

Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons Atribución - 4.0 Internacional \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

Vea una copia de esta licencia en <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>





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

Tesis

# **Clima laboral y síndrome de burnout en el personal de salud del Hospital I EsSalud, Juanjuí – 2024**

Para optar el título profesional de Licenciado en Enfermería

**Autor:**

Diana Aracelly Valqui Rojas  
<https://orcid.org/0009-0009-3302-2314>

**Asesor:**

Lic. Enf. Mg. Nérida Idelsa González González  
<https://orcid.org/0000-0001-8773-6931>

**Tarapoto, Perú**

**2024**



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

Tesis

# **Clima laboral y síndrome de burnout en el personal de salud del Hospital I EsSalud, Juanjuí – 2024**

Para optar el título profesional de Licenciado en Enfermería

**Autor:**

Diana Aracelly Valqui Rojas

**Sustentado y aprobado el 16 de noviembre de 2024, ante el honorable jurado:**

Presidente de Jurado  
Obsta. Dra. Nelly Reátegui Lozano

Secretario de Jurado  
Lic. Enf. Dra. Rosa Emperatriz  
Joseph Bartra

Vocal de Jurado  
Lic. Enf. Mg. Nancy Betty Cayo  
Huachaca

**Tarapoto, Perú**

**2024**



## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ENFERMERÍA

Siendo las 9:14 am del día sábado 16 de noviembre del 2024 en la ciudad de Tarapoto, se reunieron el JURADO EVALUADOR, en mérito a la Resolución N° 151-2024-UNSM-FCS/CF de fecha 25 de abril del 2024 integrado por los señores docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud:

OBSTA. DRA. NELLY REÁTEGUI LOZANO	:	PRESIDENTE
LIC. ENF. DRA. ROSA EMPERATRIZ JOSEPH BARTRA	:	SECRETARIA
LIC. ENF. MG. NANCY BETTY CAYO HUACHACA	:	VOCAL

Asesorada por la LIC. ENF. MG. NÉRIDA IDELSA GONZALEZ GONZALEZ, para atender a la sustentación de la tesis denominada: CLIMA LABORAL Y SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL I ESSALUD, JUANJUI - 2024, presentado por la Bachiller en Enfermería DIANA ARACELLY VALQUI ROJAS, aprobado con Resolución N°363-2024-UNSM-FCS/CF de fecha 05 de noviembre del 2024 para la obtención del TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ENFERMERÍA.

Visto y escuchada la sustentación de la tesis y las respuestas a las preguntas formuladas y, teniendo en cuenta los méritos al referido trabajo de investigación, así como el conocimiento demostrado por la sustentante, el jurado en pleno, lo declara: APROBADO con el calificativo de MUY BUENO con la nota: DIECISIETE.....  
(17)

Siendo las 9:50 am del día sábado 16 de noviembre del 2024, el/la Presidente de Jurado declara públicamente APROBADO la sustentación con el calificativo de MUY BUENO y procedió a dar por finalizado el Acto de Sustentación. En consecuencia, queda en condición de realizar el trámite para la obtención del **Título Profesional de Licenciado en Enfermería**.

Tarapoto 16 de noviembre del 2024.

OBSTA. DRA. NELLY REÁTEGUI LOZANO  
PRESIDENTE

LIC. ENF. DRA. ROSA EMPERATRIZ JOSEPH BARTRA  
SECRETARIA

LIC. ENF. MG. NANCY BETTY CAYO HUACHACA  
VOCAL

## Constancia de asesoramiento

Quien suscribe el presente documento,

Hace constar:

Que, he asesorado y realizado la revisión de la tesis denominada: Clima laboral y síndrome de burnout en el personal de salud del Hospital I EsSalud, Juanjuí – 2024, en fechas programadas a fin de mejorar y agilizar el desarrollo de la investigación, elaborada por la tesista:

Bachiller en Enfermería: Diana Aracelly Valqui Rojas.

El que se encontró conforme en estructura y con el contenido. Por lo que se da conformidad para la finalidad que se estime conveniente, y para que conste, firmo en la ciudad de Tarapoto.

Tarapoto, 16 de noviembre del 2024.

Atentamente,



Lic. Enf. Mg. Nérida Idelsa González González

## Declaratoria de autenticidad

Diana Aracelly Valqui Rojas con DNI 62882526, bachiller de la Escuela profesional de Enfermería, Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de San Martín, autora de la tesis titulada: Clima laboral y síndrome de burnout en el personal de salud del Hospital I EsSalud, Juanjuí – 2024.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis presentada es de mi autoría.
2. La redacción fue realizada respetando las citas y referencias de las fuentes bibliográficas consultadas.
3. Toda la información que contiene la tesis no ha sido plagiada.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido alterados ni copiados, por tanto, la información de esta investigación debe considerarse como aporte a la realidad investigada.

Por lo antes redactado, asumo bajo responsabilidad los efectos que deriven de mi accionar, sometiéndome a las leyes de nuestro país y normas vigentes de la Universidad Nacional de San Martín.

Tarapoto, 16 de noviembre del 2024.



Diana Aracelly Valqui Rojas  
**DNI: 62882526**



## Ficha de identificación

<p><b>Título del proyecto</b> Clima laboral y síndrome de burnout en el personal de salud del Hospital I EsSalud, Juanjuí – 2024.</p>	<p><b>Área de investigación:</b> Ciencias médicas y de la salud  <b>Línea de investigación:</b> Ciencias de la salud  <b>Sublínea de investigación:</b> Salud ocupacional  <b>Grupo de investigación:</b> No aplica  <b>Tipo de investigación:</b>          Básica <input checked="" type="checkbox"/>, Aplicada <input type="checkbox"/>, Desarrollo experimental <input type="checkbox"/></p>
<p><b>Autor:</b> Diana Aracelly Valqui Rojas</p>	<p>Facultad de Ciencias de la Salud Escuela Profesional de Enfermería <a href="https://orcid.org/0009-0009-3302-2314">https://orcid.org/0009-0009-3302-2314</a></p>
<p><b>Asesora:</b> Lic. Enf. Mg. Nérida González González</p>	<p><b>Dependencia local de soporte:</b> Facultad de Ciencias de la Salud Escuela Profesional de Enfermería Unidad o Laboratorio Enfermería <a href="https://orcid.org/0000-0001-8773-6931">https://orcid.org/0000-0001-8773-6931</a></p>

## **Dedicatoria**

Dedico este trabajo de investigación a mi padre que está en el cielo, por haberme apoyado en todo momento cuando estuvo conmigo, a mi mamá por ser mi ejemplo de perseverancia, humildad y por su amor incondicional, a mis hijas Valentina y Valeria que me dan las fuerzas y el empuje para superarme como persona y profesional, finalmente dedico este trabajo a toda mi familia por ser mi soporte emocional y brindarme siempre su apoyo.

La Autora

## **Agradecimientos**

Agradezco a Dios por haberme dado las fuerzas y la motivación para el logro de esta meta.

Agradezco a mis docentes que integran la Facultad de Ciencias de la Salud en la Universidad Nacional de San Martín, por brindarme sus enseñanzas y su dedicación durante mi formación y desarrollo profesional.

También agradezco a mi asesora por su apoyo y dirección en este proceso hacia la sustentación de mi tesis.

Y finalmente agradezco a mis jurados por su paciencia y tiempo para lograr la sustentación de mi tesis.

La Autora

## Índice general

Ficha de identificación .....	6
Dedicatoria .....	7
Agradecimientos.....	8
Índice de tablas .....	11
RESUMEN .....	12
ABSTRACT .....	13
CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN A LA INVESTIGACIÓN.....	14
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO .....	16
2.1. Antecedentes de la investigación .....	16
2.2. Fundamentos teóricos .....	19
2.3. Definición de términos básicos .....	23
CAPÍTULO III MATERIALES Y MÉTODOS .....	25
3.1. Ámbito y condiciones de la investigación.....	25
3.1.1 Contexto de la investigación.....	25
3.1.2 Periodo de ejecución.....	25
3.1.3 Autorizaciones y permisos .....	25
3.1.4 Control ambiental y protocolos de bioseguridad.....	25
3.1.5 Aplicación de principios éticos internacionales.....	26
3.2. Sistema de variables .....	26
3.2.1. Variable 1.....	26
3.2.2. Variable 2.....	27
3.2.3. Variable 3.....	27
3.3. Procedimientos de la investigación.....	28
3.3.1. Objetivo específico 1 .....	29
3.3.2. Objetivo específico 2.....	29
3.3.3. Objetivo específico 3.....	30
CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	32
CONCLUSIONES.....	42

RECOMENDACIONES.....	43
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	44

## Índice de tablas

Tabla 1 Niveles de clima laboral .....	26
Tabla 2 Niveles del síndrome de burnout .....	27
Tabla 3 Dimensión del clima laboral de mayor relación con el síndrome de burnout ..	27
Tabla 4 Niveles de Clima laboral y sus dimensiones .....	32
Tabla 5 Niveles del Síndrome Burnout y sus dimensiones.....	33
Tabla 6 Prueba de normalidad.....	34
Tabla 7 Rho de Spearman el Síndrome Burnout y las dimensiones del clima laboral .....	35
Tabla 8 Rho de Spearman el clima laboral y el Síndrome Burnout .....	37
Tabla 9 Personal Asistencial que labora en el Hospital I EsSalud, Juanjuí – 2024 ....	58

## RESUMEN

“Clima laboral y síndrome de burnout en el personal de salud del Hospital I EsSalud, Juanjuí – 2024”

Los trabajadores del sector salud están constantemente expuestos a factores de riesgos como físicos, psicosociales, ergonómicos, biológicos y químicos que interactúan con los factores estresantes debido al trabajo nocturno, la sobrecarga laboral, mala comunicación, alto ausentismo y la falta de apoyo para lograr un trabajo articulado, afectando directamente el clima laboral del trabajador y por consiguiente la atención oportuna a los usuarios. El objetivo general de este estudio fue determinar la relación que existe entre el clima laboral y síndrome de burnout en el personal de salud del Hospital I EsSalud, Juanjuí - 2024. La población de estudio estuvo constituida por 65 trabajadores, asistenciales del hospital I EsSalud, Juanjuí. El tipo de estudio fue básico, con enfoque cuantitativo, de corte transversal, prospectiva y un nivel de investigación, descriptivo – correlacional. Para la recolección de datos se utilizaron como técnica las fichas de encuestas, siendo el cuestionario Categorías diagnósticas de la Escala de Clima Laboral u Organizacional (CL-SPC) para medir la variable del clima laboral y en el caso del síndrome de burnout se utilizó el cuestionario Maslach Burnout Inventory. En cuanto a los resultados, el 63% del personal percibe un clima laboral favorable, siendo sus dimensiones: comportamiento organizacional (63%), estructura organizacional (66%) y estilo de dirección (49%) de nivel favorable respectivamente; En la variable síndrome de burnout, el 82% del personal de salud presenta un nivel moderado; siendo sus dimensiones: agotamiento emocional (78%) y la despersonalización (83%) con un nivel leve, mientras que la dimensión realización personal presentó un nivel grave (83%). En conclusión, no se encontró una relación de significancia entre las variables clima laboral y síndrome de burnout en el personal de salud del Hospital I EsSalud Juanjuí ( $r_s = -0.068$ ,  $p = 0.592$ ), lo que demostraría, que la percepción del clima laboral no está correlacionada con el síndrome de burnout en este grupo de trabajadores asistenciales.

**Palabras clave:** Clima laboral, síndrome de burnout, personal de salud.

## ABSTRACT

“Work environment and burnout syndrome in health personnel at Hospital I EsSalud, Juanjuí – 2024”

Workers in the health sector are constantly exposed to risk factors such as physical, psychosocial, ergonomic, biological and chemical factors that interact with stressors due to night work, work overload, poor communication, high absenteeism and lack of support to achieve a articulated work, directly affecting the worker's work environment and therefore timely attention to users. The general objective of this study was to determine the relationship that exists between the work environment and burnout syndrome in the health personnel of the Hospital I EsSalud, Juanjuí - 2024. The study population was made up of 65 healthcare workers at the I EsSalud hospital, Juanjuí. The type of study was basic, with a quantitative, cross-sectional, prospective approach and a descriptive-correlational level of research. For data collection, survey forms were used as a technique, with the Diagnostic Categories of the Work or Organizational Climate Scale (CL-SPC) questionnaire being used to measure the work climate variable and in the case of burnout syndrome, it was used. the Maslach Burnout Inventory questionnaire. Regarding the results, 63% of the staff perceive a favorable work environment, its dimensions being: organizational behavior (63%), organizational structure (66%) and management style (49%) of a favorable level respectively; In the burnout syndrome variable, 82% of health personnel present a moderate level; its dimensions being: emotional exhaustion (78%) and depersonalization (83%) with a mild level, while the personal fulfillment dimension presented a serious level (83%). In conclusion, no significant relationship was found between the work environment variables and burnout syndrome in the health personnel of Hospital I EsSalud, Juanjuí ( $r_s = -0.068$ ,  $p = 0.592$ ), which would demonstrate that the perception of the work environment is not correlated with burnout syndrome in this group of healthcare workers.

**Keywords:** Work environment, burnout syndrome, health personnel.



# CAPÍTULO I

## INTRODUCCIÓN A LA INVESTIGACIÓN

Dentro de la vida del ser humano el trabajo es la actividad física o intelectual que se realiza a cambio de un salario siendo este un elemento primordial por la cantidad de tiempo que le dedicamos y porque permite la satisfacción de las necesidades de los trabajadores y sus familias; como necesidades económicas, psicosociales(1). Sin embargo, una investigación global realizada en la Universidad Johns Hopkins y Great Place to Work, se dio a conocer donde el 75 % de las personas que laboran a nivel global perciben un bajo nivel de bienestar en su trabajo. Mientras tanto, sólo el 17 % de los trabajadores reporta niveles más altos de felicidad, mientras que el 14 % admite tener niveles más bajos de felicidad. Además, cuatro de cada cinco empleados creen que se sienten mal en el trabajo(2).

Actualmente en el mundo, las instituciones públicas como las privadas confrontan grandes retos debido a la globalización, la innovación tecnológica y los enormes cambios en el entorno social, para facilitar la adaptación a estos cambios , es transcendental que las organizaciones laborales proporcionen un clima favorable, debido a que creará más confianza, compromiso y la sensación de bienestar entre los trabajadores optimizando la productividad, el clima laboral u organizacional se da mediante la percepción subjetiva que tiene la persona y está basada en el valor que se le da al trabajo, asimismo es la medida de la cantidad de recompensa recibida y la creencia en la recompensa que debiera aceptar (3). Siendo fundamental porque en condiciones laborales positivas permitirá la realización personal del trabajador logrando así adaptarse y desarrollar sus competencias laborales de manera eficiente (4).

A nivel internacional tenemos que la Organización Mundial de la Salud (5), revelo que aproximadamente una cuarta parte del personal del sector salud a nivel mundial manifestaron presentar síntomas de trastornos mentales como ansiedad, depresión, insomnio, etc. La palabra Burnout, significa "estar quemado" fue interpuesto por Freudenberger definiéndolo como el proceso perjudicial que sufre la persona dentro de su desempeño laboral (6). Los trabajadores del sector salud son más susceptibles a padecer el síndrome de burnout ya que según estudios se presenta con mayor frecuencia en esta área laboral, por el alto nivel de estrés, agotamiento, absentismo laboral y exigencia que demanda algunas áreas de atención como son; la unidad de cuidados intensivos, emergencia, medicina, etc. Manifestándose el sufrimiento humano en el caso de personas en situaciones graves de salud o en situaciones de muerte inminente, siendo el personal de salud el que tiene que manejar las distintas situaciones,

para poder brindar un cuidado humanizado, de acuerdo a las necesidades que presenta cada paciente (5).

En el ámbito nacional el área hospitalaria presenta deficiencias múltiples para el logro de una atención oportuna al usuario, deficiencias como en las infraestructuras, la falta de equipamiento e insumos, la falta de personal en los establecimientos, también está el desabastecimiento de medicinas necesarias para el tratamiento, donde los pacientes tienen que hacer el gasto para la compra, que en algunos casos no cuentan con la economía para hacerlo, y es dentro de este clima laboral que tienen que trabajar la mayor parte de los profesionales de la salud (7). Las relaciones interpersonales también es un factor muy importante ya que toda la labor que se realiza dentro de las instituciones de salud son desarrollados como equipos de trabajo mediante una comunicación asertiva en todo momento, esto con la finalidad de alcanzar una atención articulada y oportuna en beneficio del paciente, logrando así una atención oportuna (8).

En la Región San Martín los trabajadores de salud también están expuestos a los factores de riesgos físicos, psicosociales, ergonómicos, biológicos y químicos que se interrelacionan con los factores estresantes debido al trabajo nocturno, la sobrecarga laboral, mala comunicación, la carencia de apoyo mutuo en el trabajo articulado, perjudicando directamente la atención al usuario, creándose un clima laboral desfavorable dentro de la institución. Ante este problema, se efectuó una investigación con la finalidad de abordar la relación entre si sobre el clima laboral y el síndrome de burnout en el que se encuentran atravesando los trabajadores asistenciales del Seguro Social de Salud de la ciudad de Juanjuí.

Se formuló como problema: ¿Cuál es la relación que existe entre el clima laboral y el síndrome de burnout en el personal de salud del Hospital I EsSalud, Juanjuí - 2024? Como hipótesis general: Existe correlación inversa y significativa entre el clima laboral y síndrome de burnout en el personal de salud del Hospital I EsSalud, Juanjuí - 2024. El objetivo general: Determinar la relación que existe entre el clima laboral y síndrome de burnout en el personal de salud del Hospital I EsSalud, Juanjuí - 2024. Siendo los objetivos específicos; OE1: Identificar los niveles del clima laboral según sus dimensiones: comportamiento organizacional, estructura organizacional y estilo de dirección en el personal de salud del Hospital I EsSalud, Juanjuí - 2024. OE2: Establecer los niveles del síndrome de burnout según dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización en el personal de salud del Hospital I EsSalud, Juanjuí - 2024. OE3: Determinar la dimensión del clima laboral de mayor relación con el síndrome de burnout en el personal de salud del Hospital I EsSalud, Juanjuí - 2024.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes de la investigación

Castro et al. (2020), en un estudio acerca del clima laboral y síndrome de burnout, realizado a empresas industriales en Cali, Colombia. Tuvieron como resultado correlación negativa  $r (-0,375)$  entre clima laboral y síndrome de burnout, asimismo, se encontró dos de las tres dimensiones del síndrome de burnout están relacionadas por el entorno profesional; y cuatro de las diez dimensiones del ambiente profesional están relacionadas con el burnout. En términos de niveles de eficiencia profesional, se encontró que el 76 % de los operadores su eficacia profesional es baja vinculado con la dimensión del burnout (9).

Rendón et al. (2020), efectuaron investigaciones en el hospital público del Estado de Sonora, México. En los resultados observaron que el puntaje promedio de burnout fue de 82,2 %; bajo agotamiento emocional 62,3 %; despersonalización nivel bajo (57,9 %) y porcentaje bajo de falta de elaboración personal de salud (40 %). Además, hubo diferencias con grado de significancia entre carga laboral, fatiga y trabajo por turnos, tiempo de vacaciones anuales; relación presente entre la dimensión agotamiento emocional y el tipo de servicio, vacaciones, ingreso quincenal, dos turnos por mes (6).

Duran et al. (2021), realizaron un trabajo investigativo en el Hospital General Docente Octavio de la Concepción, Cuba. Como resultados obtuvieron que el 75,0 % de los profesionales padece cansancio físico, de los cuales el 56,2 % padece cansancio físico elevado y la mayoría son mujeres (84,3%); por lo que llegaron a la conclusión que existen riesgos psico profesionales en la UCI de adultos que perjudican negativamente la comodidad de los profesionales de enfermería y de los pacientes (8).

Vinueza et al. (2020), efectuaron un trabajo investigativo sobre conocimientos de la prevalencia e intensidad del síndrome del trabajador agotado (SB) entre el personal médico y el personal de enfermería, Ecuador entre la pandemia de COVID-19. Los resultados obtenidos mostraron un promedio donde el 90 % del personal galeno padece SB de nivel moderada o severo, con una correlación estadísticamente significativa con el rol médico vs. enfermero, edad y género (10).

Rondo et al. (2022), en una investigación en una institución de salud en Chepén. Obtuvieron como resultados que, el 83,3 % de los licenciados de enfermería manifestaban el SB bajo y al mismo tiempo un buen desempeño laboral. El 92,6 % de los licenciados de enfermería tuvieron menor porcentaje de SB, continuo en un 7,6 % con niveles medios, no observando un nivel elevado. En un 91,4 % de los licenciados de enfermería mostraron un adecuado ejercicio laboral y el 8,8 % regular ejercicio laboral, sin niveles bajos (11).

Del Rosario (2022), realizó su estudio en 103 personales de salud, considerando tanto a mujeres como varones, que se desempeñan laboralmente dentro del "Centro Materno Infantil Virgen del Carmen en Chorrillos, Perú. Como resultados encontró que el clima laboral alcanzó una interrelación opuesta de baja significancia e intensidad ( $r = -219$ , sig. = 023) concerniente sobre el estrés del trabajo; asimismo el clima laboral de niveles promedio fue de 31,2 % del personal de salud, 45,7 % se ubicaron en niveles regulares; en cuanto al sexo no se presentó variaciones (12).

Santillán et al. (2020), efectuaron un estudio en el hospital de la ciudad de Jaén. Como resultados donde el 46,8 % de las personas presentaron el SB alto y clima organizativo normal; el 35 % presentó SB moderado y clima organizativo normal; el 6,8 % de las personas presentaron SB, clima organizacional desfavorable, en conclusión, existió una correlación alta y representativa entre esta enfermedad y clima organizacional en esta población de estudio dando el siguiente análisis estadístico ( $X^2 c = 10,684 > X^2 t = 9,4877$ , GL = 4,  $p = 0,030 < \alpha = 0,05$ ) (13).

Gamboa (2022), investigó sobre la relación de factores socioculturales con el SB entre los trabajadores de salud del Centro de Salud del distrito la Victoria, Perú. Para lo cual, empleó correlación descriptiva mediante un diseño transversal no experimental. En los resultados el autor observó que SB, en un 59 % de los trabajadores mostró un alto nivel de SB, el 59 % de ellas en alto nivel de agotamiento laboral, el 50 % presentó un alto nivel de despersonalización y en un 65 % evidenciaron un bajo nivel de realización personal; en conclusión, se asumió que, a más experiencia laboral, mayor será el nivel de SB (14).

Shapiama (2022), efectuó una investigación sobre la relación SB con el desempeño profesional entre el trabajador de la salud del Hospital Santa Gema en el 2022 en la ciudad de Yurimaguas, Perú. Para lo cual, adoptó el método cuantitativo, no experimental, encuesta tipo correlación descriptiva, la muestra fue de 53 enfermeros, se utilizó como instrumentos el cuestionario MBI, adaptado de Salgado y Cabal. Resultando de la encuesta según el SB, el 98,1 % de los trabajadores tenían un nivel bajo en la

dimensión de despersonalización, nivel bajo en la dimensión de agotamiento emocional con un (67,9 %) y un nivel alto en el sentido de realización personal con un (49 %). En conclusión, si existió una correlación con significancia del desempeño laboral entre el SB (15).

Bravo et al. (2021), efectuaron un trabajo investigativo en la región de San Martín en 2020. Los resultados evidenciaron que el 7,3 % de los odontólogos tuvieron síndrome de burnout, el 86 % estuvieron expuestos y el 6,6% no. En la dimensión de agotamiento emocional, el 68 % reportó bajos niveles, el 14,8 % reportó moderados niveles, el 17,2 % reportó niveles altos y el 73,8 % reportó niveles altos de despersonalización. En cuanto a logros personales, el 7,3 % se encontró en un porcentaje bajo, el 18,8 % en un porcentaje medio, el 7,3 % en un promedio alto, el 7,3 % en un promedio medio y el 85,3 % en un porcentaje alto. Se concluyó sobre la prevalencia del SB entre los dentistas fue del 7,3 %.(16).

Vela (2023), estudió la relación de satisfacción de los empleados y el ambiente de trabajo en un entorno de atención médica del Hospital II EsSalud, Tarapoto en el 2023. Para ello, utilizó un diseño de tipo cuantitativo; transversal; descriptivo y correlacional. En conclusión, mostró que el CL creado por los compañeros de trabajo se encontró en un nivel medio representando el 59,83 %, los niveles de satisfacción fueron del 78,63 %. Asimismo, las hipótesis de la investigación fueron aceptadas mostrando una correlación baja, inversa y significativa entre las variables de estudio clima laboral y la satisfacción laboral (17).

López et al (2024), en su investigación inteligencia emocional y clima organizacional en el personal de salud dentro del Hospital MINSA en la ciudad de Rioja, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre las variables la inteligencia emocional y clima organizacional sobre los profesionales de salud del Hospital MINSA, su diseño fue descriptiva simple de diseño no experimental. Estuvo conformada por 102 trabajadores dentro de los resultados según la variable del clima organizacional fue 63,7%. En el caso de las dimensiones; el sistema individual 62,7%, el sistema interpersonal 63,7 % y el sistema Organizacional 82,4%. Finalmente se encontró un grado de significancia entre las variables, el análisis estadístico utilizado fue Rho de Spearman dando como resultado 0.755 (correlación positiva alta); y un p valor igual a 0, 031 ( $p\text{-valor} \leq 0.05$ ) (18).

## **2.2. Fundamentos teóricos**

### **2.2.1. Clima laboral**

También conocido como clima organizacional es la percepción del ambiente que tiene el trabajador sobre de su institución laboral, y a su vez le da oportunidad de expresarse, desarrollar las habilidades laborales adquiridas, desarrollar estilos, conocimientos y comportamientos de vida, emociones, talentos, motivaciones, rasgos personales (9) . La conceptualización del ambiente de trabajo se refiere al conjunto de estrategias de la institución que permite la satisfacción laboral del trabajador, es importante diagnosticar previamente el clima laboral de la empresa y los esfuerzos de mejora, para impulsar cambios concretos (19).

El clima laboral está relacionado con características de valores, actitudes, reglas, regulaciones y sentimientos de los trabajadores en las organizaciones en que laboran la estructura de la motivación y el grado de satisfacción corresponden al ámbito de recursos humanos, existiendo diversas teorías y modelos para abordar estos procesos según la situación específica de la institución (3).

Un ambiente laboral positivo está basado en las relaciones entre compañeros y superiores; cooperación entre colegas y gerentes; estándares para determinar las reglas de la organización; resolver conflictos de forma rápida y eficiente; un factor importante es que cada trabajador se sienta parte de la organización/empresa (20)

### **Dimensiones del clima laboral**

Por otra parte, Segredo en el (2015), citado por Vela en el (2023), hace referencia en su investigación denominada relación de satisfacción de los trabajadores de salud y clima laboral del Hospital II EsSalud en el distrito de Tarapoto en el 2023, elaboró y validó sus propios instrumentos de medición, entre ellos tenemos las siguientes dimensiones (17).

**Comportamiento organizacional;** se refiere a la cualidad del estudio establecido y calidad humana. Dentro de esta dimensión consideraremos factores protectores a los siguientes indicadores como; Motivación que es respuesta y las habilidades individuales que se muestran ante los estímulos del entorno; Comunicación dentro del clima laboral tiene como finalidad facilitar la distribución de información entre el personal de salud; Relaciones interpersonales positivas son las asociaciones entre dos o más personas integrantes de una institución pública o privada que busca lograr un clima laboral satisfactorio, tanto entre compañeros de trabajo, equipos de trabajo y finalmente beneficiando al usuario con una atención de calidad (17).

**Estructura organizacional;** Son las normativas dentro de una organización que se establece convenientemente para lograr clima laboral favorable, reafirmando así el logro de los objetivos sociales. Y esta a su vez se compone de un conjunto de interacciones dinámicas con el comportamiento humano y su entorno laboral; para entender mejor la estructura se definieron sus indicadores como: Funcionamiento es la acción que proporciona el desarrollo de las actividades en la institución con la propósito de lograr la misión , la visión y los objetivos trazados ; Ambientes de trabajo son los componentes que rigen la correlación entre un empleado y su institución laboral que este tiene a su disposición para desarrollar el trabajo encargado; Fomento al progreso organizacional está basado en poner una atención particular en la investigación de mejoras dentro de la estructura de la institución con la finalidad de alcanzar una progreso evidente dentro de esta (17).

**Estilo de dirección;** Es la metodología de gestión en la institución que se utiliza para lograr enmarcar las actividades con el fin de lograr los objetivos propuestos. Dentro de esta dimensión tenemos los siguientes indicadores; Liderazgo se basa en la capacidad de un individuo que tiene para influenciar en la conducta de los trabajadores y se trabaje en equipo con entusiasmo con el fin de obtener los resultados satisfactorios de las metas y objetivos, logrando beneficiar a la institución y a su vez desarrollar el bienestar para los que laboran dentro de ella; Participación se da cuando hay una contribución de los trabajadores y equipos de trabajo, de manera articulada para alcanzar las metas dentro de la institución; Solución de conflictos se manifiesta cuando se da la toma de decisiones dentro de la institución, los trabajadores respetan las opiniones de sus compañeros, ya sea estando a favor o no, con el propósito de atender y resolver problema presente; Trabajo en equipo: se observa cuando un conjunto o grupo de trabajadores interactúan y desarrollan en conjunto sus actividades por un objetivo en común, de manera eficiente dentro de la institución mediante la colaboración establecida, comunicación asertiva y un clima laboral favorable (17).

### **2.2.2. Síndrome de burnout**

La palabra "burnout" aparece dentro de la novela de 1960 A Burnout Case de Graham Greene, pero el psicoanalista Freudenberger en 1974 asoció el término con un estado de fatiga y frustración resultante del compromiso con un estilo de vida o condición que no favorece al refuerzo deseado por el sujeto que lo obtiene (21). Este síndrome es una reacción a diversos tipos de estrés que se producen debido al estrés emocional, interpersonal y laboral, esto suele ocurrir cuando una persona se siente abrumada, incompetente, disfuncional y desmotivada en el trabajo (22). El síndrome del trabajador

quemado es una combinación de factores como el agotamiento emocional constante, el cansancio físico, la indiferencia hacia el trabajo, falta de realización personal, la deshumanización sobre el cuidado y la atención (23).

Las personas que no responden apropiadamente al estrés emocional crónico, cambian la aptitud de su vida en el entorno laboral y personal, en estos momentos pueden surgir los síntomas psicosomáticos, conductuales, emocionales y defensivos que causan ineficacia en el desempeño de las tareas afectan la calidad de su trabajo, las interacciones con los clientes y las relaciones dentro y fuera de la organización(24,25) .

### **Fases del síndrome de burnout**

Esta enfermedad tiene cuatro etapas evolutivas definidas: Leve: Las personas afectadas presentarán síntomas físicos como (dolor de cabeza, dolor de espalda), lo que imposibilitará la cirugía; Moderado: inquietud, disminución de la atención y concentración, y capacidad de automedicarse; Grave: aumento de la inquietud, falta de actividad, sarcasmo, alcoholismo y psicosis; Extremo: Entre los problemas más graves: las personas se aíslan, corren el riesgo de tener problemas en la vida, problemas crónicos depresión y suicidio(26) .

- **Dimensiones del síndrome de burnout**

**Agotamiento Emocional:** Enmarca los componentes de debilidad física y mental, o una combinación de ambos que se extiende en el tiempo, produciendo cambios negativos dándose una baja autoestima y sobre la personalidad del trabajador. Además, se conoce también que llega a provocar la sensación de declive y negatividad al momento de ayudar o interactuar en su entorno. Siendo este un mecanismo probablemente de afrontamiento sobre el estrés en el entorno laboral. Entre sus indicadores se encuentran la debilidad, el agotamiento y la frustración (15).

**Despersonalización:** En el caso de los trabajadores de salud es el desarrollo de la personalidad manifestando negatividad, indiferencia e insensibilidad al momento de brindar la atención del paciente, en el caso de las interrelaciones personales presenta una actitud cínica, irritabilidad, comunicación no asertiva y disminución del rendimiento laboral, tratando en algunos casos de hacer sentir culpable ya sea al paciente, familiar o compañero de trabajo sobre sus fracasos. Entre sus indicadores tenemos la indiferencia, la falta de empatía y la culpabilidad (15).

**Falta de realización personal:** Se da cuando el trabajador confronta las demandas donde sobrepasan su capacidad para ser atendidas de manera efectiva. Creándose respuestas de negatividad hacia uno mismo, comparándose con terceras personas y

evitando las relaciones interpersonales, disminución en la productividad, incapacidad para desarrollar una función encomendada. Esta dimensión se define con la sensación de desilusión, disminución de las expectativas y fracaso por la creencia de falta de conocimientos. Como consecuencia se da la incompetencia laboral, irresponsabilidad en el cumplimiento de sus funciones y finalmente el ausentismo laboral. Dentro de los indicadores a considerar tenemos la incapacidad para soportar presiones, la baja autoestima y la falta de valoración (27).

- **Burnout en los profesionales de la salud**

Una investigación global sobre los trabajadores de primera línea de cuidado que laboran en establecimientos de salud de mayor complejidad, como hospitales especializados, fueron los trabajadores que presentaron un aumento de trastornos de salud mental (28). Al ser responsables de curar las enfermedades, el personal de salud suelen entrar en trato directo con los usuarios, lo que puede altos niveles de estrés emocional (5) Por otro lado, en China realizo una de las primeras investigaciones a nivel mundial abordando los problemas de salud mental en el personal de salud donde obtuvo un aumento de estrés con un 73,4%, siguiéndole la depresión con 50,7% y finalmente la ansiedad con 44,7% (29). La calidad del trabajo puede verse influenciada por el estrés, el trabajo, factores relativas a las relaciones humanas y otros aspectos(30) .Tener en cuenta que los factores psicosociales puede ayudar a reducir o eliminar los accidentes en el entorno laboral y promover la salud del personal (28).

- **Modelo de adaptación de Callista Roy**

El modelo de enfermería que utilicé para mi investigación tiene como objetivo el cuidado de la persona teniendo en cuenta su autodeterminación y los componentes que utiliza para conseguir su adaptación, esta teoría fundamenta sobre la dimensión del cuidado de las personas, como seres adaptativos de acuerdo con su entorno. En el personal de salud es la adaptación hacia el estrés, considerando la característica principal la capacidad de hacer frente a los diversos acontecimientos, permitiéndoles una mejora con respecto a la atención y calidad brindada hacia el paciente; por consecuencia la realización profesional, logrando un estado bienestar en ambos sentidos. Se debe considerar que la persona está sumergida en su entorno laboral con sus creencias, conocimientos, principios, experiencias y patrones de interrelación personal, que establecerán como esta afrontara los estímulos dentro de su clima laboral. Las estrategias de afrontamiento que tiene el trabajador le permitirán lograr comportamiento un positivo o negativo como resultado de la actividad biológica del organismo (31).

**Sistema adaptativo humano:** El ser humano como un ser holístico, es decir que una unidad se complementa con un todo este caso como lo es la sociedad. Y por ende el conocimiento que tiene cada persona dentro de los escenarios a las cuales se enfrenta son particulares y diferentes para cada una de ellas, donde la finalidad es promover la adaptación, logrando así el estado de bienestar de la persona (32).

**Ambiente:** Son las circunstancias, situaciones o escenarios dentro del ambiente que benefician o perjudican el desarrollo y conducta de los seres humanos como seres adaptativos. Además, está constituido no solo por lo que rodea sino también por sus experiencias y su ambiente interno. El ambiente está relacionado directamente con los estímulos, siendo estas las que desencadenan respuestas adaptativas o respuestas inefectivas (32).

**Estímulos:** Son lo que logra provocar una respuesta, teniendo dentro de estas 3 clasificaciones la primera que es el estímulo focal se basa en el objeto que se encuentra en la conciencia y demanda de una respuesta inmediata para determinar si la adaptación será positiva o inefectiva, como segundo está el estímulo contextual se basa en contribuir al estímulo focal aportando en mejorar o empeorar la situación, y como tercero el estímulo residual que son todos los componentes ambientales tanto dentro como fuera de los individuos adaptativos. Todos estos estímulos cumplen un proceso dinámico, en conclusión, a medida en que cambia las circunstancias cambiarán los estímulos (33).

**Nivel de adaptación:** Roy los caracteriza en 3 niveles, adaptación integrada donde las funciones de los procesos de vida y la estructura trabajan en conjunto como un todo, logrando la satisfacción en las necesidades de la persona, en la adaptación compensatoria se activan las funciones reguladoras y cognitivos, como un desafío de los procesos integrados buscando lograr respuestas adaptativas y por último el de adaptación comprometida es cuando las respuestas de los componentes mencionados no son adecuados, resultando un problema en el proceso de adaptación (31).

### 2.3. Definición de términos básicos

**Adaptación:** Se define a la capacidad del individuo que tiene sobre adecuar su conducta a la demanda del entorno en el que se encuentra, obteniendo el máximo beneficio del mismo sin perder su homeostasis (34).

**Baja autoestima:** Es la percepción de disminución de la autovaloración positiva, sobre uno mismo (35).

**Culpabilidad:** Es la atribución que se da la misma persona debido a un hecho reprochable, ya sea por una mala praxis donde se siente responsable de su mal proceder (36).

**Debilidad:** Es el estado de cansancio que se desencadena debido al sobreesfuerzo físico o psicológico (36).

**Estrés:** Se define como un mecanismo de protección fisiológico donde del organismo reacciona ante un escenario que se percibe como amenazador o con una alta exigencia (20) .

**Estrategias de afrontamiento:** Son herramientas utilizadas por los trabajadores al momento de resolver una situación, determinándose una forma de acción de acuerdo a su necesidad (37).

**Respuestas adaptativas:** Se definen como una respuesta apropiada que tiene el individuo ante una exigencia del entorno (38).

## **CAPÍTULO III**

### **MATERIALES Y MÉTODOS**

#### **3.1. Ámbito y condiciones de la investigación**

##### **3.1.1 Contexto de la investigación**

La investigación se realizó en el Hospital I EsSalud, está situada dentro del distrito de Juanjuí, provincia de Mariscal Cáceres y en el corazón del departamento de San Martín, en un gran valle a orillas del río Huallaga. Juanjuí es una ciudad muy hospitalaria y pacífica.

Por otro lado, el Seguro Social de Salud (EsSalud) es una institución hospitalaria para el beneficio de más de 20 000 asegurados. Actualmente, cuenta con un equipo de salud compuesta de 85 profesionales laborando en este hospital. Además, El Hospital I EsSalud, Juanjuí está diseñada para brindar una atención de calidad y cubrir las necesidades de salud que presentan los usuarios de la provincia de Mariscal Cáceres y localidades vecinas brindando atención de emergencia las 24 horas del día. Cuenta con los servicios de “sala de operaciones, hospitalización, centro obstétrico, consultorios externos, laboratorio y Centro del Adulto Mayor (CAM)”.

##### **3.1.2 Periodo de ejecución**

Se realizó tras la sustentación y aprobación del proyecto de investigación, donde posteriormente se realiza el recojo de datos a través de las encuestas, luego se efectuó la interpretación de la información de las encuestas, asimismo la redacción y presentación del informe, y finalmente la sustentación del informe final y aprobación de la tesis.

##### **3.1.3 Autorizaciones y permisos**

Se realizó la solicitud correspondiente al establecimiento del Hospital I EsSalud de la ciudad de Juanjuí mediante un documento solicitando autorización para la recolección de datos a través de encuestas, entrevista al personal de salud y toma de fotos dentro del marco de indagación.

##### **3.1.4 Control ambiental y protocolos de bioseguridad**

El proyecto de investigación se ejecutó sin intrusión ambiental, es decir, no se impondrá medidas de control ambiental ni de bioseguridad a los componentes ambientales. Solo

se realizó la visita en el establecimiento y se realizó la encuesta con la muestra correspondiente.

### 3.1.5 Aplicación de principios éticos internacionales

Durante la realización del estudio, los datos adquiridos de diversos documentos como artículos, revistas y tesis serán auténticos, no tendrán cambios en la composición, se respetarán los derechos de autor de cada cita, la redacción también estará de acuerdo con los lineamientos que demanda la Universidad Nacional de San Martín, la política se dará sobre las pautas establecidas.

## 3.2. Sistema de variables

### 3.2.1. Variable 1

Niveles de clima laboral en el personal de salud del Hospital I EsSalud, Juanjuí.

**Tabla 1**

*Niveles de clima laboral*

**Objetivo específico N° 1;** Identificar los niveles del clima laboral según sus dimensiones: comportamiento organizacional, estructura organizacional y estilo de dirección en el personal de salud del Hospital I EsSalud, Juanjuí - 2024.

Variable abstracta	Variable concreta	Medio de registro	Unidad de medida
Clima laboral	Dimensiones del clima laboral:		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comportamiento organizacional.</li> <li>• Estructura organizacional</li> <li>• Estilo de dirección</li> </ul>	Fichas de encuestas sobre el clima laboral según sus dimensiones. 1: Total Desacuerdo 2: En Desacuerdo 3: Indeciso 4: Acuerdo 5: Total acuerdo	Ordinal
	Niveles del clima laboral:		
	1. Muy favorable		
	2. Favorable		
	3. Medio		
	4. Desfavorable		
	5. Muy desfavorable		

### 3.2.2. Variable 2

Niveles de síndrome de burnout en el personal de salud del Hospital I EsSalud, Juanjuí.

**Tabla 2**

*Niveles del síndrome de burnout*

**Objetivo específico N° 2:** Establecer los niveles del síndrome de burnout según dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización en el personal de salud del Hospital I EsSalud, Juanjuí - 2024.

Variable abstracta	Variable concreta	Medio de registro	Unidad de medida
Síndrome de burnout	Dimensiones del síndrome de burnout: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Agotamiento emocional</li> <li>• Despersonalización</li> <li>• Falta de realización personal</li> </ul> Niveles del síndrome de burnout: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Grave</li> <li>2. Moderado</li> <li>3. Leve</li> </ol>	Fichas de encuestas sobre el síndrome de burnout según sus dimensiones: 0: Nunca 1: Pocas veces al año 2: una vez al mes o menos 3: Unas pocas veces al mes 4: Una vez a la semana 5: Unas pocas veces a la semana 6: Todos los días.	Ordinal

### 3.2.3. Variable 3

**Tabla 3**

*Dimensión del clima laboral de mayor relación con el síndrome de burnout.*

**Objetivo específico N° 3:** Determinar la dimensión del clima laboral de mayor relación con el síndrome de burnout en el personal de salud del Hospital I EsSalud, Juanjuí - 2024.

Variable abstracta	Variable concreta	Medio de registro	Unidad de medida
Clima laboral y el síndrome de burnout	Dimensiones del clima laboral: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comportamiento organizacional.</li> <li>• Estructura organizacional</li> <li>• Estilo de dirección</li> </ul> Dimensiones del síndrome de burnout: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Agotamiento emocional</li> <li>• Despersonalización</li> <li>• Falta de realización personal</li> </ul>	Fichas de encuestas sobre el clima laboral y el síndrome de burnout según sus dimensiones.	Ordinal y relación significativa.

### 3.3. Procedimientos de la investigación

#### Tipo y nivel de la investigación

Tipo de investigación; se aplicó una investigación de tipo Básica, con enfoque cuantitativo, con relación prospectiva con corte transversal.

Nivel de investigación, Es “Descriptivo – Correlacional”, porque analiza, relaciona y describe las características del clima laboral y la relación con el síndrome de burnout del personal de salud del Hospital I EsSalud, Juanjuí - 2024.

#### Población y muestra

La población del trabajo de investigación estuvo constituida por 65 trabajadores, que pertenecen al personal asistencial del hospital I EsSalud, Juanjuí.

La muestra se trabajó con el 100% de la población, del personal asistencial del hospital I EsSalud, Juanjuí.

#### Criterios de inclusión

- Personal asistencial del hospital.
- Personal que este laborando con 6 meses de antigüedad.
- Personal de la institución con deseos de colaboración a la investigación.

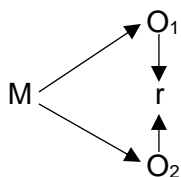
#### Criterios de exclusión

- Personal que labore mínimo de 6 meses de antigüedad.
- Personal de la institución que no desee ser participe del estudio.
- Personal que se encuentre de vacaciones.
- Personal que no sea del área asistencial.

#### Diseño analítico, muestral y experimental

Diseño descriptivo - correlacional es donde se estudia la ocurrencia de dos variables en un momento dado(39).

La investigación se esquematizó de la siguiente manera:



en el cual:

**M:** Personal asistencial de los servicios de salud del Hospital I EsSalud, Juanjuí.

**O<sub>1</sub>:** Clima laboral

**O<sub>2</sub>:** Síndrome de burnout

**r:** Relación entre el clima laboral y síndrome de burnout.

### **3.3.1. Objetivo específico 1**

Identificar los niveles del clima laboral según sus dimensiones: comportamiento organizacional, estructura organizacional y estilo de dirección en el personal de salud del Hospital I EsSalud, Juanjuí - 2024.

Técnica: Fichas de encuestas aplicadas al personal asistencial de salud del Hospital I EsSalud, Juanjuí – 2024.

Instrumento: Cuestionario; El cuestionario Categorías diagnósticas de la Escala de Clima Laboral u Organizacional que se desarrollo es del autor Vela (2023), en su investigación denominada la relación que existe entre satisfacción de los empleados y el clima laboral en el Hospital II EsSalud, Tarapoto 2023.

El cuestionario del clima laboral que se empleó para diagnosticar la institución de salud cuenta con 50 ítems, se puntúa de 1 a 5 puntos, obteniéndose 25 puntos por cada indicador y un total de 250 puntos como máximo dentro escala general y fue contestado mediante una escala tipo Likert (1; Total Desacuerdo, 2; En Desacuerdo, 3; Indeciso, 4; acuerdo, 5; Total Acuerdo). Por tal, se trabajó con este instrumento considerado la siguiente puntuación para cada categoría diagnóstica: Se considera clima laboral muy favorable, cuando presente un puntaje de 210 a 250, un clima laboral favorable dentro del rango 170 a 209 puntos. Un clima laboral medio con un puntaje de 130 a 169, un clima laboral desfavorable con calificación de 90 a 129 y finalmente se considera muy desfavorable un clima laboral que presente de 50 a 89 puntos.

### **3.3.2. Objetivo específico 2**

Establecer los niveles del síndrome de burnout según dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización en el personal de salud del Hospital I EsSalud, Juanjuí - 2024.

Técnica: Fichas de encuestas aplicadas al profesional asistencial de salud del Hospital I EsSalud, Juanjuí – 2024.

Instrumento: Cuestionario; Maslach Burnout Inventory instituido de Maslach (1981), citado por Ninahuanca (2023) en su trabajo de tesis Síndrome de burnout y calidad de vida profesional de trabajadores de Essalud durante el COVID 19. El cuestionario contiene 22 ítems que clasifican en tres dimensiones: Como primera dimensión es el agotamiento emocional los elementos que le corresponden son del número 1 al 9, como segunda dimensión esta la despersonalización los elementos que le corresponden son del número 10 al 14 y finalmente la falta realización personal con los elementos del número 15 al 22. El cuestionario del Síndrome de burnout fue contestado mediante una escala tipo Likert desde el numero 0 al número 6 determinando la frecuencia con la que se identifica. Y se le asigno de la siguiente manera (0; Nunca, 1; Pocas veces al año, 2; Una vez al mes o menos, 3; Unas pocas veces al mes, 4; Una vez a la semana, 5; Pocas veces a la semana y 6; Todos los días).

Por tal, en este instrumento se ha tomado en cuenta los siguientes puntajes para cada dimensión.

Como primera tenemos la dimensión agotamiento emocional conformada de 9 ítems teniendo como puntuación mínima 0 puntos y su puntuación máxima de 54 puntos, siendo directamente proporcional clasificándose como valor leve de 0 a 11 puntos, valor moderado se considera desde 12 hasta 20 puntos y finalmente valor grave considerado desde 21 hasta 54 puntos; como segunda dimensión la despersonalización integrada por 5 ítems teniendo una puntuación mínima de 0 y como máxima puntuación obtiene los 30 puntos de la misma forma es directamente proporcional, considerándose valor leve desde 0 hasta 2 puntos, valor moderado va desde los 3 hasta los 6 puntos y finalmente el valor grave que va desde los 7 hasta los 30 puntos. Y para la dimensión de falta de realización personal está compuesta por 8 ítems determinada con una puntuación mínima que va de 0 pts. y una puntuación máxima en 48 pts. a diferencia de las demás dimensiones se clasifica como inversamente proporcional, significa que, a mayor puntaje, será menos la intensidad del grado de afección del síndrome, considerándose como valor grave desde 0 hasta los 33 puntos, valor moderado que va desde los 34 hasta 39 puntos y por último el valor leve que va desde los 40 hasta los 48 pts.

### **3.3.3. Objetivo específico 3**

Determinar cuál dimensión del clima laboral de mayor relación con el síndrome de burnout en el personal de salud del Hospital I EsSalud, Juanjuí - 2024.

Técnica: Fichas de encuestas aplicadas al personal asistencial de salud del Hospital I EsSalud, Juanjuí – 2024.

Instrumento: Cuestionarios extraídos de los autores Vela (2023) en su investigación denominada la relación de satisfacción de los empleados y clima laboral del Hospital II EsSalud, Tarapoto del año 2023, y la autora Ninahuanca (2023) en su estudio sobre síndrome de burnout y calidad de vida a nivel profesional en trabajadores del hospital EsSalud durante el COVID 19.

### **Validez y confiabilidad**

El instrumento clima laboral fue elaborado por Vela (2023), este fue validado mediante juicio de expertos y el nivel de confiabilidad mediante alfa de Cronbach (0.79).

En el caso del instrumento del síndrome de burnout es extraído de la investigadora Ninahuanca, para trabajar con la confiabilidad se hizo utilizando también el alfa de Cronbach donde resultó validez de constructo con un 0.61 y su prueba de esfericidad de Bartlett con significancia y confiabilidad a través del Alfa de Cronbach de  $\alpha = 0.9$  en la dimensión agotamiento emocional,  $\alpha = 0.79$  en la dimensión despersonalización y  $\alpha = 0.71$  en la dimensión realización personal.

En el proceso de validación de los instrumentos, se utilizó la valoración crítica de los jueces llamada también como técnica de juicio especializado que estuvo a cargo por tres profesionales de la salud autorizados, los cuales desarrollan funciones investigativas y poseen el título de maestro, rellenaron cuidadosamente el cuestionario de validación de instrumentos.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1. Resultados: Análisis descriptivo

Se muestran los resultados obtenidos:

OE1: Identificar los niveles del clima laboral según sus dimensiones: comportamiento organizacional, estructura organizacional y estilo de dirección en el personal de salud del Hospital I EsSalud, Juanjuí - 2024.

**Tabla 4**  
*Clima laboral y sus dimensiones*

Clima Laboral	Cantidad	%
Favorable	41	63%
Medio	17	26%
Muy favorable	7	11%
Desfavorable	0	0%
<b>Comportamiento organizacional</b>		<b>100%</b>
Favorable	41	63%
Medio	14	22%
Muy favorable	10	15%
<b>Estructura organizacional</b>		
Favorable	43	66%
Medio	15	23%
Muy favorable	7	11%
<b>Estilo de dirección</b>		
Desfavorable	3	5%
Favorable	32	49%
Medio	25	38%
Muy favorable	5	8%
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100%</b>

*Fuente: Cuestionario, SPSS v. 26*

#### Interpretación

La tabla 4 presenta los resultados del análisis del clima laboral y sus dimensiones en el personal de salud del Hospital I EsSalud Juanjuí. En cuanto al clima laboral general, el 63% del personal considera que el clima es favorable, el 26% lo califica como medio, y solo el 11% lo percibe como muy favorable. Analizando las dimensiones específicas: Comportamiento organizacional, el 63% del personal lo percibe como favorable, mientras que el 22% lo califica como medio y el 15% como muy favorable. En cuanto la estructura organizacional, un 66% del personal asistencial la considera favorable, el 23% como medio, y solo el 11% la percibe como muy favorable. Y el estilo de dirección:

Un 49% del personal percibe el estilo de dirección como favorable, mientras que un 38% lo califica como medio. Es importante resaltar que el 8% lo percibe como muy favorable, mientras que un 5% lo considera desfavorable. Tanto el CL en general y sus dimensiones, la mayoría del personal tiene una percepción favorable tanto del clima laboral en general como de las diferentes dimensiones analizadas, aunque hay áreas, como el estilo de dirección, que presentan una mayor variabilidad en las percepciones.

OE2: Establecer los niveles del síndrome de burnout según dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización en el personal de salud del Hospital I EsSalud, Juanjuí - 2024.

**Tabla 5**

*Síndrome Burnout y sus dimensiones*

<b>Síndrome Burnout</b>	<b>Cantidad</b>	<b>%</b>
Grave	4	6%
Moderado	53	82%
Leve	8	12%
<b>Agotamiento emocional</b>		
Grave	0	0%
Moderado	14	22%
Leve	51	78%
<b>Despersonalización</b>		
Grave	0	0%
Moderado	11	17%
Leve	54	83%
<b>Falta de realización personal</b>		
Grave	54	83%
Moderado	8	12%
Leve	3	5%
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100%</b>

*Fuente: Cuestionario, SPSS v. 26*

## **Interpretación**

La tabla 5 presenta los niveles del síndrome de burnout y sus dimensiones en el profesional de salud en Hospital I EsSalud Juanjuí. En términos generales, se distingue que la mayoría del personal presenta un nivel moderado de burnout, con un 82% de los participantes en esta categoría, continuado de un 12% que especifica un nivel leve de burnout, en tanto que solo un 6% experimenta un nivel grave de este síndrome. Respecto a las dimensiones del burnout, el agotamiento emocional se manifiesta en su mayoría en un nivel leve, con un 78% del personal reportando esta situación, mientras que el 22% presenta un agotamiento emocional moderado, sin casos graves en esta dimensión. Respecto a la despersonalización, el 83% del personal reporta un nivel leve,

mientras que en un 17% presenta un nivel moderado. Al igual que en el agotamiento emocional, no se identificaron casos graves de despersonalización. Por el contrario, la falta de realización personal es la dimensión más afectada, donde el 83% del personal experimenta un nivel grave de falta de realización personal, lo que indica que una gran mayoría percibe que no está alcanzando su pleno potencial personal y profesional. Solo el 12% presenta nivel moderado y un 5% nivel leve en esta dimensión. El SB afecta moderadamente a la mayoría del personal, siendo la falta de realización personal la dimensión más preocupante, ya que una alta proporción de trabajadores siente que no está logrando sus objetivos profesionales de manera satisfactoria.

#### 4.1.2. Análisis inferencial

##### Normalidad de las variables

###### Hipótesis

H<sub>0</sub>: Los datos analizados siguen una distribución normal.

H<sub>1</sub>: Los datos analizados no siguen una distribución normal.

###### Significancia

$$\alpha = 0.05$$

###### Estadístico de prueba

Debido que la muestra (n) es mayor a 50 observaciones se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov.

**Tabla 6**

*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
<b>Clima Laboral</b>	0.095	65	0.200 <sup>*</sup>
Comportamiento organizacional	0.164	65	0.000
Estructura organizacional	0.177	65	0.000
Estilo de dirección	0.125	65	0.014
<b>Síndrome Burnout</b>	0.168	65	0.000
Agotamiento emocional	0.196	65	0.000
Despersonalización	0.240	65	0.000
Falta de realización personal	0.197	65	0.000

*Fuente:* Cuestionario, SPSS v. 26

*Nota:* Esto es un límite inferior de la significación verdadera

a. Corrección de significación de Lilliefors

## Interpretación

La tabla 6 presenta los resultados sobre la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov usadas en las variables del SB y clima laboral en el personal de salud en el Hospital I EsSalud Juanjuí. En la variable clima laboral, se logró un valor de significancia de 0.200, de la cual es mayor a 0.05, indicando así que los datos obtenidos de esta variable alcanzan una distribución normal. Sin embargo, cuando se analizan las dimensiones del clima laboral, encontramos que los datos no son normales. El comportamiento organizacional tiene un valor de significancia de 0.000, lo que indica que no sigue una distribución normal, al igual que la estructura organizacional (0.000) y el estilo de dirección (0.014), cuyos valores son menores a 0.05. En cuanto al síndrome de burnout, los resultados muestran que no sigue una distribución normal, con un valor de significancia de 0.000.

Las dimensiones del SB también muestran una distribución no normal. Tanto el agotamiento emocional (0.000), la despersonalización (0.000), como la falta de realización personal (0.000) tienen valores de significancia menores a 0.05, indicando que sus datos no son normales. En conclusión, dado que solo una variable cumple con el supuesto de normalidad, se utilizarán pruebas no paramétricas para determinar el análisis de correlación.

### 4.1.3. Análisis correlacional

OE3: Determinar la dimensión del clima laboral de mayor relación con el síndrome de burnout en el personal de salud del Hospital I EsSalud, Juanjuí - 2024.

#### a) Relación entre el Síndrome Burnout y las dimensiones del clima laboral

**Tabla 7**

*Rho de Spearman el Síndrome Burnout y las dimensiones del clima laboral*

		Síndrome Burnout		
Rho de Spearman	Clima laboral	<b>Comportamiento organizacional</b>	Coeficiente de correlación	-0.095
			Sig. (bilateral)	0.451
			N	65
		<b>Estructura organizacional</b>	Coeficiente de correlación	-0.241
			Sig. (bilateral)	0.053
			N	65
<b>Estilo de dirección</b>	Coeficiente de correlación	0.000		
	Sig. (bilateral)	0.999		
	N	65		

**Fuente:** cuestionario, SPSS v. 26

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

## Interpretación

En la Tabla 7 se analizó la relación el SB y entre sus dimensiones del clima laboral como: comportamiento organizacional, la estructura organizacional y el estilo de dirección en el personal asistencial del Hospital I EsSalud Juanjuí.

En cuanto al comportamiento organizacional, el análisis da como resultado un coeficiente de correlación de -0.095, con un nivel de significancia del 0.451. Esto indica que no existe una relación de significancia entre la dimensión; comportamiento organizacional del clima laboral y el síndrome de burnout, ya que el valor de p es mayor a 0.05. Es decir, la percepción del comportamiento organizacional no tiene una influencia clara sobre los niveles de burnout.

Para la estructura organizacional, se halló un resultado con coeficiente de la correlación de -0.241, con un valor p de 0.053. Aunque la relación es negativa, lo que propone que un mejor clima en la estructura organizacional lograría estar asociado con menores niveles de burnout, el resultado no alcanza el umbral de significancia estadística (0.05). A pesar de estar cerca de ser significativa, esta relación no es concluyente.

Por último, el estilo de dirección dio como resultado el coeficiente de correlación 0.000, y significancia de 0.999. Dando como resultado una ausencia total de relación entre el estilo de dirección y el SB, ya que dio un coeficiente de correlación nulo y el valor p no sugiere ningún vínculo significativo.

En resumen, no se encontraron relaciones significativas entre el SB y las diferentes dimensiones del clima laboral. Aunque la estructura organizacional muestra una correlación negativa cercana a la significancia, no se puede afirmar una relación concluyente entre esta dimensión y el SB en el profesional asistencial del hospital. La estructura organizacional es la dimensión del clima laboral que presenta una mayor correlación con el síndrome de burnout en el profesional de salud, aunque esta relación no llega a ser estadísticamente significativa.

### **b) Relación entre el clima laboral y el Síndrome Burnout**

#### **Hipótesis**

H<sub>0</sub>: No hay relación entre el clima laboral y el Síndrome Burnout

H<sub>1</sub>: Hay relación entre el clima laboral y el Síndrome Burnout

#### **Significancia**

$$\alpha = 0.05$$

## Estadístico de prueba

Dada que las variables no logran una distribución normal, se usó la prueba estadística Rho de Spearman.

**Tabla 8**

*Rho de Spearman el clima laboral y el Síndrome Burnout*

			Síndrome Burnout
Rho de Spearman	Clima Laboral	Coefficiente de correlación	-0.068
		Sig. (bilateral)	0.592
		N	65

*Fuente: Cuestionario, SPSS v. 26*

## Interpretación

La Tabla 8 presenta el análisis correlacional del clima laboral entre el SB del personal asistencial en el Hospital I EsSalud Juanjuí. El coeficiente encontrado de correlación de Spearman es de -0.068, resultando una significancia bilateral de 0.592. Dado que el valor p es mayor a 0.05, no se puede rechazar la hipótesis nula, lo que indica que no se encuentra una relación estadísticamente significativa entre el clima laboral y el SB. En otras palabras, los cambios acerca de la percepción del clima laboral no parecen estar correlacionados con los niveles de burnout en el personal asistencial de este establecimiento de salud.

## 4.2 Discusiones

En este capítulo, se realiza una breve comparación de los resultados del estudio, con las conclusiones de otros autores respecto al tema. Con la finalidad de apoyar significativamente a la manera teórica vinculada al clima laboral y el síndrome de burnout en profesionales asistenciales en el Hospital I EsSalud Juanjuí, 2024. En la presente investigación se halló el objetivo general mediante la Tabla 8 sobre el análisis correlacional entre el clima laboral y el síndrome de burnout en el personal asistencial de salud en el Hospital I EsSalud Juanjuí. El coeficiente de correlación (Spearman es de -0.068, con una significancia bilateral de 0.592); donde se acepta la hipótesis nula, lo que indica que no existen evidencias estadísticas que reflejen una relación significativa entre el clima laboral y el síndrome de burnout.

En resumen, la percepción del clima laboral no parece estar correlacionados con los niveles del síndrome de burnout en trabajadores asistenciales en el Hospital I EsSalud Juanjuí. De mismo modo se contrasta con el autor Flores et al. (40) en su estudio en el año 2023 donde encontró que no hay evidencias estadísticas que reflejen una relación de significancia entre el SB y el clima organizacional en el profesional de salud.

Concordando con el autor Milla (41) en el año 2021 obtuvo un resultado de relación significativa ( $Rho=.006$ ) no encontrándose relación de las variables clima laboral entre el SB definiéndola como una variable con independencia del clima laboral y también manifiesta que no precisamente el clima laboral interviene para que se manifieste el síndrome de burnout, También el autor Moreno et al. (42) en su investigación encontró que no existe significancia del síndrome de burnout entre el clima laboral, pero difiere con Meléndez (13) en el 2020 en su investigación encontró que existe relación altamente significativa entre el SB y clima organizacional en su población de estudio realizado dentro del hospital de Jaén, también considera al síndrome de burnout como una amenaza tanto para el trabajador de salud y la atención brindada a los pacientes ya que al padecer dicho síndrome se presenta como despersonalización generando distanciamiento afectivo.

Con lo que respecta al primer objetivo; identificar los niveles del clima laboral según sus tres dimensiones; el comportamiento organizacional, la estructura organizacional y finalmente el estilo de dirección en el personal asistencial en el Hospital I EsSalud, Juanjuí – 2024, dándose los resultados en la tabla 4; En cuanto al clima laboral general, el 63% del personal considera que el clima es favorable, el 26% lo califica como medio, y solo el 11% lo percibe como muy favorable. Analizando las dimensiones específicas: Comportamiento organizacional, el 63% del personal lo percibe como favorable, mientras que el 22% lo califica como medio y el 15% como muy favorable. En cuanto a la dimensión estructura organizacional 66% del personal la considera favorable, el 23% como medio, y solo el 11% la percibe como muy favorable. Y el estilo de dirección: Un 49% del personal percibe el estilo de dirección como favorable, mientras que un 38% lo califica como medio. Es importante resaltar que el 8% lo percibe como muy favorable, mientras que un 5% lo considera desfavorable.

De la misma manera se encuentra relación con el autor Flores et al. (40) en el 2022 dedujo de su investigación indicando que el clima organizacional o laboral es favorable en la muestra de su estudio, a pesar de la presencia de conflictos, lo cual es propicio en las circunstancias donde satisfagan las necesidades personales y elevan la moral. También Carranza (43) en el año 2017 determinó que clima laboral percibido por el personal en el centro de salud de Santa Cruz, donde un 62,86% percibe que existe un nivel medio favorable del clima laboral, el 28,57%, un nivel favorable del clima laboral, y sólo el 8,57% distinguen un muy desfavorable clima laboral. Además, Casaverde 44 establece que el clima laboral que percibe el personal del centro de salud de su estudio se ubica en un nivel regular en un 53.2 % y la calidad de servicio en un nivel regular con 54,8 %. Lo que se corrobora con Aranguren (45) en el año 2019 en su trabajo de

investigación que bajo lo establecido en el baremo se ubicó en un clima organizacional alto entre el personal del nivel administrativo, hospitalario y asistencial.

Lo que se difiere con Vela (17) en el año 2023 en su investigación con sus resultados en el Hospital EsSalud de la ciudad de Tarapoto encontró el nivel del laboral donde los participantes se sitúan mayormente en el nivel Medio con un 59.83 %, seguido de favorable 39.32 % y desfavorable con un 0.85 %; También López (18) en el 2023 en su investigación en trabajadores del hospital Minsa de la ciudad de Rioja dio como resultado que el nivel del clima laboral regular con un 63,7%. En lo que respecta sobre las dimensiones del clima laboral, Santillán (13) en el año 2020 en su investigación llamada Clima laboral y SB en el personal de enfermería en el Hospital de Jaén en la dimensión de sistema individual se observó un nivel regular, en la dimensión sistema interpersonal y en la dimensión sistema organizacional también se evidencio un nivel regular.

En el caso del segundo objetivo se buscó establecer los niveles del SB según sus dimensiones: el agotamiento emocional, la despersonalización y falta de realización en el personal asistencial del Hospital I EsSalud, Juanjuí - 2024. Que se muestran en la tabla 5 donde se observa que la mayor parte del personal muestra un nivel moderado de burnout, con un 82% de los participantes en esta categoría, continuado de un 12% que presenta nivel leve, por lo tanto, solo un 6% muestra un nivel grave de este síndrome. Con respecto a las dimensiones del burnout, el agotamiento emocional se manifiesta en su mayoría en un nivel leve, con un 78% del personal reportando esta situación, mientras que el 22% presenta un agotamiento emocional moderado, sin casos graves en esta dimensión. Respecto a la despersonalización, el 83% del personal reporta un nivel leve, en tanto un 17% mostró un nivel moderado. Al igual que en el agotamiento emocional, no se identificaron casos graves de la dimensión de despersonalización. Mientras tanto la falta de realización personal es la dimensión más afectada, donde el 83% del personal experimenta un nivel grave de falta de realización personal, lo que indica que una gran mayoría percibe que no está alcanzando su pleno potencial personal y profesional. Un 12% muestra nivel moderado y el 5% nivel leve en esta dimensión.

De la misma manera Rondo (11) en el año 2023 encontró un bajo nivel de SB en el 92.5% de los enfermeros, por tanto, el 7.5% muestra un nivel medio, en conclusión, de esta investigación no se evidenciaron niveles alto de burnout. También Shapiama (15) en el año 2022 respecto a la evaluación del SB, la dimensión agotamiento emocional, muestra un nivel bajo en un 67.9%, la dimensión despersonalización presenta un nivel

bajo del 98.1%, y la dimensión falta de realización personal muestra un nivel medio del 45.3%. Gamboa (14) en el año 2022 presento que un 59% de los profesionales de enfermería padecen un nivel alto de SB y un 15% de los trabajadores de salud precisan un bajo nivel de SB. También Milla (41) en su investigación del SB resultando la dimensión de agotamiento emocional en un 58.5% a nivel bajo y un 22.0% en nivel alto; sobre la dimensión despersonalización presenta un 53.7% nivel bajo y en un 26.0% nivel alto; y finalmente la realización personal en un 45.5% a nivel bajo y un 39.8% nivel alto.

Además, Oropeza (46) en el año 2021 en su investigación encontró que el total del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos neonatal en tiempos de pandemia presentó un nivel medio de Síndrome de Burnout, en la dimensión agotamiento emocional el mayor porcentaje del personal de enfermería presenta un nivel bajo, en la dimensión despersonalización un alto porcentaje de nivel bajo y en la dimensión de realización personal un alto porcentaje de nivel alto. Según Chuquiyuri et al. (22) en el año 2022 en su estudio el nivel de burnout en los profesionales de enfermería fue de nivel medio; Respecto a sus dimensiones se muestra un nivel medio de agotamiento emocional, en la dimensión despersonalización fue de nivel medio, en la dimensión realización personal, se evidencia en mayor grado una presencia a un nivel medio lo que manifiesta la insatisfacción de su trabajo.

Finalmente, en el tercer objetivo se analiza la relación el SB y entre sus dimensiones del clima laboral como: el comportamiento organizacional, la estructura organizacional y el estilo de dirección en el personal asistencial del Hospital I EsSalud Juanjuí. En cuanto al comportamiento organizacional el análisis da como resultado un coeficiente de correlación de -0.095, con un nivel de significancia del 0.451. Esto indica que no existe una relación de significancia entre la dimensión; comportamiento organizacional del clima laboral y el síndrome de burnout, ya que el valor de p es mayor a 0.05. Es decir la percepción del comportamiento organizacional no tiene una influencia clara sobre los niveles de burnout.

Para la estructura organizacional, se halló un resultado con coeficiente de la correlación de -0.241, con un valor p de 0.053. Aunque la relación es negativa, lo que propone que un mejor clima en la estructura organizacional lograría estar asociado con menores niveles de burnout, el resultado no alcanza el umbral de significancia estadística (0.05). A pesar de estar cerca de ser significativa, esta relación no es concluyente. Por último, el estilo de dirección dio como resultado el coeficiente de correlación 0.000, y significancia de 0.999. Dando como resultado una ausencia total de relación entre el estilo de dirección y el SB, ya que dio un coeficiente de correlación nulo y el valor p no

sugiere ningún vínculo significativo. Del mismo modo Castro (9) en el año 2020, en su investigación halla que dos de las tres las dimensiones del SB se correlacionan con el clima laboral, de manera positiva y negativa; hallazgo significativo lo que permite creer que efectivamente hay elementos dentro del clima laboral que propician la presencia del síndrome de burnout.

## CONCLUSIONES

1. No se encontró una relación significativa entre el clima laboral y el síndrome de burnout en el personal de salud del Hospital I EsSalud Juanjuí ( $r_s = -0.068$ ,  $p = 0.592$ ), lo que indica que la percepción del clima laboral no está correlacionada con los niveles de burnout en este grupo de trabajadores.
2. Al analizar las dimensiones del clima laboral, se determinó que la estructura organizacional es la dimensión con mayor relación con el síndrome de burnout, con un coeficiente de correlación de  $r_s = -0.241$ . Aunque esta relación no fue estadísticamente significativa ( $p = 0.053$ ), sugiere una posible tendencia en la que una mejor percepción de la estructura organizacional podría estar asociada con menores niveles de burnout.
3. En cuanto a los resultados del clima laboral presentados en la Tabla 4, se concluye que el 63% del personal percibe el clima laboral como favorable. Esta percepción positiva podría ser un factor protector frente al desarrollo de burnout, aunque no se haya encontrado una correlación significativa con los niveles de síndrome de burnout en este estudio.
4. Los resultados de la Tabla 5 revelan que el síndrome de burnout afecta moderadamente al 82% del personal de salud, siendo la falta de realización personal la dimensión más afectada, con un 83% del personal reportando un nivel grave en esta área. Esto indica que una proporción considerable del personal siente que no está alcanzando sus objetivos personales y profesionales, lo que podría tener un impacto negativo en su bienestar general y desempeño.

## RECOMENDACIONES

1. Se recomienda continuar con las investigaciones en temas de los trastornos de personalidad en el los trabajadores de salud por que son los que están más expuestos a los factores riesgos.
2. Con respecto a la institución se recomienda promover actividades de rutinas saludables, con la participación de todo el personal con la finalidad de lograr una integración u socialización entre los trabajadores y a su vez mejorar el clima laboral.
3. También se recomienda informar al personal que labora en el Hospital I EsSalud sobre la importancia de la salud mental ya que permite desarrollar todas las aptitudes, actitudes y trabajar adecuadamente contribuyendo a la mejora de su comunidad.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización Internacional del Trabajo. Políticas salariales, incluidos los salarios vitales | International Labour Organization [Internet]. Ginebra; 2024 [cited 2024 Aug 19]. Available from: <https://www.ilo.org/es/resource/politicas-salariales-incluidos-los-salarios-vitales>
2. Camarillo B. 75% de los empleados a nivel mundial sienten bajo estado de bienestar en su trabajo, revela estudio [Internet]. Costa Rica; 2022 [cited 2024 Aug 19]. Available from: <https://origin.larepublica.net/noticia/75-de-los-empleados-a-nivel-mundial-sienten-un-bajo-estado-de-bienestar-en-su-trabajo>
3. Ruíz Díaz Morales D. Clima Laboral en Empresas Públicas y Privadas de Asunción. Rev Int Investig Cienc Soc [Internet]. 2021 [cited 2024 Aug 19];17(2):245–56. Available from: <https://orcid.org/0000-0002-0051-6424>
4. Gómez D. Clima laboral: definición, importancia, factores y tipos [Internet]. Cali; 2023 [cited 2024 Aug 19]. Available from: <https://blog.hubspot.es/service/que-es-clima-laboral>
5. Organización Mundial de la Salud. Salud mental: fortalecer nuestra respuesta [Internet]. 2022 [cited 2024 Aug 19]. Available from: [https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response/?gad\\_source=1&gclid=CjwKCAjw\\_ZC2BhAQEiwAXSgCluH14ZY7IraPa5RSx\\_FBQzwwGQsKhBHlkrGhCHfwh1Or5SpNSkxQGhoCeYsQAvD\\_BwE](https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response/?gad_source=1&gclid=CjwKCAjw_ZC2BhAQEiwAXSgCluH14ZY7IraPa5RSx_FBQzwwGQsKhBHlkrGhCHfwh1Or5SpNSkxQGhoCeYsQAvD_BwE)
6. Rendón Montoya MS, Peralta Peña SL, Hernández Villa EA, Hernández RI, Vargas MR, Favela Ocaño MA, et al. Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. Enfermería Global [Internet]. 2020 [cited 2024 Aug 19];19(59):479–506. Available from: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1695-61412020000300479&lng=es&nrm=iso&tlng=es](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412020000300479&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
7. Chero-Córdova LF, Yabar-Torres G, Chero-Córdova LF, Yabar-Torres G. Vulnerabilidad de la infraestructura sanitaria en relación a la Covid-19 en el distrito de Castilla-Piura 2021- 2022. Revista de la Facultad de Medicina Humana [Internet]. 2023 [cited 2024 Aug 22];23(3):35–45. Available from: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2308-05312023000300035&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-05312023000300035&lng=es&nrm=iso&tlng=es)

8. Durán Rodríguez R, Gamez Toirac Y, Toirac Sánchez K, Toirac Fuentes J, Toirac Terrero D, Durán Rodríguez R, et al. Síndrome de burnout en enfermería intensiva y su influencia en la seguridad del paciente. MEDISAN [Internet]. 2021 [cited 2024 Aug 19];25(2):278–91. Available from: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1029-30192021000200278&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1029-30192021000200278&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
9. Castro Daza Y, Medina Hernández Z. Clima laboral y el síndrome de burnout en una organización del sector industrial en la ciudad de Cali, Colombia [Internet] [Tesis de Posgrado]. [Cali]: Universidad ICESI; 2020. Available from: [https://repository.icesi.edu.co/biblioteca\\_digital/bitstream/10906/87336/1/TG02787.pdf](https://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/87336/1/TG02787.pdf)
10. Vinueza-Veloz AF, Aldaz-Pachacama NR, Mera-Segovia CM, Pino-Vaca DP, Tapia-Veloz EC, Vinueza-Veloz MF. Síndrome de Burnout en médicos/as y enfermeros/as ecuatorianos durante la pandemia de COVID-19. SciELO Preprints [Internet]. 2020 [cited 2024 Aug 22]; Available from: <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/708>
11. Rondo Saavedra SE, Sanchez Alarcon G. Síndrome de burnout y desempeño laboral en enfermeros de una institución de salud, Chepén - 2022. [Internet] [Tesis Pregrado]. [Trujillo]: Universidad Cesar Vallejo; 2022 [cited 2023 Dec 27]. Available from: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/120619>
12. Del Rosario Carrasco LJ. Clima laboral y estrés laboral en pandemia por COVID-19 en el personal de salud de un centro materno infantil del Distrito de Chorrillos [Internet] [Tesis de Pregrado]. [Lima]: Universidad Autónoma del Perú; 2022 [cited 2023 Apr 14]. Available from: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3147922>
13. Santillán Meléndez Elizabeth Ruth, Tejada Muñoz S. Clima organizacional y Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería del Hospital de Jaén. Revista Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades [Internet]. 2020 Dec 22 [cited 2024 Aug 22];3(1):30–6. Available from: <https://revistas.untrm.edu.pe/index.php/CSH/article/view/569>
14. Gamboa Pérez OM. Factores socioculturales y síndrome de burnout en el personal de enfermería de un centro de salud público, La Victoria - 2020 [Internet] [Tesis pregrado]. [Chiclayo]: Universidad Señor de Sipán; 2022 [cited 2024 Aug 18]. Available from: <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/9750>

15. Shapiama Quinteros GS. Síndrome de burnout y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Santa Gema Yurimaguas, enero-junio 2022 [Internet]. Tarapoto; 2022 [cited 2024 Aug 18]. Available from: <https://repositorio.unsm.edu.pe/handle/11458/4617>
16. Bravo Sandoval P, Jara Estela D. Prevalencia del síndrome de Burnout en Cirujanos Dentistas de la región San Martín, 2020. Repositorio Institucional - UCV [Internet]. 2021 [cited 2024 Aug 22]; Available from: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/67806>
17. Vela Ramírez ST. Clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores del Hospital II EsSalud Tarapoto, 2023 [Internet] [Tesis de postgrado]. [Tarapoto]: UNSM; 2023 [cited 2024 Aug 18]. Available from: <https://repositorio.unsm.edu.pe/handle/11458/5651>
18. López Pérez BM, Falen López KS. Inteligencia emocional y clima organizacional en los trabajadores del Hospital MINSA, Rioja 2023 [Internet] [tesis de pregrado]. [Tarapoto]: UNSM; 2024 [cited 2024 Aug 18]. Available from: <https://repositorio.unsm.edu.pe/handle/11458/5803>
19. Parra AJCCA, Rocha M, Durán G. Liderazgo como prospectiva del clima organizacional en el sector hotelero. Rev Cienc Soc [Internet]. 2021 May 14 [cited 2024 Aug 22];27(2):217–27. Available from: <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rcs/article/view/35908/38262>
20. Enriquez Rondo GL, Miranda Garrido M del R. Estrés y Desempeño laboral en personal de salud durante la pandemia del Covid 19, Trujillo 2021 [Internet] [Tesis de pregrado]. [Trujillo]: Universidad Cesar Vallejo; 2021 [cited 2024 Aug 18]. Available from: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/88288>
21. Ticona Mendoza AL. Clima organizacional según grupo ocupacional en los trabajadores de la Micro Red de Hunter, 2019 [Internet] [Tesis Pregrado]. [Arequipa]: Universidad Privada Autónoma del Sur; 2021. Available from: <http://repositorio.upads.edu.pe/handle/UPADS/202>
22. Chuquiyuri Bernable JM, Contreras Villarroel MI. Síndrome de burnout en enfermeras de un Hospital Nacional de Lima, 2022 [Internet] [Título de Pregrado]. [Lima]: Universidad Maria Auxiliadora; 2022. Available from: <https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/939/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

23. Castillo Brescia S, Vallejos Reyes EX. La relación entre el burnout y el work engagement en trabajadores de salud [Internet] [Tesis de Pregrado]. [Lima]: Universidad de Lima; 2022. Available from: <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/15776>
24. Linares Parra G del V, Guedez Salas YS. Síndrome de burnout enfermedad invisible entre los profesionales de la salud. Aten Primaria [Internet]. 2021 May 1 [cited 2024 Aug 25];53(5):102017. Available from: </pmc/articles/PMC7994441/>
25. Palma LES. Incidencia del síndrome de Burnout y su relación con sobrepeso, sedentarismo y presión arterial elevada. Revista Científica UISRAEL [Internet]. 2022 Sep 10 [cited 2024 Aug 22];9(3):91–110. Available from: <https://revista.uisrael.edu.ec/index.php/rcui/article/view/601/677>
26. Mamani Quinto YM, Zarzosa Mezzich BC. Burnout syndrome in physicians and nurses in hospitals in Peru: a scoping review. [Internet] [Tesis pregrado]. [Lima]: Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2024 [cited 2024 Aug 25]. Available from: <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/15275>
27. García Huacchillo SV. Clima laboral y su relación con el síndrome de Burnout del personal de centro quirúrgico del hospital nacional Hipólito Unanue, Lima 2022 [Internet] [tesis pos-grado]. [Lima]: Universidad Norbert Wiener; 2022 [cited 2024 Jun 11]. Available from: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/7626>
28. Prasad K, McLoughlin C, Stillman M, Poplau S, Goelz E, Taylor S, et al. Prevalence and correlates of stress and burnout among U.S. healthcare workers during the COVID-19 pandemic: A national cross-sectional survey study. *EClinicalMedicine* [Internet]. 2021 May 1 [cited 2024 Aug 26];35. Available from: <http://www.thelancet.com/article/S2589537021001590/fulltext>
29. Lai J, Ma S, Wang Y, Cai Z, Hu J, Wei N, et al. Associated With Mental Health Outcomes Among Health Care Workers *JAMA Network Open*. *JAMA Netw Open*. 2020;3(3):203976.
30. San Gregorio R. Influential factors in the stress levels of the self-employed worker in the Manabí province, Ecuador ARTÍCULO ORIGINAL. 2024 [cited 2024 Aug 26]; 1:58. Available from: <http://dx.doi.org/10.36097/rsan.v1i58.2813>
31. García EXG, Torres NAC. Aplicación del modelo de callista roy como herramienta de adaptación al estrés. *Brazilian Journal of Health Review* [Internet]. 2023 Jan

- 24 [cited 2024 Aug 25];6(1):1832–54. Available from: <https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BJHR/article/view/56678>
32. García A, María A, Bustos V, Cecilia B, Maya S, María Aplicación del Modelo de Adaptación de Roy Á, et al. Aplicación del Modelo de Adaptación de Roy en el contexto comunitario. *Revista Cuidarte* [Internet]. 2023 [cited 2024 Aug 25];14(3). Available from: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2216-09732023000300007&lng=en&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2216-09732023000300007&lng=en&nrm=iso&tlng=es)
33. Garcia Huacchillo SV. Clima laboral y su relación con el síndrome de burnout del personal de centro quirúrgico del hospital nacional Hipólito Unanue, Lima 2022. Repositorio institucional-WIENER [Internet]. 2022 Oct 23 [cited 2024 Aug 25]; Available from: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/7626>
34. Gomez JL, Flores KA, Tapia KC, Cruz FID la, Blanco RC, Torres DM. Adaptación y validación del Inventario de ansiedad de Beck en jóvenes peruanos. *LIBERABIT Revista Peruana de Psicología* [Internet]. 2023 Nov 29 [cited 2024 Aug 26];29(2): e715–e715. Available from: <https://ojs3.revistaliberabit.com/index.php/Liberabit/article/view/715/522>
35. León García DC. La autoestima en los adolescentes de centros educativos: revisión teórica. *Revista Aula Virtual* [Internet]. 2024 May 9 [cited 2024 Aug 26];5(12):195–211. Available from: <https://aulavirtual.web.ve/revista/ojs/index.php/aulavirtual/article/view/288/773>
36. Pinedo Cantillo IA, Yañez-Canal J. Basic emotions and complex moral emotions: keys to understanding and classification criteria from a cognitive perspective\*. *Tesis Psicologica* [Internet]. 2020 Dec [cited 2024 Aug 26];15. Available from: <https://doi.org/10.37511/tesis.v15n2a11>
37. Rojas Tineo YF. Estrategias de afrontamiento en estudiantes universitarios de Lima Metropolitana en tiempos de pandemia del Covid 19. [Internet] [Tesis de pregrado]. Repositorio Institucional - UNIFÉ. [Lima]: Universidad Femenina del Sagrado Corazón; 2022 [cited 2024 Aug 30]. Available from: <https://repositorio.unife.edu.pe/repositorio/handle/20.500.11955/974>
38. Garcia Garcia EX. Aplicación del modelo de Callista Roy como herramienta de adaptacion al estrés. [Internet] [Tesis de pregrado]. [Ambato]: Universidad tecnica de am bato; 2023 [cited 2024 Aug 30]. Available from:

<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/38711/1/Garcia%20Garcia%20Evelyn%20Xiomara.pdf>

39. Chacma-Lara E, Laura-Chávez T, San P, Bautista J, Lima P, Silvestre E, et al. Estudios “descriptivos correlacionales”: ¿término correcto? *Rev Med Chil* [Internet]. 2021 Sep 1 [cited 2024 Sep 6];149(9):1383–4. Available from: [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-98872021000901383&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-98872021000901383&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
40. Flores Urbáez M, Alcívar Véliz LE, Palma Sánchez GM. Clima organizacional y su relación con el síndrome de burnout en empresas ecuatorianas. *Rev Cienc Soc* [Internet]. 2023 [cited 2024 Sep 9];XXIX. Available from: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9102159>
41. Milla Angeles WK. Clima laboral y síndrome de burnout en los trabajadores de la empresa one chanel service S.A.C Lima 2020 [Internet] [Tesis pregrado]. [Lima]: Universidad Autónoma del Perú; 2021 [cited 2024 Sep 7]. Available from: <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/1248>
42. Moreno Cárdenas A, Hidalgo Palacio M. RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL SÍNDROME DE BURNOUT EN EMPLEADOS DE UNA FIRMA DE VIGILANCIA EN UNA EMPRESA CARBONERA DE LA GUAJIRA (COLOMBIA). *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal* [Internet]. 2010;13(24):292–305. Available from: <http://www.unisimonbolivar.edu.co/rdigital/psicogente/index.php/psicogente>
43. Carranza Cubas C. CLIMA LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA SATISFACCIÓN DEL PERSONAL DE SALUD QUE LABORA EN EL SERVICIO DE HOSPITALIZACIÓN DEL CENTRO DE SALUD SANTA CRUZ [Internet] [Tesis de posgrado]. [Chota]: Universidad Cesar Vallejo; 2017 [cited 2024 Sep 10]. Available from: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16686/Carranza\\_C\\_C.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16686/Carranza_C_C.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
44. Casaverde Sarmiento D. Clima laboral y calidad de servicio a pacientes en un centro de salud del Cusco, 2022 [Internet]. [Cusco]: Universidad Cesar Vallejo; 2022 [cited 2024 Sep 10]. Available from: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94639/Casaverde\\_SD-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94639/Casaverde_SD-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

45. Aranguren Ruiz DA, Lozano Restrepo LP. Análisis correlacional entre la inteligencia emocional y clima organizacional de los trabajadores del nivel administrativo, hospitalario y asistencial de la clínica del sistema nervioso renovar Ltda sede Villavicencio. [Internet]. [Villavicencio]: UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS; 2019 [cited 2024 Sep 10]. Available from: <https://repository.usta.edu.co/handle/11634/19629>
  
46. Oropeza Garay M. Nivel de síndrome de burnout en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos neonatales en tiempos de pandemia. Clínica Ricardo Palma 2021 [Internet] [Tesis de Pregrado]. [Lima]: Universidad de San Martín de Porres; 2021. Available from: [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8994/Garay\\_OM.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=En relación al objetivo general,medio de síndrome de burnout.](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8994/Garay_OM.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=En relación al objetivo general,medio de síndrome de burnout.)

## ANEXOS

### ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Clima laboral y síndrome de burnout en el personal de salud del Hospital I EsSalud, Juanjuí - 2024				
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
¿Cuál es la relación que existe entre el clima laboral y síndrome de burnout en el personal de salud del Hospital I EsSalud, Juanjuí - 2024?	<p><b>GENERAL</b> Determinar la relación que existe entre el clima laboral y síndrome de burnout en el personal de salud del Hospital I EsSalud, Juanjuí - 2024.</p> <p><b>ESPECIFICOS</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identificar los niveles del clima laboral según sus dimensiones: comportamiento organizacional, estructura organizacional y estilo de dirección en el personal de salud del Hospital I EsSalud, Juanjuí - 2024.</li> <li>2. Establecer los niveles del síndrome de burnout según dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización en el personal de salud del Hospital I EsSalud, Juanjuí - 2024.</li> <li>3. Determinar la dimensión del clima laboral de mayor relación con el síndrome de burnout en el personal de salud del Hospital I EsSalud, Juanjuí - 2024.</li> </ol>	<p><b>GENERAL</b> Existe una correlación inversa y significativa entre el clima laboral y síndrome de burnout en el personal de salud del Hospital I EsSalud, Juanjuí – 2024.</p> <p><b>EPECÍFICOS</b> H1: Existe relación entre el clima laboral y el síndrome de burnout en el personal de salud del Hospital I, EsSalud Juanjuí - 2024.</p> <p>Ho: No existe relación entre el clima laboral y síndrome de burnout en el personal de salud del Hospital I EsSalud, Juanjuí - 2024.</p>	<p><b>Variable 1</b> Clima laboral</p> <p><b>Variable 2</b> Síndrome de burnout</p>	<p><b>Tipo y Nivel</b> Básico</p> <p>Descriptivo, correlacional</p> <p><b>Población y Muestra</b></p> <p>La población del trabajo de investigación estará constituida por 65 trabajadores, que pertenecen al personal asistencial del hospital I EsSalud, Juanjuí.</p> <p>La muestra se trabajará con el 100% de la población.</p>

## ANEXO 02: MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES E INDICADORES.

Operacionalización de la variable: Clima laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Instrumento
Clima laboral	Es el ambiente percibido por los trabajadores, donde se desenvuelven con sus conocimientos y comportamientos dentro de su institución laboral (9).	Evaluación a través del cuestionario del clima laboral relacionado con características de valores, actitudes, reglas y sentimientos que los trabajadores percatan dentro de su organización.	Comportamiento Organizacional	Motivación	1, 2 ,3 ,4 ,5	<b>Ordinal</b> 1.Total Desacuerdo 2. En Desacuerdo 3. Indeciso 4. Acuerdo 5. Total acuerdo	Cuestionario: Clima laboral Categorías diagnósticas de la Escala de Clima Laboral u Organizacional (CL-SPC) adaptado por Segredo y citado por Vela.
				Comunicación	6, 7,8, 9, 10		
				Relaciones interpersonales.	11, 12, 13, 14, 15		
			Estructura Organizacional	Funcionamiento	16, 17, 18, 19, 20		
				Condiciones de trabajo	21, 22, 23, 24, 25		
				Estímulo al desarrollo organizacional	26, 27, 28, 29, 30		
			Estilo de Dirección	Liderazgo	31, 32, 33, 34, 35		
				Participación	36, 37, 38,39, 40		
				Solución de conflicto	41, 42, 43, 44,45		
				Trabajo en equipo	46, 47, 48, 49, 50		

Fuente: Elaboración propia

## Operacionalización de la variable: Síndrome de burnout

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Instrumento
Síndrome de Burnout	Es el estrés laboral crónico que se produce cuando una persona se siente abrumada y desmotivada en el trabajo (22).	Reconocimiento a través del cuestionario de factores como el agotamiento emocional, la despersonalización manifestándose como la indiferencia hacia el trabajo y la falta de realización personal que es la incapacidad para realizar un procedimiento.	Cansancio Emocional	Debilidad Agotamiento Frustración	1,2,3,4,5, 6,7,8,9	<b>Ordinal</b> 0. Nunca 1. Pocas veces al año 2. Una vez al mes o menos 3. Unas pocas veces al mes. 4. Una vez a la semana 5. Pocas veces a la semana 6. Todos los días	Cuestionario: Maslach Burnout Inventory que fue establecido por la doctora Maslach, citado por Ninahuanca.
			Despersonalización	Indiferencia. Falta de empatía. Culpabilidad	10,11,12, 13,14		
			Falta de realización personal	Baja autoestima Incapacidad para soportar presiones Falta de valoración	15,16,17,18, 19,20,21,22		

Fuente: Elaboración propia

## **ANEXO 03: ENCUESTA APLICADA**

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA EL PARTICIPANTE**

**Tesis: Clima laboral y síndrome de burnout en el personal de salud del Hospital I EsSalud – Juanjuí, 2024.**

Yo como tesista, Diana Aracelly Valqui Rojas identificada con DNI 62882526, celular 917743516 correspondientemente, Bachiller de la Escuela Profesional de Enfermería de la Universidad Nacional de San Martín, me comprometo a guardar confidencialidad de los datos brindados, la misma que se conservara de forma anónima. Si los resultados de esta investigación llegan a ser publicados, no se mostrará ninguna información que permita su identificación. Los documentos no serán mostrados a ninguna persona ajena a la investigación.

#### **❖ Datos Generales:**

Edad: ..... Sexo: Femenino ( ) Masculino ( )

Estado civil: .....

Años de experiencia laboral: .....

Situación que labora: Nombrado ( ) Contratado ( ) Otros ( )

Turnos que realiza: Fijo ( ) Rotativo ( )

#### **❖ Instrucciones sobre el llenado de los cuestionarios**

La finalidad de este estudio es conocer cómo se siente respecto a su labor profesional dentro de su ambiente de trabajo en el Hospital I EsSalud, Juanjuí. Usted encontrará dos cuestionarios, El primero busca medir el clima laboral en su organización y el segundo busca medir el nivel de estrés crónico (Síndrome de burnout) de la persona.

A continuación, se presenta una serie de enunciados donde usted deberá responder marcando con un aspa (x) dentro del cuadro con el cual usted se sienta identificado.

Agradezco desde ya su colaboración y honestidad en el desarrollo de esta investigación.

---

**Firma**

## CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL

#	DIMENSIONES	ÍTEMS	RESPUESTA			
			Total	Desacuerdo	Indeciso	Acuerdo
1	Comportamiento organizacional	El trabajo que realizo me gusta.				
2		Cada trabajador es considerado como conocedor de su trabajo y se le trata como tal.				
3		En la institución las personas que trabajan bien reciben reconocimiento.				
4		Los trabajadores se sienten satisfecho de lo que han aportado a los resultados de la institución.				
5		Los trabajadores manifiestan orgullo de pertenecer a la institución en la que laboran.				
6		La imagen que se proyecta de la institución a la sociedad es de reconocimiento y prestigio.				
7		Se conocen los mecanismos establecidos para que la información fluya en la institución.				
8		La información en la institución llega de forma clara desde el nivel superior hasta los trabajadores.				
9		La información requerida para cumplir con las actividades fluye de forma rápida.				
10		Se propician cambios positivos en función del desarrollo de la institución				
11	Estructura organizacional	Las relaciones interpersonales entre el jefe y los miembros del equipo de trabajo o departamento son cordiales.				
12		Existe armonía en las relaciones entre el jefe y el equipo de trabajo.				
13		El mantenimiento de las buenas relaciones interpersonales es interés de la institución.				
14		La institución se preocupa por el desarrollo de valores, actitudes y relaciones de las personas dentro de la organización.				
15		Existe satisfacción con el ambiente físico en el que se trabaja en la institución.				
16		Los trabajadores conocen la misión de la institución.				
17	Estructura organizacional	El contenido de trabajo se delimita y es del conocimiento de los trabajadores.				
18		Las acciones de control se realizan de forma planificada.				
19		Existe una asignación justa de tareas según el contenido de trabajo que corresponde desarrollar dentro de la organización.				
20		Los trabajadores en la institución cumplen con el horario laboral de forma regular.				
21		El ambiente de trabajo que se respira en la institución es agradable.				
22		Las condiciones físicas de trabajo son buenas.				
23		Se dedica tiempo a revisar que se requiere para mejorar el desempeño de las personas				

24	Cada uno cuenta con los elementos de trabajo necesarios que permiten dar solución a los problemas.					
25	Los trabajadores en la institución cumplen con el horario de laborar de forma regular.					
#	DIMENSIONES  ÍTEMS	RESPUESTA				
		Total	Desacuerdo	Indeciso	Acuerdo	Total
26	Los cambios en la institución se proyectan en dependencia de las necesidades, exigencias o demandas de la organización misma.					
27	En la institución se le da atención al desarrollo de los equipos humanos.					
28	En la solución a los problemas y conflictos dentro de la organización se tienen en cuenta las opciones más creativas que aportan los trabajadores.					
29	Existe correspondencia entre los objetivos de la organización y el trabajo que se realiza.					
30	En la institución se estila el saludo diario y las demostraciones afectivas hacia los compañeros de trabajo.					
31	Existe preocupación porque se entienda bien el trabajo a realizar.					
32	Cuando aparece un problema determinado se sabe quién debe resolverlo.					
33	Existe preocupación por mantener actualizado técnicamente al personal con el fin de mejorar la calidad del trabajo.					
34	Cuando se inicia una tarea se explica el por qué.					
35	A la hora de realizar el trabajo se tienen en cuenta las propuestas del colectivo.					
36	Cuando hay un reto para la organización todas las áreas participan activamente.					
37	Los diferentes niveles jerárquicos de la organización colaboran entre ellos.					
38	Los objetivos del área de trabajo son congruentes con los objetivos de la institución.					
39	En la toma de decisiones se tiene en cuenta el apoyo y participación de todos los trabajadores.					
40	Los criterios de los trabajadores son fuente de información para definir las transformaciones necesarias en la organización.					
41	Cuando hay un reto para la organización todas las áreas participan activamente.					
42	Todos los problemas se discuten de una manera constructiva.					
43	En el análisis de los problemas se pueden plantear criterios.					
44	Los diferentes niveles jerárquicos de la organización colaboran entre ellos.					
45	Los objetivos del área de trabajo son congruentes con los objetivos de la institución.					
46	Para mejorar el trabajo se solicitan ideas y propuestas al colectivo.					
47	Para cumplir con el trabajo hay que recurrir a todas las capacidades de los miembros del equipo.					
48	El jefe con el cumplimiento del trabajo es muy exigente.					
49	Los resultados alcanzados en la institución son frutos del trabajo de todos					

5		Las ideas del colectivo son tenidas en cuenta para mejorar los					
0		resultados de trabajo.					

### CUESTIONARIO DE BURNOUT DE MASLACH

N	Dimensiones	Ítems	Respuesta						
			Nunca	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días.
1	Agotamiento emocional	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.							
2		Me siento cansado/a al final de la jornada de trabajo.							
3		Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado/a.							
4		Siento que trabajar todo el día con pacientes supone un gran esfuerzo y me cansa.							
5		Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.							
6		Me siento frustrado/a en mi trabajo.							
7		Creo que trabajo demasiado.							
8		Trabajar directamente con pacientes me produce estrés							
9		Me siento acabado/a en mi trabajo, al límite de mis posibilidades							
10	Despersonalización	Creo que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.							
11		Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión de salud.							
12		Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.							
13		No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis pacientes.							
14	Creo que los clientes me culpan de algunos de sus problemas.								
15	Falta de realización personal	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis pacientes.							
16		Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes.							
17		Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis pacientes							
18		Me siento con mucha energía en mi trabajo.							
19		Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes.							
20		Me siento motivado/a después de trabajar en contacto con pacientes.							
21		Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.							
22		En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.							

**ANEXO 04: TABLA 09***Personal Asistencial que labora en el Hospital I EsSalud, Juanjuí – 2024*

PERSONAL	Modalidad de Trabajo					Población	%
	276	728	728- s	1057	Locador		
AUXILIAR DE SERV. ASISTENCIAL		1				1	1.54
CIRUJANO DENTISTA		1				1	1.54
DIRECTOR DE HOSP. APOYO I		1				1	1.54
ENFERMERA	2	9	1	2	3	17	26.15
FISIOTERAPISTA CHAN CHAN	1					1	1.54
GINECOLOGIA					1	1	1.54
JEFE DE SERV. ASISTENCIAL		1				1	1.54
MEDICO		6		3	2	11	16.92
NUTRICIONISTA	1					1	1.54
OBSTETRA					3	3	4.62
PROF. TECNICO ASISTENCIAL	12	3				15	23.08
PSICOLOGO					1	1	1.54
QUIMICO FARMACEUTICO				1	1	2	3.08
TECNICO DE ENFERMERIA II	2	1			3	6	9.23
TECNOLOGO MEDICO EN LABORATORIO					2	2	3.08
TECNOLOGO MEDICO EN MEDICINA FISICA					1	1	1.54
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>23</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>17</b>	<b>65</b>	<b>100.00</b>

*Fuente: Recurso Humanos del Hospital I EsSalud, Juanjuí 2024*

**ANEXO 10: CONSTANCIAS DE JUICIO DE EXPERTO.****CONSTANCIA DE JUICIO DE  
EXPERTO**

Yo, Lic. Enf. Mg. Estela Ruiz Guzmán, identificada con el Documento Nacional de Identidad titular de la cedula de identidad número N° 00843842 , a través de la presente certifico que realice el juicio de experto al presente instrumento diseñada por la Bachiller en Enfermería, Diana Aracelly Valqui Rojas, para la investigación referente al trabajo especial de grado titulado: “ **CLIMA LABORAL Y SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL I ESSALUD, JUANJUÍ – 2024**”, requisito fundamental para ser aplicado.

Tarapoto, 27 de junio del 2024

Atentamente

  
Estela Ruiz Guzmán  
LIC. EN ENFERMERIA  
C.E.P. N° 50162  
M.Q.N. 541

DNI. 00843842

## CONSTANCIA DE JUICIO DE EXPERTO

Yo, Lic. Enf. MSc. Luz Karen Quintanilla Morales, identificada con el Documento Nacional de Identidad titular de la cedula de identidad número N° 25004507, a través de la presente certifico que realice el juicio de experto al presente instrumento diseñado por la Bachiller en Enfermería, Diana Aracelly Valqui Rojas, para la investigación referente al trabajo especial de grado titulado: **“CLIMA LABORAL Y SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL I ESSALUD, JUANJUÍ – 2024”**, requisito fundamental para ser aplicado.

Tarapoto, 26 de junio de 2024

Atentamente



.....  
**Lic. Enf. M.Sc. Luz Karen Quintanilla Morales**

DNI: 25004507

## CONSTANCIA DE JUICIO DE EXPERTO

Yo, Dra. Ana Noemi Sandoval Vergara, identificada con el Documento Nacional de Identidad titular de la cedula de identidad número N° 43011735 , a través de la presente certifico que realice el juicio de experto al presente instrumento diseñada por la Bachilleren Enfermería, Diana Aracelly Valqui Rojas, para la investigación referente al trabajo especial de grado titulado: **“CLIMA LABORAL Y SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL I ESSALUD, JUANJUÍ – 2024”**, requisito fundamental para ser aplicado.

Tarapoto, 26 de junio de 2024

Atentamente



-----  
DRA. ANA N. SANDOVAL VERGARA  
DOCENTE  
CBP 8311

DNI: 43011735

**ANEXO 11: AUTORIZACION POR PARTE DE HOSPITAL**

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

**LA DIRECCIÓN DEL HOSPITAL I ESSALUD JUANJUI**

Sra:

Diana Aracelly Valqui Rojas

Bachiller en Enfermería de la Universidad Nacional de San Martín.

**ASUNTO: RESPUESTA A LA SOLICITUD DE AUTORIZACION PARA TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.**

Es grato dirigirme a usted para saludar cordialmente y al mismo tiempo manifestar que Bachiller en Enfermería, DIANA ARACELLY VALQUI ROJAS identificada con DNI 62882526, domiciliada en Jr. Tupac Amaru # 690 – Morales, ha culminado satisfactoriamente la recolección de datos del proyecto de investigación en el Hospital I EsSalud, Juanjui; titulada: "Clima laboral y síndrome de burnout en el personal de salud del Hospital I EsSalud, Juanjui – 2024", para obtener el título profesional de Licenciada en Enfermería.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para reiterarle muestras de especial consideración y estima.

Tarapoto, 05 de Setiembre del 2024

Atentamente,

  
Dr. Arturo L. Mendonza Contreras  
DIRECTOR DEL  
HOSPITAL I ESSALUD  
JUANJUI

**ANEXO 12: COLABORADORES DE LA INVESTIGACION**





# Clima laboral y síndrome de burnout en el personal de salud del Hospital I EsSalud, Juanjuí – 2024

*by* Diana Aracelly Valqui Rojas

---

**Submission date:** 03-Dec-2024 10:15AM (UTC-0500)

**Submission ID:** 2493556085

**File name:** TESIS\_DIANA\_VALQUI\_02\_12\_24.docx (2.32M)

**Word count:** 15143

**Character count:** 84770

# Clima laboral y síndrome de burnout en el personal de salud del Hospital I EsSalud, Juanjuí - 2024

## ORIGINALITY REPORT

**25%**  
SIMILARITY INDEX

**25%**  
INTERNET SOURCES

**8%**  
PUBLICATIONS

**12%**  
STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

<b>1</b>	<b>hdl.handle.net</b> Internet Source	<b>8%</b>
<b>2</b>	<b>tesis.unsm.edu.pe</b> Internet Source	<b>2%</b>
<b>3</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Internet Source	<b>2%</b>
<b>4</b>	<b>repositorio.unsm.edu.pe</b> Internet Source	<b>2%</b>
<b>5</b>	<b>repositorio.autonomadeica.edu.pe</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga</b> Student Paper	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>repositorio.usmp.edu.pe</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>repositorio.unsaac.edu.pe</b> Internet Source	<b>1%</b>

Submitted to Universidad Cesar Vallejo