2	5	2	2	5
E53	3	6	5	0	0	2	1	3	2	5	1	5	4	6	5	6	2	2	1	0	5	2
E54	0	6	3	2	1	4	3	4	2	2	6	5	4	5	5	3	1	6	5	5	1	4
E55	0	5	2	4	5	2	4	5	6	2	5	6	0	2	0	2	3	5	6	5	0	5
E56	2	3	3	3	5	6	0	1	0	4	3	3	3	3	6	6	0	3	0	3	5	6
E57	1	6	5	3	0	0	3	1	4	1	2	1	5	6	6	5	2	4	2	3	5	3
E58	6	3	5	6	3	1	0	2	1	1	0	3	3	2	2	0	2	1	4	3	3	3
E59	0	5	4	2	4	4	1	6	0	4	3	5	4	0	4	5	6	4	5	1	3	6
E60	5	0	6	0	1	4	2	5	2	0	3	0	1	5	0	3	3	3	0	3	2	0
E61	6	2	6	6	4	5	5	2	1	0	1	2	3	0	4	0	5	6	6	2	4	6
E62	4	1	6	1	1	5	1	5	1	1	6	3	4	3	2	4	0	5	1	0	0	4
E63	6	6	3	1	2	3	5	1	1	5	4	3	5	2	5	3	4	1	3	6	5	2
E64	2	1	4	3	0	5	5	4	2	6	0	6	3	6	1	3	1	2	1	0	4	4
E65	6	6	0	5	6	6	4	1	1	4	6	4	5	4	1	2	4	4	4	5	6	4
E66	4	2	4	6	3	3	2	4	0	0	5	2	5	2	6	4	5	3	1	5	0	6
E67	4	1	3	5	1	5	3	1	6	0	0	0	5	4	6	2	5	0	3	3	5	5
E68	2	4	5	3	3	3	6	2	3	0	4	4	2	1	6	6	3	1	5	0	6	2
E69	0	5	5	2	1	2	2	6	3	3	4	3	4	1	5	6	2	4	1	0	0	5

E70	5	1	3	4	0	0	0	5	2	1	4	1	4	5	1	6	4	2	3	5	0	2
E71	5	2	2	4	3	4	4	6	4	4	6	6	2	4	0	3	1	2	6	1	2	4
E72	6	6	1	6	2	4	2	0	2	4	4	4	4	4	6	2	0	5	5	3	2	6
E73	4	6	2	4	2	3	5	4	1	6	3	6	2	4	1	0	1	5	3	2	0	1
E74	3	6	2	1	6	0	6	4	4	5	6	3	5	6	3	3	2	4	2	6	1	4
E75	0	3	3	2	1	2	0	5	2	2	3	3	0	6	3	6	4	6	1	3	6	1
E76	3	1	1	6	5	4	2	2	0	2	6	0	6	0	6	2	2	4	6	2	6	6
E77	4	2	0	6	6	0	6	4	0	3	1	0	0	5	4	3	6	4	1	2	1	1
E78	6	5	0	0	5	2	2	4	0	3	5	5	2	6	3	1	2	4	5	4	5	0
E79	3	2	6	4	4	5	5	6	0	1	2	2	5	3	6	0	5	1	6	0	6	4
E80	4	2	4	1	0	4	6	1	5	3	4	5	1	2	0	4	1	2	4	2	4	1
E81	4	2	6	4	3	5	2	4	6	5	6	5	5	2	1	1	4	6	2	6	2	0
E82	4	1	1	2	6	3	2	5	1	4	6	3	3	5	6	5	2	4	1	3	6	0
E83	1	2	1	1	1	2	5	5	3	3	2	0	3	5	3	1	0	5	3	2	6	6
E84	4	6	4	0	1	1	1	5	6	3	2	5	1	1	0	5	3	2	3	3	0	1
E85	4	2	3	1	3	3	5	5	6	0	3	2	0	0	0	0	0	0	6	3	6	3
E86	4	5	0	6	5	4	2	3	1	0	3	1	1	6	2	3	1	3	6	0	6	3
E87	5	5	1	6	6	5	5	0	3	5	4	2	6	4	5	3	2	5	3	0	6	4
E88	4	6	5	3	5	0	1	4	6	5	5	0	6	6	3	2	5	0	5	1	6	1
E89	6	3	6	1	4	2	1	0	0	5	4	5	1	6	0	6	0	5	2	5	1	5
E90	5	1	0	1	4	4	0	0	0	5	5	2	5	6	2	3	2	5	5	2	1	1
E91	6	0	6	5	6	6	0	4	0	1	6	5	2	2	3	2	2	5	3	5	6	1
E92	3	6	4	1	4	5	3	0	5	6	5	5	2	5	6	1	4	0	2	6	1	0
E93	2	2	5	4	6	1	1	6	0	0	2	4	2	6	2	6	1	4	2	4	5	0
E94	0	2	5	6	0	3	0	5	1	2	5	1	5	0	1	6	2	3	6	4	0	0

E95	2	1	2	4	3	6	2	0	6	3	0	2	1	4	5	3	1	5	2	2	3	0
E96	4	1	1	4	0	5	3	4	1	2	2	5	6	2	0	0	6	2	1	2	4	2
E97	0	3	4	2	2	2	0	0	4	6	0	0	6	4	5	2	2	5	5	0	1	6
E98	6	1	0	4	0	1	3	0	5	2	3	2	1	1	1	1	6	4	1	0	1	0
E99	0	0	6	1	6	3	1	0	3	2	4	2	5	2	0	0	3	2	0	3	6	2
E100	6	2	0	5	4	3	0	6	1	1	0	2	2	2	0	3	6	3	5	2	3	0
E.101	4	1	5	4	3	6	1	4	3	2	1	1	3	4	1	4	1	2	2	1	5	5
E102	3	0	1	3	0	0	3	2	1	3	2	2	4	1	6	6	6	0	4	5	2	4
E103	6	4	2	1	5	0	3	0	2	2	1	0	6	6	5	2	4	3	0	4	1	3
E104	1	4	4	2	4	0	3	0	6	0	4	2	6	1	1	5	4	5	1	0	0	1
E105	4	0	6	4	0	4	2	5	6	0	1	3	4	3	1	2	6	0	1	6	3	4
E106	0	0	2	0	1	6	1	4	2	1	3	4	6	3	6	1	5	0	0	6	4	3
E107	3	1	0	5	4	1	2	0	4	3	4	5	5	5	5	0	2	6	6	2	1	4
E108	6	2	2	0	6	3	5	0	5	2	5	5	2	6	4	2	6	6	3	5	0	0
E109	5	6	3	2	0	1	5	6	1	0	4	4	0	4	0	6	0	4	6	5	1	5
E.110	4	0	4	2	0	3	4	1	4	4	0	2	3	4	4	1	5	2	3	2	6	0
E1.11	0	0	5	4	3	6	6	2	2	2	0	2	4	2	6	3	0	0	0	6	4	2
E112	0	2	0	5	1	3	2	2	0	2	3	5	2	3	5	2	5	0	0	3	5	1
E113	1	0	2	6	6	0	5	1	6	3	5	5	5	0	5	5	5	6	3	3	0	6
E114	6	1	5	6	4	3	3	6	0	3	2	4	0	1	2	5	4	5	6	0	0	5
E115	2	1	0	1	1	3	0	3	5	6	6	3	5	6	1	2	0	2	3	5	0	2
E116	4	1	4	6	5	0	2	3	4	2	2	2	1	2	5	4	2	4	3	2	4	4
E117	2	6	2	4	2	4	2	6	5	6	3	4	1	0	3	4	6	6	6	5	5	0
E118	6	3	3	1	0	2	0	1	0	2	4	4	4	4	6	4	4	6	0	2	0	0
E119	0	6	2	4	6	1	5	3	0	4	5	3	4	1	2	0	3	4	0	3	0	2

E120	0	0	3	5	4	3	6	3	6	5	6	2	2	5	0	1	6	3	4	0	1	2
E121	2	5	4	1	5	5	3	6	6	1	3	2	4	1	1	0	5	6	4	6	2	0
E122	6	1	2	3	6	1	5	2	1	3	3	4	3	0	6	3	1	4	5	0	5	5
E123	0	6	5	0	4	3	1	0	5	2	2	4	0	1	1	5	3	4	6	5	2	1
E124	6	1	6	1	2	5	6	2	0	6	5	6	5	6	2	5	6	2	3	1	0	1
E125	4	5	2	3	5	1	4	4	6	2	0	1	2	6	1	3	3	4	6	6	4	6
E126	2	6	1	2	1	0	2	3	3	6	3	3	5	5	4	4	3	0	2	1	0	4
E127	5	1	0	1	4	4	6	2	4	1	2	3	1	3	5	2	4	5	1	0	3	5
E128	4	5	2	4	0	0	6	3	4	2	6	2	3	3	3	2	1	6	6	2	5	3
E129	1	2	0	1	4	6	5	3	0	3	4	0	3	2	5	2	5	6	3	1	0	6
E130	5	0	3	1	2	1	3	3	1	4	3	3	6	5	3	2	2	2	3	3	6	2
E131	3	2	1	0	2	2	1	2	3	2	0	0	6	3	2	4	6	4	4	4	0	2
E132	5	3	5	0	6	6	0	0	3	3	2	3	6	0	5	0	5	4	4	5	4	0
E133	4	4	1	0	0	1	5	6	2	4	2	5	6	3	2	2	3	2	6	5	4	6
E134	0	2	3	0	5	6	1	3	2	5	4	6	0	1	2	3	2	2	3	2	0	3
E135	1	1	5	3	2	5	1	0	2	1	6	1	6	0	0	2	4	0	5	3	2	5
E136	0	4	4	4	1	4	2	5	5	5	4	0	2	2	0	1	0	0	0	3	0	1
E137	1	3	4	6	6	3	3	1	5	3	4	3	0	5	2	5	6	4	3	4	4	2
E138	0	4	4	3	2	5	2	5	1	2	0	2	1	6	1	0	4	6	6	2	6	4
E139	4	0	3	1	4	2	6	6	0	4	6	3	3	6	1	6	5	0	2	2	5	0
E140	4	1	2	1	0	3	0	6	6	0	0	3	3	5	2	1	2	2	2	2	6	6
E141	6	5	1	2	5	1	6	3	2	4	1	5	3	1	5	3	1	0	6	3	0	2
E142	4	4	1	3	6	4	2	1	0	4	3	2	0	0	0	5	5	5	4	1	0	0
E143	6	4	1	1	5	0	2	2	3	0	0	6	5	6	4	2	4	2	5	5	5	0
E144	3	0	0	3	2	6	5	1	4	4	4	5	6	6	6	0	1	2	3	2	6	6

E145	6	3	0	4	3	2	2	5	2	1	4	1	2	1	0	0	6	6	6	1	2	3
E146	6	6	2	2	6	4	2	1	1	2	4	1	3	1	0	3	5	5	3	5	4	6
E147	5	2	3	2	2	1	0	5	6	4	0	2	2	3	1	6	2	4	3	4	4	4
E148	2	5	6	2	5	0	5	0	4	5	3	2	4	2	2	6	0	3	4	2	0	0
E149	1	2	0	6	4	5	4	5	0	2	2	5	5	4	0	6	6	3	4	2	3	4
E150	6	3	3	0	5	5	1	6	0	3	4	2	6	2	2	5	3	0	0	5	1	2
E151	5	6	4	2	1	3	3	1	6	5	5	6	5	0	5	1	3	5	3	4	5	4
E152	2	6	1	1	0	4	2	3	5	6	6	2	0	5	5	5	3	2	5	3	2	5
E153	0	3	0	0	0	1	3	4	5	0	6	5	0	6	5	5	6	2	4	6	6	3
E154	1	2	3	0	2	2	0	4	6	0	2	6	0	1	5	3	6	4	0	4	5	1
E155	3	3	1	3	6	5	5	4	6	3	1	1	4	0	1	2	4	1	4	1	6	6
E156	6	5	5	6	4	5	1	1	0	0	1	2	6	2	1	1	1	4	0	0	1	4
E157	3	1	0	3	3	4	1	4	0	4	6	6	5	2	0	5	2	3	1	5	0	3
E158	2	6	3	3	4	6	0	4	5	4	1	4	1	2	6	2	1	1	3	3	2	0
E159	6	4	2	1	6	4	5	4	2	2	5	0	4	6	6	2	0	1	6	4	0	3
E160	1	6	5	5	2	2	5	2	0	1	4	4	5	3	5	3	2	1	2	6	5	0
E161	0	0	6	2	6	6	5	5	3	3	3	5	0	3	4	0	6	6	1	6	6	6
E162	1	0	3	5	6	4	0	5	2	1	1	6	5	2	4	6	3	5	4	3	6	1
E163	5	4	2	0	1	6	0	1	2	2	6	3	0	2	0	3	4	6	5	5	0	3
E164	5	0	4	5	3	0	4	5	5	1	5	2	0	0	2	5	6	4	3	1	1	2
E165	6	1	0	6	0	0	0	1	0	6	4	5	1	5	3	5	6	1	3	3	2	2
E166	5	2	6	2	2	3	4	2	2	0	3	4	5	0	1	5	3	2	2	5	1	6
E167	2	3	2	6	2	2	1	6	0	4	4	1	4	1	0	6	0	5	1	1	6	4
E168	4	6	5	0	3	5	6	2	6	6	1	3	2	3	1	6	2	4	4	2	1	6
E169	1	3	5	0	6	6	6	4	5	2	5	2	5	3	4	2	0	1	2	5	2	5

E170	3	4	2	6	1	6	5	1	4	5	4	1	3	1	0	3	2	4	2	4	1	3
E171	2	2	2	6	6	4	3	3	0	6	5	6	0	6	6	1	3	5	5	5	6	3
E172	4	5	2	2	3	6	0	0	1	2	4	2	0	1	3	5	6	4	2	1	3	4
E173	3	5	2	4	6	2	3	4	6	4	2	0	1	6	1	2	0	4	6	4	5	3
E174	5	5	2	3	2	1	0	3	5	6	5	6	2	1	6	0	6	5	5	2	0	4
E175	5	0	2	4	0	1	4	2	3	0	4	3	6	0	5	6	3	3	5	1	4	4
E176	5	5	0	5	1	1	2	4	0	1	5	6	2	0	3	1	2	2	4	0	5	3
E177	6	2	2	6	4	4	5	2	0	3	5	1	0	2	6	0	2	0	6	5	5	1
E178	0	3	3	0	4	0	5	3	5	0	2	3	3	5	6	0	2	0	3	5	2	6
E179	0	1	1	6	5	1	3	2	2	3	0	1	3	5	1	2	0	0	0	0	3	3
E180	6	6	0	3	2	3	2	3	6	0	2	0	2	4	2	2	6	0	3	2	4	5
E181	2	1	5	2	5	0	5	3	1	3	1	4	5	3	0	2	5	3	6	5	4	5
E182	3	6	4	4	5	0	5	6	4	4	5	0	5	4	4	6	4	2	4	5	5	0
E183	6	0	3	1	3	2	6	6	3	0	6	1	0	0	4	2	5	0	1	5	3	4

ESCALA SOBRE CLIMA LABORAL

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23
E1	3	4	4	1	2	3	4	2	3	2	1	4	1	3	4	2	3	1	1	3	4	1	2
E2	1	1	1	3	3	4	4	3	3	1	3	2	4	4	4	3	4	1	3	3	2	3	1
E3	4	4	1	2	1	2	1	1	4	1	4	3	4	2	1	1	4	4	2	3	4	1	2
E4	3	3	3	4	4	4	2	3	1	3	2	1	3	4	2	1	2	2	2	3	3	1	1
E5	3	3	4	4	1	1	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	4	3	4
E6	1	1	3	1	3	3	4	1	4	3	4	4	3	3	2	4	1	4	1	2	3	4	4
E7	3	3	4	1	3	4	4	4	1	3	4	3	4	4	2	3	3	4	3	1	1	4	1
E8	4	3	2	4	2	1	2	1	1	3	1	3	2	2	2	3	4	3	1	4	4	4	1
E9	2	4	4	2	3	2	1	1	3	2	3	1	2	3	2	1	2	3	1	4	1	1	4
E10	3	2	4	1	2	4	2	2	4	1	2	3	2	3	1	2	3	1	1	3	4	3	3
E11	2	3	3	4	2	1	4	2	3	4	4	3	3	1	1	4	3	2	1	3	4	1	3
E12	2	1	3	2	1	1	3	2	3	3	2	2	2	1	3	1	3	2	2	4	2	3	2
E13	3	3	1	2	4	2	2	2	1	3	4	4	3	2	2	1	3	4	2	2	4	4	3
E14	2	4	1	4	1	3	1	2	1	3	3	2	1	4	2	4	1	3	1	2	2	4	1
E15	2	2	4	3	3	1	3	1	1	2	4	4	4	3	4	2	4	2	2	1	1	4	2
E16	2	1	1	3	1	1	2	1	3	3	3	1	2	4	4	1	1	3	2	1	1	2	3
E17	4	3	2	2	4	4	1	2	1	2	1	4	4	2	3	1	1	4	4	4	4	1	3
E18	4	4	1	1	4	1	1	2	1	1	4	1	1	3	1	1	4	3	4	3	2	2	4
E19	2	2	2	3	1	4	2	4	3	2	3	4	3	3	3	2	2	3	1	3	4	3	1
E20	3	2	2	1	4	4	4	4	3	2	4	3	3	1	4	2	3	4	2	1	2	1	3
E21	2	4	4	2	4	3	3	2	1	4	2	4	1	3	4	1	4	1	4	2	1	2	4
E22	2	4	4	4	1	2	4	4	1	4	4	3	2	3	1	4	3	4	4	4	1	4	4
E23	2	1	2	2	2	4	4	2	3	2	2	1	4	4	4	2	3	2	3	1	1	4	4

E24	4	2	2	2	3	1	1	2	3	4	3	4	3	1	3	2	1	2	2	4	3	3	1
E25	3	3	2	1	1	4	4	3	4	3	3	4	1	2	2	1	2	4	1	4	2	1	4
E26	2	3	2	4	3	4	1	4	3	4	2	4	4	1	1	3	2	2	1	3	1	2	3
E27	3	3	3	4	4	2	4	1	2	1	2	3	2	1	1	4	3	3	4	2	3	2	4
E28	1	1	3	4	3	1	2	1	3	3	4	2	2	3	2	3	4	1	2	3	2	4	2
E29	4	4	4	4	3	1	2	2	2	4	3	3	4	1	3	3	2	3	4	3	2	1	2
E30	4	4	1	1	2	2	4	2	4	3	4	4	2	2	2	3	4	4	1	3	1	1	4
E31	1	3	4	1	3	4	3	2	4	1	2	3	1	1	4	4	4	3	1	1	1	1	4
E32	2	1	1	1	3	3	2	3	3	4	3	2	1	1	1	3	2	4	4	1	4	3	2
E33	2	3	2	2	2	2	1	4	2	1	2	2	4	3	4	3	3	4	4	1	4	2	1
E34	1	2	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	1	4	1	1	2	3	3	1	4	4	1
E35	4	4	2	2	1	2	3	4	1	3	4	4	3	2	3	4	1	3	3	3	1	2	4
E36	3	4	3	3	1	1	1	2	1	3	2	2	1	2	1	3	1	3	1	4	4	1	1
E37	3	1	4	4	1	1	3	2	3	1	4	3	3	1	2	2	1	1	2	4	4	1	1
E38	4	2	4	3	4	2	3	2	2	3	3	2	1	4	1	2	1	3	4	2	2	3	3
E39	2	4	1	3	2	4	3	1	1	2	4	2	3	2	1	2	2	2	4	3	4	3	1
E40	2	4	4	1	4	3	1	1	1	4	3	2	2	4	2	2	4	2	1	4	3	3	3
E41	3	3	4	3	3	1	3	3	3	3	4	1	3	3	1	1	2	3	1	1	3	2	2
E42	2	2	4	1	4	2	1	1	2	2	1	3	4	3	1	3	2	3	2	3	2	2	4
E43	1	4	2	4	2	1	4	1	2	2	1	3	1	2	1	2	1	4	4	2	4	3	4
E44	1	1	4	3	4	4	4	3	2	1	1	2	4	2	2	2	3	1	2	2	3	1	4
E45	4	1	1	1	2	2	4	4	1	3	2	3	2	3	3	2	2	1	1	4	1	1	4
E46	2	2	1	4	1	3	1	1	3	3	1	3	4	3	1	2	1	2	4	2	2	3	4
E47	1	3	3	2	1	3	3	4	3	1	1	1	4	2	2	4	4	1	1	3	4	3	3
E48	4	1	3	3	3	2	2	2	2	1	1	2	4	3	4	1	4	4	2	1	2	2	1

E49	2	1	2	3	3	2	2	1	3	4	2	2	1	2	2	3	4	3	3	4	1	4	1
E50	2	4	4	2	3	1	2	1	2	3	3	1	3	2	3	1	2	1	2	4	4	2	4
E51	1	2	4	2	1	2	3	1	4	3	2	1	2	2	4	3	4	4	3	3	2	2	3
E52	1	3	3	1	4	4	3	1	4	2	2	1	4	4	3	4	3	3	4	1	1	4	1
E53	1	4	4	2	2	3	3	4	3	1	2	4	3	4	4	1	1	1	1	3	3	4	4
E54	4	3	2	2	3	1	4	2	2	1	1	1	2	4	1	2	2	2	1	2	4	3	3
E55	1	4	2	2	2	4	4	3	4	4	4	2	1	1	4	3	3	1	1	1	3	1	4
E56	2	3	3	2	2	2	2	3	4	4	3	1	3	2	1	1	3	2	2	4	2	3	2
E57	1	3	4	1	4	3	3	1	2	1	1	3	4	1	3	3	1	1	2	1	3	3	4
E58	1	3	2	1	1	4	2	3	3	1	1	1	4	1	1	3	1	1	4	1	4	1	1
E59	3	3	2	2	4	2	1	1	3	2	1	4	4	4	4	2	1	1	3	4	4	2	1
E60	1	3	2	2	3	1	2	2	4	4	3	1	3	1	4	3	1	1	2	1	1	1	2
E61	2	1	2	2	4	3	2	3	3	1	1	1	3	1	3	1	1	4	1	3	1	1	1
E62	4	1	4	1	4	3	3	3	3	1	1	4	2	4	1	3	2	1	2	1	2	3	1
E63	4	1	1	1	3	1	1	3	2	4	2	3	1	4	1	2	2	1	1	4	1	2	4
E64	2	3	2	2	4	1	1	3	3	2	2	4	2	1	3	3	4	1	4	3	2	3	4
E65	2	2	2	1	4	1	3	3	3	1	4	2	2	1	4	3	2	4	1	1	3	3	1
E66	3	3	2	1	4	3	4	2	2	3	2	1	1	2	1	1	1	2	4	2	3	3	3
E67	3	3	3	3	1	3	3	1	2	2	2	1	4	1	1	4	4	2	1	3	4	3	4
E68	3	2	1	3	2	3	3	4	4	3	2	1	2	2	2	2	4	3	3	1	2	4	1
E69	4	4	2	2	1	3	3	2	2	4	3	4	4	4	3	2	2	4	3	2	2	1	3
E70	2	1	4	4	4	1	1	4	1	2	4	2	2	4	3	1	1	2	3	2	3	2	3
E71	4	2	2	4	3	3	4	3	4	4	1	2	1	1	3	1	3	1	4	3	2	3	4
E72	1	4	2	1	3	1	3	2	3	2	4	3	1	2	4	1	2	4	4	2	4	2	3
E73	4	3	3	4	4	2	4	2	4	1	2	2	1	1	4	3	1	1	4	4	4	2	4

E74	3	4	3	4	1	1	4	1	4	4	2	4	3	4	4	1	3	1	1	3	1	3	4
E75	3	2	1	3	3	1	2	3	3	3	3	1	1	1	4	4	3	1	2	3	3	1	4
E76	1	3	3	1	1	2	1	3	3	4	2	3	1	1	2	2	2	3	2	3	2	1	2
E77	2	1	4	3	4	2	4	2	3	1	4	1	3	2	1	4	3	3	2	2	1	4	1
E78	1	4	1	2	2	1	3	3	2	3	2	2	4	2	3	4	1	2	4	3	2	4	2
E79	2	1	3	4	3	1	3	3	3	1	4	3	3	1	2	1	2	4	1	4	2	4	4
E80	3	3	1	2	1	3	2	1	2	4	4	3	1	4	2	4	4	3	3	1	1	4	2
E81	3	2	4	1	1	3	1	4	1	1	1	2	4	2	2	4	3	4	2	1	2	4	3
E82	4	2	3	2	1	4	4	3	2	1	4	1	2	2	4	3	1	1	3	2	4	3	3
E83	3	1	1	3	4	4	2	3	2	3	2	2	3	2	2	4	3	2	3	4	4	4	3
E84	2	3	2	1	1	2	4	3	1	2	1	1	4	1	4	1	1	4	2	1	1	4	2
E85	2	3	3	1	2	3	1	1	4	1	1	4	3	3	1	3	3	1	4	1	4	4	1
E86	4	1	1	1	3	4	4	3	4	4	4	3	4	1	2	2	1	4	1	2	1	4	2
E87	4	1	2	3	2	3	1	4	2	2	2	1	1	4	3	1	1	3	3	3	1	2	4
E88	3	4	2	3	2	1	4	3	1	1	3	3	3	1	3	1	1	2	1	4	2	4	3
E89	4	4	4	1	2	1	1	4	4	3	2	4	4	3	1	2	2	3	2	1	4	1	1
E90	2	2	2	2	2	2	2	1	1	4	3	3	3	4	3	4	1	4	4	2	1	4	3
E91	1	1	1	4	2	3	3	2	3	1	1	4	4	4	1	2	1	2	2	3	2	4	3
E92	4	1	3	4	4	4	3	2	2	1	3	3	4	1	3	3	2	1	4	3	4	3	3
E93	3	1	2	2	4	2	3	2	2	4	2	4	2	3	2	3	1	1	1	3	4	4	2
E94	3	2	4	1	4	1	3	1	3	2	2	1	1	3	2	4	1	4	4	4	1	2	1
E95	2	2	4	4	2	1	2	4	3	1	3	4	3	2	1	2	4	1	4	1	2	3	4
E96	4	3	4	2	4	2	4	3	3	2	3	2	1	1	4	3	4	3	3	4	4	4	4
E97	4	1	2	4	2	3	4	1	1	3	1	3	4	3	1	1	1	1	2	1	3	1	4
E98	2	2	2	4	4	3	3	3	3	4	2	1	3	1	3	4	2	2	4	2	4	1	3

E99	1	3	4	2	2	4	3	3	3	3	2	2	4	4	4	2	4	2	1	2	2	1	2
E100	2	1	1	4	3	2	3	2	2	1	2	3	4	2	1	1	3	4	3	3	4	1	1
E101	1	2	1	3	3	4	4	3	1	2	4	2	2	2	2	4	1	2	4	4	1	4	3
E102	4	3	2	3	3	2	2	3	3	1	3	2	4	1	1	4	1	1	3	1	4	3	1
E103	3	2	2	2	1	2	4	1	1	4	1	1	1	3	3	3	3	1	4	1	2	3	4
E104	3	1	1	1	3	3	1	1	1	4	2	2	4	3	4	1	2	1	4	1	4	3	3
E105	1	3	1	2	4	3	1	2	4	4	3	4	3	2	2	1	1	3	4	4	1	4	4
E106	4	1	2	2	3	4	4	4	4	2	2	1	4	2	2	4	2	2	4	1	1	1	2
E107	3	2	4	1	2	3	1	4	1	4	2	4	4	3	3	2	1	1	4	2	1	4	3
E108	2	4	4	2	4	3	3	4	4	1	3	4	1	2	4	1	4	3	3	1	4	2	2
E109	4	3	4	4	1	3	3	3	1	2	2	2	2	4	4	4	3	1	3	3	2	3	3
E110	1	3	3	4	4	4	3	3	3	4	2	3	3	3	4	1	3	1	3	4	4	2	1
E111	3	3	3	2	1	1	3	1	3	4	2	4	2	2	4	2	4	3	1	1	1	3	4
E112	2	2	4	3	2	2	1	1	1	4	3	2	1	4	1	4	1	2	4	3	2	2	2
E113	2	2	1	1	1	4	4	1	2	4	3	1	4	3	2	3	4	4	4	1	4	4	1
E114	4	2	2	1	4	1	1	3	1	1	4	3	1	2	4	3	4	4	2	3	2	1	1
E115	2	1	3	3	4	1	2	1	2	1	1	3	1	4	2	4	2	3	3	2	3	4	2
E116	3	1	3	2	1	4	3	4	1	4	3	4	1	3	2	3	3	2	2	4	4	1	2
E117	2	3	1	4	4	4	3	3	3	3	3	4	2	4	2	3	1	4	2	3	4	3	1
E118	3	3	2	4	3	1	4	4	2	1	2	3	1	4	2	1	2	3	4	3	2	3	3
E119	1	4	1	2	1	1	1	3	2	1	4	1	2	3	1	2	4	3	3	2	2	4	4
E120	4	2	4	3	4	2	4	1	4	2	4	4	2	4	1	3	3	3	3	1	3	4	2
E121	2	4	3	2	4	4	1	1	2	4	1	1	1	2	2	3	2	2	1	2	2	1	2
E122	3	1	1	3	1	2	3	4	3	3	2	4	1	2	1	2	4	1	4	2	2	1	1
E123	2	2	2	4	2	3	4	1	3	1	4	3	4	3	2	4	2	1	1	2	1	2	1

E124	2	2	3	4	1	4	2	1	3	2	2	2	3	1	4	4	1	1	1	2	3	3	3
E125	1	4	4	2	1	2	2	4	1	2	4	1	1	3	3	2	2	1	4	1	3	2	2
E126	2	3	1	4	2	2	3	1	3	4	2	4	1	3	1	3	2	1	2	4	4	1	1
E127	3	2	1	3	4	4	4	3	3	3	2	1	4	1	1	4	3	4	4	4	1	1	1
E128	4	1	2	4	3	3	2	1	1	3	4	1	2	1	4	2	4	4	3	2	3	4	3
E129	2	2	1	2	3	1	1	4	1	1	3	3	2	2	2	3	1	1	2	3	2	4	1
E130	4	4	4	3	3	2	2	1	2	3	2	3	2	3	1	4	4	4	1	1	1	2	3
E131	4	3	4	2	4	2	1	4	1	1	2	3	2	2	2	3	3	4	2	1	3	2	1
E132	4	1	2	4	1	3	1	2	3	1	1	4	4	3	1	1	1	2	1	4	3	2	4
E133	1	1	2	3	4	4	4	2	3	4	1	1	3	4	2	1	2	2	2	2	4	3	2
E134	2	1	4	1	4	4	2	3	2	2	2	3	1	4	3	2	4	4	4	2	4	4	2
E135	2	2	1	4	4	2	4	2	3	3	1	1	1	2	3	2	3	2	2	1	4	3	3
E136	3	4	1	2	2	2	4	4	1	2	2	2	4	2	3	1	3	4	2	4	3	2	1
E137	3	4	1	2	3	3	3	1	1	1	2	1	3	3	1	2	1	3	4	3	4	3	4
E138	1	3	3	4	4	1	3	2	3	4	1	1	3	4	1	1	2	3	3	1	4	3	3
E139	4	2	3	1	2	2	3	1	1	4	3	2	3	1	3	3	1	2	1	3	1	3	1
E140	1	3	3	3	4	1	3	4	2	2	4	1	1	3	2	3	3	2	2	3	4	2	1
E141	1	1	1	2	1	1	4	2	2	4	2	1	1	1	4	1	1	2	2	2	1	2	3
E142	1	3	2	2	3	1	3	2	1	3	4	4	3	3	2	1	4	1	2	4	2	1	1
E143	4	1	3	3	1	4	4	2	2	2	4	4	1	1	4	4	1	1	4	4	1	2	3
E144	2	3	1	4	1	3	2	1	3	3	4	4	3	4	4	1	1	4	2	3	1	1	4
E145	4	2	3	2	1	4	4	4	3	3	3	3	1	3	2	4	2	4	2	1	1	2	4
E146	3	3	4	1	4	3	2	4	4	1	1	1	4	1	2	1	2	3	1	4	3	3	4
E147	2	1	4	3	2	4	1	3	4	2	4	2	3	4	2	4	3	3	1	1	1	1	4
E148	4	2	3	1	4	1	1	1	3	4	3	4	3	1	3	1	1	1	4	3	2	4	1

E149	2	1	2	3	3	4	1	1	1	4	1	4	3	3	1	2	4	2	1	4	1	3	1
E150	1	4	1	4	3	4	1	2	2	1	2	3	4	4	1	2	4	3	1	2	2	4	4
E151	3	3	1	2	1	3	4	3	1	4	3	1	2	3	2	2	3	4	3	2	2	1	3
E152	1	4	1	4	4	4	2	2	1	3	1	2	2	2	4	3	3	1	3	1	4	4	2
E153	3	4	2	3	4	4	3	1	4	3	2	3	1	2	3	2	3	1	2	4	1	2	3
E154	2	1	2	4	4	4	1	1	3	4	3	2	1	2	3	2	1	2	2	4	1	2	4
E155	4	1	3	3	2	1	4	3	2	2	2	2	2	4	3	4	3	2	1	1	2	2	2
E156	1	3	1	4	4	3	4	4	3	3	1	3	2	3	2	4	4	2	1	1	2	3	1
E157	4	1	4	4	3	3	2	2	4	1	4	1	1	2	1	3	1	3	3	3	4	1	1
E158	2	4	3	1	1	2	1	3	2	1	4	3	4	3	2	1	2	3	2	4	4	2	3
E159	4	1	1	2	4	3	4	2	1	3	2	4	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2
E160	4	2	2	1	4	2	1	1	4	3	1	3	1	1	1	1	4	3	3	4	2	2	4
E161	3	4	4	4	4	4	3	4	2	2	2	4	2	2	3	1	2	1	1	1	4	3	1
E162	2	4	1	4	2	2	4	2	2	1	3	2	1	1	3	2	2	2	3	1	4	1	4
E163	4	3	4	3	1	1	2	3	1	3	2	4	1	2	3	2	2	2	3	2	4	3	1
E164	3	2	2	1	2	3	1	1	1	1	3	3	1	1	3	4	4	4	1	2	2	1	3
E165	3	1	4	4	1	1	3	4	1	4	1	3	2	4	2	1	4	1	3	2	4	1	2
E166	4	2	4	1	1	2	2	2	4	1	3	4	3	1	2	1	3	4	1	3	2	4	2
E167	4	4	1	2	2	3	4	2	1	3	3	3	1	3	3	2	3	1	1	1	4	3	1
E168	2	1	1	4	2	4	4	1	4	3	4	2	2	1	4	2	1	3	2	4	3	2	2
E169	3	1	1	3	3	1	3	4	4	4	1	3	1	4	3	1	2	3	2	4	4	4	4
E170	1	2	2	4	3	2	4	1	4	2	3	3	2	1	1	2	1	3	4	3	3	4	2
E171	3	2	1	1	1	3	3	4	4	3	2	2	4	4	2	4	1	2	3	1	3	4	1
E172	3	2	3	3	2	3	2	1	3	4	1	1	3	3	2	1	1	3	4	4	3	3	1
E173	1	3	2	2	2	1	4	2	2	2	3	4	2	1	2	1	3	1	4	4	4	2	2

E174	4	3	2	4	2	2	3	3	3	4	4	3	4	3	4	1	2	4	3	4	3	1	1
E175	2	1	3	2	2	4	2	3	4	4	1	4	4	3	3	1	4	2	4	2	4	4	2
E176	1	4	3	4	2	2	1	4	3	3	2	1	2	4	1	4	4	1	2	1	2	2	3
E177	4	3	4	3	2	3	3	2	3	1	3	4	2	3	2	3	3	3	2	2	4	1	3
E178	3	1	4	1	4	2	3	1	2	2	1	4	2	4	1	4	2	4	1	3	2	3	1
E179	1	1	3	1	4	3	4	3	3	2	2	4	1	2	4	2	3	3	2	2	4	2	1
E180	2	2	3	4	3	3	1	4	1	2	1	2	4	3	2	4	3	1	4	4	4	2	3
E181	2	3	4	2	3	2	4	3	3	1	2	4	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3
E182	4	4	4	4	4	1	4	3	2	4	2	4	3	2	2	2	1	2	1	1	4	3	2
E183	3	2	1	1	1	1	4	3	3	3	3	4	3	1	4	1	2	2	4	3	3	3	3

DOCUMENTOS ADMINISTRATIVOS



“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

Chincha Alta, 05 de Marzo del 2025

OFICIO N°0230-2025-UAI-FCS
M.C. Gerson Grover Cañasaca Yujra
Director Del Hospital
HOSPITAL LUCIO ALDAZABAL PAUCA HUANCANE
Presente. -

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente.

La Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica tiene como principal objetivo formar profesionales con un perfil científico y humanístico, sensibles con los problemas de la sociedad y con vocación de servicio, este compromiso lo interiorizamos a través de nuestros programas académicos, bajo la excelencia en la formación académica, y trabajando transversalmente con nuestros pilares como son la **investigación**, responsabilidad social y bienestar universitario en inserción laboral.

En tal sentido, nuestra estudiante se encuentra en el desarrollo de tesis para la obtención del título profesional, para el programa académico de Psicología. La estudiante ha tenido a bien seleccionar temas de estudio de interés con la realidad local y regional, tomando en cuenta a la institución que usted dirige.

Como parte de la exigencia del proceso de investigación, se debe contar con la **autorización** de la Institución elegida, para que la estudiante pueda proceder a realizar el estudio, recabar información y aplicar su instrumento de investigación, misma que a través del presente documento solicitamos.

Adjuntamos la carta de presentación de la estudiante con el tema de investigación propuesto y quedamos a la espera de su aprobación.

Sin otro particular y con la seguridad de merecer su atención, me suscribo, no sin antes reiterarle los sentimientos de mi especial consideración.

Mag. Jose Yomil Perez Gomez
DECANO (E)
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

☎ (056) 269176
✉ info@autonomadeica.edu.pe
📍 Av. Abelardo Alva Maurtua 489
🌐 autonomadeica.edu.pe



"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

SOLICITUD PARA REALIZAR INVESTIGACIÓN

Señor:

MC GUSTAVO CALDERON VARGAS

Director

HOSPITAL "LUCIO ALDAZABAL PAUCA"

Presente.- YOLANDA LUQUE MAMANI

Asunto: Solicitud de autorización para realizar investigación en trabajadores

Estimado MC GUSTAVO CALDERON VARGAS

Por medio de la presente, me permito dirigirme a usted en mi calidad de estudiante de la Universidad Autónoma de Ica con el objetivo de solicitar autorización para llevar a cabo una investigación titulada **CLIMA LABORAL Y SINDROME DE BURNOUT EN PERSONAL ASISTENCIAL DEL HOSPITAL "LUCIO ALDAZABAL PAUCA" HUANCANE PUNO – 2024** en las instalaciones del HOSPITAL "LUCIO ALDAZABAL PAUCA" dentro del marco de los lineamientos establecidos por su organización.

El objetivo de esta investigación es describir brevemente el objetivo de Determinar la relación que existe entre el clima laboral y síndrome burnout en el personal asistencial del hospital "Lucio Aldazabal Pauca" Huancané, Puno – 2024. Considero que los resultados obtenidos contribuirán de manera significativa.

El estudio está diseñado bajo los principios éticos de confidencialidad, voluntariedad y respeto, cumpliendo con los protocolos establecidos por la Universidad Autónoma de Ica.

Quedo atenta a sus observaciones y a los procedimientos adicionales que se requieran para proceder con la autorización correspondiente. Agradezco de antemano su atención y quedo a su disposición para cualquier consulta o reunión que considere necesaria.

Sin otro particular, me despido cordialmente.

Yolandaluque777@gmail.com

Huancané, 10 de Febrero del 2025

Atentamente,


YOLANDA LUQUE MAMANI
70238144

MINISTERIO DE SALUD DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD PUNO REDESS - HUANCANÉ HOSPITAL "LUCIO ALDAZABAL PAUCA"	
FECHA:	10 FEB 2025
EXP. N°	070
FOLIOS	01
HORA	12:31
FIRMA	

RESPUESTA



"AÑO DE LA RECUPERACION Y CONSOLIDACION DE LA ECONOMIA PERUANA"

Huancané, 10 de Febrero del 2025.

OFICIO N 019-A-2025/DIRESA-PUNO/REDESS HUANCANE/J-U-RR.HH

Señor:

M.C. GUSTAVO ADRIAN CALDERON VARGAS.

DIRECTOR DE HOSPITAL L.A.P. HUANCANE.

PRESENTE.-

ASUNTO: Presentación de tesista para realizar trabajo de investigación con Trabajadores asistenciales de Hospital Lucio Aldazabal Pauca Huancané

Mediante el presente me es grato dirigirme a usted,

Con la finalidad de hacerle llegar mi cordial saludo; así mismo, presentar a la Srta. **LUQUE MAMANI, Yolanda, QUIEN REALIZARA APLICACIÓN DE ESCALA SOBRE CLIMA LABORAL Y CUESTIONARIO DE MASLACH BURNOUT INVENTORY EDUCATIVO, TRABAJADORES ASISTENCIALES DEL HOSPITAL LUCIO ALDAZABAL PAUCA DE HUANCANÉ**, aplicando a 183 trabajadores, en razón que el título de investigación es "**CLIMA LABORAL Y SINDROME DE BURNOUT EN PERSONAL ASISTENCIAL DEL Hospital Lucio Aldazabal Pauca" Huancané Puno 2024**".

Se expidió la presente petición para los fines que crea conveniente

Atentamente,


MINISTERIO DE SALUD
RED DE SALUD HUANCANE
HOSPITAL L.A.P. HUANCANE
DIRECCION
GUSTAVO A. CALDERON VARGAS
C.M.P. 35270 E.N.E. 35469
DIRECTOR

CARTA DE PRESENTACIÓN

El Decano de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica, que suscribe

Hace Constar:

Que, **LUQUE MAMANI, Yolanda** identificada con código de estudiante **0070238144** del Programa Académico de Psicología quien viene desarrollando la tesis denominada **“CLIMA LABORAL Y SINDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL ASISTENCIAL DEL HOSPITAL “LUCIO ALDABAL PAUCA HUANCANE” PUNO-2024.”**

Se expide el presente documento, a fin de que el encargado, tenga a bien autorizar a la estudiante en mención, a recoger los datos y aplicar su instrumento para su investigación, comprometiéndose a actuar con respeto y transparencia dentro de ella, así como a entregar una copia de la investigación cuando esté finalmente sustentada y aprobada, para los fines que se estimen necesarios.

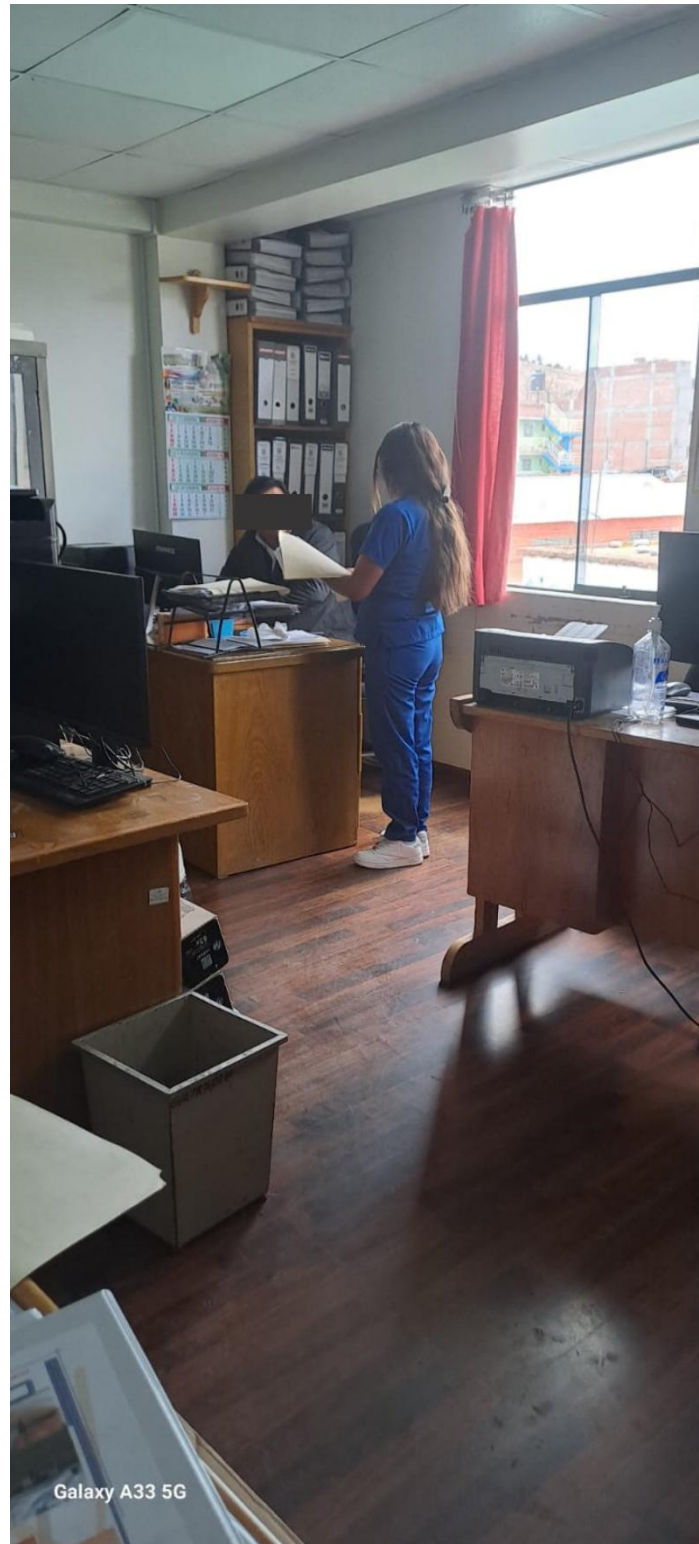
Chincha Alta, 05 de Marzo del 2025

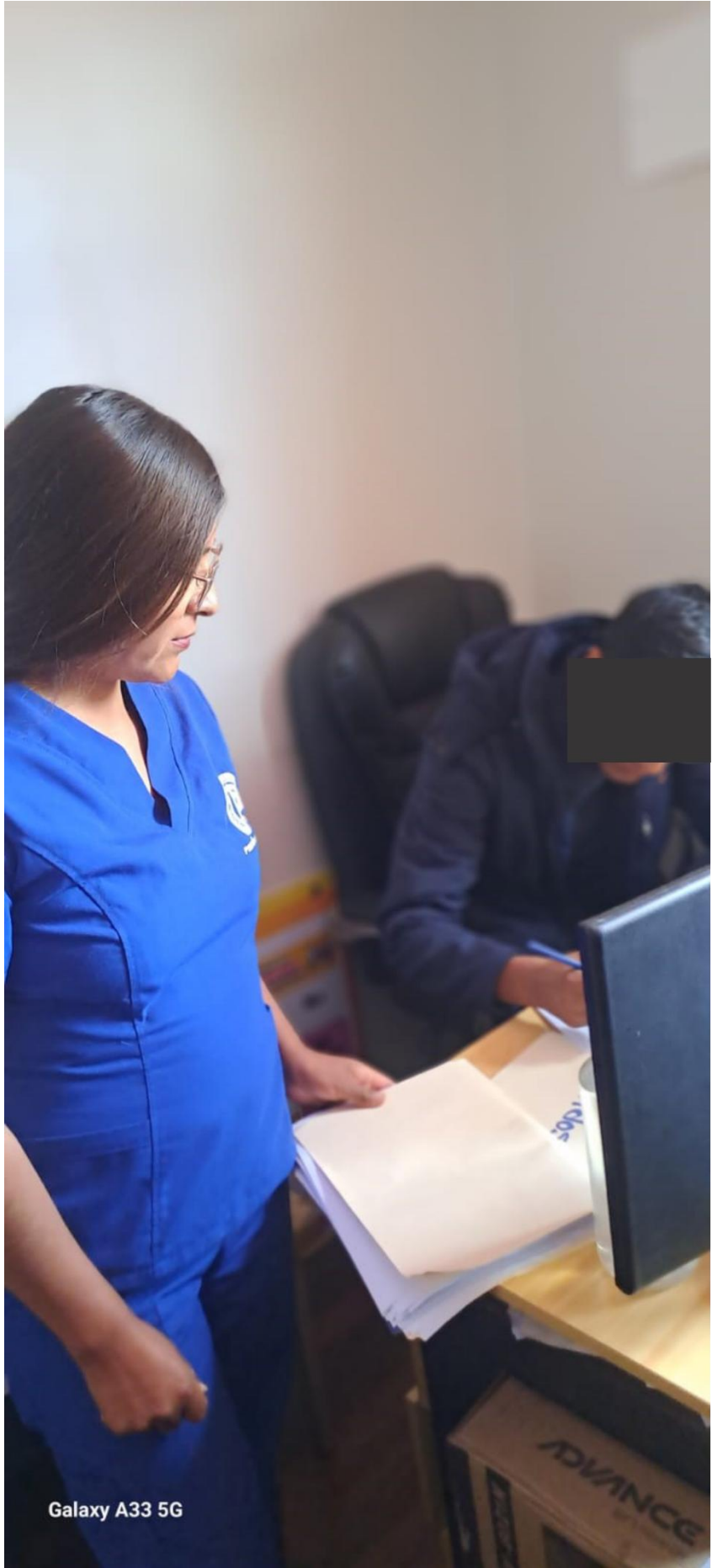


Mag. Jose Yomil Perez Gomez
DECANO (E)
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

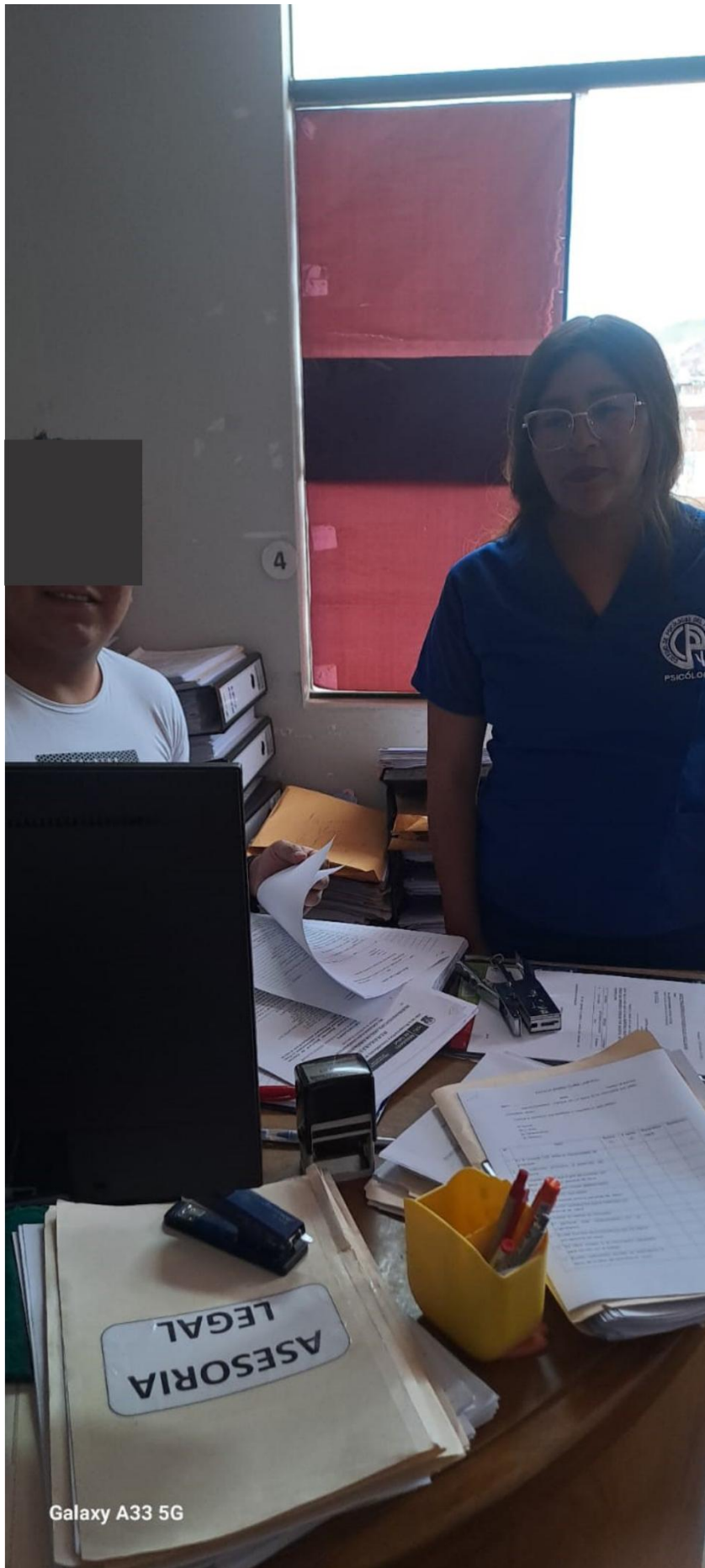


ANEXO 5: EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS/OTRAS EVIDENCIAS





Galaxy A33 5G



Galaxy A33 5G



Galaxy A33 5G



Anexo 6: Informe de Turnitin al 28% de similitud






17% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- Bibliography
- Small Matches (less than 15 words)

Top Sources

- 14%  Internet sources
- 0%  Publications
- 13%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review




No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.



Top Sources

- 14%  Internet sources
- 0%  Publications
- 13%  Submitted works (Student Papers)

Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Internet	repositorio.autonmadeica.edu.pe	5%
2	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	2%
3	Internet	www.repositorio.autonmadeica.edu.pe	1%
4	Submitted works	Mountain Lakes High School on 2023-09-29	<1%
5	Internet	hdl.handle.net	<1%
6	Submitted works	Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-03	<1%
7	Internet	alicia.concytec.gob.pe	<1%
8	Submitted works	Aliat Universidades on 2019-12-08	<1%
9	Submitted works	Universidad Católica de Santa María on 2025-03-11	<1%
10	Internet	repositorio.uap.edu.pe	<1%
11	Submitted works	Universidad Cesar Vallejo on 2023-08-14	<1%

12	Submitted works	unapiquitos on 2025-03-13	<1%
13	Submitted works	Universidad Manuela Beltrán on 2022-09-19	<1%
14	Submitted works	Douglas County Schools on 2024-02-03	<1%
15	Internet	produccioncientificaluz.org	<1%
16	Internet	repositorio.upagu.edu.pe	<1%
17	Submitted works	Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez on 2024-12-03	<1%
18	Submitted works	Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-03	<1%
19	Submitted works	Universidad Autónoma de Bucaramanga, UNAB on 2024-11-13	<1%
20	Submitted works	Universidad Autónoma de Ica on 2023-01-11	<1%
21	Submitted works	Universidad TecMilenio on 2024-08-09	<1%
22	Internet	repositorio.uandina.edu.pe	<1%
23	Internet	repositorio.uroosevelt.edu.pe	<1%
24	Submitted works	Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga on 2024-09-10	<1%
25	Submitted works	Universidad Tecnica De Ambato- Direccion de Investigacion y Desarrollo , DIDE o...	<1%

26	Submitted works	Universidad Tecnológica Centroamericana UNITEC on 2025-03-03	<1%
27	Submitted works	Universidad Católica San Pablo on 2019-04-22	<1%
28	Submitted works	Universidad Continental on 2025-02-07	<1%
29	Submitted works	Universidad EAN on 2024-08-16	<1%
30	Submitted works	Universidad de Cádiz on 2024-09-10	<1%
31	Internet	repositorio.upsjb.edu.pe	<1%
32	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	<1%