



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 DEL
PERSONAL ASISTENCIAL DE SALUD DEL HOSPITAL III
DANIEL ALCIDES CARRIÓN-TACNA 2021”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Calidad de vida, resiliencia y bienestar psicológico

Presentado por:

Booz Obed Choque Apaza

Tesis desarrollada para optar el Título Profesional de
Licenciado en Psicología

Docente asesor:

Mg. Cecil Massiel Candela Lévano

Código Orcid: 0000-0003-2616-0670

Chincha, Ica, 2022

Asesor

MG. CECIL MASSIEL CANDELA LÉVANO

Miembros del jurado

-Dr. Edmundo González Zavala

-Dr. William Chu Estrada

-Dr. Martín Campos Martínez

DEDICATORIA

El presente trabajo de grado está dedicado A mi esposa, a mis hijos Samuel y Benjamin por la paciencia, y la motivación que siempre me brindaron y el aprendizaje que pude obtener de ellos, como también va dedicado a mis padres de los que siempre recibí palabras que me impulsaron a concluir mis estudios.

AGRADECIMIENTO

La presente investigación guarda un profundo agradecimiento a Dios por guiarme y brindarme las capacidades necesarias para culminar mi tesis acompañándome en cada paso de todo el proceso que me llevo a culminar el objetivo trazado.

Agradezco a la Universidad Autónoma de Ica por permitirme y brindarme la oportunidad de lograr mi licenciatura como también a mi asesora Magister. Cecil Massiel Candela Lévano quien me guio en cada proceso de mi proyecto de tesis y tesis teniendo siempre la paciencia y dedicación necesaria para culminar y lograr hacer un buen trabajo.

Al Hospital Daniel Alcides Carrión de Tacna y a todo el personal que me permitió desarrollar mi tesis dándome las facilidades y su disponibilidad permitiéndome así concluir con mi investigación.

Y finalmente agradezco a mis docentes y compañeros que a lo largo de todo el proceso de formación me permitieron acumular una serie de aprendizajes y vivencias que de alguna forma me sirvieron.

RESUMEN

La presente investigación titulada “Clima laboral y síndrome de Burnout del personal asistencial de salud del hospital III Daniel Alcides Carrión-Tacna” tiene por objetivo determinar la relación entre el clima laboral y el síndrome de Burnout en el personal asistencial de salud del Hospital III Daniel Alcides Carrión de Tacna.

Metodológicamente, se basó en un enfoque cuantitativo, tipo básica o Aplicada y nivel de estudio correlacional y diseño no experimental, descriptivo – correlacional. La muestra estuvo conformada por 150 colaboradores pertenecientes al personal asistencial de salud del hospital III Daniel Alcides Carrión. Se empleó la técnica de la encuesta y los instrumentos fueron el Cuestionario de clima laboral y estrés laboral Maslach Burnout Inventory (MBI). Respecto a los resultados de la variable clima laboral, se halló que el 0% se ubicó en el nivel bueno, el 94,7% en el nivel regular y el 5,3% en el nivel malo. En relación al síndrome de Burnout, se halló que el 36,7% se ubicó en el nivel bajo, el 62,7% en el nivel medio y el 0,6% en el nivel alto. Finalmente, se determina que existe relación negativa de nivel moderado entre el clima laboral y síndrome de Burnout, habiendo obtenido un p valor de 0,000, así también la correlación de Rho de Spearman fue de -0,553. También se determina que existe relación negativa de nivel bajo entre el clima laboral y el agotamiento emocional habiendo obtenido un p valor de 0,007, y la correlación de Rho de Spearman fue de -0,218. Existe relación negativa de nivel bajo entre el clima laboral y despersonalización teniendo un p valor de 0,000 y la correlación de Rho de Spearman de -0,387. Existe relación negativa de nivel bajo entre el clima laboral y realización personal, habiendo p valor de 0,000, y la correlación de Rho de Spearman fue de --0,390.

Palabras clave: clima, laboral, burnout, desgaste, síndrome.

ABSTRACT

The present investigation entitled "Work climate and Burnout syndrome of health care personnel of Hospital III Daniel Alcides Carrión-Tacna" aims to determine the relationship between work climate and Burnout syndrome in health care personnel of Hospital III Daniel Alcides Carrion of Tacna.

Methodologically, it was based on a quantitative approach, basic or applied type and correlational study level and a non-experimental, descriptive-correlational design. The sample consisted of 150 collaborators belonging to the health care staff of the Hospital III Daniel Alcides Carrión. The survey technique was used and the instruments were the Work Climate and Work Stress Questionnaire Maslach Burnout Inventory (MBI). Regarding the results of the work environment variable, it was found that 0% were at the good level, 94,7% at the regular level and 5,3% at the bad level. In relation to Burnout syndrome, it was found that 36,7% were at the low level, 62,7% at the medium level and 0,6% at the high level. Finally, it is determined that there is a moderate level negative relationship between the work environment and Burnout syndrome, having obtained a p value of 0,000, as well as the Spearman's Rho correlation was -0,553. It is also determined that there is a low-level negative relationship between the work environment and emotional exhaustion, having obtained a p value of 0,007, and the Spearman's Rho correlation was -0,218. There is a low-level negative relationship between the work environment and depersonalization, with a p value of 0,000 and a Spearman's Rho correlation of -0,387. There is a low-level negative relationship between the work environment and personal fulfillment, with a p value of 0,000, and the Spearman's Rho correlation was -0,390.

Keywords: climate, labor, burnout, attrition, syndrome.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
INDICE GENERAL	vii
INDICE DE TABLAS	ix
INDICE DE FIGURAS	x
I INTRODUCCIÓN	11
II PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
2.1. Descripción del problema	13
2.2. Pregunta de investigación general	15
2.3. Pregunta de investigación específicas	15
2.4. Objetivo general y específicos	15
Objetivo general	15
Objetivos específicos	15
III MARCO TEORICO	18
3.1. Antecedentes	18
3.3. Marco conceptual	34
IV METODOLOGÍA	38
4.1 Tipo y nivel de investigación	38
4.2 Diseño de la investigación	38
4.3 Población - muestra	39
Población	39
Muestra	39

4.4 Hipótesis general y específicas	39
Hipótesis específicas	40
4.5 Identificación de variables	40
4.6 Operacionalización de variables	41
4.7 Técnicas e instrumentos de recolección de información	43
4.8 Técnicas de análisis e interpretación de datos	45
V RESULTADOS	47
5.1 Presentación de resultados	47
5.2. Interpretación de resultados	53
5.3 Interpretación de resultados de tablas cruzadas	56
VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	58
6.1 Análisis de los resultados	58
6.2 Comparación de los resultados con los antecedentes del marco teórico	70
VII CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	72
RECOMENDACIONES	73
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	74
ANEXOS	78
Anexo 1: Matriz de consistencia	79
Anexo 2: Instrumento de recolección de datos	82
Anexo 3. Ficha de validación de instrumentos de medición	86
Anexo 4. Base de datos Excel	88
Anexo 5. Autorización para la aplicación de instrumento	92
Anexo 6. Consentimiento informado	95
Anexo 7. Carta de presentación	97
Anexo 8. informe de turnitin al 28 % de similitud	98

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Nivel de confiabilidad del instrumento clima laboral.....	44
Tabla 2.	Datos sociodemográficos del personal asistencial de salud del hospital III Daniel Alcides Carrión-Tacna	47
Tabla 3.	Datos sociodemográficos del personal asistencial de salud del hospital III Daniel Alcides Carrión-Tacna	48
Tabla 4.	Datos sociodemográficos del personal asistencial de salud del hospital III Daniel Alcides Carrión-Tacna	49
Tabla 5.	Agotamiento emocional en el personal asistencial de salud del hospital III Daniel Alcides Carrión-Tacna, 2021	50
Tabla 6.	Despersonalización en el personal asistencial de salud del hospital III Daniel Alcides Carrión-Tacna, 2021	51
Tabla 7.	Realización personal en el personal asistencial de salud del hospital III Daniel Alcides Carrión-Tacna, 2021	52
Tabla 8.	Tabla cruzada clima laboral y síndrome de burnout en el personal asistencial de salud del hospital III Daniel Alcides Carrión-Tacna, 2021	54
Tabla 9.	Tabla cruzada clima laboral y agotamiento emocional en el personal asistencial de salud del hospital III Daniel Alcides Carrión-Tacna, 2021	54
Tabla 10.	Tabla cruzada clima laboral y despersonalización en el personal asistencial de salud del hospital III Daniel Alcides Carrión-Tacna, 2021	55
Tabla 11.	Tabla cruzada clima laboral y realización personal en el personal asistencial de salud del hospital III Daniel Alcides Carrión-Tacna, 2021	55
Tabla 12.	Estadísticos descriptivos del estrés laboral y sus dimensiones	58
Tabla 13.	Pruebas de normalidad	61

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Clima laboral en el personal asistencial de salud del hospital III Daniel Alcides Carrión-Tacna, 2021	48
Figura 2	Síndrome de Burnout en el personal asistencial de salud del hospital III Daniel Alcides Carrión-Tacna, 2021	49
Figura 3	Agotamiento emocional en el personal asistencial de salud del hospital III Daniel Alcides Carrión-Tacna, 2021	50
Figura 4	Despersonalización en el personal asistencial de salud del hospital III Daniel Alcides Carrión-Tacna, 2021	51
Figura 5	Realización personal en el personal asistencial de salud del hospital III Daniel Alcides Carrión-Tacna, 2021	52

I INTRODUCCIÓN

El presente estudio abordó la problemática existente del clima laboral y el síndrome de Burnout en el personal que labora en el Hospital III Daniel Alcides Carrión de Tacna, donde el clima laboral existente en el contexto de la actual pandemia por COVID-19 puede ser un factor que podría generar estrés laboral crónico, más conocido como síndrome de Burnout.

Este estudio relaciona el clima laboral y el estrés crónico o síndrome de Burnout en el personal de salud asistencial, quienes no sólo enfrentan la pandemia con los recursos tecnológicos e institucionales disponibles, sino también con sus capacidades técnicas y competencias socio emocionales (la tolerancia al estrés, por ejemplo). Sin embargo, al mismo tiempo que el personal de salud se enfrenta a la pandemia desde una respuesta sanitaria, dicho personal también se ve expuesto a un factor institucional muy importante tal como es el clima laboral. Es por ello, que se plantea que el clima laboral en un centro de salud puede ser bueno, regular o malo para los trabajadores y por ende para los objetivos y resultados institucionales.

Por esta razón, el objetivo del presente trabajo de investigación fue determinar cómo el clima laboral se relaciona con el síndrome de estrés crónico o Burnout en el personal del Hospital III Daniel Alcides Carrión de Tacna.

El presente trabajo se distribuye teniendo en cuenta el esquema propuesto por la Dirección de Investigación y Producción Intelectual de la Universidad Autónoma de Ica, el cual consta de los siguientes capítulos:

En el capítulo I, se encuentra la introducción del presente trabajo de investigación.

En el capítulo II, se aborda el planteamiento del problema, donde se ha descrito la realidad problemática, así mismo, la formulación del

problema, los objetivos de la investigación, la justificación y la importancia.

En el capítulo III, se tiene el marco teórico en el cual se encuentran los antecedentes de investigación, bases teóricas y el marco conceptual.

En el capítulo IV, comprende la descripción metodológica del estudio; el cual hace referencia al enfoque, tipo, nivel y diseño de investigación utilizado; también se plasmará la hipótesis, variables de estudio, operacionalización de ambas variables, la población, la muestra y por último las técnicas de recolección de datos.

En el capítulo V, se encuentran los resultados y la interpretación de cada una de ella.

Finalmente, se desarrolló el capítulo VI, que contiene el análisis de resultados, seguido de las conclusiones y recomendaciones, y por último se presentan las referencias bibliográficas y los anexos correspondientes

El autor

II PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción del problema

Junto a la actual crisis sanitaria provocada por el COVID-19, el clima laboral en los hospitales también constituye un asunto de importancia capital, pues incluso antes de la actual pandemia, ya se planteaba que el clima laboral ejerce influencia en una variedad de factores laborales, independientemente del tipo de organización, tales como la motivación, el trabajo en equipo, el desempeño laboral, la respuesta al estrés, entre otras variables no menos importantes.

Por otra parte, en el actual contexto de la actual crisis sanitaria mundial provocada por el COVID-19, un buen clima laboral podría ser considerado como un importante factor institucional para la lucha eficaz contra la actual pandemia, pues aunque se disponga de recursos tecnológicos y de personal salubrista en número suficiente y adecuadamente capacitado para hacer frente a las demandas de la población en esta situación de emergencia, pero si el clima laboral es inadecuado, entonces se corre el riesgo que la respuesta institucional frente a la actual pandemia no tendría el éxito esperado por las autoridades sanitarias a nivel internacional, nacional o regional.

En la presente investigación, la variable clima laboral se define como el conjunto de percepciones del personal con respecto al ambiente interno integral de la organización sanitaria donde se desempeñan las funciones salubristas y que constituye un factor de influencia en una variedad de variables laborales (motivación, comunicación, satisfacción, trabajo en equipo, desempeño, liderazgo, entre otras variables).

A nivel internacional, Juárez (2018) halló en un hospital de la capital mexicana que el 62% de la población salubrista encuestada

percibió un clima laboral adecuado, mientras que el 38% restante lo percibió como inadecuado.

A nivel nacional, Fernández et al (2017) halló en un estudio en el Hospital del Niño (Lima) que el 76.3% de la población encuestada calificó el clima laboral en dicho hospital como “saludable” (bueno).

Por otra parte, Sánchez (2020) en su estudio sobre el clima laboral en un hospital de Trujillo, halló que el 80% de la población encuestada percibió la existencia de un clima “por mejorar” (regular).

A nivel regional, Ticona (2016) halló que el 68,9% de la muestra participante, halló un nivel poco favorable de clima laboral en el hospital Daniel Alcides Carrión de Tacna.

Respecto al estrés crónico o síndrome de Burnout, Mejía, et al., (2020) mencionan que el país con más nivel de estrés laboral en personal de salud fue Venezuela con un 63%, seguido de Ecuador con un 54% y Panamá 49%; mientras que los países con pequeños % de estrés laboral fueron Perú 29% y Colombia 26%.

Asimismo, Monterrosa, et al (2020) en un estudio sobre estrés laboral en médicos generales colombianos, hallaron que el 31% de la muestra evidenció un estrés laboral moderado, mientras que el 6% presentó un nivel de estrés severo.

A nivel nacional, Guardamino (2017) halló en el personal de salud de un Hospital del Norte de Lima (Chancay) que el 53% presentó un nivel de estrés bajo, el 19% un nivel de estrés moderado y el 28% un nivel alto de estrés laboral.

Más al norte del País, en Chiclayo, Díaz, Guevara y Vidaurre (2019) hallaron en un estudio sobre estrés laboral en el personal sanitario que el 80% de la muestra evidenciaron un nivel de estrés moderado y un 20% presentaron un nivel leve de estrés laboral.

En Tacna, Quiroz (2018) encontró que el 38% de su muestra de trabajadores sanitarios presentó estrés crónico o síndrome de

Burnout, el 42% presentó cansancio emocional alto; el 40% tuvo despersonalización alta; y el 66% presentó baja realización personal.

Señaladas algunas cifras a nivel internacional, nacional y regional en relación a ambas variables, a continuación, se plantean las siguientes interrogantes:

2.2. Pregunta de investigación general

¿Cuál es la relación entre el clima laboral y el síndrome de Burnout en el personal de salud del Hospital III Daniel Alcides Carrión de Tacna?

2.3. Pregunta de investigación específicas

¿Cuál es la relación entre el clima laboral y la dimensión agotamiento emocional en el personal de salud del Hospital III Daniel Alcides Carrión de Tacna?

¿Cuál es la relación entre el clima laboral y la dimensión despersonalización en el personal de salud del Hospital III Daniel Alcides Carrión de Tacna?

¿Cuál es la relación entre el clima laboral y la dimensión realización personal en el personal de salud del Hospital III Daniel Alcides Carrión de Tacna?

2.4. Objetivo general y específicos

Objetivo general

Determinar la relación entre el clima laboral y el síndrome de Burnout en el personal de salud del Hospital III Daniel Alcides Carrión de Tacna

Objetivos específicos

Determinar la relación entre el clima laboral y la dimensión agotamiento emocional en el personal de salud del Hospital III Daniel Alcides Carrión de Tacna

Establecer la relación entre el clima laboral y la dimensión despersonalización en el personal de salud del Hospital III Daniel Alcides Carrión de Tacna

Determinar la relación entre el clima laboral y la dimensión realización personal en el personal de salud del Hospital III Daniel Alcides Carrión de Tacna

2.5. Justificación e importancia

Justificación

Este trabajo se justificará en los siguientes aspectos:

Justificación teórica: Los datos obtenidos en esta investigación ayudará a conocer sobre el clima laboral y el síndrome de Burnout en el personal de salud del Hospital III Daniel Alcides Carrión de Tacna, actualizando la nueva realidad psicológica de la población de estudio; asimismo, generará Información relevante de fuentes confiables que lograrán cumplir con el rigor científico.

Justificación práctica: Esta investigación beneficia a los participantes, para dar a conocer los niveles de clima laboral y síndrome de Burnout, donde se tratará de brindar datos objetivos y fiables para conocer la problemática del clima laboral que ha podido influir negativamente en el síndrome de Burnout de los trabajadores de salud, y quedando evidenciada esta información. Asimismo, se destaca la importancia de la información recogida para otras entidades, esencialmente para las instituciones de salud del sector público y privado, logrando ser incluido estos datos en planes de mejora de diversos establecimientos sanitarios para una gestión en la salud física y mental (siendo de gran interés en pleno siglo XXI).

Justificación metodológica: El presente trabajo de indagación alcanza una metodología, considerando el desarrollo conforme al enfoque cuantitativo, con un nivel correlacional y con un diseño de investigación descriptivo – correlacional; siendo empleado para este estudio la técnica de la encuesta y los instrumentos se encuentran

debidamente adaptados en el país y cuentan con los baremos correspondientes.

Justificación psicológica: Mediante este estudio se podrá evaluar psicológicamente al personal sanitario, utilizando instrumentos psicométricos validados científicamente, sobre el clima laboral y el síndrome de Burnout, contribuyendo a la consolidación de la psicología como ciencia. Además, los datos obtenidos servirán para tener actualizada las características epidemiológicas de las dos variables en el personal de salud y podrá ser tomado en cuenta tanto por profesionales como estudiantes de psicología.

Importancia

Este estudio permitirá conocer los niveles del clima laboral y del síndrome de Burnout o estrés crónico en el personal de salud en el contexto de pandemia por COVID-19. Asimismo, frente al clima laboral, es importante conocer los niveles de estrés crónico o síndrome de Burnout en cada una de sus tres dimensiones. Por otra parte, es importante conocer la situación del estrés crónico en el personal sanitario, porque todo profesional debe poder identificar los primeros indicios de estrés crónico. La presente investigación plantea que es sustancial para la salud psicológica de los trabajadores, conocer los niveles de síndrome de Burnout para lograr una mejor adaptación y solución efectiva de los problemas que pueden suscitarse al respecto en el ambiente laboral.

III MARCO TEORICO

3.1. Antecedentes

3.1.1. Antecedentes internacionales

Cerón (2020) estudió el Síndrome de Burnout de Enfermería en hospitales públicos y privados de Guayaquil, con el objetivo de determinar los niveles de estrés crónico o frustración de los enfermeros. El estudio fue descriptivo con corte transversal cuantitativo y correlación. Se aplicó la escala de Maslach Burnout Inventory a 120 enfermeras participantes en el estudio. En cuanto a los resultados, la prevalencia del síndrome de Burnout es del 11,7%. El 6,6% y el 5,2% tenían niveles de agotamiento emocional y deterioro de la personalidad, respectivamente, y el 14,6% tenían niveles bajos de desarrollo personal. Se concluye que existe una prevalencia de 12% de síndrome de Burnout en la muestra participante.

Valle (2020) estudió la relación del síndrome de Burnout con el clima laboral en estudiantes de medicina del hospital Clínicas La Paz, y su objetivo fue determinar la relación del síndrome de Burnout con el clima en estudiantes universitarios. Se aplicaron cuestionarios para medir ambas variables a 133 personas. Fue un estudio cuantitativo, descriptivo, correlacionado, prospectivo y transversal. Se encontró que el 24% se ubicó en un clima bueno, el 56% en un nivel de clima medio y un 20% en un nivel malo. También halló una asociación estadísticamente significativa entre el clima y el síndrome de Burnout con una correlación negativa y débil, es decir, cuanto menor es la percepción del clima, mayor es la frecuencia del síndrome de Burnout. Se concluye que existe relación entre el clima laboral y el síndrome de Burnout.

Portero (2019) realizó una investigación sobre el estrés laboral, Burnout, satisfacción, estrategias de afrontamiento y salud general

en personal sanitario de urgencias. El objetivo fue evaluar la relación entre el estrés y las estrategias de afrontamiento y la salud general. El tipo de investigación fue descriptivo transversal, para ello trabajó con una muestra de 235 enfermeras y médicos. Como instrumentos, se empleó el cuestionario de variables sociodemográficas y laborales, y el Maslach Burnout Inventory. El autor halló que el nivel de estrés que perciben los trabajadores sanitarios es moderado. En cuanto al estrés, el nivel de agotamiento emocional es bajo y el nivel de despersonalización y satisfacción personal es moderado. Se concluye que existe relación entre el estrés y las estrategias de afrontamiento.

León (2017) llevó a cabo un estudio acerca del clima laboral y estrés laboral en instituciones del sector público de salud binacional. Su objetivo fue determinar la relación entre clima laboral y estrés laboral en instituciones del sector público de salud binacional, para lo cual usó una metodología de tipo descriptivo, correlacional con diseño no experimental, transaccional, cuya población estuvo constituida por de 54 personas. Los resultados evidenciaron que existe una correlación positiva débil y estadísticamente significativa entre el clima laboral y el estrés laboral. Se concluye que existe relación entre el estrés y el clima laboral.

Aynaguano (2017) realizó una investigación sobre estrés laboral y estrategias laborales en los sectores manufactureros de una empresa farmacéutica. El objetivo era determinar cómo las estrategias de afrontamiento se veían afectadas por el estrés laboral y el entorno laboral en la nueva área de producción del laboratorio. La investigación fue exploratoria y descriptiva, utilizó métodos mixtos para probar el comportamiento de las variables. La muestra incluye 57 empleados. Los resultados fueron: Se halló que la relación entre la fatiga y el estrés dependía directamente de las habilidades de afrontamiento del ajuste estructural activo, la evitación y el aislamiento social. En conclusión, un clima laboral más alto se

asocia con una mayor satisfacción laboral del personal de laboratorio.

3.1.2. Antecedentes nacionales

Pillaca (2021) realizó un estudio acerca del estrés y clima laboral en empleados del centro de salud José Pasetta Bar Clas –Marcona en el contexto de una emergencia de salud, 2020. Su objetivo fue identificar determinar la relación entre estrés y clima laboral. La metodología es de tipo aplicada, es un estudio de tipo cuantitativo, correlacional y transversal; de diseño no experimental. La muestra fue no probabilística e incluyó a 40 sujetos (varones y mujeres). Para el recojo de datos se aplicaron el Inventario “Burnout” (MBI) de Maslach y la escala de Clima Social Laboral (WES). Como resultado, halló que el 61% de la muestra percibió un clima de nivel regular. Se verificó la existencia de relación significativa entre el estrés y el entorno laboral. En conclusión, cuanto mayor sea el estrés, menor será la probabilidad de un entorno laboral estable.

Alvarado y Cunya (2021) realizó un estudio acerca del ambiente laboral y estrés laboral entre trabajadores de una empresa privada en la ciudad de Piura, 2021, el objetivo fue determinar la relación entre ambiente laboral y tensiones en el lugar de trabajo entre trabajadores de una empresa privada de la ciudad de Piura. Piura. El estudio fue de tipo correlativo descriptivo y diseño transversal no experimental. La muestra incluyó a 100 empleados de una empresa privada Piura. Se utilizó el Cuestionario de Clima Institucional y el Cuestionario de Estrés de Castillo. Entre los resultados se encontró que existía una correlación inversa significativa entre las variables. Para los aspectos del entorno físico y cultural, el entorno laboral y el agotamiento emocional, existe una relación negativa muy débil. En conclusión, cuanto más negativo es el clima o entorno laboral, más alto es el nivel de estrés laboral.

Bada, et al (2020) estudiaron el estrés laboral y clima laboral en docentes peruanos. El objetivo fue determinar la relación entre el estrés laboral y el clima laboral. En relación a la metodología, el estudio fue descriptivo y correlacional, y participaron 140 docentes. Se aplicaron el Inventory Burnout Maslash y la Escala de Clima Laboral. Respecto a los resultados, se encontró un nivel medio (80,7%) de estrés laboral; y del nivel alto (78,6%) para el clima laboral. En conclusión, el análisis de correlación mostró una asociación negativa, altamente significativa entre las variables de estudio.

Liñán (2019) realizó el estudio acerca del clima laboral y estrés laboral del personal profesional de enfermería del hospital Hermilio Valdizán, el objetivo fue determinar la relación entre el ambiente laboral y el estrés laboral de las enfermeras. La metodología fue de tipo básica, descriptiva, con un diseño no empírico, con un enfoque cuantitativo, prospectivo, correlacional y transformacional. La muestra estuvo conformada por 55 profesionales de la salud, a quienes se les aplicó el cuestionario de ambiente laboral y el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI). Los resultados mostraron una relación inversa entre el ambiente laboral y el estrés laboral entre los profesionales de enfermería del hospital Hermilio Valdizán. En conclusión, cuanto mejor es el ambiente laboral, menor es el nivel de estrés laboral.

Lazo y Lazo (2018) estudiaron el clima laboral y vulnerabilidad al estrés En trabajadores de una empresa de industria textil, ubicada en la ciudad de Arequipa. Los autores plantearon como objetivo relacionar la variable clima laboral y la variable vulnerabilidad al estrés. Los autores aplicaron la Escala de clima laboral de Palma y el test de vulnerabilidad de estrés de Miller. La muestra estuvo conformada por 151 trabajadores. Los autores hallaron que el 47% de la muestra se ubicó en un nivel medio de percepción de clima

laboral y el 60,3% es vulnerable al estrés. En conclusión, los autores señalaron que ambas variables se relacionaban.

Mamani (2018) realizó un estudio sobre estrés de los empleados y clima laboral en Global Sales Solutions - Ate, 2018. El objetivo de la investigación fue establecer la relación entre el estrés y el clima laboral. La muestra estuvo conformada por 196 trabajadores y los métodos utilizados fueron transversales y correlacionados. Las herramientas utilizadas son la escala de estrés y la escala de ambiente de trabajo. El autor concluye que el estrés está significativamente relacionado con el entorno laboral (clima) de los empleados.

Guardamino (2017) realizó la tesis titulada: Estrés laboral y clima laboral en el personal del Hospital Distrital de Chancay- 2017. Su objetivo fue establecer la relación entre los factores de estrés laboral y clima laboral. La metodología empleada fue el enfoque cuantitativo. La investigación fue descriptivo - correlacional. El diseño fue no experimental de corte transversal. La muestra estuvo representada por 203 trabajadores. Los instrumentos aplicados fueron la Escala de estrés laboral de la OIT y Escala de Clima Laboral. Como resultado, se halló que un 64% percibió un clima en nivel medio y un 25% en un nivel alto de Síndrome de Burnout. Asimismo, se probó que existe relación entre Estrés Laboral y Clima Laboral. En conclusión, la variable estrés laboral se relaciona inversamente con el clima laboral.

3.2. Bases teóricas

3.2.1. Clima laboral

Definiciones

Uribe (2015) sostiene que el ambiente laboral establece un conjunto de instrucciones que influyen en el comportamiento de los

empleados, de manera que el ambiente laboral sea percibido por los empleados y esté vinculado con el ambiente psicológico que se desarrolla en el desarrollo de una organización.

Chiavenato (2015) afirma que ambiente laboral es la suma total de todos los rasgos característicos, tanto ambientales como físicos, psicológicos y sociales que distinguen a una organización de otra, en los cuales el empleado se ve afectado por el ambiente o ambiente laboral mencionado anteriormente.

Según Eslava (2011) el ambiente laboral crea las condiciones para el desarrollo en el ambiente laboral, creando un ambiente psicológico que es percibido por los empleados y les afecta.

Los conceptos de clima laboral mencionan, en general, de qué se trata de un ambiente social, y como consecuencia de las interacciones psicológicas y sociales entre los trabajadores. Este ambiente social es percibido y calificado por cada uno de los trabajadores o integrantes de la organización. Asimismo, las definiciones del clima laboral incluyen la capacidad de influir, al mismo tiempo, en las actitudes y comportamiento de los trabajadores. Por otra parte, la calificación de un determinado clima laboral es una percepción. Por lo tanto, cada trabajador puede tener su propia percepción y por lo tanto su propia calificación del tipo de clima laboral existente en una organización determinada.

Modelos teóricos del clima laboral

Coexisten varios modelos del clima laboral. A continuación, se desarrollan en forma resumida algunos de ellos:

Modelo estructural.

Onetto (2008) considera cinco factores fundamentales que forman parte de este modelo de clima laboral:

Tamaño

Según Onetto (2008), el tamaño de una organización - de cualquier tipo - es una cualidad importante y tiene un impacto en el clima laboral que es que se desarrolla en dicha organización; por ejemplo, los trabajadores suelen percibir un clima cálido, paternal y democrático en organizaciones de tamaño pequeño, por la cercanía y por el contacto social permanente entre los propios trabajadores. Por el contrario, las organizaciones grandes o de tamaño grande pueden ser percibidas como poseedora de un clima laboral frío e impersonal, entonces según Onetto (2008) el tamaño de una organización y su influencia en la frecuencia de las interacciones sociales forma parte del modelo teórico del clima laboral denominado modelo estructural.

Estructura laboral

Según Onetto (2008) la estructura de una organización, es decir la forma cómo está conformada por niveles o estamentos también tienen impacto en el clima laboral puesto que algunas organizaciones tienen una estructura flexible horizontal sin muchos niveles jerárquicos y eso podría generar un clima más democrático; por el contrario, algunas organizaciones poseen estructuras muy complejas y muy distantes entre sí, generando la existencia de un clima laboral negativo, autocrático e impersonal.

Complejidad de los sistemas

Para Onetto (2008) existen organizaciones muy complejas; por ejemplo, algunos hospitales o centros de salud poseen estructuras muy complejas; es decir, niveles jerárquicos con determinadas funciones y muy diferentes entre sí, lo cual puede resultar difícil para un trabajador adaptarse. Entonces, cuando el personal sanitario o el trabajador de salud percibe excesiva complejidad en una organización puede percibir la existencia de un clima laboral negativo, autocrático o rígido. Por el contrario, también existen organizaciones de salud cuyo sistema o cuya estructura es menos

compleja por lo tanto eso facilita las relaciones interpersonales, la cohesión y la comunicación entre el personal, y por lo que podría ser percibido como un clima laboral más positivo.

Pautas de liderazgo

Según Onetto (2008), el liderazgo es un factor importante para explicar el desarrollo de un clima laboral determinado. Según el modelo estructural de Onetto (2008) el liderazgo juega un papel fundamental en el desarrollo en cualquier clima laboral, puesto que el liderazgo cuando es ejercido con rigidez, verticalidad o autocracia crea las condiciones para que los trabajadores perciban la existencia de un clima laboral rígido, autocrático o dictatorial. Entonces, existen determinados tipos de liderazgo y cada uno de ellos va a tener su impacto en el clima laboral que se desarrolla en la organización. En ese sentido, Onetto (2008) plantea que los líderes democráticos crean las condiciones para un desarrollo de un clima laboral democrático, también conocido como positivo

Dirección de las metas

Desde la perspectiva de Onetto (2008) la dirección de una organización cualquiera, sobre todo si se trata de salud, tiene que tener metas claras. Según Onetto (2008) la dirección de las metas juega un papel fundamental en el desarrollo de un clima laboral; entonces aquellas organizaciones que tienen metas claras y definidas proyectan la sensación de seguridad y de confianza. Entonces, los trabajadores consideran que están trabajando en una organización que tiene una misión y una visión determinada y eso contribuye, por lo tanto, al desarrollo de un clima laboral positivo. Por el contrario, en aquellas organizaciones que carecen de una dirección de metas y que carece de un liderazgo determinado y, por lo tanto, la organización no tiene metas claras, entonces crean las condiciones para un clima laboral caótico o anárquico y los trabajadores son los primeros en percibirlo.

Modelo subjetivo.

Halpin y Croft (1979, citados en Fernández, 2004) señalan que el modelo considera que el clima laboral no depende tanto de las estructuras tal como lo planteaba Onetto (2008) sino más bien depende de factores sociales o psicológicos y de los procesos interpersonales que se desarrollan al interior de una organización. Entonces, el modelo subjetivo pone énfasis en la subjetividad en los climas laborales; es decir, los trabajadores perciben un clima laboral determinado no por las características físicas o estructurales de la organización, sino por el ambiente social que se desarrolla a partir de las interacciones entre todos los integrantes de una organización.

Modelo convergente.

De acuerdo con la teoría desarrollada por Litwin y Stinger (1978, citada en Brunet, 200), este enfoque muestra cómo se integran tanto los aspectos subjetivos como objetivos de una organización, lo que lleva a la convergencia de factores o influencias que, finalmente crean la percepción de un entorno de trabajo laboral dado. Por tanto, este enfoque convergente dicta que tanto el aspecto físico como el subjetivo o psicológico deben ser considerados en el entorno laboral.

Entre las dimensiones de este modelo se tienen las siguientes:

Estructura, la responsabilidad, la recompensa, el desafío, las relaciones, la cooperación, los estándares, el conflicto e identidad

Tipos de clima laboral

Según Likert (1979, citado en Brunet, 2004) existen diversos prototipos de clima laboral. A continuación, se desarrolla en forma suscita cada uno de ellos:

Clima abierto

Un clima laboral abierto implica una comunicación amplia y horizontal sin demasiados niveles de jerarquía sin demasiados estamentos que obstaculizan la fluidez de la comunicación por lo

tanto los climas laborales abiertos son percibidos por los trabajadores como aquellos ambientes laborales donde prima una comunicación fluida y frecuente. Asimismo un clima laboral abierto tiene menos reglas menos complejidad en su estructura y la plana directiva de estas organizaciones fomentan una comunicación y una participación más activa en el personal.

Clima autónomo

El clima laboral autónomo es un clima abierto, con una comunicación amplia y democrática donde hay apertura de opiniones y donde las decisiones, incluso, pueden ser compartidas. En este tipo de clima hay una fuerte identidad del trabajador para con la organización. Un clima autónomo es aquel que se desarrolla al margen de las políticas del personal directivo de la organización. Este tipo de clima es cambiante y dinámico y dependerá de las interacciones entre los trabajadores.

Clima controlado

Un clima controlado es bastante similar a un clima autocrático o dictatorial, donde el ambiente laboral existente en una organización depende, más de las políticas de la dirección de la organización, que de las interacciones de los propios trabajadores. En un clima controlado hay poca tolerancia, poca confianza y poca identidad entre los trabajadores; podría decirse que se trata de un clima vertical.

Clima familiar

Un clima laboral familiar, tal como su nombre lo indica, corresponde a un clima laboral armónico, cohesionado y donde existe comunicación, respeto, apoyo, cooperación y una adecuada distribución de roles. Se trata de un clima laboral que genera confianza e intimidad entre el personal de una determinada organización. En este tipo de clima laboral existe camaradería y una sensación de formar parte de una familia.

Clima paternal

El clima laboral paternal es bastante parecido o al clima laboral familiar. En este tipo de clima laboral, los líderes o el personal directivo ejercen actitudes paternas, e incluso se diría que son muy tolerantes, colaboradores, apoyadores y mentores. En este tipo de clima laboral, los trabajadores sienten que sus jefes son tolerantes y comprensivos con ellos, por lo tanto, crean las condiciones para desarrollar un clima laboral armónico, protector y de confianza.

Clima cerrado

Un clima laboral cerrado corresponde aquellas organizaciones que crean condiciones de trabajo caracterizadas por verticalidad, poca cohesión, rigidez en las normas y comunicación ausente. En este clima laboral, los trabajadores se sienten atrapados, vigilados y controlados. Podría decirse que un clima laboral negativo tiene como objetivo principal la atención al público tal como ocurre con los centros de salud en el caso del centro de salud, si tuviera un clima laboral cerrado crearían condiciones de hermetismo, de complejidad, de secretismo y que no facilitaría desarrollar servicios de calidad en favor de su comunidad.

3.2.2. Síndrome de Burnout o estrés crónico

Definiciones de estrés laboral

Según la Organización Mundial de la Salud [OMS, 2007], lo define al estrés laboral como la reacción que puede tener el individuo ante exigencias, presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, poniendo a prueba su capacidad para afrontar la situación.

Por otro lado, para Chiavenato (2009) el término estrés laboral se plantea para caracterizar aquellos síntomas que evidencian las personas como respuesta a la tensión que es provocada por presiones, situaciones y acciones externas tales como preocupación, irritabilidad, agresividad, fatiga, ansiedad y angustia,

lo que afecta negativamente el desempeño y, sobre todo, la salud del individuo.

Es una condición dinámica en la cual el individuo es confrontado con una oportunidad, una restricción o demanda relacionada con la que él o ella desea y para lo cual el resultado se percibe como incierto a la vez que importante” (Robbins, 1999).

Finalmente, Velásquez (2015) afirma que el estrés crónico o síndrome de Burnout será aquella exigencia física o psicológica fuera de lo habitual, y que supera las capacidades y recursos psicológicos del individuo, que surge bajo la presión en un ambiente de trabajo, formada en un individuo en el contexto de su desempeño laboral y que provoca un estado ansioso.

Por otra parte, los autores que definen el estrés laboral lo consideran como un conjunto de reacciones; es decir, que los efectos del estrés laboral no se manifiestan mediante un único síntoma, sino que lo hace de diversa manera e intensidad. Por ejemplo, algunos trabajadores pueden experimentar cefaleas, dolores musculares y problemas de sueño, debido al estrés; por el contrario, otros trabajadores pueden presentar otros síntomas.

Dimensiones del estrés laboral

Cavero, et al (2018) plantean que el estrés presenta 3 dimensiones, y son las siguientes:

Cansancio emocional

Para Cassano (2018) esta dimensión es una de las más conocidas del estrés laboral; es decir, el trabajador experimenta una sensación de pérdida de motivación, desgana y pesimismo. El trabajador estresado laboralmente, puede presentar tendencia al llanto (sin motivo determinado) o también sentirse irritado sin saber la razón. Emocionalmente agotado o cansado puede ser una de las más conocidas expresiones del profesional estresado, sobre todo si trabaja atendiendo a personas.

Despersonalización

Según Cavero, et al. (2018) esta dimensión del estrés laboral crónico o también conocido como síndrome de Burnout, se debe comprender como el desarrollo de un proceso de enajenación, es decir, el trabajador percibe que ha cambiado que no es la misma persona de antes y experimenta frialdad y distanciamiento respecto de sus demás compañeros de trabajo. El estrés laboral, cuando es crónico e intenso, puede producir esa sensación de indiferencia e insensibilidad por parte de un trabajador con respecto a su propia organización.

La despersonalización es una de las manifestaciones más extremas del estrés laboral. El trabajador de una institución pública que presenta niveles altos de estrés laboral puede experimentar una sensación de ser solo un objeto de la organización y que no es tratado como una persona real, sino como un simple instrumento de trabajo.

Realización profesional

Cavero, et al (2018) señalan que esta dimensión del síndrome de Burnout significa que cuando el trabajador experimenta un alto nivel de estrés laboral no solo presenta un desempeño laboral pobre, sino que técnicamente es insuficiente e ineficaz. Los autores, Cavero, et al. (2018) mencionan que el estrés laboral intenso afecta significativamente la realización profesional, los logros profesionales que se desean alcanzar, las competencias, las capacidades y el conocimiento técnico de un trabajador. Por lo tanto, en esta dimensión, hay una afectación directa en el desempeño del trabajador producto de un estrés laboral crónico y que va a redundar negativamente en los servicios que se prestan a los usuarios o a la comunidad.

En esta cita, sus autores señalan que el estrés laboral también puede originar la sensación de frustración y no realización de las metas profesionales y laborales. El trabajador estresado le cuesta

vislumbrar sus metas y realización profesional y, por lo tanto, el estrés le hace creer que le será imposible alcanzar la realización profesional. Entonces, el estrés laboral constituye una seria amenaza al presente del trabajador y también a su futuro.

Fases de la respuesta de estrés laboral

Hernández y Maeda (2014) describen tres fases sucesivas de adaptación del organismo siendo estas las siguientes:

Fase de reacción de alarma

En esta fase, el individuo reacciona con alarma frente a una situación que percibe como amenazante, como una situación que podría afectarle tanto física o psicológicamente. Por lo tanto, esta es una fase que podríamos llamar natural en el individuo, porque el individuo reacciona en forma en forma rápida ante situaciones nuevas y que son percibidas como amenazas a su bienestar e integridad. En esta fase se produce una activación psicológica y neuropsicológica. Aquí se produce un estado de alerta donde el cuerpo se prepara para responder ante esa situación que es percibida como amenazante. En ese sentido, se plantea que el reconocimiento de los indicadores o síntomas del estrés en su fase de alarma puede ser utilizada como medida de prevención o por lo menos de mitigación de los efectos nocivos del estrés en los trabajadores.

Fase de resistencia

En la fase de resistencia, el individuo, que ya se encuentre un estado de alerta, despliega todas sus capacidades y recursos para hacer frente a una situación amenazante que le genera tensión. En esta fase, el individuo resiste a las presiones y a las tensiones que pueden venir desde el exterior o también puede ser internamente. En esta fase, el trabajador de una organización sanitaria, por ejemplo, se encuentra inmerso en un conjunto de actividades intensas, dinámicas y amenazantes; sin embargo, el individuo gracias a sus capacidades, condiciones y recursos aún puede hacer

frente a esta situación tensa manteniendo un determinado equilibrio. En otras palabras, en esta fase, el individuo viene demostrando su capacidad para resistir al estrés crónico. En esta fase, los trabajadores aun no desarrollan estrés porque confían en que sus capacidades de resistencia les permitiría tolerar el estrés, sin embargo, la experiencia indica que no es conveniente confiarse, por ellos los trabajadores deben descansar, organizar mejor su tiempo o realizar actividades recreacionales para reducir el estrés.

Fase de agotamiento

En esta fase ya podría decirse que el individuo fue vencido por el estrés crónico. En esta fase, las capacidades y recursos del individuo ya no son suficientes para hacer frente al estado de tensión producido por las condiciones de trabajo. En la fase agotamiento es cuando aparecen los síntomas del estrés crónico, es ahí recién que se puede observar las manifestaciones exteriores que produce el estrés. En la fase de agotamiento, el individuo se rinde frente a las condiciones laborales que lo superan; por lo tanto, aquí puede producirse enfermedades, trastornos, etcétera que ponen en riesgo la salud física o psicológica del trabajador.

La fase denominada agotamiento es lo que realmente puede observarse a simple vista; es decir, las otras fases no podían observarse pues solo el individuo las experimenta, pero en la fase de agotamiento aparecen los síntomas y se hace más evidentes. Es en esta fase en que recién actúan los responsables de las oficinas de recursos humanos o los familiares. Lamentablemente, esta fase es la que más resistencia ofrece a las terapias y a las acciones tendientes a mitigar sus afectos.

Teorías que fundamente el estrés laboral

Se presentan tres modelos teóricos acerca del estrés:

Modelo del ambiente social

Ruiz y Vega (2016) señalan tres elementos fundamentales en el proceso que tiene como resultado final el estrés, los cuales son:

Percepción subjetiva del contexto objetivo; repertorio de respuestas del individuo y estrategias de afrontamiento

Si se aplica este modelo a la situación actual de la crisis sanitaria provocada por la enfermedad del coronavirus, el modelo del ambiente social podría interpretarse como: 1) las percepciones que tiene el personal de salud frente al peligro y que constituye en un estresor; 2) el tipo de respuestas (o síntomas) de los profesionales ante la crisis sanitaria, que pueden ser respuestas funcionales o disfuncionales y 3) las estrategias de afrontamiento de los profesionales ante el estrés provocado por la actual crisis sanitaria.

Modelo demandas-control

Este modelo propuesto por Karasek (1979) señala que el estrés va en función de las demandas psicológicas del trabajo y del nivel de control sobre éstas. El control es entendido como el nivel de recursos (formación, habilidades, participación) que tiene el trabajador para hacer frente a esas demandas. Este modelo confirma dos aspectos: Este modelo puede resumirse de la siguiente manera si el trabajador percibe que tiene control sobre las condiciones de su trabajo entonces el estrés disminuye; por el contrario, si el trabajador percibe que no tiene control sobre sus condiciones de trabajo y más bien su trabajo y desempeño es controlado desde arriba Entonces aumenta en él una demanda psicológica para hacer frente a las condiciones estresantes. Karasek (1979) señala que el estrés crónico disminuye si el trabajador percibe un apoyo social incrementado y, por el contrario, según este autor, el estrés crónico aumenta si el trabajador percibe ausencia de un apoyo social.

Modelo de desequilibrio-esfuerzo-recompensa

El estrés y sus efectos sobre la salud son explicados en función del control de las personas sobre su propio futuro o las recompensas a largo plazo. En este modelo, el estrés se presenta cuando existen amenazas que pueden afectar al individuo y no hay expectativas favorables para hacerles frente. En otras palabras, el estrés provocaría consecuencias negativas para la salud de los individuos cuando se presenta un desequilibrio entre los esfuerzos realizados y las recompensas que se esperan lograr.

3.3. Marco conceptual

Estrés laboral

Velásquez (2015) afirma que el estrés crónico o síndrome de Burnout será aquella exigencia física o psicológica fuera de lo habitual, y que supera las capacidades y recursos psicológicos del individuo, que surge bajo la presión en un ambiente de trabajo, formada en un individuo en el contexto de su desempeño laboral y que provoca un estado ansioso.

Clima laboral

Según Chiavenato (2000) el clima laboral se define como el ambiente físico y psicológico que se desarrolla en una organización producto de las interacciones entre el personal o trabajadores, y que crea una atmósfera social que impacta o influye en las actitudes y comportamientos del personal, y que puede manifestarse a través de distintos tipos o categorías.

Clima abierto

Un clima laboral abierto implica una comunicación amplia y horizontal sin demasiados niveles de jerarquía sin demasiados estamentos que obstaculizan la fluidez de la comunicación por lo tanto los climas laborales abiertos son percibidos por los

trabajadores como aquellos ambientes laborales donde prima una comunicación fluida y frecuente (Guzmán, 2018).

Clima autónomo

El clima laboral autónomo es un clima abierto, con una comunicación amplia y democrática donde hay apertura de opiniones y donde las decisiones, incluso, pueden ser compartidas. En este tipo de clima hay una fuerte identidad del trabajador para con la organización. Un clima autónomo es aquel que se desarrolla al margen de las políticas del personal directivo de la organización (Guzmán, 2018).

Clima controlado

Un clima controlado es bastante similar a un clima autocrático o dictatorial, donde el ambiente laboral existente en una organización depende, más de las políticas de la dirección de la organización, que de las interacciones de los propios trabajadores. En un clima controlado hay poca tolerancia, poca confianza y poca identidad entre los trabajadores; podría decirse que se trata de un clima vertical (Guzmán, 2018).

Clima familiar

Un clima laboral familiar, tal como su nombre lo indica, corresponde a un clima laboral armónico, cohesionado y donde existe comunicación, respeto, apoyo, cooperación y una adecuada distribución de roles. Se trata de un clima laboral que genera confianza e intimidad entre el personal de una determinada organización. En este tipo de clima laboral existe camaradería y una sensación de formar parte de una familia (Guzmán, 2018).

Clima paternal

El clima laboral paternal es bastante parecido o al clima laboral familiar. En este tipo de clima laboral, los líderes o el personal directivo ejercen actitudes paternas, e incluso se diría que son muy tolerantes, colaboradores, apoyadores y mentores. En este tipo de

clima laboral, los trabajadores sienten que sus jefes son tolerantes y comprensivos con ellos, por lo tanto, crean las condiciones para desarrollar un clima laboral armónico, protector y de confianza (Guzmán, 2018).

Clima cerrado

Un clima laboral cerrado corresponde aquellas organizaciones que crean condiciones de trabajo caracterizadas por verticalidad, poca cohesión, rigidez en las normas y comunicación ausente. En este clima laboral, los trabajadores se sienten atrapados, vigilados y controlados. En este clima laboral cerrado se crean las condiciones de hermetismo, de complejidad, de secretismo y que no facilitaría desarrollar servicios de calidad en favor de su comunidad (Guzmán, 2018).

Cansancio emocional

Para Cassano (2018) esta dimensión es una de las más conocidas del estrés laboral; es decir, el trabajador experimenta una sensación de pérdida de motivación, desgana y pesimismo. El trabajador estresado laboralmente, puede presentar tendencia al llanto (sin motivo determinado) o también sentirse irritado sin saber la razón. Emocionalmente agotado o cansado puede ser una de las más conocidas expresiones del profesional estresado, sobre todo si trabaja atendiendo a personas.

Despersonalización

Según Cavero, et al. (2018) esta dimensión del estrés laboral crónico o también conocido como síndrome de Burnout, se debe comprender como el desarrollo de un proceso de enajenación, es decir, el trabajador percibe que ha cambiado que no es la misma persona de antes y experimenta frialdad y distanciamiento respecto de sus demás compañeros de trabajo. El estrés laboral, cuando es crónico e intenso, puede producir esa sensación de indiferencia e

insensibilidad por parte de un trabajador con respecto a su propia organización.

Realización profesional

Cavero, et al. (2018) señalan que esta dimensión significa que cuando el trabajador experimenta un alto nivel de estrés laboral no solo presenta un desempeño laboral pobre, sino que técnicamente es insuficiente e ineficaz. Por lo tanto, en esta dimensión, hay una afectación directa en el desempeño del trabajador.

Fase de reacción de alarma

En esta fase, el individuo reacciona con alarma frente a una situación que percibe como amenazante, como una situación que podría afectarle tanto física o psicológicamente. Por lo tanto, esta es una fase donde se reacciona en forma en forma rápida ante situaciones nuevas y que son percibidas como amenazas a su bienestar e integridad (Hernández y Maeda, 2014)

Fase de resistencia

En la fase de resistencia, el individuo, que ya se encuentre un estado de alerta, despliega todas sus capacidades y recursos para hacer frente a una situación amenazante que le genera tensión. En esta fase, el trabajador se encuentra inmerso en un conjunto de actividades intensas, dinámicas y amenazantes (Hernández y Maeda, 2014)

Fase de agotamiento

En esta fase ya podría decirse que el individuo fue vencido por el estrés crónico. En esta fase, las capacidades y recursos del individuo ya no son suficientes para hacer frente al estado de tensión producido por las condiciones de trabajo. En la fase agotamiento es cuando aparecen los síntomas del estrés crónico, es ahí recién que se puede observar las manifestaciones exteriores que produce el estrés (Hernández y Maeda, 2014)

IV METODOLOGÍA

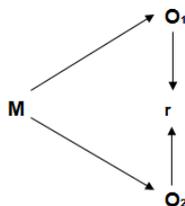
La investigación presentó un enfoque cuantitativo, pues se enmarca dentro del ámbito estadístico, este es el fundamento de dicho enfoque pues permite analizar una realidad objetiva a partir de mediciones numéricas y análisis estadísticos para determinar predicciones o patrones de comportamiento del problema planteado (Hernández, et al. 2014)

4.1 Tipo y nivel de investigación

Es aplicada y de corte transversal, ya que se llevó a cabo en un único momento con la finalidad de obtener un conocimiento que pueda ser utilizado en nuevas investigaciones. Asimismo, es de nivel correlacional, ya que busca establecer la asociación estadística entre las variables de estudio (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

4.2 Diseño de la investigación

Se utilizó el diseño no experimental, descriptivo - correlacional. Es un estudio no experimental debido a que las variables no se manipulan, el diseño es descriptivo porque consiste en hacer descripciones de ambas variables de investigación y porque busca determinar el nivel de relación entre las variables (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Esta investigación se grafica así:



Donde:

M: Muestra por personal de salud

O₁: Clima laboral

O₂: Síndrome de Burnout

r = Correlación

4.3 Población - muestra

Población

Según Arias (2012), refiere que la población está limitada por la investigación de acuerdo al problema y los objetivos que fueron plasmados al inicio, siendo un conjunto de individuos que presentan ciertas similitudes, siendo así viable la aplicación del estudio para una extensiva conclusión, pudiendo desarrollar los resultados con conocimiento científico. La población de estudio estuvo compuesta por personal asistencial de salud del Hospital III Daniel Alcides Carrión de Tacna, teniendo un total de 245 trabajadores permanentes.

Muestra

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) la muestra es un subconjunto de la población en interés o estudio de la cual se recolecta datos, que se delimita y define con precisión con antelación que represente a la población, siendo entonces un subgrupo del universo o población del cual se recolecta los datos y que debe representar a esta. La muestra de estudio estuvo compuesta por personal asistencial de salud del Hospital III Daniel Alcides Carrión de Tacna, teniendo una muestra de 150 trabajadores

4.4 Hipótesis general y específicas

Hipótesis general

Existe relación entre el clima laboral y el síndrome de Burnout en el personal asistencial de salud del Hospital III Daniel Alcides Carrión de Tacna

Hipótesis específicas

Existe relación entre el clima laboral y la dimensión agotamiento emocional en el personal asistencial de salud del Hospital III Daniel Alcides Carrión de Tacna

Existe relación entre el clima laboral y la dimensión despersonalización en el personal asistencial de salud del Hospital III Daniel Alcides Carrión de Tacna

Existe relación entre el clima laboral y la dimensión realización personal en el personal asistencial de salud del Hospital III Daniel Alcides Carrión de Tacna

4.5 Identificación de variables

Variable X: Clima laboral

Dimensiones:

D1. Liderazgo

D2. Motivación

D3. Reciprocidad

D4. Participación

Variable Y: Estrés laboral

Dimensiones:

D1. Agotamiento emocional

D2. Despersonalización

D3. Realización personal

4.6 Operacionalización de variables

Operacionalización de la variable 1								
TÍTULO: <i>Clima laboral, síndrome de burnout del personal asistencial de salud del hospital III Daniel Alcides Carrión-Tacna</i>								
Variable	Tipo de variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	N° de ítems	Valor final	Criterios para asignar valores
Clima laboral	Cualitativa	Larico (2019) define el clima laboral como un conjunto total de percepciones actitudes y proyecciones que los trabajadores desarrollan respecto a su organización. Esta percepción es producto de las condiciones estructurales y no estructurales de la organización y tiene un fuerte impacto en el desempeño del trabajador	El clima laboral se mide a través del cuestionario de Larico (2019) y evalúa las dimensiones de clima laboral: liderazgo, la motivación, la reciprocidad y la participación	Liderazgo	Dirección Estímulo al trabajo en equipo Solución de conflictos	1,2,3,4,5	Bueno Regular Malo	Bueno: 75-105 Regular: 47-74 Malo: 21- 46
				Motivación	Realización personal Reconocimiento a la aportación Adecuación de las condiciones de trabajo	6, 7, 8, 9, 10		
				Reciprocidad	Aplicación al trabajo Retribución Equidad	11, 12, 13, 14, 15		
				Participación	Compromiso con la productividad Intercambio de información Involucramiento al cambio	16, 17, 18, 19, 20,21		

Operacionalización de la variable 2								
Variable	Tipo de variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	N° de ítems	Valor final	Criterios para asignar valores
Síndrome de Burnout	Cualitativa	Velásquez (2015) afirma que el estrés crónico o síndrome de Bornout es aquella exigencia física o psicológica fuera de lo habitual, y que supera las capacidades y recursos psicológicos del individuo, que surge bajo la presión en un ambiente de trabajo, formada en un individuo en el contexto de su desempeño laboral y que provoca un estado ansioso.	El síndrome de Burnout es medido mediante el cuestionario de Maslach Burnout Inventory y evalúa las reacciones al estrés laboral a través de 3 dimensiones: Agotamiento emocional, despersonalización y realización personal en el trabajo	Agotamiento emocional	- Cansancio emocional - Fatiga psicológica - Sensación de fragilidad - Sentirse al límite - Sensación de frustración	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20	Bajo Moderado Alto	Alto: 27 a 54 Medio: 17 – 26 Bajo: menor a 16
				Despersonalización	- Insensibilidad - Endurecerse emocionalmente - Indiferencia hacia los demás	5, 10, 11, 15, 22		Alto: Mayor a 10 Medio: 6 – 9 Bajo: Menor a 6
				Realización personal	- Empatía - Sentirse útil en el trabajo - Conseguir muchas cosas - Sentirse valorado	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21		Alto: 40 a 48 Medio: 31 – 39 Bajo: 0 - 30

4.7 Técnicas e instrumentos de recolección de información

Para la variable clima laboral

Ficha técnica

Autores: Marín, Melgar y Castaño (1998, modificado por Larico, 2019)

Propósito: Medir el clima laboral

Significación: Una puntuación se considera alta o baja según el número de respuestas. La puntuación mínima es de 20 y la máxima es de 100. Grupo de referencia: El instrumento va dirigido al personal asistencial de salud del Hospital III Daniel Alcides Carrión de Tacna.

Extensión: La prueba consta de 21 ítems. El tiempo de duración para desarrollar la prueba es de 25 minutos.

Material a utilizar: Cuadernillo con la descripción de ítems para cada dimensión.

Escala: Ordinal

Opciones de respuesta:

Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y siempre

Dimensiones e ítems:

- Liderazgo (1,2,3,4, y 5)
- Motivación (6,7,8,9, y 10)
- Reciprocidad (11,12,13,14 y 15)
- Participación (16,17,18,19, 20 y 21)

Interpretación: Para determinar el nivel de clima laboral, se usan los siguientes rangos y categorías:

- Bueno: de 74 a 105 puntos
- Regular: de 47 a 73 puntos
- Malo: de 20 a 46 puntos

Confiabilidad

Se realizó la prueba denominada Alfa de Cronbach para las variables clima laboral y se obtuvo el siguiente resultado:

Tabla 1.

<i>Nivel de confiabilidad del instrumento clima laboral</i>	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,692	21

El coeficiente de Alfa de Cronbach es de 0,692, lo que significa que el cuestionario ofrece un aceptable nivel de confiabilidad.

Para la variable síndrome de Burnout

Nombre del instrumento: Cuestionario de estrés laboral Maslach Burnout Inventory (MBI).

Autor(a): Maslach, C. y Jackson, S.

Objetivo del estudio: Evaluar los niveles de estrés en los trabajadores

Procedencia: USA

Administración: Individual o colectiva

Duración: 10 minutos

Número de ítems 22 ítems

Dimensiones: Agotamiento emocional: (EE) está formada por 9 ítems

Despersonalización: (D) está formada por 5 ítems

Realización personal: (PA) está compuesta por 8 ítems

Estructura de dimensiones

Agotamiento emocional. La conforman los ítems 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20.

Despersonalización. La conforman los ítems 5, 10, 11, 15 y 22.

Realización personal. Está conformada por los ítems 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21

Escala valorativa: La puntuación máxima es de 54 puntos, y cuanto mayor es la puntuación en esta sub escala mayor es el agotamiento emocional experimentado por el sujeto.

La puntuación máxima es de 30 puntos, y cuanto mayor es la puntuación en esta sub escala mayor es la despersonalización experimentada por el sujeto.

La puntuación máxima es de 48 puntos, y cuanto mayor es la puntuación en esta sub escala mayor es la realización personal, porque en este caso la puntuación es inversamente proporcional al grado de estrés. Es decir, a menor puntuación de realización o logro personal más afectado está el sujeto

Validez: Vizcardo (2017) realizó dos procedimientos para probar la validez del instrumento: validez de contenido y validez de constructo. Validez de contenido: El procedimiento denominado validez de contenido, mediante el coeficiente V de Aiken.

Confiabilidad:

Alfa de Cronbach	N de elementos
,768	22

Interpretación: De acuerdo al resultado del análisis, la confiabilidad del instrumento es de 0,768 el cual se encuentra en un margen de confiabilidad alto lo que indica que tiene una buena consistencia entre los 22 ítems de la escala estrés laboral (síndrome de burnout).

4.8 Técnicas de análisis e interpretación de datos

El proceso de investigación consistió en la recolección de información mediante cuestionarios aplicados en forma virtual a la muestra seleccionada. Una vez recolectada dicha información se procede a organizar la y analizarla y así verificar que se cumplan los objetivos que la investigación proyectó. El análisis de los datos obtenidos mediante el proceso de recojo de datos pasa por los siguientes pasos:

Paso 1: en este paso, la información seleccionada y codificada sus categorías de las variables, sub variables e indicadores.

Paso 2: una vez que se hizo la calificación de los datos obtenidos, se asignó un determinado puntaje o valor a las respuestas de los sujetos de la muestra. Dicho valor o puntuación depende de las características y naturaleza de los instrumentos.

Paso 3: una vez recogidos los datos y codificados se procedió a su tabulación. Esta tabulación es un paso previo para la aplicación de los estadísticos inferenciales y también para desarrollar la estadística descriptiva.

Paso 4: una vez ya obtenidos los resultados, organizados y analizados se procedió a su interpretación teniendo en cuenta los modelos teóricos que han sido descritos en el apartado correspondiente. En este paso se procede a interpretar tanto las tablas descriptivas con los resultados inferenciales. En este paso también se produce la contrastación de las hipótesis verificando si existe correlación significativa entre ambas variables hay que señalar que la correlación se mide utilizando diversos estadísticos.

Paso 5: luego se procedió a interpretar toda la investigación de manera conjunta manera coherente y se verifican si las hipótesis de trabajo han sido aceptadas o rechazadas. Para la comprobación de hipótesis se utilizan determinados métodos estadísticos según la naturaleza de la investigación y las características de los datos.

V RESULTADOS

5.1 Presentación de resultados

Tabla 2.

Datos sociodemográficos del personal asistencial de salud del hospital III Daniel Alcides Carrión-Tacna

		Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Femenino	145	96,7%
	Masculino	5	3,3%
Edad	20 a 30 años	16	10,7%
	31 a 40 años	33	22%
	41 a 50 años	79	52,7%
	51 a 60 años	22	14,7%
Grupo ocupacional	Enfermera	73	48,7%
	Técnico en enfermería	77	51,3%
Servicio	Emergencia	36	24%
	Cirugía	25	16,7%
	Medicina	30	20%
	UCIN	17	11,3%
	Obstetricia	2	1,3%
	SOP	24	16%
	Pediatría	12	8%
	Diálisis	4	2,7%

Fuente: Data de resultados.

Tabla 3.

*Clima laboral en el personal asistencial de salud del hospital III
Daniel Alcides Carrión-Tacna, 2021*

	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	0	0%
Regular	142	94,7%
Malo	8	5,3%
Total	150	100,0%

Fuente: Data de resultados.

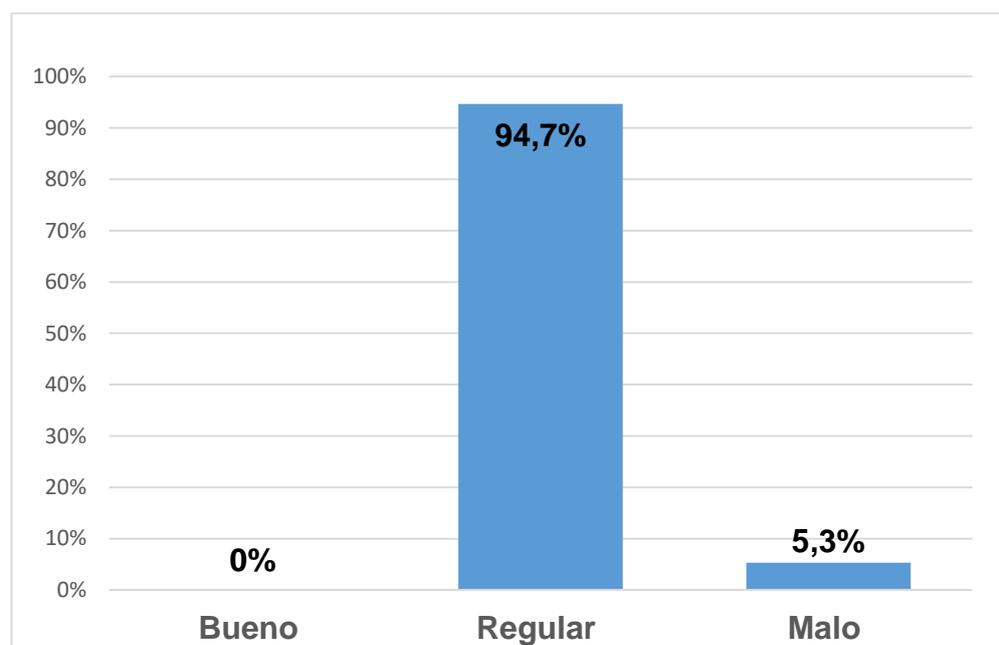


Figura 1. Clima laboral en el personal asistencial de salud del hospital III Daniel Alcides Carrión-Tacna, 2021.

Tabla 4.

Síndrome de Bournout en el personal asistencial de salud del hospital III Daniel Alcides Carrión-Tacna, 2021

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	55	36,7%
Medio	94	62,7%
Alto	1	0,6%
Total	150	100,0%

Fuente: Data de resultados.

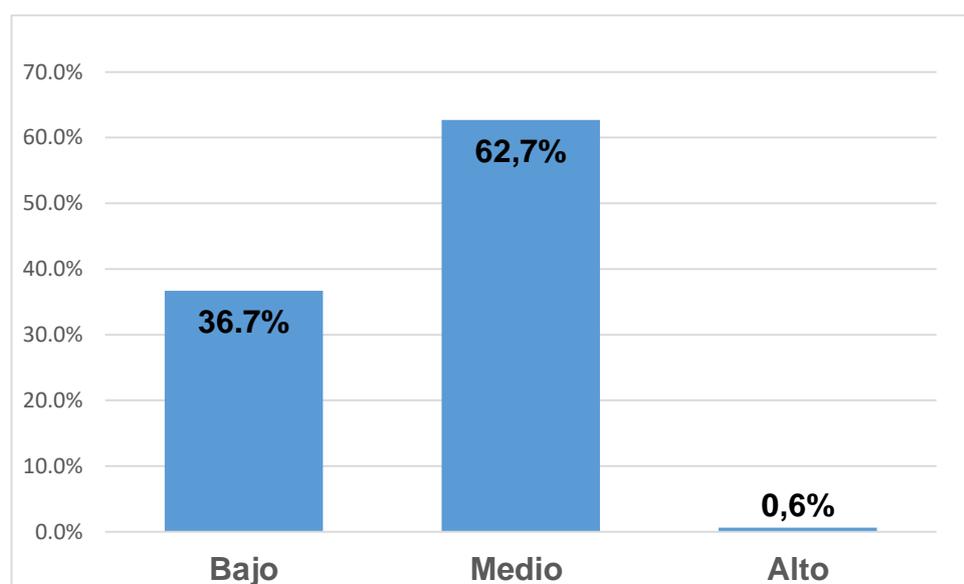


Figura 2. Síndrome de Burnout en el personal asistencial de salud del hospital III Daniel Alcides Carrión-Tacna, 2021

Tabla 5.

Agotamiento emocional en el personal asistencial de salud del hospital III Daniel Alcides Carrión-Tacna, 2021

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	108	72%
Medio	15	10%
Alto	27	18%
Total	150	100,0%

Fuente: Data de resultados.

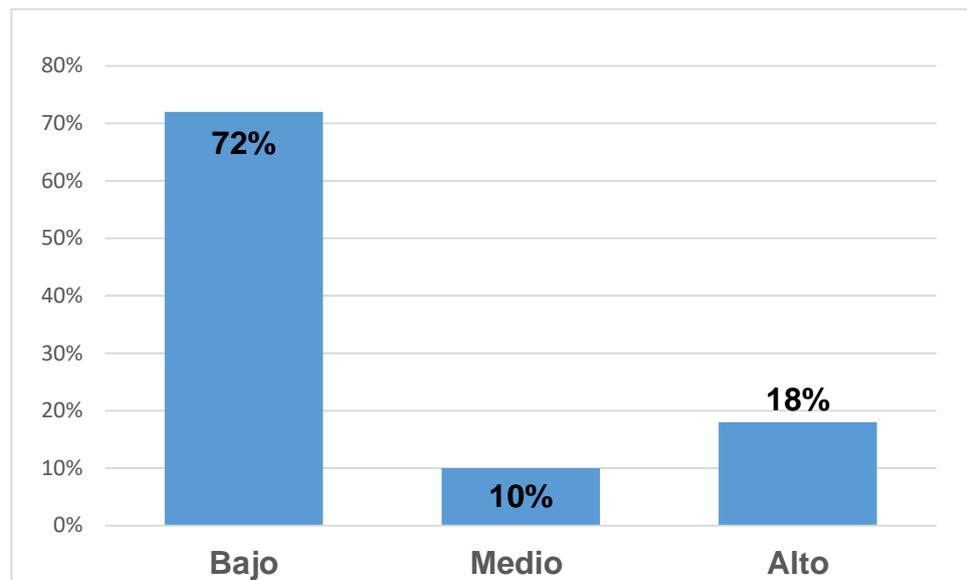


Figura 3. Agotamiento emocional en el personal asistencial de salud del hospital III Daniel Alcides Carrión-Tacna, 2021

Tabla 6.

Despersonalización en el personal asistencial de salud del hospital III Daniel Alcides Carrión-Tacna, 2021

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	96	64%
Medio	22	14,7%
Alto	32	21,3%
Total	150	100,0%

Fuente: Data de resultados.

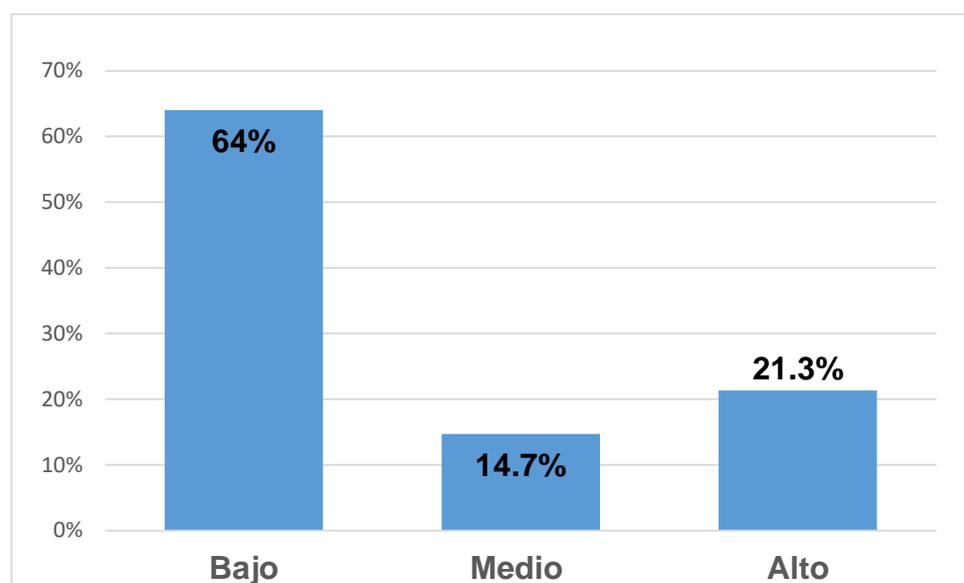


Figura 4. Despersonalización en el personal asistencial de salud del hospital III Daniel Alcides Carrión-Tacna, 2021

Tabla 7.

Realización personal en el personal asistencial de salud del hospital III Daniel Alcides Carrión-Tacna, 2021

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	28	18,7%
Medio	49	32,7%
Alto	73	48,7%
Total	150	100,0%

Fuente: Data de resultados.

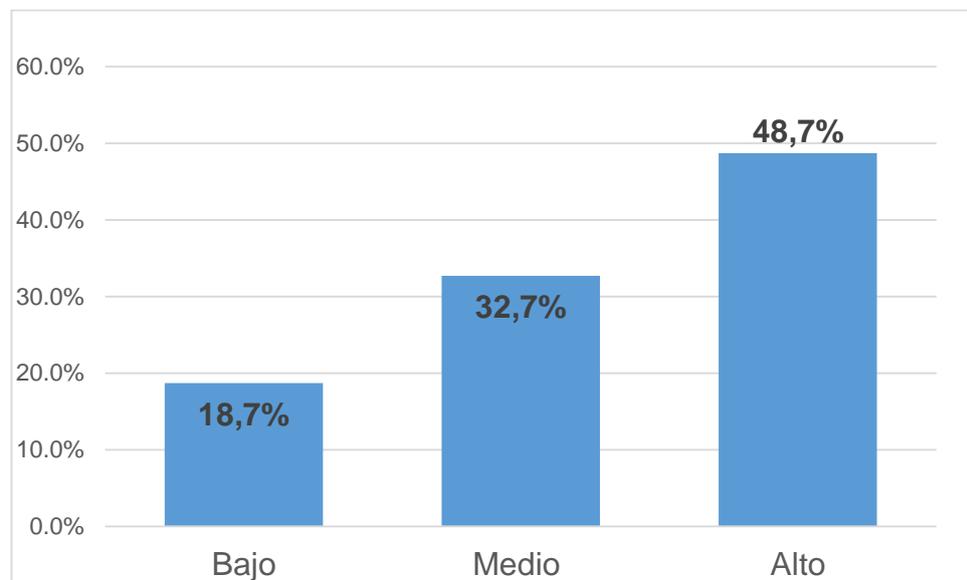


Figura 5. Realización personal en el personal asistencial de salud del hospital III Daniel Alcides Carrión-Tacna, 2021

5.2. Interpretación de resultados

En la tabla 3 y figura 1; se observan los resultados del clima laboral en el personal asistencial de salud del hospital III Daniel Alcides Carrión-Tacna, donde el 0% se ubicó en el nivel bueno, el 94,7% en el nivel regular y el 5,3% en el nivel malo.

En la tabla 4 y figura 2; se observan los resultados del síndrome de Burnout en el personal asistencial de salud del hospital III Daniel Alcides Carrión-Tacna, donde el 36,7% se ubicó en el nivel bajo, el 62,7% en el nivel medio y el 0,6% en el nivel alto.

En la tabla 5 y figura 3; se observan los resultados del agotamiento emocional en el personal asistencial de salud del hospital III Daniel Alcides Carrión-Tacna donde el 72% de la muestra se ubicó en el nivel bajo; el 10% en el nivel medio y el 18% en el nivel alto.

En la tabla 6 y figura 4; se observan los resultados de la despersonalización en el personal asistencial de salud del hospital III Daniel Alcides Carrión-Tacna, donde el 64% se ubicó en el nivel bajo y el 14,7% de la muestra se ubicó en el nivel medio y el 21,3% se ubicó en el+ nivel alto.

En la tabla 7 y figura 5; se observan los resultados de la realización personal asistencial de salud del hospital III Daniel Alcides Carrión-Tacna donde el 18,7% se ubicó en el nivel bajo, el 32,7% se ubicó en el nivel medio y el 48,7% de la muestra se ubicó en el nivel alto.

Tabla 8.

Tabla cruzada clima laboral y síndrome de burnout en el personal asistencial de salud del hospital III Daniel Alcides Carrión-Tacna, 2021

		Clima Laboral					Total	
		Clima laboral regular		Clima laboral bueno				
		N	%	N	%	N	%	
Síndrome de Burnout	Ausencia	54	36,0%	1	0,7%	55	36,7%	
	Tendencia	87	58,0%	7	4,7%	94	62,7%	
	Presencia	1	0,7%	0	0,0%	1	0,7%	
Total		142	94,7%	8	5,3%	150	100,0%	

Tabla 9.

Tabla cruzada clima laboral y agotamiento emocional en el personal asistencial de salud del hospital III Daniel Alcides Carrión-Tacna, 2021

		Clima Laboral				Total	
		Clima laboral regular		Clima laboral bueno			
		N	%	N	%	N	%
Agotamiento emocional	Bajo	107	71,3%	1	0,7%	108	72,0%
	Moderado	15	10,0%	0	0,0%	15	10,0%
	Alto	20	13,3%	7	4,7%	27	18,0%
Total		142	94,7%	8	5,3%	150	100,0%

Tabla 10.

Tabla cruzada clima laboral y despersonalización en el personal asistencial de salud del hospital III Daniel Alcides Carrión-Tacna, 2021

		Clima Laboral				Total	
		Clima laboral regular		Clima laboral bueno			
		N	%	N	%		
Despersonalización	Bajo	88	58,7%	8	5,3%	96	64,0%
	Moderado	22	14,7%	0	0,0%	22	14,7%
	Alto	32	21,3%	0	0,0%	32	21,3%
Total		142	94,7%	8	5,3%	150	100,0%

Tabla 11.

Tabla cruzada clima laboral y realización personal en el personal asistencial de salud del hospital III Daniel Alcides Carrión-Tacna, 2021

		Clima Laboral				Total	
		Clima laboral regular		Clima laboral bueno			
		N	%	N	%		
Realización personal	Bajo	27	18,0%	1	0,7%	28	18,7%
	Moderado	42	28,0%	7	4,7%	49	32,7%
	Alto	73	48,7%	0	0,0%	73	48,7%
Total		142	94,7%	8	5,3%	150	100,0%

5.3 Interpretación de resultados de tablas cruzadas

En la tabla 8; se observan los resultados cruzados entre clima laboral y síndrome de burnout en el personal asistencial de salud del hospital III Daniel Alcides Carrión de Tacna donde el 36,0 % con clima laboral regular hay ausencia del síndrome de burnout, el 58,0% Clima Laboral regular presenta tendencia a desarrollar síndrome de burnout, el 0.7 % con Clima laboral regular presenta síndrome de burnout, así mismo el 0,7 % con Clima laboral bueno no presenta síndrome de burnout, el 4,7 % con Clima laboral bueno presenta tendencia a desarrollas estrés crónico.

En la tabla 9; se observa los resultados de doble entrada de clima laboral y agotamiento emocional en el personal asistencial de salud del hospital III Daniel Alcides Carrión de Tacna, entre el 71,3% con Clima Laboral regular presenta bajo agotamiento emocional, el 10,0% con Clima Laboral regular presenta un moderado agotamiento emocional, el 13,3% con Clima Laboral regular presenta un alto agotamiento emocional, también el 0,7% con Clima Laboral bueno presenta bajo agotamiento emocional, el 4,7% que percibe un Clima Laboral bueno presenta alto agotamiento emocional.

En la tabla 10; se observa los resultados de doble entrada de clima laboral y despersonalización en el personal asistencial de salud del hospital III Daniel Alcides Carrión de Tacna, de que el 58,7% con Clima Laboral regular presenta un bajo grado de despersonalización, el 14,7% con Clima Laboral regular presenta moderado grado de despersonalización, también solo el 5,3 con Clima Laboral bueno presenta bajo grado de despersonalización.

En la tabla 11; se observa los resultados de tablas cruzadas entre clima laboral y realización personal en el personal asistencial de salud del hospital III Daniel Alcides Carrión de Tacna, donde el 18,0% con Clima Laboral regular presenta un bajo grado de realización personal, el 28,0% con Clima Laboral regular presenta un moderado grado de realización personal, el 48,7% con Clima Laboral regular presenta un alto grado de realización personal, también el 0,7% con Clima Laboral bueno presenta un bajo grado de realización personal, y el 4,7% con Clima Laboral bueno presenta un moderado grado de realización personal.

VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

6.1 Análisis de los resultados

En el siguiente apartado del capítulo, se procedió a realizar el análisis de estadísticos descriptivos para ambas variables y sus dimensiones. De la misma forma se aplicó la prueba de normalidad con el fin de precisar si se está frente a una distribución paramétrica o no paramétrica, posterior a ello se realizó la medición de la relación que existe entre ambas variables y dimensiones. Finalmente, se procedió a realizar la prueba de hipótesis.

Tabla 12.

Estadísticos descriptivos del estrés laboral y sus dimensiones.

	N válido	Media	Moda	Desv. S.	Varianza	Asimetría	Curtosis
Clima laboral	150	59.90	55.00	7.067	49.951	-0.492	-0.420
Liderazgo	150	13.96	11.00	2.921	8.535	0.392	-0.423
Motivación	150	14.90	15.00	2.464	6.072	-0.024	3.940
Reciprocidad	150	14.30	13.00	2.503	6.265	1.808	-0.867
Participación	150	16.74	15.00	3.175	10.086	0.098	-0.342
Síndrome de Burnout	150	56.68	58.00	14.475	209.548	0.708	-0.924
Agotamiento emocional	150	13.78	6.00	10.361	107.364	0.539	-0.834
Despersonalización	150	5.64	1.00	5.796	33.601	0.856	0.164
Realización personal	150	37.25	42.00	6.049	36.593	1.118	-0.532

Para la variable clima laboral, se halló una media de 59,9, ubicándose dentro de la categoría de 47- 73 (Regular); con una desviación estándar de 7,067. De acuerdo a las medidas de forma, el coeficiente de asimetría fue de -0,492, presentando una curva negativa. Finalmente, se obtuvo un valor de curtosis de -0,420, resultando ser platicúrtica.

Para la dimensión liderazgo, se halló una media de 13,96, con una desviación estándar de 2,921. De acuerdo a las medidas de forma, el coeficiente de asimetría fue de 0,392, presentando una curva positiva. Finalmente, se obtuvo un valor de curtosis de -0,423, resultando ser platicúrtica.

Para la dimensión motivación, se halló una media de 14,90, con una desviación estándar de 2,464. De acuerdo a las medidas de forma, el coeficiente de asimetría fue de -0,024, presentando una curva negativa. Finalmente, se obtuvo un valor de curtosis de 3,940, resultando ser leptocúrtica.

Para la dimensión reciprocidad, se halló una media de 14,30, con una desviación estándar de 2,503. De acuerdo a las medidas de forma, el coeficiente de asimetría fue de 1,808, presentando una curva positiva. Finalmente, se obtuvo un valor de curtosis de -0,867, resultando ser platicúrtica.

Para la dimensión participación, se halló una media de 16,74, con una desviación estándar de 3,175. De acuerdo a las medidas de forma, el coeficiente de asimetría fue de 0,098, presentando una curva positiva. Finalmente, se obtuvo un valor de curtosis de -0,342, resultando ser platicúrtica.

En cuanto al síndrome de Burnout, se tiene una media de 56,68 ubicándose en la categoría 49 - 83 (Tendencia), con una desviación estándar de 14,475. De acuerdo a las medidas de forma, el coeficiente de asimetría fue de 0,708, presentando una curva positiva. Finalmente se obtuvo un valor de curtosis de -0,924, resultando ser platicúrtica.

Con respecto a la dimensión agotamiento emocional, se tiene una media de 13,78 ubicándose en la categoría 0 - 16 (Bajo), con una

desviación estándar de 10,361. De acuerdo a las medidas de forma, el coeficiente de asimetría fue de 0,539, presentando una curva positiva. Finalmente se obtuvo un valor de curtosis de -0,834, resultando ser platicúrtica.

Acerca de la dimensión despersonalización, se tiene una media de 5,64 ubicándose en la categoría 0 - 6 (Bajo), con una desviación estándar de 5,796. De acuerdo a las medidas de forma, el coeficiente de asimetría fue de 0,856 presentando una curva negativa. Finalmente se obtuvo un valor de curtosis de 0,164 resultando ser leptocúrtica.

Acerca de la dimensión realización personal, se tiene una media de 37,25 ubicándose en la categoría 31 - 39 (Medio), con una desviación estándar de 6,049. De acuerdo a las medidas de forma, el coeficiente de asimetría fue de 1,118 presentando una curva positiva. Finalmente se obtuvo un valor de curtosis de -0,532, resultando ser platicúrtica.

Prueba de normalidad

Ho: Los datos siguen una distribución normal

Ha: Los datos totales no siguen una distribución normal

Nivel de significancia

Nivel de confianza: 95%

Significancia: $\alpha = 0.05$

Tabla 13.

Pruebas de normalidad.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima laboral (X)	,163	150	,000	,947	150	,000
Liderazgo	,111	150	,000	,957	150	,000
Motivación	,292	150	,000	,770	150	,000
Reciprocidad	,181	150	,000	,900	150	,000
Participación	,208	150	,000	,909	150	,000
Síndrome de Burnout (Y)	,184	150	,000	,898	150	,000
Agotamiento emocional	,230	150	,000	,799	150	,000
Despersonalización	,205	150	,000	,826	150	,000
Realización personal	,162	150	,000	,916	150	,000

Para la prueba de normalidad, se tomó en cuenta la prueba de Kolmogorov – Smirnov, ya que el tamaño de muestra tomada fue mayor a 50 ($n = 150$), de acuerdo a los valores obtenidos resultaron ser mayores y menores a 0,05, entonces se rechaza la hipótesis nula; por lo tanto, los datos no tienen una distribución normal, de manera que se aplicó la prueba de correlación Rho de Spearman.

Prueba de hipótesis general

Hipótesis nula. $H_0: r_{xy} = 0$

No existe relación entre el clima laboral y el síndrome de Burnout en el personal asistencial de salud del Hospital III Daniel Alcides Carrión de Tacna.

Hipótesis alterna. $H_a: r_{xy} \neq 0$

Existe relación entre el clima laboral y el síndrome de Burnout en el personal asistencial de salud del Hospital III Daniel Alcides Carrión de Tacna

Nivel de significación

$\alpha = 0,05$ (prueba bilateral)

Regla de decisión:

$p > \alpha$ = acepta H_0 se rechaza la hipótesis alterna

$p < \alpha$ = rechaza H_0 se acepta la hipótesis alterna

Estadígrafo de Prueba:

Coefficiente de Correlación Rho de Spearman

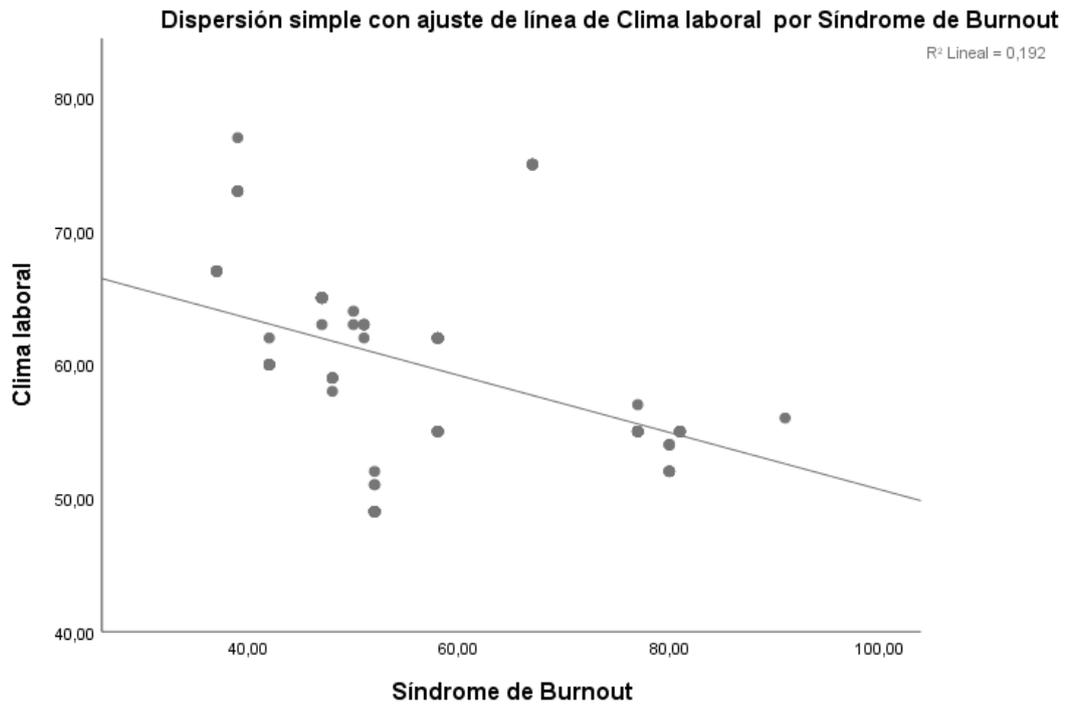
		Clima laboral	Síndrome de Burnout
Rho de Spearman	Clima laboral	1,000	-,553**
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	150	150
Síndrome de Burnout	Síndrome de Burnout	-,553**	1,000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	150	150

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

El resultado del p valor (sig. 0,000) es menor al valor del valor de 0,05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. Es decir, existe relación negativa de nivel moderado entre el clima laboral y el síndrome de

Burnout en el personal asistencial de salud del Hospital III Daniel Alcides Carrión de Tacna. Asimismo, se halló un Rho de Spearman de -0,563.

Diagrama de dispersión:



Interpretación:

En el diagrama obtenido la línea de referencia indica que existe una relación lineal negativa. El nivel de concentración de los puntos indica un grado moderado de relación inversa o negativa de nivel moderado entre el clima laboral y el síndrome de Burnout en el personal asistencial de salud del Hospital III Daniel Alcides Carrión de Tacna.

Hipótesis específica 1

Hipótesis nula. $H_0: r_{xy} = 0$

No existe relación entre el clima laboral y la dimensión agotamiento emocional en el personal asistencial de salud del Hospital III Daniel Alcides Carrión de Tacna.

Hipótesis alterna. $H_a: r_{xy} \neq 0$

Existe relación entre el clima laboral y la dimensión agotamiento emocional en el personal asistencial de salud del Hospital III Daniel Alcides Carrión de Tacna

Nivel de significación

$\alpha = 0,05$ (prueba bilateral)

Regla de decisión:

$p > \alpha$ = acepta H_0 se rechaza la hipótesis alterna

$p < \alpha$ = rechaza H_0 se acepta la hipótesis alterna

Estadígrafo de Prueba:

Coefficiente de Correlación Rho de Spearman

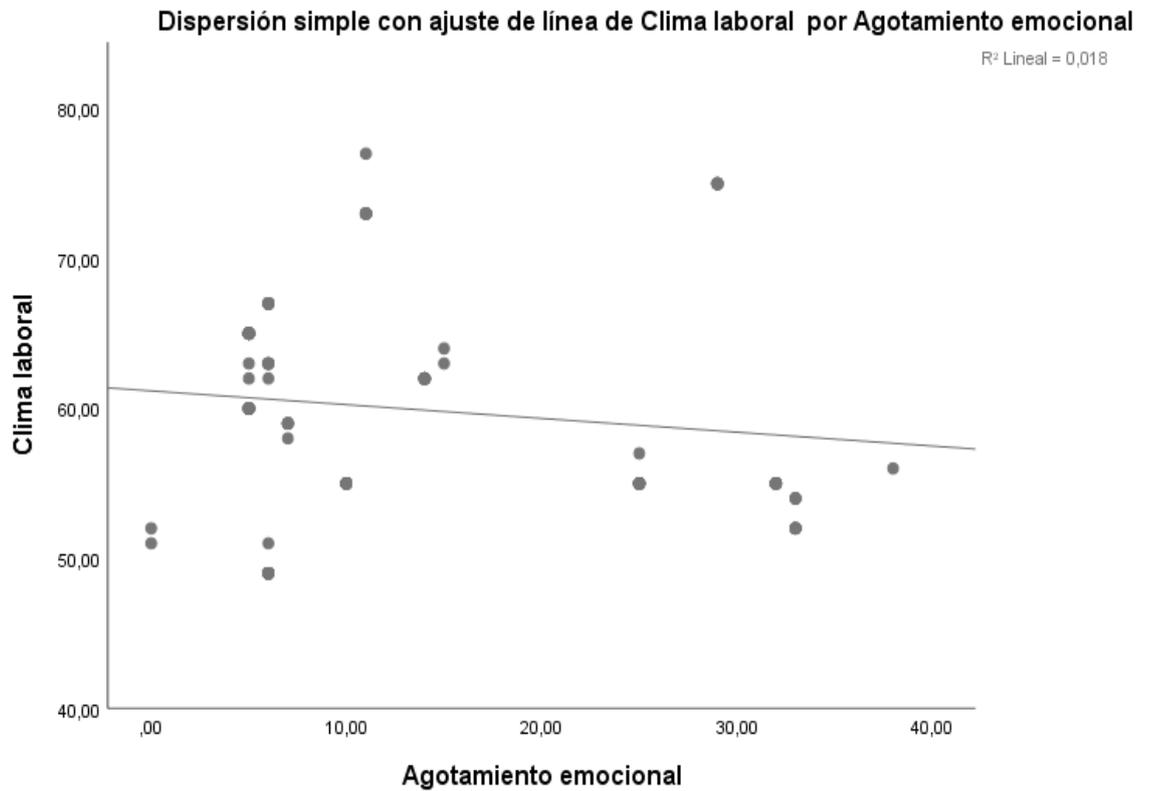
			Clima laboral	Agotamiento emocional
Rho de Spearman	Clima laboral	Coefficiente de correlación	1,000	-,218**
		Sig. (bilateral)	.	,007
		N	150	150
	Agotamiento emocional	Coefficiente de correlación	-,218**	1,000
		Sig. (bilateral)	,007	.
		N	150	150

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

El resultado del p valor (sig. 0,007) es menor al valor del valor de 0,05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. Es decir, existe relación negativa de nivel baja entre el clima laboral y el agotamiento emocional en el personal asistencial de salud del Hospital III Daniel

Alcides Carrión de Tacna. Asimismo, se halló un Rho de Spearman de -0,218.

Diagrama de dispersión:



Interpretación:

En el diagrama obtenido la línea de referencia indica que existe una relación lineal negativa. El nivel de concentración de los puntos indica un grado bajo de relación inversa o negativa de nivel moderado entre el clima laboral y el agotamiento emocional en el personal asistencial de salud del Hospital III Daniel Alcides Carrión de Tacna.

Hipótesis específica 2

Hipótesis nula. $H_0: r_{xy} = 0$

No existe relación entre el clima laboral y la dimensión despersonalización en el personal asistencial de salud del Hospital III Daniel Alcides Carrión de Tacna

Hipótesis alterna. $H_a: r_{xy} \neq 0$

Existe relación entre el clima laboral y la dimensión despersonalización en el personal asistencial de salud del Hospital III Daniel Alcides Carrión de Tacna

Nivel de significación

$\alpha = 0,05$ (prueba bilateral)

Regla de decisión:

$p > \alpha =$ acepta H_0 se rechaza la hipótesis alterna

$p < \alpha =$ rechaza H_0 se acepta la hipótesis alterna

Estadígrafo de Prueba:

Coefficiente de Correlación Rho de Spearman

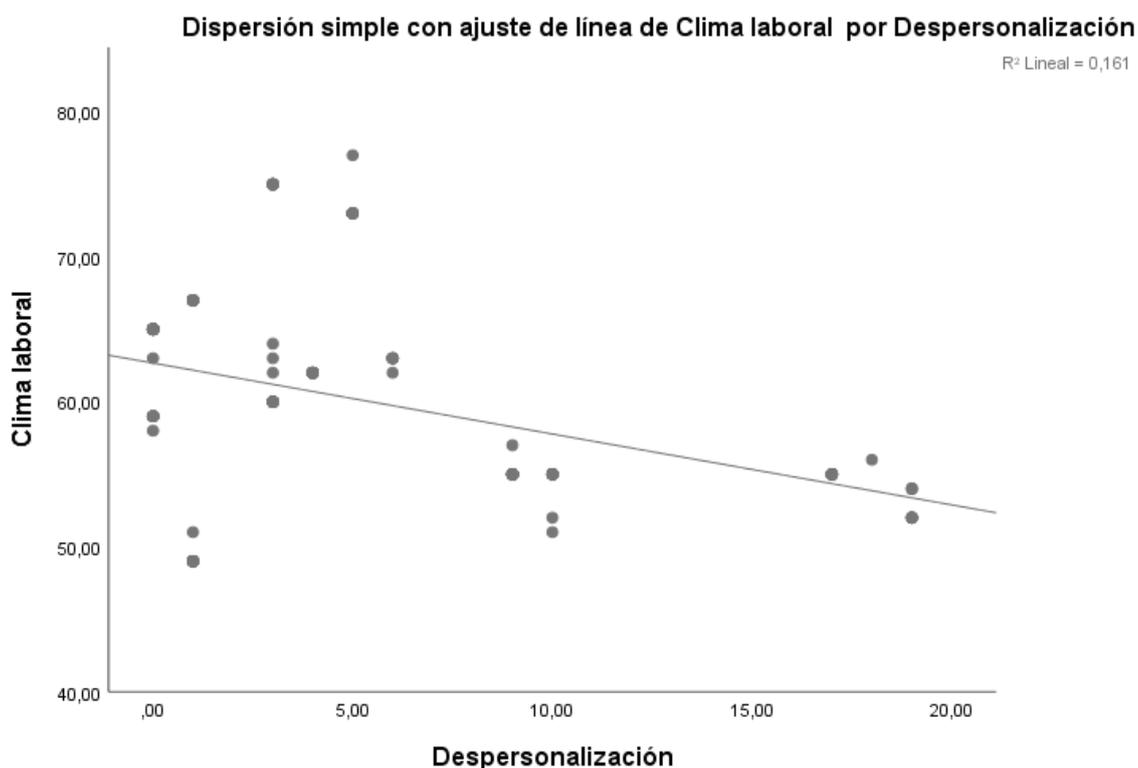
		Clima laboral	Despersonalización
Rho de Spearman	Clima laboral	Coefficiente de correlación 1,000	-,387**
		Sig. (bilateral) .	,000
		N 150	150
Despersonalización	Clima laboral	Coefficiente de correlación -,387**	1,000
		Sig. (bilateral) ,000	.
		N 150	150

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

El resultado del p valor (sig. 0,000) es menor al valor del valor de 0,05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. Es decir, existe relación negativa de nivel bajo entre el clima laboral y la despersonalización

en el personal asistencial de salud del Hospital III Daniel Alcides Carrión de Tacna. Asimismo, se halló un Rho de Spearman de -0,387.

Diagrama de dispersión:



Interpretación:

En el diagrama obtenido la línea de referencia indica que existe una relación lineal negativa. El nivel de concentración de los puntos indica un grado bajo de relación inversa o negativa de nivel bajo entre el clima laboral y la despersonalización en el personal asistencial de salud del Hospital III Daniel Alcides Carrión de Tacna.

Hipótesis específica 3

Hipótesis nula. $H_0: r_{xy} = 0$

No existe relación entre el clima laboral y la dimensión realización personal en el personal asistencial de salud del Hospital III Daniel Alcides Carrión de Tacna

Hipótesis alterna. $H_a: r_{xy} \neq 0$

Existe relación entre el clima laboral y la dimensión realización personal en el personal asistencial de salud del Hospital III Daniel Alcides Carrión de Tacna

Nivel de significación

$\alpha = 0,05$ (prueba bilateral)

Regla de decisión:

$p > \alpha$ = acepta H_0 se rechaza la hipótesis alterna

$p < \alpha$ = rechaza H_0 se acepta la hipótesis alterna

Estadígrafo de Prueba:

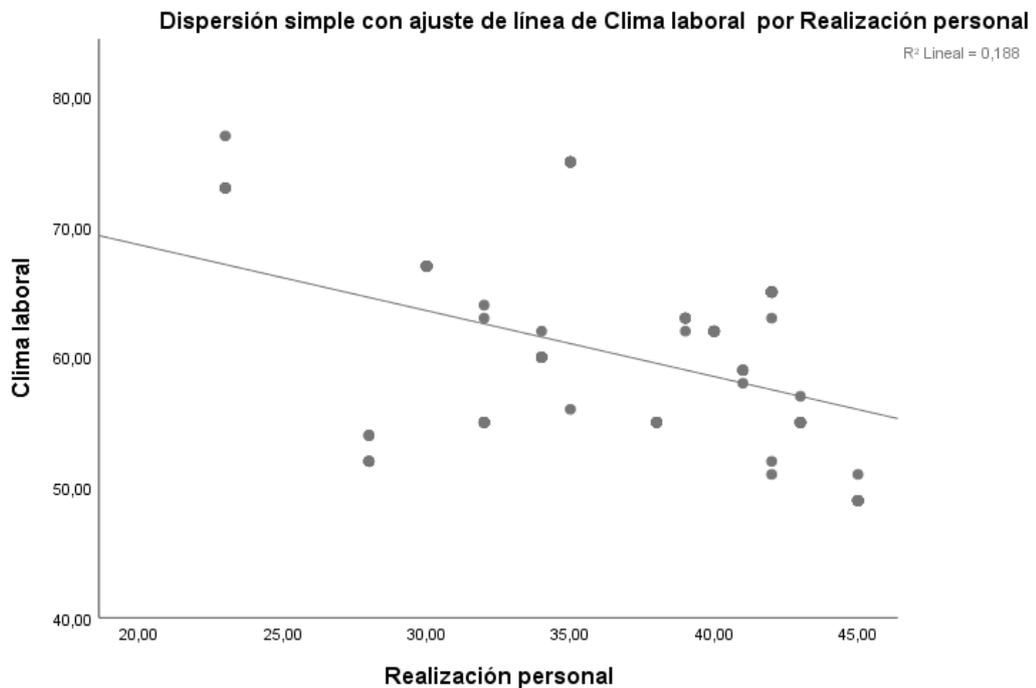
Coefficiente de Correlación Rho de Spearman

		Clima laboral	Realización personal	
Rho de Spearman	Clima laboral	Coefficiente de correlación	1,000	-,390**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	150	150
	Realización personal	Coefficiente de correlación	-,390**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	150	150

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

El resultado del p valor (sig. 0,000) es menor al valor del valor de 0,05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. Es decir, existe relación negativa de nivel bajo entre el clima laboral y la realización personal en el personal asistencial de salud del Hospital III Daniel Alcides Carrión de Tacna. Asimismo, se halló un Rho de Spearman de -0,380.

Diagrama de dispersión:



Interpretación:

En el diagrama obtenido la línea de referencia indica que existe una relación lineal negativa. El nivel de concentración de los puntos indica un grado bajo de relación inversa o negativa de nivel moderado entre el clima laboral y la realización personal en el personal asistencial de salud del Hospital III Daniel Alcides Carrión de Tacna.

6.2 Comparación de los resultados con los antecedentes del marco teórico

En cuanto a la investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima laboral y el síndrome de Burnout en el personal de salud del Hospital III Daniel Alcides Carrión de Tacna. Del mismo modo se busca establecer la relación entre la primera variable clima laboral con las dimensiones de la segunda variable síndrome de Burnout (agotamiento emocional, despersonalización y realización personal).

La mayor limitante de la investigación fue la crisis ocasionada por la pandemia COVID 19, ya que la aplicación de los instrumentos se realizó en forma no presencial, a pesar de que los trabajadores no disponían de mucho tiempo por la demanda de pacientes, el trabajo bajo la modalidad remota de una parte del personal dificultó el recojo de datos, sin embargo, se logró recabar toda información en forma satisfactoria.

Los cuestionarios utilizados pasaron por un proceso de validación a cargo de 3 expertos (todo ellos psicólogos), luego de ello se realizó la confiabilidad a través de una prueba piloto en donde se aplicó el instrumento y por tener opciones de respuesta politómicas se determinó el valor de Alpha de Cronbach, habiendo obtenido para el primer instrumento (clima laboral) un valor de 0,692, y para el segundo instrumento (síndrome de Burnout) se obtuvo un valor de 0,768. En conclusión, se puede afirmar que ambos instrumentos son confiables.

En cuanto a los resultados, se determinó que existe relación significativa entre clima laboral y síndrome de Burnout en el personal de salud del Hospital III Daniel Alcides Carrión de Tacna, habiendo obtenido un p valor de 0,000, así también la correlación de Rho de Spearman fue de -0,553, siendo negativa moderada.

En lo que respecta a la variable clima laboral, se halló que el 94,7% se ubicó en el nivel regular. Los resultados del presente estudio difieren a los hallazgos reportados por Lazo y Lazo (2018) quien halló en Arequipa que el 47% de su muestra se ubicó en el nivel regular;

también difiere del estudio realizado en Bolivia por Valle (2020) quien halló que el 56% de su muestra se ubicó en un nivel medio o regular; también difiere del estudio realizado por Pillaca (2021) realizado en Marcona (Nasca), quien halló que el 61% se ubicó en el nivel regular o medio. También difiere del estudio realizado por Guardamino (2017) quien halló que el 64% de su muestra percibió un clima de nivel medio o regular. El presente trabajo se fundamenta en Larico (2019) quien define el clima laboral como un conjunto total de percepciones actitudes y proyecciones que los trabajadores desarrollan respecto a su organización. Esta percepción es producto de las condiciones estructurales y no estructurales de la organización y tiene un fuerte impacto en el desempeño del trabajador.

Con respecto a la variable síndrome de Burnout, se halló que el 1% se ubicó en el nivel alto. Este resultado obtenido difiere de lo reportado por Bada, et al. (2020) quienes, en su estudio realizado en Cuba, hallaron que el 20% se ubicaron en un nivel alto. También difiere del estudio de Cerón (2020) quien halló en su estudio realizado en Ecuador que el 11% se ubicó en un nivel alto, también difiere del estudio realizado por Guardamino (2017) quien halló que el 25% de su muestra se ubicó en un nivel alto de síndrome de Burnout. El presente estudio se fundamenta teóricamente en Velásquez (2015) quien afirma que el estrés crónico o síndrome de Burnout es aquella exigencia física o psicológica fuera de lo habitual, y que supera las capacidades y recursos psicológicos del individuo, que surge bajo la presión en un ambiente de trabajo, formada en un individuo en el contexto de su desempeño laboral y que provoca un estado ansioso.

VII CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Primera: Se determina que existe relación significativa entre el clima laboral y el síndrome de Burnout en el personal asistencial de salud del Hospital III Daniel Alcides Carrión de Tacna, habiendo obtenido un p valor de 0,000, así también la correlación de Rho de Spearman fue de -0,553, siendo negativa moderada

Segunda: Se determina que existe relación significativa entre el clima laboral y el agotamiento emocional en el personal asistencial de salud del Hospital III Daniel Alcides Carrión de Tacna, habiendo obtenido un p valor de 0,007, así también la correlación de Rho de Spearman fue de -0,218, siendo negativa baja.

Tercera: Se determina que existe relación significativa entre el clima laboral y la despersonalización en el personal asistencial de salud del Hospital III Daniel Alcides Carrión de Tacna, habiendo obtenido un p valor de 0,000, así también la correlación de Rho de Spearman fue de -0,387, siendo negativa baja.

Cuarta: Se determina que existe relación significativa entre el clima laboral y la realización personal en el personal asistencial de salud del Hospital III Daniel Alcides Carrión de Tacna, habiendo obtenido un p valor de 0,000, así también la correlación de Rho de Spearman fue de -0,390, siendo negativa baja

RECOMENDACIONES

Primera

Se recomienda al Hospital III Daniel Alcides Carrión de Tacna, a través del área de Recursos Humanos, llevar a cabo evaluaciones periódicas con la finalidad de realizar un seguimiento adecuado al clima laboral dentro de la organización empleando técnicas multidimensionales como la evaluación 360 y las mesas redondas, lo cual fomentará el diálogo concertado y el consenso.

Segunda

Se recomienda al Hospital III Daniel Alcides Carrión de Tacna, a través del área de Recursos Humanos y área de Psicología, realizar tamizajes periódicos con la finalidad de poder detectar signos de alarma o de alerta para poder intervenir adecuadamente en el agotamiento emocional de los trabajadores.

Tercera

Se recomienda al Hospital III Daniel Alcides Carrión de Tacna, a través del área de Recursos Humanos y el área de Psicología, intervenir terapéuticamente en los colaboradores que muestren elevados signos de despersonalización con la finalidad de mitigar los efectos de dicha condición a nivel sociofamiliar y personal.

Cuarta

Se recomienda al Hospital III Daniel Alcides Carrión de Tacna, a través del área de Recursos Humanos, llevar a cabo charlas y talleres con la finalidad de mejorar la adecuación de las labores realizadas por los colaboradores y las señaladas por el perfil de puesto.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarado, E. & y Cunya, A. (2021). *Clima Laboral y Estrés Laboral en trabajadores de una empresa privada de la ciudad de Piura, 2021* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73271/Alvarado_CES-Cunya_AAC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arias, F. (1999). *El proyecto de investigación: Guía para su elaboración*. Editorial Episteme.
- Aynaguano, P. (2017). *Estrés y clima laboral en el laboratorio Nedo Cia Ltda.* [Tesis de postgrado, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/26417/1/39%20GIS.pdf>
- Bada, O., Salas, R., Castillo, E., Arroyo, E. & Carbonell, C. Estrés laboral y clima laboral en docentes peruanos. *Medisur* vol.18 no.6 Cienfuegos nov.-dic. 2020. Epub 02-dic-2020
- Brunet, L. (2004). *El clima de trabajo en las organizaciones*. Trillas
- Cassano, M. (2018). *Síndrome de Burnout y estrés laboral en profesionales de la salud en un policlínico de Lima, 2018* [Tesis de postgrado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19618/Cassano_FME.pdf?sequence=1
- Cavero, K., Córdor, M. & Ramos, E. (2017). *Síndrome de burnout en el profesional de enfermería del servicio de la unidad de cuidados intensivos neonatales en una clínica, Lima, 2017* [Tesis de especialidad, Universidad Peruana Cayetano Heredia]. <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/808>
- Cerón, E. (2020). Síndrome de burnout en enfermeros de hospitales públicos y privados en Guayaquil, Ecuador. *Clínicas de Guayaquil*, vol. 1 Núm. 1, 44-69.

<https://revistaclinicaguayaquil.org/index.php/revclinicaguaya/article/view/55>

Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento laboral. La dinámica del éxito en las organizaciones* (3ª Ed.). Mc Graw Hill

Chiavenato, A. (2000). *Administración de recursos humanos* (5ta ed.). Editorial Mc Graw Hill.

Guardamino, P. (2017). *Estrés laboral y clima laboral en el personal del Hospital Distrital de Chancay- 2017* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/3270>

Guzmán, A. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores en una empresa de carga internacional en el contexto global [Tesis de licenciatura, Universidad Ricardo Palma].

<http://repositorio.urp.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/URP/1658/TESIS%20ANGELICA%20GUZMAN%20ROJO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de investigación* (6º Ed.). McGraw Hill Interamericana.

Keith, D. & Newstrom, J. (1999). *Comportamiento humano en el trabajo*. (8va ed.). Editorial Mc Graw Hill.

Larico, I. (2017). *Clima laboral y compromiso laboral del personal de Radiología del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas Lima, 2017* [Tesis de postgrado, Universidad César Vallejo].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27456>

Lazo, M. & Lazo, A. Clima laboral y vulnerabilidad al estrés En trabajadores de una empresa de industria textil. *Rev. Psicol.* (Arequipa. Univ. Catól. San Pablo) / Año 2018 / Vol 8 / N° 2 / pp. 63-79ISSN 2306-0565 versión impresa / ISSN 2311-7397 versión on line. <file:///C:/Users/usuario/Downloads/395.pdf>

- León, L. (2017). Clima laboral y estrés laboral en instituciones del sector público de salud binacional. *Consensus (Santiago)- Revista Interdisciplinaria de Investigación*, 1(1), 51-75, <http://pragmatika.cl/review/index.php/consensus/article/view/6>
- Liñán, S. (2019). *Clima laboral y estrés laboral del personal profesional de enfermería del hospital Hermilio Valdizán – 2019* [Tesis de postgrado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41704/Li%c3%b1an_ASE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Martínez, J. (2004). *Estrés Laboral: Guía para empresarios y empleados*. Pearson Educación S.A.
- Onetto, F. (2008). *Clima educativo y pronóstico de violencia: Condiciones institucionales de la convivencia escolar*. Prentice Hall.
- Pillaca, M. (2021). *Estrés y clima laboral en colaboradores del centro de salud José Paseta Bar Clas –Marcona en el contexto de la emergencia sanitaria 2020* [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma de Ica]. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/790/1/Madeleine%20Del%20Rosario%20Pillaca%20Castilla.pdf>
- Portero, S. (2019). *Estrés laboral, satisfacción, afrontamiento en personal sanitario de urgencias*. [Tesis doctoral, Universidad de Córdoba]. <https://helvia.uco.es/xmlui/bitstream/handle/10396/18579/2019000001929.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Valle, M. (2020). *Relación del síndrome de Burnout con el clima en internos de medicina hospital de Clínicas La Paz* [Tesis de postgrado, Universidad Mayor de San Andrés. Bolivia]. <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/24642/TM375.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Valenzuela, A. y Onetto, L. (1985). El clima laboral. *Revista de Educación*, n° 124. Publicaciones del CPEIP. Mineduc. Chile.

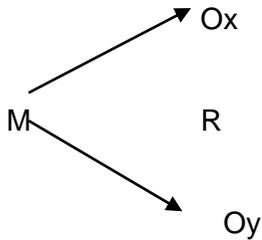
Vizcardo, W. (2017). *Adaptación del Inventario de Burnout de Maslach en trabajadores de transporte público de Lima Norte, 2016* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/3414>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: Clima laboral, síndrome de Burnout del personal asistencial de salud del hospital III Daniel Alcides Carrión-Tacna					
ESTUDIANTE: Booz Obed Choque Apaza					
Problema	Objetivo	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Metodología
¿Cuál es la relación entre el clima laboral y el síndrome de Burnout en el personal de salud del Hospital III Daniel Alcides Carrión de Tacna?	Determinar la relación entre el clima laboral y el síndrome de Burnout en el personal de salud del Hospital III Daniel Alcides Carrión de Tacna	Existe relación entre el clima laboral y el síndrome de Burnout en el personal de salud del Hospital III Daniel Alcides Carrión de Tacna	Clima laboral	Liderazgo Motivación Reciprocidad Participación	Enfoque: Cuantitativo Tipo: Aplicada Nivel de estudio: Correlacional
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas			

<p>– ¿Cuál es la relación entre el clima laboral y la dimensión agotamiento emocional en el personal de salud del Hospital III Daniel Alcides Carrión de Tacna?</p> <p>– ¿Cuál es la relación entre el clima laboral y la dimensión despersonalización en el personal de salud del Hospital III Daniel Alcides Carrión de Tacna?</p> <p>– ¿Cuál es la relación entre el clima laboral y la dimensión realización personal en el personal de salud del Hospital III Daniel Alcides Carrión de Tacna?</p>	<p>– Determinar la relación entre el clima laboral y la dimensión agotamiento emocional en el personal de salud del Hospital III Daniel Alcides Carrión de Tacna</p> <p>– Establecer la relación entre el clima laboral y la dimensión despersonalización en el personal de salud del Hospital III Daniel Alcides Carrión de Tacna</p> <p>– Determinar la relación entre el clima laboral y la dimensión</p>	<p>– Existe relación entre el clima laboral y la dimensión agotamiento emocional en el personal de salud del Hospital III Daniel Alcides Carrión de Tacna</p> <p>– Existe relación entre el clima laboral y la dimensión despersonalización en el personal de salud del Hospital III Daniel Alcides Carrión de Tacna</p> <p>– Existe relación entre el clima laboral y la dimensión realización personal en el personal de salud del Hospital III Daniel Alcides Carrión de Tacna</p>	<p>Síndrome de Bornout</p>	<p>Cansancio emocional Despersonalización Realización Personal</p>	<p>Diseño: No experimental. Descriptivo - correlacional Corte transversal</p>  <p>Población: compuesta por personal asistencial de salud del hospital III Daniel Alcides Carrión de Tacna un total de 245 personal</p> <p>Muestra: La muestra estuvo compuesta por personal asistencial de salud del hospital III Daniel Alcides Carrión de Tacna un total de 150 personas.</p>
---	--	---	----------------------------	--	---

<p>Daniel Alcides Carrión de Tacna?</p>	<p>realización personal en el personal de salud del Hospital III Daniel Alcides Carrión de Tacna</p>				<p>Técnicas e instrumentos de recolección de información Técnica: Encuestas</p> <p>Instrumentos: Cuestionario de clima laboral de Larico</p> <p>Cuestionario de estrés laboral Maslach Burnout Inventory (MBI).</p>
---	--	--	--	--	--

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

Cuestionario de clima laboral

(No escriba su nombre)

Sus respuestas son confidenciales y anónimas

Sus respuestas son confidenciales y quedarán en anonimato. A continuación, encontrará una serie de enunciados con relación a su trabajo. Se solicita su opinión sincera al respecto. Después de leer cuidadosamente cada enunciado, marque con una X el número que corresponda a su opinión.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
1	Mi jefe es flexible en relación al cumplimiento de mis objetivos					
2	Mi jefe apoya mis ideas y la forma en que hago las cosas					
3	Mi jefe me da la autoridad de hacer las cosas como creo.					
4	Soy cuidadoso en la aceptación de responsabilidades porque mi jefe frecuentemente es crítico de las nuevas ideas					
5	Puedo confiar en que mi jefe apoye mis decisiones en el trabajo					
6	Tengo perfectamente claro cómo debo hacer mi trabajo					

7	La cantidad de responsabilidad y esfuerzo que se espera de mi trabajo está claramente definida					
8	Las normas de desempeño en mi área son bien entendidas y comunicadas					
9	Me siento muy útil en mi trabajo					
10	Mi trabajo bien hecho hace la diferencia					
11	Me siento pieza clave en la organización					
12	El trabajo que hago es muy valioso para esta organización					
13	Casi nunca siento que mi trabajo no es reconocido					
14	Mis superiores generalmente aprecian la forma en que realizo mi trabajo					
15	La organización reconoce el significado de la contribución que hago					
16	Los sentimientos que expreso en mi trabajo son los verdaderos					
17	Me siento libre para ser yo mismo en esta organización					
18	Hay partes de mí que no puedo expresarlas libremente					
19	No hay problema si expreso mis sentimientos en este trabajo					
20	Mi trabajo es desafiante					
21	Para lograr mis objetivos de trabajo, requiero de mi máximo esfuerzo.					

Gracias por tu colaboración

Estrés laboral crónico

Instrucciones:

A continuación, figuran una serie de frases que describen la manera en que usted pudo haberse sentido en su lugar de trabajo durante los últimos meses. Usted deberá indicar la frecuencia con que ha experimentado ese sentimiento, marcando un aspa (X) en la casilla correspondiente a la opción que considere más adecuada.

Escala de respuestas:

- 0: Nunca
- 1: Alguna vez al año o menos
- 2: Una vez al mes o menos
- 3: Algunas veces al mes
- 4: Una vez por semana
- 5: Algunas veces por semana
- 6: Todos los días

Situaciones	0	1	2	3	4	5	6
1. Debido a mi trabajo, me siento emocionalmente agotado							
2. Al final de la jornada, me siento agotado.							
3. Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.							
4. Puedo entender con facilidad lo que piensan los usuarios							
5. Creo que trato a algunos usuarios como si fueran objetos.							
6. Trabajar con usuarios todos los días es una tensión para mí.							
7. Me enfrento muy bien con los problemas que me generan los usuarios							
8. Me siento estresado por el trabajo.							

9. Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros								
10. Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo								
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.								
12. Me encuentro con mucha vitalidad.								
13. Me siento frustrado por mi trabajo								
14. Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.								
15. Realmente no me importa lo que les ocurra a algunos de los usuarios a los que tengo que atender								
16. Trabajar en contacto directo con personas me produce bastante estrés								
17. Tengo facilidad para crear una atmósfera de tranquilidad con los usuarios								
18. Me encuentro animado después de trabajar junto con los usuarios								
19. He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.								
20. En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades (agotado)								
21. Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo								
22. Siento que los usuarios me culpan de sus problemas								

Gracias por tu colaboración

Anexo 3. Ficha de validación de instrumentos de medición

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

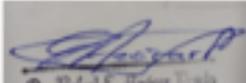
Título de la Investigación: CLIMA LABORAL Y SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL ASISTENCIAL DE SALUD DEL HOSPITAL III DANIEL ALCIDES CARRIÓN DE TACNA

Nombre del Experto: RAFAEL ENRIQUE AZÓCAR PRADO

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

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

III. OBSERVACIONES GENERALES



Dr. Rafael E. Azócar Prado
C.Ps.P. 0711

Nombre:
No. DNI: 22096520
ADJUNTAR

REGISTRO DE TITULOS Y GRADOS ACADÉMICOS DE SUNEDU (REPORTE)

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduando	Grado o Título	Institución
AZOCAR PRADO, RAFAEL ENRIQUE DNI 22096520	MAGISTER EN ADMINISTRACION Y DIRECCION DE EMPRESAS Fecha de diploma: 08/07/2003 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA <i>PERU</i>
AZOCAR PRADO, RAFAEL ENRIQUE DNI 22096520	DOCTOR EN CIENCIAS SALUD PUBLICA Fecha de diploma: 12/06/2009 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTIN DE AREQUIPA <i>PERU</i>
AZOCAR PRADO, RAFAEL ENRIQUE DNI 22096520	PSICOLOGO Fecha de diploma: 09/10/1995 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTIN DE AREQUIPA <i>PERU</i>
AZOCAR PRADO, RAFAEL ENRIQUE DNI 22096520	BACHILLER EN PSICOLOGIA Fecha de diploma: 15/05/1995 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTIN DE AREQUIPA <i>PERU</i>

REGISTRO NACIONAL DE

GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

 [Aplicativo](#)

 [Guía](#)

AZOCAR PRADO, RAFAEL ENRIQUE DNI 22096520	MAGISTER EN ADMINISTRACION Y DIRECCION DE EMPRESAS Fecha de diploma: 08/07/2003 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA <i>PERU</i>
AZOCAR PRADO, RAFAEL ENRIQUE DNI 22096520	DOCTOR EN CIENCIAS SALUD PUBLICA Fecha de diploma: 12/06/2009 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTIN DE AREQUIPA <i>PERU</i>
AZOCAR PRADO, RAFAEL ENRIQUE DNI 22096520	PSICOLOGO Fecha de diploma: 09/10/1995 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTIN DE AREQUIPA <i>PERU</i>
AZOCAR PRADO, RAFAEL ENRIQUE DNI 22096520	BACHILLER EN PSICOLOGIA Fecha de diploma: 15/05/1995 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTIN DE AREQUIPA <i>PERU</i>

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AE	AC	CA	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	AQ	AR	AS	AT	AU	AV		
54	49	38	1	2	2	4	3	3	3	3	3	2	2	5	4	4	4	3	2	3	3	3	3	5	3	2	1	1	1	6	0	1	1	1	4	0	1	6	0	1	0	0	5	1	6	0	1	0		
55	50	48	1	2	2	3	4	3	2	3	5	3	1	1	4	2	4	1	3	3	3	3	5	4	5	3	0	5	0	6	0	0	0	6	0	0	0	6	0	0	0	6	6	6	0	6	0			
56	51	50	1	2	3	1	2	3	2	3	2	3	2	3	3	4	3	1	1	1	2	3	3	2	4	1	1	3	1	3	0	0	6	1	6	0	1	6	0	0	0	6	6	6	0	6	0			
57	52	55	1	2	3	1	3	2	4	1	4	3	1	4	4	4	1	3	2	2	2	2	1	3	4	2	2	5	2	5	0	1	5	3	6	5	1	5	2	4	0	3	5	5	6	3	6	3		
58	53	44	1	2	3	4	1	5	1	1	5	1	1	3	5	5	3	1	5	1	5	3	5	1	3	1	2	3	0	6	0	0	3	0	6	0	0	6	0	0	0	0	0	0	1	6	0	6	3	
59	54	34	1	2	3	4	3	3	3	3	3	2	2	5	4	4	4	3	2	3	3	3	5	3	2	1	1	1	6	0	1	1	1	4	0	1	6	0	1	6	0	1	0	0	5	1	6	0	1	0
60	55	33	1	2	3	3	4	3	2	3	5	3	1	1	4	2	4	1	3	3	3	3	5	4	5	3	0	5	0	6	0	0	0	6	0	0	6	0	0	0	0	0	0	6	6	6	0	6	0	
61	56	32	1	2	4	1	2	3	2	3	2	3	2	3	3	4	3	1	1	1	2	3	3	2	4	1	1	3	1	3	0	6	1	6	0	1	6	0	0	0	0	0	0	6	6	6	0	6	0	
62	57	45	1	2	2	1	3	2	4	1	4	3	1	4	4	4	4	1	3	2	2	2	1	3	4	2	2	5	2	5	0	1	5	3	6	5	1	5	2	4	0	3	5	5	6	3	6	3		
63	58	54	1	2	4	4	1	5	1	1	5	1	1	3	5	5	3	1	5	1	5	3	5	1	3	1	2	3	0	6	0	0	3	0	6	0	0	6	0	0	0	0	0	0	1	6	0	6	3	
64	59	56	1	2	4	4	3	3	3	3	3	2	2	5	4	4	4	3	2	3	3	3	5	3	2	1	1	1	6	0	1	1	4	0	1	6	0	1	6	0	1	0	0	5	1	6	0	1	0	
65	60	43	1	2	2	3	4	3	2	3	5	3	1	1	4	2	4	1	3	3	3	5	4	5	3	0	5	0	6	0	0	0	6	0	0	6	0	0	0	0	0	0	6	6	6	0	6	0		
66	61	23	1	2	4	1	2	3	2	3	2	3	2	3	3	4	3	1	1	1	2	3	3	2	4	1	1	3	1	3	0	6	1	6	0	1	6	0	0	0	0	0	6	6	6	0	6	0		
67	62	45	1	2	2	1	3	2	4	1	4	3	1	4	4	4	4	1	3	2	2	2	1	3	4	2	2	5	2	5	0	1	5	3	6	5	1	5	2	4	0	3	5	5	6	3	6	3		
68	63	55	1	2	3	3	4	3	2	3	5	3	1	1	4	2	4	1	3	3	3	3	5	4	5	3	0	5	0	6	0	0	0	6	0	0	6	0	0	0	0	0	0	6	6	6	0	6	0	
69	64	45	1	2	5	1	2	3	2	3	2	3	2	3	3	4	3	1	1	1	2	3	3	2	4	1	1	3	1	3	0	6	1	6	0	1	6	0	0	0	0	0	6	6	6	0	6	0		
70	65	45	1	2	5	1	3	2	4	1	4	3	1	4	4	4	4	1	3	2	2	2	1	3	4	2	2	5	2	5	0	1	5	3	6	5	1	5	2	4	0	3	5	5	6	3	6	3		
71	66	43	1	2	4	4	1	5	1	1	5	1	1	3	5	5	3	1	5	1	5	3	5	1	3	1	2	3	0	6	0	0	3	0	6	0	0	6	0	0	0	0	0	0	1	6	0	6	3	
72	67	46	1	2	3	4	3	3	3	3	3	2	2	5	4	4	4	3	2	3	3	3	5	3	2	1	1	1	6	0	1	1	4	0	1	6	0	1	6	0	1	0	0	5	1	6	0	1	0	
73	68	26	1	2	3	3	4	3	2	3	5	3	1	1	4	2	4	1	3	3	3	3	5	4	5	3	0	5	0	6	0	0	0	6	0	0	6	0	0	0	0	0	0	6	6	6	0	6	0	
74	69	46	1	2	2	1	2	3	2	3	2	3	2	3	3	4	3	1	1	1	2	3	3	2	4	1	1	3	1	3	0	6	1	6	0	1	6	0	0	0	0	0	0	6	6	6	0	6	0	
75	70	48	1	2	4	1	3	2	4	1	4	3	1	4	4	4	4	1	3	2	2	2	1	3	4	2	2	5	2	5	0	1	5	3	6	5	1	5	2	4	0	3	5	5	6	3	6	3		
76	71	38	1	2	4	4	1	5	1	1	5	1	1	3	5	5	3	1	5	1	5	3	5	1	3	1	2	3	0	6	0	0	3	0	6	0	0	6	0	0	0	0	0	0	1	6	0	6	3	
77	72	42	1	2	3	4	3	3	3	3	3	2	2	5	4	4	4	3	2	3	3	3	5	3	2	1	1	1	6	0	1	1	4	0	1	6	0	1	6	0	1	0	0	5	1	6	0	1	0	
78	73	50	1	2	8	3	4	3	2	3	5	3	1	1	4	2	4	1	3	3	3	5	4	5	3	0	5	0	6	0	0	0	6	0	0	6	0	0	0	0	0	0	6	6	6	0	6	0		
79	74	38	1	2	4	1	2	3	2	3	2	3	2	3	3	4	3	1	1	1	2	3	3	2	4	1	1	3	1	3	0	6	1	6	0	1	6	0	0	0	0	0	0	6	6	6	0	6	0	
80	75	48	1	2	6	1	3	2	4	1	4	3	1	4	4	4	4	1	3	2	2	2	1	3	4	2	2	5	2	5	0	1	5	3	6	5	1	5	2	4	0	3	5	5	6	3	6	3		
81	76	50	1	2	6	3	4	3	2	3	5	3	1	1	4	2	4	1	3	3	3	3	5	4	5	3	0	5	0	6	0	0	0	6	0	0	6	0	0	0	0	0	0	6	6	6	0	6	0	
82	77	55	1	2	6	1	2	3	2	3	2	3	2	3	3	4	3	1	1	1	2	3	3	2	4	1	1	3	1	3	0	6	1	6	0	1	6	0	0	0	0	0	0	6	6	6	0	6	0	
83	78	44	1	2	2	1	3	2	4	1	4	3	1	4	4	4	4	1	3	2	2	2	1	3	4	2	2	5	2	5	0	1	5	3	6	5	1	5	2	4	0	3	5	5	6	3	6	3		
84	79	34	1	2	4	4	1	5	1	1	5	1	1	3	5	5	3	1	5	1	5	3	5	1	3	1	2	3	0	6	0	0	3	0	6	0	0	6	0	0	0	0	0	0	1	6	0	6	3	
85	80	33	2	2	6	4	3	3	3	3	3	3	2	2	5	4	4	4	3	2	3	3	3	5	3	2	1	1	1	6	0	1	1	4	0	1	6	0	1	6	0	1	0	0	5	1	6	0	1	0
86	81	32	2	2	6	3	4	3	2	3	5	3	1	1	4	2	4	1	3	3	3	3	5	4	5	3	0	5	0	6	0	0	0	6	0	0	6	0	0	0	0	0	0	6	6	6	0	6	0	
87	82	45	2	2	6	1	2	3	2	3	2	3	2	3	3	4	3	1	1	1	2	3	3	2	4	1	1	3	1	3	0	6	1	6	0	1	6	0	0	0	0	0	0	6	6	6	0	6	0	
88	83	54	2	2	4	1	3	2	4	1	4	3	1	4	4	4	4	1	3	2	2	2	1	3	4	2	2	5	2	5	0	1	5	3	6	5	1	5	2	4	0	3	5	5	6	3	6	3		
89	84	56	1	2	6	4	1	5	1	1	5	1	1	3	5	5	3	1	5	1	5	3	5	1	3	1	2	3	0	6	0	0	3	0	6	0	0	6	0	0	0	0	0	0	1	6	0	6	3	
90	85	43	1	2	7	4	3	3	3	3	3	3	2	2	5	4	4	4	3	2	3	3	3	5	3	2	1	1	1	6	0	1	1	4	0	1	6	0	1	6	0	1	0	0	5	1	6	0	1	0
91	86	23	1	2	7	3	4	3	2	3	5	3	1	1	4	2	4	1	3	3	3	3	5	4	5	3	0	5	0	6	0	0	0	6	0	0	6	0	0	0	0	0	0	6	6	6	0	6	0	
92	87	45	1	2	7	1	2	3	2	3	2	3	2	3	3	4	3	1	1	1	2	3	3	2	4	1	1	3	1	3	0	6	1	6	0	1	6	0	0	0	0	0	0	6	6	6	0	6	0	
93	88	55	1	2	7	1	3	2	4	1	4	3	1	4	4	4	4	1	3	2																														

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AE	AC	CAE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	AQ	AR	AS	AT	AU	AV		
105	100	42	1	1	6	4	4	3	5	4	5	5	4	2	4	5	5	2	4	2	4	3	3	3	2	2	3	5	2	6	0	1	2	5	6	0	6	0	5	0	3	5	2	6	5	2	3		
106	101	50	1	1	3	4	4	4	3	3	2	1	2	2	4	3	4	1	3	3	2	3	2	3	2	2	3	1	1	1	6	0	0	1	6	0	6	0	1	0	1	6	6	6	1	5	0		
107	102	38	1	1	7	4	2	4	2	2	5	2	2	2	4	4	4	4	4	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	5	0	1	5	2	5	1	1	5	1	2	1	1	5	5	1	5	1	
108	103	48	1	1	3	4	2	4	2	2	5	2	2	2	4	4	4	4	4	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	5	0	1	5	2	5	1	1	5	1	2	1	1	5	5	1	5	1	
109	104	50	1	1	6	4	2	4	4	2	4	2	2	2	4	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	0	6	0	0	5	1	1	0	3	6	1	1	6	1	6	6	6	3	2	1
110	105	55	1	1	6	3	2	1	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	2	2	2	2	3	5	5	6	5	1	6	3	5	6	3	5	2	4	1	3	3	3	3	2	2		
111	106	44	1	1	3	1	1	2	2	2	2	2	3	4	4	3	3	3	1	2	4	3	2	3	3	2	4	3	3	5	2	5	3	3	6	4	3	5	3	2	5	3	6	3	5	2	2		
112	107	34	1	1	4	4	2	3	4	4	5	1	2	1	4	5	2	4	5	2	2	3	4	2	2	2	2	3	3	0	6	0	0	6	0	5	6	0	5	0	0	5	6	0	1	0			
113	108	33	1	1	3	4	4	3	3	2	5	4	4	5	5	5	5	1	1	1	4	4	4	4	4	2	2	2	3	0	6	1	1	1	3	0	1	6	0	1	1	1	1	5	2	0	2		
114	109	32	1	1	3	4	4	3	5	4	5	5	4	2	4	5	5	2	4	2	4	3	3	3	2	2	3	5	2	6	0	1	2	5	6	0	0	6	0	5	0	3	5	2	6	5	2	3	
115	110	45	1	1	3	4	4	4	3	3	2	1	2	2	4	3	4	1	3	3	2	3	2	3	2	2	3	1	1	1	6	0	0	1	6	0	0	6	0	1	0	1	6	6	6	1	5	0	
116	111	54	1	1	3	4	2	4	2	2	5	2	2	2	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	5	0	1	5	2	5	1	1	5	1	2	1	1	5	5	1	5	1	
117	112	56	1	1	6	4	2	4	2	2	5	2	2	2	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	5	0	1	5	2	5	1	1	5	1	2	1	1	5	5	1	5	1	
118	113	43	1	1	3	4	2	4	4	2	4	2	2	2	4	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	0	6	0	0	5	1	1	0	3	6	1	1	6	1	6	6	6	3	2	1
119	114	23	1	1	6	3	2	1	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	2	2	3	3	5	5	6	5	5	1	6	3	5	6	3	5	2	4	1	3	3	3	3	2	2		
120	115	45	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	4	4	3	3	3	1	2	4	3	2	3	3	2	4	3	3	5	2	5	3	3	6	4	3	5	3	2	5	3	6	3	5	2	2		
121	116	55	1	1	4	4	2	3	4	4	5	1	2	1	4	5	2	4	5	2	2	3	4	2	2	2	3	3	0	6	0	0	6	0	5	6	0	5	0	0	5	6	0	5	6	0	1	0	
122	117	45	1	1	8	4	4	3	3	2	5	4	4	5	5	5	5	1	1	1	4	4	4	4	4	1	2	3	0	6	1	1	1	1	3	0	1	6	0	1	1	1	1	5	2	0	2		
123	118	45	1	1	6	4	4	3	5	4	5	5	4	2	4	5	5	2	4	2	4	3	3	3	2	2	3	5	2	6	0	1	2	5	6	0	0	6	0	5	0	3	5	2	6	5	2	3	
124	119	43	1	1	3	4	4	4	3	3	2	1	2	2	4	3	4	1	3	3	2	3	2	3	3	1	1	1	1	6	0	0	1	6	0	0	6	0	1	0	1	6	6	6	1	5	0		
125	120	46	1	1	3	4	2	4	2	2	5	2	2	2	4	4	4	4	4	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	5	0	1	5	2	5	1	1	5	1	2	1	1	5	5	1	5	1		
126	121	25	1	1	2	4	2	4	2	2	5	2	2	2	4	4	4	4	4	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	5	0	1	5	2	5	1	1	5	1	2	1	1	5	5	1	5	1		
127	122	28	1	1	6	4	2	4	4	2	4	2	2	2	4	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	1	2	0	6	0	0	5	1	1	0	3	6	1	1	6	1	6	6	6	3	2	1	
128	123	27	1	1	6	3	2	1	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	2	2	3	3	5	5	6	5	1	6	3	5	6	3	5	2	4	1	3	3	3	3	2	2			
129	124	46	1	1	3	1	1	2	2	2	2	2	3	4	4	3	3	3	1	2	4	3	2	3	3	2	4	3	3	5	2	5	3	3	6	4	3	5	3	2	5	3	6	3	5	2	2		
130	125	48	1	1	6	4	2	3	4	4	5	1	2	1	4	5	2	4	5	2	2	3	4	2	2	2	3	3	0	6	0	0	6	0	5	6	0	5	0	0	0	0	5	5	6	0	1	0	
131	126	38	1	1	7	4	4	3	3	2	5	4	4	5	5	5	5	1	1	1	4	4	4	4	4	1	2	3	0	6	1	1	1	1	3	0	1	6	0	1	1	1	1	1	5	2	0	2	
132	127	42	1	1	3	4	4	3	5	4	5	5	4	2	4	5	5	2	4	2	4	3	3	3	2	2	3	5	2	6	0	1	2	5	6	0	0	6	0	5	0	3	5	2	6	5	2	3	
133	128	50	1	1	7	4	4	4	3	3	2	1	2	2	4	3	4	1	3	3	2	3	2	3	3	1	1	1	1	6	0	0	0	1	6	0	0	6	0	1	0	1	6	6	6	1	5	0	
134	129	38	1	1	6	4	2	4	2	2	5	2	2	2	4	4	4	4	4	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	5	0	1	5	2	5	1	1	5	1	2	1	1	5	5	1	5	1		
135	130	48	1	1	2	4	2	4	2	2	5	2	2	2	4	4	4	4	4	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	5	0	1	5	2	5	1	1	5	1	2	1	1	5	5	1	5	1		
136	131	50	1	1	8	4	2	4	4	2	4	2	2	2	4	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	1	2	0	6	0	0	5	1	1	0	3	6	1	1	6	1	6	6	6	3	2	1	
137	132	55	1	1	7	3	2	1	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	2	2	3	3	5	5	6	5	1	6	3	5	6	3	5	2	4	1	3	3	3	3	3	2	2		
138	133	44	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	3	4	4	3	3	1	2	4	3	2	3	2	3	2	4	3	3	3	5	2	5	3	3	6	4	3	5	3	2	5	3	6	3	5	2	2	
139	134	34	1	1	3	4	2	3	4	4	5	1	2	1	4	5	2	4	5	2	4	4	2	2	2	3	3	0	6	0	0	6	0	5	6	0	5	0	0	0	0	5	5	6	0	1	0		
140	135	33	1	1	2	4	4	3	3	2	5	4	4	5	5	5	5	1	1	1	4	4	4	4	4	1	2	3	0	6	1	1	1	1	3	0	1	6	0	1	1	1	1	5	2	0	2		
141	136	42	1	1	4	4	4	3	5	4	5	5	4	2	4	5	5	2	4	2	4	3	3	3	2	2	3	5	2	6	0	1	2	5	6	0	0	6	0	5	0	3	5	2	6	5	2	3	
142	137	45	1	1	6	4	4	4	3	3	2	1	2	2	4	3	4	1	3	3	2	3	2	3	3	1	1	1	1	6	0	0	1	6	0	0	6	0	1	0	1	6	6	6	1	5	0		
143	138	54	1	1	6	4	2	4	2	2	5	2	2	2	4	4	4	4	4	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	5	0	1	5	2	5	1	1	5	1	2	1	1	5	5	1	5	1	
144	139	56	1	1	7	4	2	4	2	2	5	2	2	2	4	4	4	4	4	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	5	0	1	5	2	5	1	1	5	1	2	1	1	5	5	1				

Base de datos SPSS

Base de datos BOOZ.sav [Conjunto_de_datos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 50 de 50 variables

	N	Nombre	Edad	Sexo	Occupacional	Servicio	v1p1	v1p2	v1p3	v1p4	v1p5	v1p6	v1p7	v1p8	v1p9	v1p10	v1p11	v1p12	v1p13	v1p14	v1p15	v1p16	
1	1,00	Rodrigue	50	F	Enfermer	Emergenc	De acuerdo	De acuerdo	Indeciso	Indeciso	En desac...	Totalmente...	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente...	De acuerdo							
2	2,00	Gutierre	35	F	Tec Enfe	Emergenc	De acuerdo	De acuerdo	Indeciso	Totalmente...	De acuerdo	Totalmente...	Totalmente...	De acuerdo	En desac...	De acuerdo	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	En desac...	De acuerdo	En desac...	De acuerdo
3	3,00	Romero C	46	F	Enfermer	Emergenc	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Indeciso	Indeciso	En desac...	Totalmente...	En desac...	En desac...	De acuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente...	Indeciso	Indeciso	En desac...	
4	4,00	Velarde	40	F	Enfermer	Emergenc	De acuerdo	En desac...	De acuerdo	En desac...	En desac...	Totalmente...	En desac...	En desac...	En desac...	De acuerdo	En desac...	Indeciso					
5	5,00	Carbajal	42	F	Enfermer	Emergenc	De acuerdo	En desac...	De acuerdo	En desac...	En desac...	Totalmente...	En desac...	En desac...	En desac...	De acuerdo	En desac...	Indeciso					
6	6,00	Yañez M	60	F	Enfermer	Emergenc	De acuerdo	En desac...	De acuerdo	De acuerdo	En desac...	De acuerdo	En desac...	En desac...	En desac...	De acuerdo	Indeciso	Indeciso	En desac...	En desac...	De acuerdo	En desac...	En desac...
7	7,00	Loayza R	50	F	Enfermer	Emergenc	Indeciso	En desac...	Totalmente...	De acuerdo	Indeciso	En desac...	Indeciso	Indeciso	Indeciso	Indeciso	Indeciso	Indeciso	En desac...	Indeciso	Indeciso	Indeciso	T
8	8,00	Serrano	40	F	Enfermer	Emergenc	Totalmente...	Totalmente...	En desac...	Indeciso	De acuerdo	De acuerdo	Indeciso	Indeciso	Indeciso	Totalmente...	En desac...	De acuerdo					
9	9,00	Calle Ga	45	F	Enfermer	Emergenc	De acuerdo	En desac...	De acuerdo	En desac...	En desac...	Totalmente...	En desac...	En desac...	En desac...	De acuerdo	En desac...	Indeciso					
10	10,00	Layme Sa	60	F	Enfermer	Emergenc	De acuerdo	En desac...	De acuerdo	De acuerdo	En desac...	De acuerdo	En desac...	En desac...	En desac...	De acuerdo	Indeciso	En desac...	En desac...	De acuerdo	En desac...	En desac...	E
11	11,00	Roldan D	50	F	Enfermer	Emergenc	Indeciso	En desac...	Totalmente...	De acuerdo	Indeciso	En desac...	Indeciso	Indeciso	Indeciso	Indeciso	Indeciso	Indeciso	En desac...	Indeciso	Indeciso	Indeciso	T
12	12,00	Guzman H	38	F	Enfermer	Emergenc	Totalmente...	Totalmente...	En desac...	Indeciso	De acuerdo	De acuerdo	Indeciso	Indeciso	Totalmente...	En desac...	De acuerdo						
13	13,00	Alvarez	41	F	Enfermer	Emergenc	De acuerdo	En desac...	Indeciso	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente...	Totalmente...	En desac...	Totalmente...	De acuerdo	Totalmente...	En desac...	De acuerdo	Totalmente...	En desac...	En desac...	
14	14,00	Cruz Mam	43	F	Enfermer	Emergenc	De acuerdo	En desac...	De acuerdo	En desac...	En desac...	Totalmente...	En desac...	En desac...	En desac...	De acuerdo	En desac...	Indeciso					
15	15,00	Mamani E	46	F	Enfermer	Emergenc	De acuerdo	En desac...	De acuerdo	De acuerdo	En desac...	De acuerdo	En desac...	En desac...	En desac...	De acuerdo	Indeciso	En desac...	En desac...	De acuerdo	En desac...	En desac...	E
16	16,00	Vargas A	48	M	Enfermer	Emergenc	Indeciso	En desac...	Totalmente...	De acuerdo	Indeciso	En desac...	Indeciso	Indeciso	Indeciso	Indeciso	Indeciso	Indeciso	En desac...	Indeciso	Indeciso	Indeciso	T
17	17,00	Mamani C	38	F	Enfermer	Emergenc	Totalmente...	Totalmente...	En desac...	Indeciso	De acuerdo	De acuerdo	Indeciso	Indeciso	Indeciso	Totalmente...	En desac...	De acuerdo					
18	18,00	Perez Ca	42	F	Tec Enfe	Emergenc	Totalmente...	Indeciso	Totalmente...	Indeciso	Indeciso	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Indeciso	Totalmente...	Indeciso	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Indeciso
19	19,00	Aduvre	50	F	Tec Enfe	Emergenc	De acuerdo	Totalmente...	Indeciso	Totalmente...	Totalmente...	Indeciso	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...						
20	20,00	Larico L	38	F	Tec Enfe	Emergenc	De acuerdo	Indeciso	Indeciso	Indeciso	Indeciso	Indeciso	Indeciso	En desac...	En desac...	Totalmente...	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desac...	Indeciso	
21	21,00	Corrales	48	M	Tec Enfe	Emergenc	Indeciso	De acuerdo	Indeciso	En desac...	Indeciso	Totalmente...	Indeciso	Totalmente...	Totalmente...	De acuerdo	En desac...	De acuerdo	Totalmente...	Indeciso	Indeciso	Indeciso	
22	22,00	bustos L	50	F	Tec Enfe	Emergenc	Totalmente...	En desac...	Indeciso	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	En desac...	E						
23	23,00	Maquera	55	F	Tec Enfe	Emergenc	Totalmente...	Indeciso	En desac...	De acuerdo	Totalmente...	De acuerdo	Indeciso	Totalmente...	Totalmente...	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente...	Indeciso	En desac...	En desac...	E
24	24,00	Burgos C	44	F	Tec Enfe	Emergenc	Indeciso	Indeciso	Indeciso	Indeciso	En desac...	En desac...	En desac...	En desac...	Indeciso	Indeciso	Indeciso	Indeciso	En desac...	Indeciso	En desac...	En desac...	E
25	25,00	Quispe T	38	M	Tec Enfe	Emergenc	Totalmente...	Indeciso	Totalmente...	Indeciso	Indeciso	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Indeciso	Totalmente...	Indeciso						
26	26,00	Morales		M	Tec Enfe	Emergenc	De acuerdo	Totalmente...	Indeciso	Totalmente...	Totalmente...	Indeciso	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...						
27	27,00	Al Cace		F	Tec Enfe	Emergenc	De acuerdo	Indeciso	Indeciso	Indeciso	Indeciso	Indeciso	En desac...	En desac...	Totalmente...	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desac...	Indeciso	Indeciso	E
28	28,00	Figueroa		F	Tec Enfe	Emergenc	Indeciso	De acuerdo	Indeciso	En desac...	Indeciso	Totalmente...	Indeciso	Totalmente...	Totalmente...	De acuerdo	En desac...	De acuerdo	Totalmente...	Indeciso	Indeciso	Indeciso	E
29	29,00	Layme Cc		F	Tec Enfe	Emergenc	Totalmente...	En desac...	Indeciso	Indeciso	De acuerdo	Indeciso	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	En desac...	E						
30	30,00	Mamani C		F	Tec Enfe	Emergenc	Totalmente...	Indeciso	En desac...	De acuerdo	Totalmente...	De acuerdo	Indeciso	Totalmente...	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente...	Indeciso	En desac...	En desac...	E
31	31,00	Conde Ca		F	Tec Enfe	Emergenc	Indeciso	Indeciso	Indeciso	Indeciso	En desac...	En desac...	En desac...	En desac...	Indeciso	Indeciso	Indeciso	Indeciso	En desac...	Indeciso	En desac...	En desac...	E
32	32,00	Canó Zev	45	F	Enfermer	Cirugia	De acuerdo	En desac...	De acuerdo	En desac...	Totalmente...	De acuerdo	En desac...	Totalmente...	Totalmente...	De acuerdo	Indeciso	Indeciso	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente...	En desac...	E
33	33,00	Manami C	39	F	Tec Enfe	Emergenc	De acuerdo	Totalmente...	Indeciso	Totalmente...													
34	34,00	Alvarez	55	F	Tec Enfe	Cirugia	De acuerdo	Indeciso	Indeciso	Indeciso	Indeciso	Indeciso	Indeciso	En desac...	En desac...	Totalmente...	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desac...	Indeciso	E
35	35,00	Larijo M		F	Tec Enfe	Emergenc	Indeciso	De acuerdo	Indeciso	En desac...	Indeciso	Totalmente...	Indeciso	Totalmente...	Totalmente...	De acuerdo	En desac...	De acuerdo	Totalmente...	Indeciso	Indeciso	Indeciso	E
36	36,00	Zelada F		F	Tec Enfe	Cirugia	Totalmente...	En desac...	Indeciso	Indeciso	De acuerdo	Indeciso	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	En desac...	E						
37	37,00	Zapana Q		F	Tec Enfe	Cirugia	Totalmente...	Indeciso	En desac...	De acuerdo	Totalmente...	De acuerdo	Indeciso	Totalmente...	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente...	Indeciso	En desac...	En desac...	E

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

18:44 24/01/2022

Anexo 5. Autorización para la aplicación de instrumento



NOTA N° 03-CEI-GRATA-EsSalud-2022

Tacna, 26 de Enero del 2022

Lic.
Consuelo Catari Tapia
Jefa del Servicio de Enfermería
Hospital III Daniel Alcides Carrión
Red Asistencial Tacna

Asunto: **EVALUACIÓN DE PROYECTO: "Clima laboral y síndrome de Burnout del personal asistencial de salud del hospital III Daniel Alcides Carrión-Tacna"**

Ref: Directiva N° 025-GG-ESSALUD-2008
Directiva N° 04 - IETSI - ESSALUD – 2016
Resolución N° 027-IETSI-ESSALUD-2016
Resolución de Gerencia N° 73-GRATA-ESSALUD-2022

Es muy grato dirigirme a usted para saludarlo y a la vez manifestarle que con relación al documento de referencia el Comité de ética e investigación de la Red Asistencial Tacna, luego de la revisión, ha considerado la autorización del Proyecto de Investigación del asunto de la referencia.

En tal sentido, solicito a usted brindarle las facilidades al investigador Booz Obed Choque Apaza, personal asistencial de la Red Asistencial EsSalud Tacna, a fin de que cumpla con el acopio de información del área correspondiente a dicha labor, así como garantice el envío de las conclusiones de dicha investigación a este Comité.

Cabe mencionar que esta evaluación está sujeta a las disposiciones contenidas en la normativa vigente de la Institución para investigación en Essalud (Directiva N° 025-GG-ESSALUD-2008, Directiva N° 04 - IETSI - ESSALUD – 2016, Resolución N° 027-IETSI-ESSALUD-2016)

Sin otro particular, agradezco la atención a la presente.

Atentamente,

MQ/en:
c.c. archivo
al: lo indicado

www.essalud.gob.pe

Carretera a Calaña Km 6.5
Tacna – Perú
Tel.: (052) 580380

7393 - 2022 - 003

CONSTANCIA DE APROBACIÓN POR UN COMITÉ DE INVESTIGACIÓN

COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN TACNA

Constancia de Aprobación CIEI-01- 2022

Tacna, 26 de enero del 2022

Booz Obed Choque Apaza
Investigador Principal
Presente. –

Título del Protocolo: "Clima laboral y síndrome de Burnout del personal asistencial de salud del hospital III Daniel Alcides Carrión-Tacna"
Versión y Fecha del Protocolo: v1.0, 12 de enero del 2022
Tipo de Estudio: Observacional
Revisión del Comité: 26 de enero del 2022
Decisión del Comité: 26 de enero del 2022

De nuestra consideración:

El Comité Institucional de ética en Investigación ha revisado la solicitud de evaluación al protocolo de la referencia expresada en su carta del 12/ 01 / 2022. Para la aprobación se ha considerado el cumplimiento de las consideraciones éticas para la investigación en salud con seres humanos señaladas en la Resolución Ministerial N°233-2020. En virtud a ello ha aprobado el siguiente documento:

- Protocolo de investigación: "Clima laboral y síndrome de Burnout del personal asistencial de salud del hospital III Daniel Alcides Carrión-Tacna" v1.0, 12 de enero del 2022

Incluyendo los siguientes documentos relacionados al protocolo que se detallan a continuación (Descripción detallada de los documentos evaluados y aprobados, incluir fecha y número de la versión vigente aprobada).

DOCUMENTO
1. Protocolo de investigación
2. OFICIO No011-2022-UAI-FCS
3. Anexo 8 y 10

Ninguno de los miembros arriba mencionados declaró tener conflicto de interés.

El período de vigencia de la presente aprobación será de **(6)** meses; desde el 26.01.22 hasta el 26.07.22, debiendo solicitar la renovación con 30 días de anticipación.

Cualquier enmienda en los objetivos secundarios, metodología y aspectos éticos debe ser solicitada a este CIEI.

Sírvase hacernos llegar los informes de avance del estudio en forma **anual/semestral/trimestral** a partir de la presente aprobación y el artículo científico una vez concluido el estudio. El presente ensayo clínico sólo podrá iniciarse en el centro de investigación en mención bajo la conducción del Investigador Principal, después de obtenerse la aprobación por la Gerencia de la Red Prestacional y la autorización de la OGITT del INS.(*)

Tierna, 26 de enero de 2022.


Firma, pelo
Nombre del presidente del CIEI

26/01/2022

Anexo 6. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Fecha: 26/01/2022

Yo: Luis Alberto corrales ~~condori~~, identificado(a) con DNI (carnet de extranjería o pasaporte de extranjeros) N° 00792616, acepto participar voluntariamente de la investigación titulada: Clima Laboral y Síndrome de Burn out en el personal asistencial de salud del hospital III Daniel Alcides Camión-Tacna, la cual pretende determinar la relación que existe entre Clima Laboral y Síndrome de Burn out, con ello autorizo se me pueda realizar una entrevista y aplicar el instrumento compuesto por dos encuestas Clima Laboral y Síndrome de Burn out, comprometiéndome a responder con veracidad cada uno de ellos

Además, se me informo que dicho instrumento es anónimo y solo se usarán los resultados para fines del estudio, asimismo autorizo la toma de una foto como evidencia de la participación. Con respecto a los riesgos, el estudio no representará ningún riesgo para mi salud, así como tampoco se me beneficiará económicamente por él, por ser una decisión voluntaria en ayuda de la investigación.



FIRMA DE LA INVESTIGADORA:

Nombre: ~~booz~~ Obed choque ~~apaza~~

DNI. 41913092



FIRMA DEL PARTICIPANTE

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Sr: Luis Alberto corrales condori _____

Con el debido respeto, me presento a usted, mi nombre es ~~Booz~~ Obed Choque apaza, estudiante de la carrera de **Psicología** de la Universidad Autónoma de Ica. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre "Clima laboral y **Síndrome de burn out**." y para ello quisiera contar con su importante colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas: Clima Laboral y **Síndrome de Burn out**

De aceptar participar en la investigación, me informarán todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas, se explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte.

Nombre ~~Booz~~ Obed Choque Apaza
Estudiante del Programa Académico de
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

De haber sido informado y estar de acuerdo, por favor rellene la siguiente parte.

Yo, acepto aportar en la investigación sobre "Clima Laboral y **Síndrome de Burn out** en el personal asistencial de salud del hospital III Daniel Alcides Carrión-Tacna" del (de la) Sr (ta) ~~Booz Obed Choque Apaza~~, habiendo informado mi participación de forma voluntaria.

Día: ...26. / ...01 /2022...

..... 

Firma

Anexo 7. Carta de presentación



CARTA DE PRESENTACIÓN

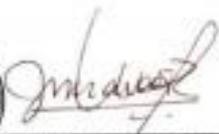
El Decano de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica, que suscribe

Hace Constar:

Que, CHOQUE APAZA, BOOZ OBED, identificado con DNI 41913092 del Programa Académico de Psicología, quien viene desarrollando la Tesis Profesional: **"CLIMA LABORAL Y SINDROME DE BURNOUT DEL PERSONAL ASISTENCIAL DE SALUD DEL HOSPITAL III DANIEL ALCIDES CARRION-TACNA"**

Se expide el presente documento, a fin de que el responsable de la institución, tenga a bien autorizar a los interesados en mención, aplicar su instrumento de 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, 12 de enero del 2022



DR. JUANA MARÍA MARCOS ROMERO
DECANA

Anexo 8. Informe de turnitin al 28 % de similitud

Clima laboral y síndrome de Burnout del personal asistencial de salud del hospital III Daniel Alcides Carrión-Tacna

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	9%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
7	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
9	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	

1%

Excluir citas Apagado Excluir coincidencias < 1%
Excluir bibliografía Activo