

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias de la Salud

Escuela Profesional de Psicología



UPLA

TESIS

- Título** : FACTORES ORGANIZACIONALES Y EL BURNOUT EN LOS PROFESIONALES DE SALUD DEL HOSPITAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN DURANTE EL COVID-19 PASCO 2022.
- Para optar** : Título Profesional de Psicóloga
- Autores** : Bach. Eliza Aricely HUAMAN CRISTOBAL
Bach. Isabel Cristina MARTEL REYES
- Asesor** : Mg. SOLANO AYALA, Pedro Miguel
- Línea de Investigación Institucional:** Salud y Gestión de la Salud
- Fecha de Inicio y Culminación:** Enero, 2022 – Octubre, 2022.

Huancayo, Perú

2023

DEDICATORIA

En primer lugar dedicamos este trabajo a Dios porque es a través de él que podemos concluir nuestros estudios.

En segundo lugar dedicamos este trabajo a nuestros padres, que siempre han estado cerca de nosotros dándonos sus consejos y apoyo para ser mejores personas.

En tercer lugar a todos nuestros familiares, amigos, maestros, colegas y a todos los que han contribuido de una forma u otra para alcanzar nuestra meta.

Las Autoras.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a nuestra Alma Mater que nos ha invitado a un mundo de conocimiento más amplio, nos ha abierto las puertas de una manera increíble y nunca imaginamos que algún día conoceríamos a algunos de ellos.

Asimismo, queremos agradecer a nuestros maestros, colegas y amigos por el conocimiento y apoyo que nos han proporcionado durante nuestra estadía en sus aulas.

Eliza e Isabel.

CONSTANCIA

DE SIMILITUD DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN POR EL SOFTWARE DE PREVENCIÓN DE PLAGIO TURNITIN

La Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Salud, hace constar por la presente, que el Informe Final titulado:

FACTORES ORGANIZACIONALES Y EL BURNOUT EN LOS PROFESIONALES DE SALUD DEL HOSPITAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN DURANTE EL COVID-19 PASCO 2022

Cuyo autor (es) : **HUAMAN CRISTOBAL ELIZA ARICELY**
MARTEL REYES ISABEL CRISTINA
Facultad : **CIENCIAS DE LA SALUD**
Escuela Profesional : **PSICOLOGÍA**
Asesor (a) : **MG. SOLANO AYALA PEDRO MIGUEL**

Que fue presentado con fecha: 14/01/2023 y después de realizado el análisis correspondiente en el software de prevención de plagio Turnitin con fecha 19/01/2023; con la siguiente configuración del software de prevención de plagio Turnitin:

- Excluye bibliografía
- Excluye citas
- Excluye cadenas menores a 20 palabras
- Otro criterio (especificar)

Dicho documento presenta un porcentaje de similitud de 13%.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el Artículo N° 11 del Reglamento de uso de software de prevención de plagio, el cual indica que no se debe superar el 30%. Se declara, que el trabajo de investigación: si contiene un porcentaje aceptable de similitud.

Observaciones: Se analizó con el software dos veces.

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presente constancia.

Huancayo, 19 de enero de 2023



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias de la Salud

Edith Ancco Gomez
Ph.D. EDITH ANCCO GOMEZ
DIRECTORA DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA N° 34 - DUI - FCS - UPLA/2023

c.c.: Archivo
EAG/vjchp

CONTENIDO

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
CONSTANCIA DE TURNITIN.....	iv
CONTENIDO	iv
CONTENIDO DE TABLAS	viii
CONTENIDO DE FIGURAS.....	x
RESUMEN	xii
ABSTRACT.....	xiii
INTRODUCCIÓN	xiv
CAPITULO I	16
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	16
1.1. Descripción de la realidad problemática	16
1.2. Delimitación del problema.....	20
1.3. Formulación del problema	21
1.3.1 Problema General	21
1.3.2. Problemas Específicos	21
1.4. Justificación.....	22
1.4.1. Social	22
1.4.2. Teórica	22
1.4.3. Metodológica	23
1.5. Objetivos	24
1.5.1. Objetivo General	24
1.5.2. Objetivos Específicos	24
CAPITULO II	25
MARCO TEÓRICO	25
2.1. Antecedentes (Internacionales, Nacionales y Local)	25
2.2. Bases Teóricas o Científicas	36
2.3. Marco Conceptual (Variables y dimensiones)	62
CAPÍTULO III.....	66
HIPÓTESIS	66
3.1. Hipótesis General	66
3.2. Hipótesis Específicas	66
3.3. Variables (Definición conceptual y operacionalización)	67

CAPÍTULO IV	70
METODOLOGIA	70
4.1. Método de investigación	70
4.2. Tipo de investigación	70
4.3. Nivel de investigación.....	70
4.4. Diseño de la Investigación	71
4.5. Población y muestra	72
4.6. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	75
4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	82
4.8. Aspectos éticos de la Investigación.....	83
CAPITULO V	85
RESULTADOS	85
5.1. Descripción de resultados	85
5.2. Logro de objetivos.....	98
5.3. Contrastación de la hipótesis.....	104
ANALISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	112
CONCLUSIONES	118
RECOMENDACIONES.....	120
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	121
ANEXOS	130
Anexo 1 Matriz de consistencia	130
Anexo 2 Matriz de operacionalización de variables	132
Anexo 3 Matriz de operacionalización de los instrumentos	134
Anexo 4 Instrumentos de investigación	137
Anexo 5 La data de procesamiento de datos	143
Anexo 6 Declaración de confidencialidad	151
Anexo 7 Compromiso de autoría	153
Anexo 8 Solicitud a la institución	155
Anexo 9 Carta de aceptación de la institución.....	156
Anexo 10 Juicio de expertos	157
Anexo 11 Consentimiento informado	163
Anexo 12 Fotos de la aplicación del instrumento	168

<i>Figura 01.</i> Presentación ante las jefaturas de los diferentes servicios para la aplicación de los instrumentos de evaluación al personal asistencial del HDAC Pasco 2022....	168
<i>Figura 02.</i> Aplicación de los instrumentos de evaluación al personal del Servicio de Medicina del HDAC – Pasco 2022.	169

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1 <i>Población total del Hospital Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2022</i>	71
Tabla 2 <i>Niveles de estrés laboral</i>	76
Tabla 3 <i>Niveles de factores organizacionales</i>	79
Tabla 4 <i>Resultados de los profesionales de salud según edad del Hospital Daniel Alcides Carrión durante el COVID-19 Pasco 2022</i>	85
Tabla 5 <i>Resultados de los profesionales de salud según sexo del Hospital Daniel Alcides Carrión durante el COVID-19 Pasco 2022</i>	86
Tabla 6 <i>Resultados de los profesionales de salud según numero de hijos del Hospital Daniel Alcides Carrión durante el COVID-19 Pasco 2022</i>	87
Tabla 7 <i>Resultados de los profesionales de salud según condición laboral de hijos del Hospital Daniel Alcides Carrión durante el COVID-19 Pasco 2022</i>	88
Tabla 8 <i>Resultados de los profesionales de salud según turno en el Hospital Daniel Alcides Carrión durante el COVID-19 Pasco 2022</i>	89
Tabla 9 <i>Resultados de los profesionales de salud según horas de trabajo en el Hospital Daniel Alcides Carrión durante el COVID-19 Pasco 2022</i>	90
Tabla 10 <i>Resultado de la variable factores organizacionales en los profesionales de salud del Hospital Daniel Alcides Carrión</i>	91
Tabla 11 <i>Resultado de la variable el síndrome de Burnout en los profesionales de salud del Hospital Daniel Alcides Carrión</i>	93
Tabla 12 <i>Resultado de la dimension agotamiento emocional en los profesionales de salud del Hospital Daniel Alcides Carrión</i>	94
Tabla 13 <i>Resultado de la dimension despersonalización en los profesionales de salud del Hospital Daniel Alcides Carrión</i>	95

Tabla 14 <i>Resultado de la dimension realización personal en los profesionales de salud del Hospital Daniel Alcides Carrión</i>	96
Tabla 15 <i>Resultado de factores organizacionales y el síndrome de Burnout</i>	98
Tabla 16 <i>Resultado factores organizacionales y el agotamiento emocional</i>	100
Tabla 17 <i>Resultado factores organizacionales y la despersonalización</i>	100
Tabla 18 <i>Resultado de los factores organizacionales y la falta de realización personal</i>	103
Tabla 19 <i>Correlación entre factores organizacionales y el síndrome de burnout</i>	104
Tabla 20 <i>Correlación entre factores organizacionales y el síndrome de burnout</i>	106
Tabla 21 <i>Correlación entre factores organizacionales y el síndrome de burnout</i>	108
Tabla 22 <i>Correlación entre factores organizacionales y el síndrome de burnout</i>	110

CONTENIDO DE FIGURAS

Figura 1 <i>Esquema del diseño correlacional</i>	70
Figura 2 <i>Resultados de los profesionales de salud segun edad del Hospital Daniel Alcides Carrión durante el COVID-19 Pasco 2022</i>	86
Figura 3 <i>Resultados de los profesionales de salud segun sexo del Hospital Daniel Alcides Carrión durante el COVID-19 Pasco 2022</i>	87
Figura 4 <i>Resultados de los profesionales de salud segun numero de hijos del Hospital Daniel Alcides Carrión durante el COVID-19 Pasco 2022</i>	88
Figura 5 <i>Resultados de los profesionales de salud segun condición laboral de hijos del Hospital Daniel Alcides Carrión durante el COVID-19 Pasco 2022</i>	89
Figura 6 <i>Resultados de los profesionales de salud segun turno en el Hospital Daniel Alcides Carrión durante el COVID-19 Pasco 2022</i>	90
Figura 7 <i>Resultados de los profesionales de salud segun horas de trabajo en el Hospital Daniel Alcides Carrión durante el COVID-19 Pasco 2022</i>	90
Figura 8 <i>Resultado de la variable factores organizacionales en los profesionales de salud del Hospital Daniel Alcides Carrión</i>	91
Figura 9 <i>Resultado de la variable el síndrome de Burnout en los profesionales de salud del Hospital Daniel Alcides Carrión</i>	93
Figura 10 <i>Resultado de la dimension agotamiento emocional en los profesionales de salud del Hospital Daniel Alcides Carrión</i>	94
Figura 11 <i>Resultado de la dimension despersonalización en los profesionales de salud del Hospital Daniel Alcides Carrión</i>	96
Figura 12 <i>Resultado de la dimension realización personal en los profesionales de salud del Hospital Daniel Alcides Carrión</i>	97

Figura 13 <i>Resultado de factores organizacionales y el síndrome de Burnout</i>	99
Figura 14 <i>Resultado factores organizacionales y el agotamiento emocional</i>	100
Figura 15 <i>Resultado factores organizacionales y la despersonalización</i>	101
Figura 16 <i>Resultado de los factores organizacionales y la falta de realización personal</i>	103

RESUMEN

El presente trabajo de estudio se titula: Factores organizacionales y el burnout en los profesionales de salud del Hospital Daniel Alcides Carrión durante el COVID-19 Pasco 2022, su propósito fue determinar la relación que existe entre los factores organizacionales y el burnout en los profesionales de la salud del Hospital Daniel Alcides Carrión durante el COVID-19 Pasco 2022, planteando como problema principal ¿Qué relación existe entre los factores organizacionales y el burnout en los profesionales de salud del Hospital Daniel Alcides Carrión durante el COVID-19 Pasco 2022? Y la hipótesis formulada fue: Existe relación entre los factores organizacionales y el burnout en los profesionales de salud del Hospital Daniel Alcides Carrión durante el COVID-19 Pasco 2022. La metodología empleada fue la siguiente: el tipo de investigación fue básica, nivel relacional y de diseño correlacional transversal, la muestra estuvo compuesta por 202 profesionales asistenciales, quienes fueron evaluados con los siguientes instrumentos: Inventario de Burnout de Maslach (MBI) y Cuestionario de Factores Organizacionales. Las conclusiones fueron: Existe relación directa baja entre los factores organizacionales y el burnout. Donde el 63,9% de la muestra consideran índice medio los factores organizacionales y el 83,7% de la muestra tienen nivel medio. Además, relacionando ambas variables el 52,5% de los encuestados calificaron de media a los factores organizacionales y el síndrome de burnout. El coeficiente Rho de Spearman $r_s=0,380$ indica una correlación directa baja: $0,000 < 0,05$, lo que confirma la relación.

Palabras clave. Factores organizacionales, Síndrome de burnout

ABSTRACT

The present study work is entitled: Organizational factors and burnout in health professionals of the Daniel Alcides Carrión Hospital during COVID-19 Pasco 2022, its purpose was to determine the relationship that exists between organizational factors and burnout syndrome in health professionals of the Daniel Alcides Carrión Hospital during COVID-19 Pasco 2022, raising as a main problem that What is the relationship between organizational factors and Burnout syndrome in health professionals at the Daniel Alcides Carrión hospital during COVID-19 Pasco 2022? And the hypothesis formulated was: There is a relationship between organizational factors and burnout syndrome in health professionals at the Daniel Alcides Carrión Hospital during COVID-19 Pasco 2022. The methodology used was as follows: the type of research was basic, relational level and cross-sectional correlational design, the sample was composed of 202 healthcare professionals, who were evaluated with the following instruments: Maslach Burnout Inventory (MBI) and Organizational Factors Questionnaire. The conclusions were: There is a low direct relationship between organizational factors and burnout syndrome. Where 63.9% of the sample considered average index organizational risk factors and 83.7% of the sample had medium level. In addition, 52.5% of respondents rated organizational factors and burnout syndrome on average. Spearman's Rho coefficient $r_s=0.380$ indicates a low direct correlation: $0.000 < 0.05$, confirming the relationship.

Keywords: Organizational factors, Burnout syndrome.

INTRODUCCIÓN

Arteaga-Romaní (2014), en su investigación menciona que la Organización Mundial de la Salud y la Organización Internacional del Trabajo vienen insistiendo en la creación y adaptación de nuevas formas de prevenir los riesgos relacionados con el trabajo, particularmente en los riesgos psicosociales, en los que el exceso de trabajo provoca nuevos procesos de salud mental denominados Síndrome de burnout, también conocido como "síndrome de estar quemado" o "síndrome de desgaste profesional".

Para Maslach et al. (1981) el Síndrome de burnout es un tipo de estrés laboral específico, que afecta a las personas sometidas a una presión y sobrecarga de trabajo constante en un intento de responder a las demandas y presiones excesivas del lugar de trabajo, cuyas demandas y presiones conllevan a un alto riesgo de sufrir una patología, lo que afecta negativamente a la productividad y la calidad de los servicios que se brinda.

Para Thomaé et al. (2006) el Síndrome de burnout es un proceso multifactorial y complejo en el que intervienen los siguientes factores laborales: la sobrecarga de trabajo;

la falta de estímulos; el aburrimiento; la falta de orientación profesional; el aislamiento; la crisis ocupacional; las precarias condiciones económicas; el trabajo nocturno y de guardia; la carencia de personal; etc. A esto se le suma también factores personales como: la falta de formación ocupacional; los factores profesionales o técnicos y los elementos personales que aumentan la vulnerabilidad, como los factores sociales y medioambientales.

Las condiciones desfavorables en el trabajo, la sensación de impotencia ante la situación actual, son los principales factores que están contribuyendo al deterioro de la

salud mental de nuestros profesionales de la salud que se ven reflejados en el bajo rendimiento productivo y en la falta de control o manejo de sus emociones. El síndrome de burnout es un grave problema que se está extendiendo cada vez más en la actualidad y que afecta en mayor medida a los profesionales que están en contacto directo con otras personas, como por ejemplo los profesionales de la salud. Así mismo las condiciones en las que están expuestos los profesionales de primera línea en esta pandemia, que están llenas de demandas y situaciones de carácter complejo, de esta manera los profesionales de salud tienen que ir adaptándose a las nuevas situaciones a las que se deben de enfrentar cada día y que son propensos en mayor medida a padecer el “síndrome de estar quemado”, que ocasiona diversas situaciones incómodas a las que tienen que hacer frente ya que perjudica a su bienestar psicológico.

En tal sentido, el trabajo de estudio presentado formuló como objetivo general determinar la relación que existe entre los Factores Organizacionales y el Burnout en los profesionales de salud del hospital Daniel Alcides Carrión durante el COVID-19 Pasco 2022.

La investigación realizada fue de tipo básica, el nivel de investigación fue relacional; asimismo el diseño de investigación fue correlacional. La población estuvo representada por 400 profesionales del hospital Daniel Alcides Carrión-Pasco 2022, esto de acuerdo a la información obtenida por el hospital Daniel Alcides Carrión de Pasco, específicamente por la Oficina General de Recursos Humanos, que es la encargada de la gestión, selección, contratación, salarios, relaciones laborales, protección social, salud y seguridad en el trabajo, y del desarrollo de capacidades, por eso estadísticamente se dijo que la población fue finita. El tipo de muestra fue de muestreo probabilístico aleatorio,

cuya muestra estaba comprendida por 202 profesionales del hospital Daniel Alcides Carrión-Pasco 2022.

La estructura del informe está dividida en cinco capítulos:

El Capítulo I, titulado “Planteamiento del problema”, en el cual se plasmó la Descripción de la Realidad Problemática, se planteó la Formulación del Problema, del mismo modo la Justificación y los Objetivos. En Capítulo II, titulado “Marco teórico”, se plasmó los Antecedentes del problema y la Base teórica. En el Capítulo III, denominado Hipótesis de la Investigación se planteó la hipótesis general, las hipótesis específicas, el marco conceptual y la operacionalización de las variables de la investigación. En el Capítulo IV, denominado Metodología, se describió la metodología, método, tipo, diseño, población y muestra de la investigación, asimismo las técnicas de procesamiento y análisis de datos y el procedimiento de recolección de datos. En el Capítulo V, titulado Resultados, se desarrolló los Resultados mediante cuadros y gráficos en relación a los objetivos establecidos. Posteriormente se terminó con la discusión, luego se presentaron las conclusiones y recomendaciones de base a la investigación.

Y para finalizar, se redactaron las referencias bibliográficas y se adjuntaron los anexos respectivos.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Las circunstancias de estrés extremadamente duraderas, si no se controlan, pueden provocar el síndrome de Burnout, que surge de la conexión de las propias características personales con su lugar de trabajo; incluyendo tres ángulos explícitos: el Agotamiento emocional, la Despersonalización y la Falta de realización personal. Estos factores pueden obstaculizar el avance de un marco de atención médica de primer nivel. Por estas razones, Mamani-Encalada et al. (2007), plantean que las actividades de promoción de la salud deben de ser ejecutadas con la participación de los trabajadores, centradas principalmente a la hora de prevenir y cuidar su salud, transformando a los factores relacionados con la aparición del síndrome de Burnout en el profesional, buscando una mejora de las circunstancias de trabajo y eventualmente de la salud según el punto de vista biopsicosocial.

En cuanto al plano laboral, la situación actual muestra que un adulto se dedica el 33% de su tiempo únicamente al trabajo. Observando no sólo la cantidad de horas, días y años de actividad laboral de una persona, así como su satisfacción personal en el trabajo, con lo cual podemos entender el bienestar del trabajador y su entorno personal, familiar y social, por lo que hay que tener en cuenta que la salud del profesional está condicionada por el trabajo que realiza, de la realidad social y el nivel de productividad al que está sometido (Coronado, 2006).

Ante esto podemos decir que el bienestar se pierde cuando se presenta circunstancias laborales deficientes, lo cual puede manifestarse en alteraciones mentales, como por ejemplo, el estrés que establece uno de los impulsores fundamentales de la inadecuación para el trabajo, ya que influye en la capacidad para desenvolverse de manera desagradable con los demás, ya sea desde el punto de vista mental, social o espiritual, por lo que innegablemente, compromete el acontecer de la vida ciudadana en nuestras naciones (Coloma, 2006).

Los profesionales de la salud son personas que se enfrentan a numerosos problemas, incluyendo el trato directo con personas que poseen una mayor posibilidad de portar el virus, exponerse constantemente al contagio, el cansancio, los constantes cambios en las diversas áreas y los horarios de trabajo inflexibles, las deficientes diligencias con relación a los instrumentos de trabajo, la excesiva cantidad de atenciones, a los amigos o miembros de la familia, las cuestiones morales que están relacionadas en la toma de decisiones con relación a los servicios médicos.

Tras la contención y culminación de la pandemia, nuestra organización de atención medica deberá hacer frente a nuevos retos, como el incremento de problemas de salud mental, específicamente en los profesionales del sector salud (El-Hage et al., 2020)

Toda esta circunstancia de emergencia en la que se ven envueltos los profesionales de la salud, crea una progresión de síntomas caracterizados por el estrés, agobio y problemas nerviosos que se demuestran en episodios de estrés, estados de sufrimiento y problemas de tipo nervioso, los cuales producen una reducción en la toma de decisiones con relación a los pacientes. Además, un resultado del COVID-19, una vez más reflejado en el personal de salud, se han visto en la obligación de multiplicar sus turnos y guardias

disponibles para entrar a trabajar, disminuyendo en gran medida sus horas libres, para satisfacer la grave necesidad de atención médica. El excesivo esfuerzo físico y mental por parte del profesional, produce sensaciones de culpabilidad, así como de miseria y decepción y posteriormente esto crea algunas cuestiones que alteran el apetito, el descanso, además de la desdicha, la tensión y el estrés del trabajo, esta última opción podría causar signos psicofísicos y sociales, que a largo plazo perjudicará seriamente la labor del profesional de la salud (Carrasco et al., 2020).

La Organización Mundial de la Salud [OMS] (2020), expresó en el “Día mundial de la seguridad del paciente” que el personal sanitario en todo el mundo tiene mayor posibilidad de autodestrucción ante el comienzo de esta nueva pandemia

Además, los resultados de los últimos exámenes realizados a los profesionales sanitarios confirmaron que, en el transcurso de esta pandemia uno de cada cuatro profesionales experimentaba enfermedades autodestructivas. El profesional sanitario experimenta síntomas de ansiedad y depresión, asimismo uno de cada tres profesionales experimenta privación del sueño. Estas múltiples circunstancias combinadas conducen a un alto estrés entre los profesionales de la salud, esto se produce debido a la ampliación horaria de trabajo y a la exigencia y demanda en la atención de los pacientes, el absentismo, el desgaste, el temor y la exposición a la contaminación de uno mismo, de los amigos y de la familia, la ansiedad ante las altas tasas de decaimiento y muerte por el COVID-19, a la estigmatización, al abuso y a las sensaciones de decepción e impotencia relacionadas con la necesidad de mantener la eficacia (Lozano-Vargas, 2020; Organización Panamericana de la Salud, 2021).

Esta pandemia hizo que el profesional sanitario corra peligro de alterar su bienestar físico y psicológico. Algunas de las causas que pueden disminuir el bienestar psicológico de estos profesionales de primera línea, destaca la responsabilidad en exceso, la inexperiencia profesional y agobio emocional (Zerbini et al., 2020; Shanafelt et al., 2020; Shah et al., 2020).

Como país en vías de desarrollo, no estamos exentos de este asunto, porque una nación en vías de desarrollo no tiene el dinero o los recursos humanos para enfrentar esta pandemia. Según una investigación se descubrió que nuestra nación está moderadamente preparada para una crisis sanitaria como esta (Gozzer et al., 2020). Además, hay algunos autores que confirman que los trabajadores sanitarios peruanos que se encuentran brindando atención primaria a las personas en esta pandemia, son los más afectados psicológicamente, debido a las carencias significativas de los Equipos de protección personal (EPPs) y protocolos ineficazmente organizados y aplicados para mantenerse alejado del virus, por fuerte carga laboral, entre otros (La Cruz-Vargas y Jhony, 2020).

Cabe destacar que este elemento es significativo por el impacto que tiene en esta problemática, el bajo nivel del plan financiero público designado al sector salud, que en el año 2007 era el menor de acuerdo a su Producto Bruto Interno, siendo para el año 2014 el segundo país con la menor tasa mínima en contraste con otras naciones sudamericanas, un lugar por encima de Venezuela en el 2014 (Lazo-Gonzales et al., 2016).

En este contexto, es conveniente describir los problemas a los que se enfrenta el personal del Hospital Daniel Alcides Carrión de la región de Pasco, quienes dentro de muchos aspectos, el personal informa que la excesiva carga laboral relacionada con la pandemia a la que se enfrentan a diario debido a la escasez de personal en las distintas

áreas del hospital, así como del miedo a contagiarse a causa del virus e infectar a su núcleo familiar, lo que desencadenan diversas reacciones emocionales negativas; la carencia de recursos esenciales para alcanzar todos los objetivos, con la finalidad de brindar una atención de calidad, surgen los síntomas del llamado "síndrome del quemado por el trabajo", que conduce a una dependencia excesiva del trabajo, con la consiguiente inestabilidad productiva y la correspondiente pérdida de motivación. Por tal motivo, esta investigación busca determinar la relación entre los factores organizacionales y el síndrome de burnout en profesionales de la salud en la entidad hospitalaria antes mencionada, a través del Inventario de Burnout de Maslach y del Cuestionario de Factores Organizacionales, para permitir mejoras en beneficio de los trabajadores de la salud de este centro hospitalario.

1.2. Delimitación del problema

Delimitación espacial

El lugar donde se ejecutó esta investigación fue en el hospital Daniel Alcides Carrión, Región Pasco, hospital que brinda servicios de salud integral a la población pasqueña, hospital de referencia a nivel Regional, que pertenece al Ministerio de Salud, ubicado en la Av. Daniel Alcides Carrión N° 520, Cerro de Pasco.

Delimitación temporal

El periodo que comprendió esta investigación fue entre los meses de enero del 2022 a octubre del año 2022, partiendo de la realización del trabajo de estudio, posteriormente se llevó a cabo la realización del informe final y cerrando el ciclo con la exposición del mencionado informe.

Delimitación temática

Para este estudio de investigación las variables utilizadas fueron: Factores Organizacionales y el Burnout. Para la primera variable el instrumento utilizado fue el “Cuestionario de Factores Organizacionales” de Monago y Rojas en 2019, el cual contiene 41 ítems distribuidos en 4 dimensiones: Factores: Ambiente físico; individuales; interpersonales y de supervisión. Ambas variables de estudio fueron comprendidas y profundizadas en esta investigación.

Por otro lado, para la segunda variable el instrumento empleado fue el “Inventario de Burnout de Maslach” (MBI) elaborado por Maslach en el año 1981, traducido posteriormente al español, validado en el año 2002 por los autores Gil y Peiró, dicho inventario está conformado por 16 preguntas y 3 dimensiones: Agotamiento Emocional, Despersonalización o Cinismo y Realización Personal.

1.3. Formulación del problema

1.3.1 Problema General

¿Qué relación existe entre los Factores organizacionales y el Burnout en los profesionales de salud del hospital Daniel Alcides Carrión durante el COVID-19 Pasco 2022?

1.3.2. Problemas Específicos

- ¿Qué relación existe entre los factores organizacionales y el agotamiento emocional en los profesionales de salud del hospital Daniel Alcides Carrión durante el Covid-19 Pasco 2022?

- ¿Qué relación existe entre los factores organizacionales y la despersonalización en los profesionales de salud del hospital Daniel Alcides Carrión durante el COVID-19 Pasco 2022?
- ¿Qué relación existe entre los factores organizacionales y la realización personal en los profesionales de salud del hospital Daniel Alcides Carrión durante el COVID-19 Pasco 2022?

1.4. Justificación

1.4.1. Social

Desde el punto de vista social, el conocer la correlación entre los Factores Organizacionales y el Burnout, en los profesionales de salud del hospital Daniel Alcides Carrión durante el COVID-19, esto con la finalidad de prevenir a través de estrategias sanitarias el Burnout en los trabajadores de salud, esto permite también conocer sus necesidades para brindar una adecuada atención a la población. Del mismo modo, los resultados obtenidos de esta investigación permiten ejecutar las medidas correctivas apropiadas y actuar de forma temprana creando condiciones que liberen de los estresores y que sean adecuadas e idóneas para el profesional. Y a su vez sirve de base para futuros estudios relacionados con el tema.

1.4.2. Teórica

El soporte teórico de esta investigación con relación a la variable Factores Organizacionales dependió de los estudios realizados por la Dra. Joana Fornés

Vives, en los que claramente define que el profesional que está expuesto a diferentes factores organizacionales, tanto en el ámbito organizacional como en el de la misión a desempeñar, estos aspectos provocan que el estrés laboral tenga una repercusión significativa.

Además, para la variable Burnout a partir de la premisa de Maslach, que caracteriza al Burnout como un estrés crónico, retratado en el agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal, y que en la mayor parte ocurre en individuos que trabajan regularmente en contacto directo con clientes o pacientes. Al mismo tiempo, ayuda a completar otras investigaciones relacionadas con el tema, considerándolo como un punto de referencia y, posteriormente, tener la opción de hacer cambios significativos en los hospitales para la prosperidad de sus trabajadores.

1.4.3. Metodológica

De acuerdo con la perspectiva metodológica, en esta investigación los cuestionarios se planificaron minuciosamente y se expusieron a procesos de confiabilidad y validez, con la premisa de recabar información objetiva como lo demanda una investigación cuantitativa, en tal razón, se empleó una metodología correlacional y de acuerdo a los resultados que se obtuvieron se puede llevar a cabo estudios de corte experimental.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre los factores organizacionales y el burnout en los profesionales de salud del hospital Daniel Alcides Carrión durante el COVID-19 Pasco 2022.

1.5.2. Objetivos Específicos

- Identificar la relación de los factores organizacionales y el agotamiento emocional en los profesionales de salud del hospital Daniel Alcides Carrión durante el COVID-19 Pasco 2022.
- Identificar la relación de los factores organizacionales y la despersonalización en los profesionales de salud del hospital Daniel Alcides Carrión durante el COVID-19 Pasco 2022.
- Identificar la relación de los factores organizacionales y la realización personal en los profesionales de salud del hospital Daniel Alcides Carrión durante el COVID-19 Pasco 2022.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes (Internacionales, Nacionales y Local)

Antecedentes Internacionales

Torres (2021), desarrolló un estudio con relación al “*Síndrome de Burnout en profesionales de la salud del Ecuador y factores asociados en tiempos de pandemia*”, tuvo como objetivo de identificar el síndrome de burnout entre los trabajadores de la salud en Ecuador y examinar su interacción con variables sociodemográficas y ocupacionales relevantes. Se realizó un estudio transversal entre profesionales sanitarios de Ecuador. Los datos se recogieron mediante una encuesta en línea con consentimiento informado. Se utilizó un cuestionario para identificar los factores sociodemográficos y el test de Maslach para evaluar el síndrome de burnout, muy conocido en Sudamérica. Los resultados mostraron una alta prevalencia del síndrome de burnout, especialmente despersonalización (95%) y agotamiento emocional (47%), seguidos de realización personal (11%); el 9% estaban afectados en los tres dominios evaluados, el patrón más extremo del síndrome de burnout, y el 42% estaban afectados en dos dominios; no encontramos relación con el género, pero en un momento en el que los pacientes y cuidadores estaban más de más jóvenes, esto era más probable. El síndrome de burnout es una cuestión importante que los profesionales sanitarios deben analizar de forma continua. Se ha demostrado que los jóvenes profesionales no están preparados para enfrentarse a entornos hostiles y en este estudio demostramos que son más propensos a desarrollar el

síndrome de burnout, por lo que es importante adoptar medidas activas de salud mental para prevenir estas consecuencias.

Pantoja (2022), llevó a cabo una investigación titulada: *“Presencia del síndrome de burnout en auxiliares de enfermería del área de emergencia del hospital general Puyo en el año 2021”*, Quito, Ecuador. En la evaluación de riesgos psicosociales de los auxiliares de enfermería del Hospital General de Puyo se utilizó la herramienta de evaluación Notas Técnicas de Prevención 732 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene de España (INSST), la Escala de Burnout de Maslach para identificar los factores relacionados con el horario, la carga de trabajo y la exposición del personal con los pacientes de Covid-19 resultó ser el mayor riesgo. La evaluación global dio como resultado una exposición al riesgo medio-alto del 50% al 75%, pero es importante analizar las subescalas y los factores de riesgo del método de evaluación e identificar y proponer medidas preventivas para garantizar la salud mental de los trabajadores.

Cid (2020), llevó a cabo un estudio, *“Síndrome de Burnout y factores psicolaborales en establecimientos de salud de distinta complejidad de la Provincia del Biobío”*, en Los Angeles, Chile, en el que participaron 70 profesionales de la salud de tres niveles: El estudio fue no experimental, transversal, descriptivo y correlacional, con la participación de médicos, enfermeras y trabajadores de la salud pertenecientes a 4 instituciones ubicadas en diferentes complejos de salud de la región del Biobío, con el fin de determinar el impacto de la violencia laboral y las variables de clima organizacional, Los resultados mostraron que la mayoría de los participantes no experimentó maltrato y que el servicio de urgencia del Hospital Nacimiento, SAPU y CESFAM Sur tenían un clima organizacional ideal, mientras que SAR y CESFAM Entre Ríos tenían un clima

organizacional muy pobre. El agotamiento laboral se dio en el 21,4% de la muestra, con una prevalencia similar en el 66,7% de las mujeres y el 33,3% de los hombres de los sectores estudiados. El análisis estadístico no reveló correlaciones muy elevadas, lo que indica que la violencia en el lugar de trabajo y el entorno organizativo no están relacionados con la prevalencia del síndrome de burnout.

Zaruma (2020), llevó a cabo un estudio sobre *“Relación del síndrome de burnout con factores sociodemográficos y laborales en profesionales de la salud en el contexto de la emergencia sanitaria por covid 19”*, en Cuenca Ecuador, cuyo objetivo fue determinar la prevalencia del síndrome de burnout en trabajadores de la salud y la asociación con factores sociodemográficos y ocupacionales durante emergencias sanitarias por pandemia de COVID-19. Este estudio aborda la prevalencia del síndrome de burnout entre el personal sanitario y su asociación con factores sociodemográficos y laborales durante emergencias relacionadas con pandemias. Se trata de un estudio descriptivo, transversal y analítico con una muestra de 31 trabajadores sanitarios. Las características sociodemográficas del lugar de trabajo se registraron en una tarjeta y en el Cuestionario de Servicios Humanos del Inventario de Burnout de SB-Masrazi. El análisis estadístico de la encuesta mediante el programa SPSS 23 reveló altos niveles de agotamiento emocional (12,9%), niveles moderados de despersonalización (19,4%) y bajos niveles de autoeficacia (19,4%). Se observó que las mujeres con problemas laborales presentaban altos niveles de agotamiento emocional y que éste estaba claramente relacionado con un bajo rendimiento laboral.

Intriago (2019), realizó un estudio denominado, *“Principales causas del síndrome de Burnout en el personal médico, paramédico y de enfermería de un centro hospitalario*

de la dirección Distrital Junín-Bolívar”, en Portoviejo Ecuador, el estudio analizó las causas del burnout entre el personal médico que trabaja en el Centro Hospitalario de la Dirección Regional Junín-Bolívar, utilizando el test MBI (Maslach Burnout Inventory) desarrollado por la organización. La prueba se diseñó para el personal (médicos, paramédicos y enfermeros) que realiza tareas útiles en distintas áreas del sector sanitario y que puede sufrir agotamiento emocional, despersonalización y falta de independencia debido a las numerosas tareas relacionadas directamente con los pacientes. La aparición del síndrome de burnout requiere una exposición continuada a diversos factores estresantes, desde los organizativos hasta claramente relacionados con el trabajo, durante unos seis meses, y pueden observarse grupos significativos de síntomas de resultados positivos. Este trabajo es una opción actualmente disponible en los centros públicos y privados de atención primaria, secundaria y terciaria a un costo mínimo y con datos precisos.

Chanalata (2018), realizó el estudio, “*Factores organizacionales y Estrés laboral: Incidencia en Call Center*”, en Ecuador; el propósito de este estudio fue vincular las variables organizacionales y su relación con las condiciones de trabajo y el desempeño de los empleados en una organización de call center en Quito a través de una encuesta de la OIT y la OMS. Se trata de un estudio simple, aleatorizado y transversal. Los factores estudiados en este estudio se derivaron del Cuestionario de Estrés Laboral OIT-PIU, además de factores socio sexuales y laborales; prueba estadística descriptiva, frecuencia y examen de la relación entre factores. La muestra estaba formada por (116) personas, en su mayoría mujeres, 74 (63,8), con una esperanza de vida media de $27,18 \pm 5,4$ años y una edad comprendida entre los 18 y los 34 años. Se dividieron en grupos de nivel de riesgo

que mostraron que 54 (46,6) líderes recibieron una ayuda inadecuada del supervisor, 29 (25) disfunción de grupo, 26 (22,4) falta de confianza en el supervisor y 25 (21,6) interferencia en las tareas de liderazgo. 3), de entre 18 y 34 años, 56 (48,2) con niveles moderados de estrés; la influencia del supervisor 86 (74,1), la falta de organización sindical 65 (56), el apoyo del equipo 48 (41,4) y la estructura jerárquica 45 (38,8) dieron lugar a niveles moderados de estrés. Se planteó la hipótesis de que un buen flujo de actividades, la disponibilidad de tecnología adecuada, un lugar de trabajo apropiado y una distribución sorprendentemente buena de los empleados podrían reducir las variables de estrés sindical y mejorar así las condiciones de trabajo.

Antecedentes Nacionales

Guerra y Tejada (2020) realizaron su investigación titulada: “*Factores Organizacionales y Estrés Laboral en tiempo de COVID-19 en emergencias de EsSalud Hospital II Vitarte - ATE, 2020*”. El objetivo de este estudio fue determinar la relación entre los factores organizacionales y el estrés laboral entre el COVID-19 del servicio de urgencias del Hospital EsSalud II Vitarte-Ate en 2020. En el estudio se utilizaron enfoques cuantitativos, descriptivos y correlacionales. El estudio utilizó un diseño transversal no experimental. Para recoger los datos se utilizó un cuestionario poblacional y una muestra de 44 empleados, es decir, una muestra poblacional. Para la encuesta se utilizó un cuestionario tipo Likert. Este estudio demostró que existe una asociación entre los factores organizativos y el estrés laboral en el servicio de urgencias del Hospital EsSalud II Vitarte, con un nivel de significación (dos muestras) de $0,004 < 0,05$ y una correlación Rho-Spearman moderadamente negativa ($Rho = -0,430$).

Gastiaburo (2020), realizó un estudio: “*Factores laborales asociados al síndrome de Burnout durante COVID-19 en personal de enfermería del Hospital Efrén Jurado López, 2020*”. El objetivo fue identificar variables ocupacionales asociadas al burnout laboral durante el COVID-19 en el Hospital Efrén Jurado López. La teoría se basó en una metodología cuantitativa con causalidad y correlación ampliadas, y el diseño de la investigación fue un modelo correlacional no experimental. El estudio examinó los registros de pruebas de 50 trabajadores sanitarios. Se elaboró un cuestionario que contenía 57 preguntas sobre datos sociodemográficos, características del puesto de trabajo (dimensiones: carga de trabajo excesiva y condiciones de trabajo) y síndrome de fatiga relacionada con el trabajo (dimensiones: fatiga directiva, despersonalización y baja satisfacción personal), cuya fiabilidad fue comprobada y validada por expertos en la materia. El efecto de la exposición al trabajo sobre los síntomas de fatiga muestra que el nivel de síntomas de fatiga aumenta con el incremento de la exposición al trabajo. En ambos estudios, los niveles de no significación y significación estaban fuerte y directamente correlacionados según la prueba Rho de Spearman.

Amaya y Sandoval (2020) realizaron el estudio sobre “*Síndrome de Burnout y factores asociados en el personal de salud que labora en la Clínica PROVIDA UBAP Magdalena, 2019*”, tuvieron como objetivo determinar la relación entre el síndrome de burnout y las variables asociadas en trabajadores de la salud de la clínica Provida UBAP Magdalena. El diseño del estudio no es experimental, sino un estudio transversal realista. La muestra estaba formada por 100 trabajadores sanitarios que trabajaban en dicha clínica; para recoger la información se utilizaron un cuestionario y la escala de Maslach. Los datos se procesaron con el programa SPSS 21 y se utilizó la prueba de chi-cuadrado para

determinar la afiliación. Los resultados mostraron que el síndrome de burnout estaba presente en el 14%, la tendencia al burnout en el 4% y la ausencia de burnout en el 82%; los criterios fueron agotamiento emocional bajo en el 82%, despersonalización alta en el 35% y satisfacción personal baja en el 51%. Los factores individuales, profesionales y organizativos no se asociaron con el burnout. Se obtuvieron los siguientes resultados para los factores individuales: grupo de edad $p=0,5725$, sexo $p=0,5211$, estado civil $p=0,5743$; para los factores del lugar de trabajo: número de empleos $p=0,1807$, tipo de empleo $p=0,9493$, salario mensual $p=0,4049$, antigüedad $p=0,4049$. 7047; y para los factores organizativos: relaciones interpersonales $p=0,3426$, número de pacientes $p=0,0364$, número de horas trabajadas $p=0,1190$; lo que indica que sólo se encontró correlación estadística para el número de pacientes. Se constató que la prevalencia del burnout era del 14% y que sólo el número de pacientes de la unidad organizativa estaba relacionado principalmente con el número de pacientes.

Bustos (2019), analizó un estudio titulado, “*Factores socio laborales relacionados al estrés laboral en personal de sala de operaciones del Hospital Goyeneche de Arequipa, 2018*”; el objetivo del estudio fue determinar la recurrencia del estrés laboral y las variables relacionadas al trabajo en el personal de quirófano del Hospital Goyeneche de Arequipa en el año 2018. Según Douglas Altman, el método de investigación utilizado fue observacional, analítico y transversal. Se entrevistó al personal sanitario que trabajaba en el quirófano utilizando hojas informativas y una escala de estrés laboral de la OIT validada previamente. Los factores se compararon mediante la prueba chi-cuadrado. Las características de la población fueron: 60-69 años (25,42%), seguidos de 30-39 años y 40-49 años (23,73%), el 55,93% eran mujeres, el estado civil más común era casado

(61,02%), y las ocupaciones más comunes eran especialista (28,57%) y anestesista (25,72%). Características socioprofesionales: 59,32% del personal clínico, 25,42% del personal médico subalterno y 25,42% del personal de enfermería, la mayoría eran nombrados (69,49%), tenían entre 1 y 10 años de experiencia laboral (47,46%), trabajaban en turno de noche (91,53%), no realizaban ningún trabajo adicional (76,27%), profesiones diferentes (93,32%). Los aspectos más estresantes del trabajo fueron el ambiente organizativo (35,59%) y la tecnología (37,29%). Impacto de las variables socioprofesionales: el 45,45% del grupo de edad de 50-59 años experimentó estrés ($p=0,03$). Otros factores, como ser varón (30,77%), cónyuge (26,32%), médico (22,86%), empleado remunerado (26,83%), 11-20 años de experiencia laboral (42,86%), turno de guardia o de urgencias (22,22%) y otro trabajo (26,67%) se asociaron con el estrés, pero no tuvieron un efecto significativo. Ninguno de los ítems se asoció con el estrés laboral en el análisis multivariante. En resumen, entre las variables sociolaborales asociadas al estrés laboral, la mayor edad se encontró entre los empleados del hospital quirúrgico de Goyeneche en Arequipa.

Quispe (2019) llevó a cabo su investigación “*Factores Organizacionales, Personales y Laborales que influyen en la Cultura Organizacional del Personal de Salud que Labora en el Hospital Antonio Barrionuevo de Lampa 2017*”. El objetivo del estudio fue determinar los factores organizativos, personales y laborales que influyen en la cultura organizacional del personal sanitario del Hospital Antonio Barrionuevo de Lampa en el año 2017. El diseño de la investigación fue un estudio no experimental, descriptivo, analítico, transversal, realizado sobre una muestra de 80 personas que trabajan en el Hospital Antonio Barrionuevo de Lampa. Se obtuvieron los siguientes resultados: los

factores sociodemográficos (edad, sexo y profesión) y los factores laborales (condiciones y horario de trabajo) están asociados a la cultura organizativa del personal médico del hospital: factores organizativos, factores personales, factores laborales, todos ellos significativos al nivel de significación $P < 0,05$. Los factores personales (sexo, edad) también fueron significativos, al igual que el factor del lugar de trabajo.

Flores (2018), realizó un estudio que lleva como título: “*Factores asociados al Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería en el área de Emergencia*”; el objetivo del estudio fue revisar sistemáticamente los factores asociados al síndrome de burnout en enfermeras de atención primaria; los datos y métodos fueron una revisión bibliográfica sistemática de 15 artículos específicos que resumían varios estudios relevantes. Se identificaron los estudios que respondían a preguntas específicas de la práctica clínica. Para apoyar el estudio empírico se utilizó la técnica de entrevista de Maslach y un formulario de evaluación del afrontamiento, que se administró a un grupo de enfermeras u otras personas. En el estudio de la fatiga laboral, la prevalencia habitual fue del 12,2%, lo que indica un riesgo de trastornos físicos y emocionales. Esto sugiere que los trabajadores sociales no pueden verse abocados a la fatiga laboral, al menos no por la naturaleza de su trabajo, que exige un alto compromiso con la consecución de resultados, un contacto muy prolongado con las personas que necesitan rehabilitación y jornadas laborales más largas que otras profesiones.

López y Barrera (2018), ellos ejecutaron la investigación titulada, “*Factores relacionados al síndrome de Burnout en el personal de salud del Hospital Regional Huánuco*”, el objetivo del estudio fue determinar la asociación de los factores de salud con el trastorno de burnout entre los empleados del Hospital Regional Hermilio Valdizán

en 2014. En el estudio se utilizó un enfoque observacional. Estos factores fueron: estado de burnout, ocupación, horas trabajadas en la institución y carga de trabajo semanal. No se tomó ninguna muestra. En el estudio participaron 130 médicos y enfermeras, de los cuales 110 aceptaron participar. Se utilizó el cuestionario Maslach para evaluar el burnout. Se utilizaron cuestionarios validados por expertos, Microsoft Excel, SPSS y Epidat. Los análisis estadísticos fueron descriptivos (frecuencias absolutas y relativas) e inferenciales (prueba chi-cuadrado, prueba exacta de Fisher y prueba U de Mann Whitney). Los resultados mostraron que 3 de 110 (2,7%) experimentaron burnout. El 7,3% experimentó fatiga mental grave, el 20% fatiga mental moderada y el 72,7% fatiga mental leve. La despersonalización era alta en el 20%, media en el 29,1% y baja en el 50,9%. El 29,1% tenía niveles bajos de despersonalización, el 28,2% medios y el 42,7% bajos. En el análisis bivariado, ninguno de los factores se asoció con el burnout. Fueron la ocupación ($p=0,991$), las horas de trabajo semanales ($p=0,550$) y las horas de trabajo semanales ($p=0,912$). Por lo tanto, no se encontró ninguna relación entre estos ítems y el burnout. Para algunos aspectos de las variables, encontramos pruebas sólidas de un alto riesgo de desarrollar la enfermedad en etapas posteriores.

Marca (2018), llevó a cabo la investigación “*Factores Organizacionales que afectan el Bienestar Laboral del Personal de Enfermería de los Servicios Críticos y Emergencia de una Clínica Privada en la ciudad de Lima*”. El objetivo general del estudio era determinar los factores organizativos que afectan al bienestar general del personal de enfermería que trabaja en las unidades de cuidados intensivos (UCI) de un centro sanitario privado. Se trata de un estudio exploratorio y descriptivo que utiliza un método mixto. Para analizar la variable bienestar laboral se utilizó el Cuestionario General de Bienestar

Laboral (qBLG) desarrollado por Josep M. Blanche, Miguel Sahagún, Leonor Cantera y Genís Cervantes (2010), y para analizar la variable compromiso laboral se utilizó la Escala de Compromiso Laboral de Utrecht desarrollada por Willmar Schaufeli en 2003. Los resultados mostraron que hay margen de mejora y cambio en la dotación de personal de enfermería y en los departamentos para cada variable y cada componente evaluados. Como resultado, se llegó a la conclusión de que el lugar de trabajo no debe centrarse únicamente en el bienestar de los empleados, ya que esto solo conducirá a una satisfacción pasiva en la organización. También es necesaria una gestión holística dirigida a establecer una conexión más estrecha con los empleados, como el compromiso, a fin de tener un mayor impacto en la productividad y el compromiso con la organización.

A nivel local Monago y Rojas (2019), realizaron el estudio de “*Factores organizacionales y el estrés laboral en profesionales de la salud, Centro de Salud Paragsha y Centro de Salud Huariaca – Pasco, 2017*”; La presente investigación fue dirigida con el objetivo de determinar la relación entre los factores organizacionales y el estrés laboral en los expertos de la salud, Centro de Salud San Paragsha y Centro de Salud Huariaca - Pasco, 2017. Se utilizaron métodos descriptivos comparativos y correlacionales. Se utilizó un método transversal no experimental: se entrevistó a 34 trabajadores sanitarios de ambas organizaciones entre junio y octubre de 2017. Los datos se recopilaron utilizando el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) para evaluar el nivel de estrés y el cuestionario para evaluar los factores organizativos de la institución. Los datos se procesaron y las hipótesis se probaron mediante estadística inferencial X² utilizando SPSS v24 y Microsoft Excel 2016. Este estudio se llevó a cabo. La información obtenida se midió y comprobó mediante el estadístico no paramétrico X² y se llegó a la

conclusión de que existe una relación estadísticamente significativa entre las variables estudiadas, a saber, los factores organizativos y el estrés laboral. La prueba medida dio valores de $X^2_c = 27,429 > X^2_t = 9,488$ y $X^2_c = 18,725 > X^2_t = 9,488$ para las instituciones de salud de Paragsha y Huariaca, respectivamente, con niveles de significación de $\alpha = 0,05$ y 4 gl , respectivamente.

Determinar la correlación entre las dos variables estudiadas.

2.2. Bases Teóricas o Científicas

Síndrome de burnout

Maslach y Jackson (1981) definen el burnout como una manifestación comportamental del estrés laboral crónico, y lo entienden como un síndrome tridimensional caracterizado por el agotamiento emocional, la despersonalización y dificultad para el logro o realización personal y se produce en los trabajadores que tienen una interacción paulatina con otros individuos y que realizan trabajos en condiciones exigentes o estresantes.

El burnout fue descrito inicialmente en 1974 por Freudenberger, aunque la idea evolucionó posteriormente con las investigaciones de Maslach y Jackson durante la década de 1980 (Freudenberger, 1974).

Para Edelwich y Brodsky (1980), el Burnout se caracteriza como la debilidad dinámica de optimismo, de energía experimentada mayormente por los trabajadores sanitarios debido a su situación laboral. Del mismo modo Maslach y Jackson (1981),

conceptualizan al síndrome de burnout como una condición compuesta de tres etapas: Agotamiento emocional, Despersonalización y Falta de realización personal.

Estas tres etapas son definidas a continuación:

- ***Agotamiento emocional***: es retratada por una pérdida dinámica de energías imperativas y una disparidad en aumento entre la labor realizada y la sensación de agotamiento. Durante esta fase los individuos se muestran susceptibles, se quejan continuamente de la carga laboral realizada y pierden la motivación a participar de iniciativas. Empiezan a ser vistos como individuos decepcionados, irritados y susceptibles todo el tiempo.
- ***Despersonalización***: es una forma de reaccionar ante las sensaciones de impotencia y tristeza individual. En vez de comunicar estas sensaciones y buscar una solución que se generan detrás de ellos, estos individuos que experimentan el Burnout manifiestan un exterior hipoactivo y va en aumento las sensaciones de fatiga, además los individuos van y vienen entre la tristeza y el hostigamiento hacia su entorno.
- ***La falta de realización personal***: es cuando se verifica que las demandas que se le hacen exceden su capacidad para entenderlas de forma competente. En esta situación existe una carencia de creencias y, en general, un retraimiento en el desarrollo personal, poca participación en los eventos familiares, sociales y deportivos, haciendo una especie de estilo de vida auto hermético.

Factores que desencadenan el síndrome de Burnout

Los factores desencadenantes del síndrome de burnout se perciben como aquellos factores que prevén el acontecimiento del burnout y pueden ayudar a comprender mejor su desarrollo. Los enfoques para reconocerlos pueden ser muy variados y nos permiten comprender que los factores a examinar se han planteado según diferentes puntos de vista, los factores más relacionados son los elementos individuales de la persona, con atributos del entorno de trabajo o con factores relacionados, con condiciones externas al trabajo o incluso según puntos de vista interrelacionados:

- Desarrollo del síndrome: asociaciones sujeto-lugar de trabajo.
- Desencadenantes: factores de estrés laboral.
- Facilitadores o inhibidores: elementos individuales.

Los factores se dividen en tres clasificaciones:

1. Factores Laborales: Son factores característicos de la organización que pueden, sin ayuda de nadie, crear circunstancias negativas, o asumir una parte significativa en la persistente relación laboral (Hidalgo y Díaz, 1994). Entre estos factores podemos encontrar:

- *Sobrecarga de trabajo:* hace alusión a las exigencias del trabajo que superan las que son normalmente satisfactorias, y que suelen ir acompañadas de una sobreabundancia de encargos que no son satisfactorios. Cuanto más notables sean las exigencias, más elevada será la obligación en sus actividades típicas y más elevada será la probabilidad de padecer del síndrome.

- *Dinámica del trabajo*: hace alusión a las consecuencias de colaboraciones inefectivas con compañeros o jefes, normas administrativas ambiguas y trabajos confusos.
- *Inadecuación profesional*: hace alusión al requerimiento profesional e individual no ajustado al perfil del trabajo.
- *Los contenidos*: está relacionada con la variedad de tareas, el nivel de feedback, el tipo de los encargos, etc.
- *Ambiente físico de trabajo*: hace alusión a los factores de estrés, por ejemplo, el grado de exigencia que el sujeto debe sufrir en el entorno laboral, y explícitamente sus factores: la intensidad, el control, la persistencia y la repetición, son un gran número de factores que generan el estrés relacionado con el trabajo.
- *Turnos de trabajo*: hace alusión a la labor nocturna, este factor influye en el burnout, particularmente si va acompañada de excesos de trabajo y problemas de socialización por el escaso tiempo e incluye una sobrecarga de trabajo, junto con las dificultades de sociabilidad por la ausencia de descanso.
- *El conflicto y la ambigüedad del rol*: hace alusión a un papel que se caracteriza por una serie de aspiraciones y exigencias respecto a las prácticas esperadas del individuo que posee, que se desean, que se esperan del individuo, que posee un cargo específico.
- *Los estresores que se relacionan con las nuevas tecnologías*: hace alusión a las tecnologías actuales que influyen en los trabajadores,

colaborando e impidiendo el desarrollo en los encargos, que conducen cambios en las competencias que los individuos deben incorporar para llevar a cabo su actividad laboral.

- *La estructura en la organización*: hace alusión a la organización exorbitantemente rígida o inflexible donde todo está anticipadamente establecido, y donde la probabilidad para improvisar o para la toma de decisiones son excepcionalmente limitados. Igualmente, en las organizaciones descentralizadas, donde el acto de espontaneidad es forzado.
- *Estresores económicos*: hace alusión a la incertidumbre monetaria (acuerdo transitorio, inexistencia del mismo, deficiencia financiera, proyecciones negativas sobre el destino eventual del trabajo, etc.), aumenta la posibilidad de la aparición del síndrome.
- *Los desafíos en el trabajo*: hace alusión a las situaciones en las que ocasionalmente se encuentran los profesionales en el ámbito laboral, en las que se tienen que demostrar incesantemente que son capaces de ejecutar apropiadamente su trabajo. Cuanto más notable es el desafío, más elevada es la posibilidad de la aparición del burnout. En conclusión, mientras mayor es la despersonalización, menor es la satisfacción personal.
- *Clima organizacional*: Compuesto de varios factores, por ejemplo:
 1. Cooperación para la toma de decisiones.
 2. Independencia en la actividad laboral.

3. Responsabilidad con la actividad laboral.

4. Relación con los compañeros de trabajo. (Garcés de los Fayos)

2. **Factores Sociales:** Estos factores no están relacionados con el entorno laboral, sino con diferentes ámbitos que pueden causar molestias significativas como: familia, compañeros, formas de vida, etc.

- El factor social se fija generalmente en la ayuda que el individuo recibe de sus seres queridos. El nivel de ayuda puede reconocerse desde algunas perspectivas:
 - *Comunicación:* Cuando las corrientes informativas se deterioran en el entorno social de la persona, la presencia del burnout aumenta.
 - *Actitudes de familiares y amigos:* Está particularmente sujeto por las conexiones interpersonales, sin embargo, para esta situación, está referido al sentimiento positivo o pesimista de las acciones que los seres queridos tienen hacia el individuo.
 - *Problemas familiares:* El acontecimiento de problemas familiares que distorsionan el funcionamiento cotidiano de la familia inclina al individuo a padecer el síndrome.
 - *Los recursos para el afrontamiento familiar:* Consiste en que la familia favorece la ejecución de diversos recursos

para afrontar las circunstancias que pueden provocar el burnout, el individuo es menos propenso a sufrirlo.

- *La cultura*: El síndrome no solo se manifiesta en las personas de una misma cultura u otra de la misma forma, principalmente por el hecho de que esta, marca no solamente la manera de comprender el rendimiento laboral, sino también la manera en que se comprenden las conexiones que se establecen socialmente y las distintas formas de ayuda que pueden recibir los individuos (Grau et al., 2005).

3. ***Factores Personales***: Son factores explícitos de las personas y que están relacionadas con ciertos elementos de su personalidad, como pensamientos, sentimientos, emociones, actitudes, entre otros.

- *El locus de control*: Consiste en la creencia de que los acontecimientos y consecuencias en la vida se vean moldeables o no, por las elecciones propias (locus interno) (locus externo). Mientras menor sea el control que tiene una persona sobre una situación, mayor será la probabilidad de que se presente el síndrome.
- *Personalidad resistente* (hardiness): Descrito como una sensación de obligación hacia uno mismo y su trabajo, por una impresión de control del entorno, así como una inclinación a avanzar hacia las progresiones de la vida con una mentalidad de rebeldía más que de peligro.

- *Sexo*: El factor sexo no influye de forma clara. El rol familia-trabajo que desempeñan las mujeres las hacen más propensas a padecer el síndrome; las mujeres son más propensas a manifestar conflictos con relación al rol, en el trabajo y en la familia, así como otros, y por ende son más proclives a padecer el síndrome. De manera más general, las mujeres manifiestan mayores puntuaciones en el factor de Agotamiento emocional, pero menores puntuaciones en el factor de Realización personal, en tanto que los hombres manifiestan mayor puntaje en la dimensión de despersonalización. No obstante, este factor no es completamente decisivo.
- *La edad*: Se trata de un factor capaz de calificar la presencia del síndrome en el ambiente de trabajo. Por ejemplo cuanto mayor es una persona, mayor es la experiencia y la madurez con la que se enfrenta a las distintas presiones que afectan a la persona.
- *Estado civil*: Hay investigaciones que relacionan que los casados o las personas que conviven con su pareja son menos propensos a padecer el síndrome.
- *Estrategias de afrontamiento*: Asume que la persona emplea estrategias de afrontamiento que resultan eficaces a la hora de afrontar esa situación, enfocadas en las cualidades y retos personales, reduciendo la probabilidad de sufrir el síndrome.

- *La autoeficacia*: Se percibe como una visión o sensación de ser eficaz en las tareas que ejecuta la persona, en su mayor parte en aquellas actividades que se espera demostrar su propio valor.
- *Modelo de personalidad tipo A*: Retrata a una persona que se caracteriza por su intensidad, con ganas de triunfar, contundencia, agitación, ansiedad y desasosiego, que evidentemente inclinan a padecer el síndrome.
- *Expectativas personales*: Se refiere a aquellos supuestos que el individuo tiene hacia cualquier circunstancia de la vida, a medida que los supuestos del individuo no se cumplen, el peligro de presentar el burnout se incrementará. (Grau et al., 2005).

Es muy posible que los factores más investigados sean los que se encuentran en el entorno laboral, dentro de los factores organizacionales. La importancia de estos factores se distingue sobre los demás, el síndrome de burnout esencialmente esta conceptualizada en el ámbito laboral. En su mayoría los estudios de investigación parten de sospechas relacionadas con los diferentes factores organizacionales que condicionan por sí mismos determinadas respuestas en las personas que podrían padecer el síndrome el burnout.

Sintomatología

Las manifestaciones de alerta del burnout son la ausencia de entusiasmo o motivación por el empleo, el agotamiento físico y mental que no disminuye mediante el descanso, el mal desempeño laboral, el absentismo, el sentimiento de insatisfacción y el disgusto. Los síntomas físicos incluyen privación de sueño, problemas digestivos,

taquicardia, hipertensión, migraña, entre otros (Wilson, 1986). Están organizados en cuatro niveles clínicos del burnout:

- Leve: refunfuños poco claros, pereza y dificultad para levantarse en la primera parte del día.
- Moderado: pesimismo, encierro, dubitación y negativismo.
- Grave: penuria, automedicación con medicamentos psicotrópicos, inasistencia, aborrecimiento y adicción a licores o sustancias.
- Extremo: reclusión excesivamente prolongada, crisis nerviosas, situaciones mentales o posibles suicidios.

Etapas del Burnout

El burnout es un síndrome que se va desarrollando gradualmente, establecidas en diferentes etapas que lo acompañan (Cherniss, 1980), descritas a continuación:

La primera etapa denominada como “*de entusiasmo*”, es el punto en el que el individuo encuentra por primera vez el trabajo como estimulante.

La segunda etapa “*estancamiento*”, cuando empiezan a surgir preguntas sobre el trabajo, la obra, independientemente de si es beneficiosa, las principales expectativas se desvanecen, y se vuelven menos claros los objetivos y el individuo empieza a recluirse e interpreta de forma contraria las sugerencias, es ahí cuando van apareciendo los síntomas (migrañas, cansancio y molestias abdominales).

La tercera etapa “*frustración*” en la que la empresa y la persona consiguen resolver una situación de forma positiva (nuevo entusiasmo por nuevos proyectos, motivación o cambio de trabajo en busca de mejores oportunidades) o una fase en la que

los problemas psicosomáticos se cronifican y manifestándose como indecisión e inquietud en el trabajo.

La cuarta etapa es de “*apatía*”, en la que la persona ya no intenta cambiar la situación se niega a decir que “*si*”, se vuelve cínica con los pacientes y deja de asistir al trabajo.

La quinta etapa “*burnout o de estar quemado*”, cuando el agotamiento físico y mental es tal que resulta imposible continuar, y en esta etapa se manifiesta con mayor frecuencia y claridad (Cherniss, 1980).

Aunque Maslach y Jackson (1981; 1996) empezaron a ver al Burnout como una condición, posteriormente se comenzó a considerar como un proceso, como veremos a continuación en el siguiente concepto: El burnout es el síndrome originado en individuos cuyo trabajo está relacionado con permanecer en contacto con otras personas y es caracterizado como un síndrome de tres dimensiones descrita por el agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal.

1. ***El agotamiento emocional:*** Aparece por una pérdida periódica de energía y de agotamiento físico que se manifiesta en: debilidad hacia al principio y al término del día laboral, abatimiento y tensión mientras se trabaja cada día con los individuos, sentirse abatido (*quemado*), decepcionado por el trabajo, sentirse presionado mientras se trabaja con los individuos y exceso de trabajo.
2. ***La despersonalización:*** Se manifiesta por sentimientos y actitudes pesimistas, reacciones indiferentes y frías hacia los demás individuos, considerar a ciertos individuos como objetos, dando una conducta más dura con los individuos de

su lugar de trabajo, indiferencia ante los problemas de los pacientes que tienen que atender y culpándose a sí mismos por las preocupaciones ajenas, etc.

3. ***La falta de realización personal:*** Comprendida como la evaluación del trabajo individual de manera pesimista. Esta condición se demuestra con una sintomatología de varias dimensiones en los ámbitos cognitivo, físico y emocional que se refleja en problemas de relación con las personas en el lugar de trabajo (compañeros y pacientes) además de dificultades a la hora de gestionar conflictos laborales, sintiendo que su trabajo no impacta en la vida de las personas y viendo poca necesidad de cumplir sus obligaciones como profesional, problemas para crear un clima relajado entre sus compañeros de trabajo, falta de entusiasmo al momento de seguir laborando, sintiendo que no están consiguiendo objetivos gratificantes o logros profesionales.

Gil-Monte y Peiró (1997), siguiendo esta línea, los autores consideran que es una reacción al exceso de trabajo compuesta de perspectivas y pensamientos pesimistas sobre los compañeros y tareas que desempeña, y también una experiencia emocional agotadora. Este tipo de reacción se da entre los profesionales sanitarios., aunque no se limitan únicamente a ellos. El síndrome se ha hecho excepcionalmente conocido a pesar de la ausencia de claridad y precisión conceptual; se ha convertido en un término comodín.

Consecuencias generales del Burnout

Los encuentros con el estrés provocan reacciones fisiológicas, mentales-emocionales y de conducta en la persona, además de producir importantes consecuencias para la organización de la cual es partícipe.

- a) *Consecuencias para la organización*: Los principales resultados del burnout en las organizaciones afectan a sus objetivos y resultados, y entre ellos se encuentran la disminución de la realización del trabajo, la alta incomparecencia, la poca atención en las tareas del trabajo, debilitamiento en la prestación de los servicios por parte de la empresa, conflictos relacionados tanto con el personal de la empresa como con directivos, colegas y clientes, las rotaciones no deseadas de puestos de trabajo y los percances relacionados con el trabajo.
- b) *Consecuencias personales*: Golembiewski, (1989), en una investigación realizada en Canadá, saca a relucir, entre otros, los siguientes síntomas: dolor de estómago, migraña, dolor de columna, piernas hinchadas y contusiones en los músculos. Al parecer, las relaciones más fuertes son los que existen entre el cansancio emocional y la mala salud, y los menos fuertes son los que existen entre la mala salud y la despersonalización.

Factores Organizacionales

Fornés (1994) (1998), son aquellos estímulos o situaciones que provocan, originan o determinan una acción específica, es decir, una respuesta de estrés en el profesional, las cuales influyen o se encuentran en el ámbito laboral. Mediante su trabajo “Respuesta emocional al estrés laboral” y “Estrés laboral y personal de enfermería: causas, emociones y posibles predictores” [Tesis Doctoral] realizada en España encontró los principales factores laborales de riesgo generadoras de estrés laboral, posteriormente fue modificado

considerando 3 categorías de factores institucionales, conteniendo 12 ítems cada uno haciendo un total de 36 ítems de variables continuas.

Factores relacionados con la presión y exigencia:

- Escasez de personal
- Ser requeridos en varios sitios a la vez.
- Imposición de plazos por parte de otras personas.
- Poco tiempo para realizar sus actividades.
- Cumplir órdenes de varias personas a la vez.
- Presiones y exigencias de los familiares.
- Asignación forzosa a los servicios.
- Pacientes que permanecen demasiado tiempo en la unidad.
- Imposición de plazos por parte de otras personas
- Poco tiempo
- Falta de experiencia
- Toma de decisiones urgentes.

Factores organizativos, burocráticos:

- Sobrecarga de trabajo
- Mala organización y distribución de funciones.
- Excesivo papeleo
- Horario inflexible
- Aumento de la responsabilidad administrativa
- Falta de recompensa profesional.

- Pésimas relaciones con superiores, subordinados y compañeros.
- Recibir órdenes contradictorias.
- Falta de confianza y restricciones de la autoridad.
- Falta de información médica.

Factores ambientales:

- Tipo de servicio (condiciones físicas)
- Estados de los pacientes y tipos de cuidados.
- Sometimiento del personal a peligros físicos.
- Exigencias de preparación / especialización
- Escasos recursos materiales.
- Ruidos ambientales.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2016), conceptualiza a los factores organizacionales como el grupo de elementos de trabajo en la empresa, donde el trabajador se relaciona regularmente en el trabajo y su entorno, siendo satisfactorio o no. El trabajo de los individuos, desde su aparición en el planeta, fue abordar sus necesidades empleando para ello el esfuerzo, ingenio e inventiva, a fin de conseguir los medios necesarios y cambiar lo que el entorno ofrece y explotarlo, la transformación de la persona según diferentes investigaciones epidemiológicas demostraron que el bienestar de la persona está conectado con los diversos elementos de carácter psicosocial del trabajo sumando para provocar y deteriorar falencias físicas o psicológicas. La exigencia del entorno, el deseo de triunfar o el sentimiento de temor hacia la decepción, exponen al individuo al riesgo de tener un nivel de estrés más grave. Las circunstancias de trabajo

pueden llegar a ser factores laborales de riesgo que afectan de forma negativa a la salud del empleado, dividiéndose por lo tanto en factores organizacionales y de entorno laboral (Coronado, 2006).

Según Huber (2004, como se citó en Coronado, 2006) los factores organizacionales de las empresas hacen varias y diversas demandas sobre el trabajador siendo estas una fuente de estrés provocado por el lugar de trabajo o el entorno en el que se encuentra.

Houtman y Jettinghoff (2008, como se citó en Mamani 2015), expresan que los factores organizacionales están cambiando continuamente, a causa del acelerado desarrollo tecnológico y científico, lo que conduce a rápidos cambios de los métodos de organización.

Por tanto, los empleados tienen que hacer frente a esta situación:

- Fomentar las capacidades de adquirir conocimientos y competencias nuevas.
- Explorar diferentes enfoques del trabajo y de interacción social.
- Destacar los esfuerzos de los demás para ser más eficaces
- Exige un aumento de la eficacia del puesto de trabajo
- Largas jornadas laborales y salarios irrazonables
- Aumento de la competitividad entre profesionales con distintas competencias actuales.
- Trabajo inseguro con menos prestaciones.
- Vacaciones cortas con los seres queridos.

Dimensiones de los factores organizacionales:

a. Factor ambiente físico: Coronado (2006), señala que un factor de riesgo también es el factor de seguridad, por lo que hay que tener en cuenta el edificio o lugar de trabajo, las infraestructuras y los equipos de trabajo. El entorno laboral también se ve afectado por las diferentes condiciones ambientales del lugar de trabajo, así como los distintos materiales y productos que se manipulan. En estos casos también es necesario hablar de ergonomía, pues hace referencia a la manera en la que se realiza el trabajo (estando sentado, parado, haciendo movimientos repetitivos, etc.).

Coronado (2006) también señala que son las condiciones externas, que pueden denominarse estresores físicos, las que alteran la capacidad de trabajo de un profesional dificultándole la concentración y la calma, perturbando su equilibrio para realizar el trabajo de forma idónea.

- *Equipos / materiales:* Es todo aquel aparato o mobiliario que sirve para realizar actividades que requiere ser reemplazados cuando se encuentran en estado de desgaste por el paso del tiempo o en frecuente mantenimiento para su eficaz rendimiento, de no ser así los acarrearán problemas en la labor del profesional.
- *Condiciones y calidad:* La vista de peligros orgánicos suele generar nerviosismo en los profesionales, influyendo a su desempeño y bienestar mental.

- *Iluminación / Luz:* El trabajo en el turno nocturno es diferente a trabajar en el turno de día, por lo que se necesita tener en cuenta la intensidad y el tono de la iluminación.
- *Disposición del ambiente:* Ambientes pequeños o saturado de muebles afectan la labor del profesional.
- *Ruidos:* Trabajar en un entorno ruidoso puede afectar la audición, pero también en la ejecución del trabajo (cumplimiento, utilidad, entre otros).
- *Temperatura / Humedad:* Trabajar en climas cálidos a veces puede causar incomodidad, también la humedad, etc.

b. Factor individual: Las circunstancias del trabajo provocan numerosas respuestas en la salud del individuo y para ello es necesario crear incentivos que aporten satisfacción y aumenten la confianza, por lo que podemos expresar que el factor individual está relacionado con el trabajo o desempeño laboral, y se caracteriza por la expectativa de recibir por parte del empleado, objetos o recursos para la ejecución del trabajo y su desempeño en la organización o empresa. El factor individual puede tener una influencia directa en el mejor o peor estado de salud de las personas que desempeñan su trabajo.

Basándose en Silvero (2007, como se citó en Novoa, 2016) muestra que el estrés se siente cuando están presentes:

- *Facilidades en la labor asignada:* En las empresas muchas veces las labores son perturbadoras para el profesional porque amplifican un

determinado objetivo por cuestiones burocráticas implementadas en cada institución.

- *La sobrecarga de trabajo:* Podrá manifestarse de forma objetiva o subjetiva, en función del juicio y las características del individuo. Estos individuos generalmente suelen estar más estresados por el exceso de trabajo que conlleva una pérdida de motivación, una reducción de las propuestas y recomendaciones en el trabajo, una disminución de la calidad de la toma de decisiones, un incremento de incidencias en el trabajo, un empoderamiento de las relaciones y un aumento de inasistencias por problemas.
- *El conflicto en su labor:* Cuando los valores y objetivos entran en conflicto en el empleo, o las exigencias del trabajo no se adaptan con el rol. En este caso, puede haber un conflicto entre los objetivos del individuo y los de la empresa debido a la falta de organización y visión.
- *Imprecisiones en los roles:* Los constantes cambios e innovaciones en el sistema empresarial hacen que la persona tenga que enfrentarse a nuevas tareas y trabajos que requieren más tiempo de actualización, especialización y adaptación, lo que aumenta la carga de trabajo y las exigencias para los profesionales.
- *Demasiada responsabilidad:* O como lo denomina Seligman (1990) podemos llamarlo déficit de preparación, se produce cuando no se tiene suficiente experiencia en la realización de tareas que se van a

realizar, no ajustándose a la información, como por ejemplo cuando un trabajador toma un puesto para el cual no está preparado. La falta de preparación en estos casos podría perjudicar el pensamiento positivo y la habilidad del individuo, lo que le lleva a la debilidad y al abandono.

- *Discrepancias con las metas laborales:* El estrés aparece cuando no existe un clima laboral adecuado y cuando las actividades se vuelven rutinarias o no estimulan la creatividad (como se citó en Novoa, 2016).

c. Factor interpersonal: Se refiere al trabajo de grupo, en la cual puede existir conflicto grupal, presiones de un grupo, posibilidades de interactuar con los colegas durante el trabajo, en los recesos y después del trabajo; la cantidad de integrantes y la relación del grupo primario de trabajo; los reconocimientos por la labor realizada; la ayuda social, el apoyo instrumental, el apoyo social, la recarga de trabajo, el acoso entre otros.

- *Conflicto entre colegas:* El trabajo de los profesionales sanitarios se basa en la colaboración. Si se tiene malas relaciones con sus compañeros o supervisores, le resultará difícil hacer su trabajo.

Esto dará lugar a diversos problemas, como una mala relación consumidor-paciente, apatía en el trabajo y falta de comunicación. Esto tendrá un impacto muy negativo en la vida social del médico y, sobre todo, en su salud, como la baja autoestima, la falta de apoyo, el bajo rendimiento y la falta de desarrollo personal están estrechamente vinculados con las malas relaciones entre compañeros. Dado que

estos problemas no sólo se producen en el trabajo, sino también en casa, suponen una importante amenaza potencial para nuestro bienestar físico y mental. Esto provoca una gran incertidumbre, ansiedad y presencia en el trabajo, lo que hace que los conflictos persistan. A la inversa, el impacto negativo del estrés laboral en nuestra salud puede reducirse mediante una buena comunicación interpersonal, el apoyo social y organizativo.

- *Presión del equipo de trabajo:* Hace alusión a un papel que se caracteriza por una serie de aspiraciones y exigencias respecto a las prácticas esperadas del individuo que posee, que se desean, que se esperan del individuo que posee un cargo específico.
- *Interacción con los colegas:* Otros factores que influyen son el tiempo libre, las relaciones interpersonales, el sentimiento de estar controlado y de críticas de los colegas, las dificultades de comunicación y las escasas oportunidades de ascender. Todos los factores mencionados suelen provocar estrés en el trabajo.

El rendimiento laboral deficiente suele agravarse por adicciones al consumo de alcohol, drogas, café, tabaco, entre otros (Coronado, 2006).

- *Reconocimiento de los logros:* Las disconformidades y las dudas acerca del desempeño de la persona en su carrera o la profesión se

derivan como consecuencia de la falta de seguridad en el empleo, las incertidumbres sobre las promociones y las aspiraciones frustradas.

- *Cohesión entre profesionales en el trabajo:* Las empresas tiene un cierto carácter, una cierta atmósfera, que caracteriza sus actividades. En mucho de los casos provoca diversos grados de estrés en las personas, dependiendo de la susceptibilidad o vulnerabilidad de cada individuo.
- *Existe apoyo social entre colegas de salud:* En la mayoría de las empresas el ambiente determina el comportamiento de las personas que lo crean, pero es difícil de evaluar porque no se basa en conocimientos científicos. Tiende a ser tensa, flojo, amistosa u hostil, entre otros.
- *Existe apoyo instrumental entre colegas:* Cuando el personal en la institución emiten conductas que ayudan de forma directa a quien lo necesita, como por ejemplo, ayudar a un compañero a realizar o terminar una actividad. Si esto no sucede conlleva al sufrimiento, decepción, irritabilidad, angustia y fracaso.
- *Existe carga laboral equitativa:* Hace referencia a acabar con la desigualdad de género en el ámbito laboral promoviendo medidas y acciones que igualen los derechos y oportunidades para hombres y mujeres, y nivelen el terreno de juego para hombres y mujeres.

- *Percibe algún tipo de acoso laboral:* Se hace referencia a aquellas conductas habituales dentro del ámbito de trabajo que, en su conjunto, provocan una situación de violencia psicológica contra el trabajador.

d. Factor supervisión: Se trata de condiciones propias de cada individuo que facilitan o impiden que realice su trabajo de forma segura, efectiva y pacífica, como también de la participación en la toma de decisiones; recibir retroalimentación y reconocimiento por parte del supervisor o viceversa; en algunos casos las constantes supervisiones, las órdenes poco claras o contradictorias; el acoso, etc., producen estrés. Por ejemplo, los trabajos que implican contacto con padecimientos de enfermedades o lesiones de las personas o en los que el propio personal hace frente a un peligro físico o amenazas de violencia que pueden constituir pesadas cargas emocionales para los trabajadores.

Según Álvarez (2011) entre estos factores se encuentran la estructura y reparto de tareas laborales, los turnos de trabajo muy ajustados y deberes burocráticos y que estos factores están conectados con diseños específicos, por ejemplo, la duración y el alcance de la empresa y las técnicas especializadas utilizadas por la dirección o gerencia.

Los principales factores de estrés en una organización son:

- *Participación en la toma de decisiones:* Son aquellos que están determinados por diseños rígidos o por los diseños inflexibles e

indiferentes, falta de seguimiento e información, falta de participación a la toma de decisiones, entre otros.

- *Capacitaciones:* Es importante dotar al personal de las herramientas que necesite para su trabajo, formarlos y capacitarlos en el uso adecuado de las tecnologías correspondientes; caso contrario será de alto valor de estrés. Los recursos tienen que ser acorde con las necesidades y demandas laborales.
- *Recibe reconocimiento del supervisor:* Del trabajo para motivar a los empleados y promover su desarrollo en la empresa donde se labora, pero la falta de reconocimiento y valoración en su desempeño provoca ansiedad, frustración, depresión y estrés especialmente entre las personas de 40 a 50 años.
- *Supervisión constante:* Evita y/o reduce las improvisaciones, pero constantemente produce estrés en el personal.
- *Exigencias contradictorias:* Se presenta cuando hay una discrepancia entre lo que se puede esperar de los profesionales y lo que la organización realmente requiere de ellos. Pueden producirse conflictos tales como, recibir órdenes contradictorias por parte de la enfermera jefe o porque nuestras esperanzas y objetivos no coinciden con el trabajo. Si no tenemos claro lo que debemos hacer, se puede estar muy estresado en cuanto a nuestros objetivos laborales y las responsabilidades correspondientes.

Dichos condicionantes reducen la productividad de los trabajadores afectados por el conflicto, y el miedo al fracaso hace que su rendimiento en el trabajo no sea tan satisfactorio. A nivel personal, la persona tiene tendencia a presentar presión arterial alta, al igual que el colesterol.

- *Exigencias poco claras*: Hace referencia a la ambigüedad sobre el trabajo a realizar, la finalidad de cada tarea o el alcance de la misma. Si esta situación persiste, provocará ansiedad, depresión y el deseo de dejar el trabajo. Esta enfermedad se caracteriza por una pérdida de autoestima debida a la insatisfacción laboral. Una buena comunicación e información reduce estos conflictos gracias a una mejor gestión de las actividades del trabajo.
- *La supervisión es un tipo de acoso*: Este estrés lo provocan a los empleados con diferentes jerarquías o niveles de responsabilidad en su mayoría los jefes directos que supervisan constantemente la labor que desempeñan. Se desencadena por las responsabilidades múltiples y variables, el trabajo mental excesivo, la tensión mental constante, la inseguridad laboral, la competencia, el afán de eficacia, la adaptación a nuevas circunstancias y los datos inciertos. Las personas suelen sufrir una acumulación de factores de riesgo con problemas familiares y sociales debidos a la falta de tiempo y al cansancio físico.

Con este tipo de estrés se produce cansancio, síntomas psicosomáticos, alteraciones del sueño, reducción del deseo sexual, impaciencia, pérdida de iniciativa, problemas para tomar decisiones y problemas de adicción.

- *En su labor cree que se enfrenta a peligros físicos:* Se refiere a todos aquellos factores ambientales que dependen de las propiedades físicas de los cuerpos, tales como carga física, ruido, radiación ionizante, radiación no ionizante, temperatura elevada y vibración, que actúan sobre los tejidos y órganos del cuerpo del trabajador y que pueden producir daños colaterales más adelante.
- *En su labor se ve amenazada de violencia:* Se refiere a la escasa capacidad de afrontamiento y la baja tolerancia a los diferentes comportamientos de cada persona que provocaría que se viva en un pésimo clima de trabajo; la incapacidad para funcionar como grupo provoca un problema en las relaciones interpersonales y la total dependencia de los demás en el trabajo. Además del trabajo también hay responsabilidades familiares, domésticas, de cuidado a los hijos y conyugales, que tienen en cuenta la edad, el sexo y el estado civil de la persona (Coronado, 2006).
- *Participa de la retroalimentación luego de la supervisión:* Si las aspiraciones laborales no son realistas debido a la falta de evaluación de las competencias, esto puede provocar mucha frustración y estrés.

2.3. Marco Conceptual (Variables y dimensiones)

2.3.1. El burnout: Es un estado de agotamiento físico, mental y emocional causado por la fatiga psicológica o el estrés derivado del trato con los demás en un entorno laboral exigente (Mató, 2020).

- **Agotamiento Emocional:**

Se trata de un ciclo que se prolonga gradualmente, hasta que llega un momento en que el individuo se derrumba. Ese colapso sumerge a la persona en cuestión, a la pérdida de movimiento, a una profunda tristeza o a una dolencia persistente.

Si bien el agotamiento emocional se manifiesta como una fatiga mental a menudo va unido a una increíble debilidad física. En el momento en que ocurre, hay una sensación de pesadez, de dificultad para continuar. Uno entonces en ese momento, cae en un letargo del que es difícil escapar (Jinez, 2020).

- **Despersonalización:**

Esto se traduce en un incremento de sentimientos, actitudes y reacciones pesimistas, lejanas y deshumanizadas hacia los demás, en particular hacia los destinatarios de su trabajo, a lo que se une la expansión de irritabilidad y a la ausencia de inspiración hacia el trabajo.

Se trata de una experiencia molesta y perturbadora que el individuo experimenta con un sentimiento de separación de sí mismo, una sensación de ser independiente o de estar fuera de su propio cuerpo. El individuo se encuentra con

el mundo como si fuera raro o poco creíble, como si estuviera dentro de una fantasía. (Jinez, 2020)

- **Realización Personal:**

La realización personal se define como algo realmente difícil para cada individuo, sin embargo, su realización requiere superar muchos obstáculos, incluidas las distorsiones del concepto, porque la realización personal no se limita a una alegría fugaz, sino que conlleva un conjunto de objetivos que conducen al logro de una autosatisfacción duradera.

La falta de realización personal perjudica el sentimiento de competitividad y el rendimiento laboral. Esto puede conducir a dudas sobre uno mismo tanto en la vida profesional como en la personal. (Jinez, 2020)

2.3.2. Factores Organizacionales: Es un conjunto de elementos que afectan al bienestar físico y psicológico de los trabajadores, formado por el conjunto de determinantes del tiempo de trabajo en la sociedad, que incluyen en el ciclo de trabajo, su organización interna y distribución, el clima físico y social del trabajador, así como los elementos del tiempo de trabajo que acompañan al bienestar y la salud de los trabajadores: ritmos, responsabilidades físicas, mentales y psicológicas, especialmente en términos de infraestructura (Arias, 2008).

a. Factor ambiente físico: Coronado (2006), señala que un factor de riesgo también es el factor de seguridad, por lo que hay que tener en cuenta el edificio o lugar de trabajo, las infraestructuras y los equipos de trabajo. El entorno laboral

también se ve afectado por las diferentes condiciones ambientales del lugar de trabajo, así como los distintos materiales y productos que se manipulan. En estos casos también es necesario hablar de ergonomía, pues hace referencia a la manera en la que se realiza el trabajo (estando sentado, parado, haciendo movimientos repetitivos, etc.).

b. *Factor individual:* Las circunstancias del trabajo provocan numerosas respuestas en la salud del individuo y para ello es necesario crear incentivos que aporten satisfacción y aumenten la confianza, por lo que podemos expresar que el factor individual está relacionado con el trabajo o desempeño laboral, y se caracteriza por la expectativa de recibir por parte del empleado objetos o recursos para la ejecución del trabajo y su desempeño en la organización o empresa. El factor individual puede tener una influencia directa en el mejor o peor estado de salud de las personas que desempeñan su trabajo.

c. *Factor interpersonal:* Se refiere al trabajo de grupo, en la cual puede existir conflicto grupal, presiones de un grupo, posibilidades de interactuar con los colegas durante el trabajo, en los recesos y después del trabajo; la cantidad de integrantes y la relación del grupo primario de trabajo; los reconocimientos por la labor realizada; la ayuda social, el apoyo instrumental, el apoyo social e instrumental, recarga de trabajo, el acoso entre otros.

d. *Factor de supervisión:* Se trata de condiciones propias de cada individuo que facilitan o impiden que realice su trabajo de forma segura efectiva y pacífica, como también de la participación en la toma de decisiones; recibir retroalimentación y reconocimiento por parte del supervisor o viceversa; en

algunos casos las constantes supervisiones, las órdenes poco claras o contradictorias; el acoso, etc., producen estrés. Por ejemplo, los trabajos que implican contacto con padecimientos de enfermedades o lesiones de las personas o en los que el propio personal hace frente a un peligro físico o amenazas de violencia que pueden constituir pesadas cargas emocionales para los trabajadores.

Según Álvarez (2011) entre estos factores se encuentran la estructura y reparto de tareas laborales, los turnos de trabajo muy ajustados y deberes burocráticos y que estos factores están conectados con diseños específicos, por ejemplo, la duración y el alcance de la empresa y las técnicas especializadas utilizadas por la dirección o gerencia.

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis General

H1: Existe relación entre los factores organizacionales y el burnout en los profesionales de salud del hospital Daniel Alcides Carrión durante el COVID-19 Pasco 2022.

H0: No existe relación entre los factores organizacionales y el burnout en los profesionales de salud del hospital Daniel Alcides Carrión durante el COVID-19 Pasco 2022.

3.2. Hipótesis Específicas

He1: Existe relación entre factores organizacionales y el agotamiento emocional en los profesionales de salud del hospital Daniel Alcides Carrión durante el COVID-19 Pasco 2022.

Ho1: No existe relación entre factores organizacionales y el agotamiento emocional en los profesionales de salud del hospital Daniel Alcides Carrión durante el COVID-19 Pasco 2022.

He2: Existe relación entre factores organizacionales y la despersonalización en los profesionales de salud del hospital Daniel Alcides Carrión durante el COVID-19 Pasco 2022.

Ho2: No existe relación entre factores organizacionales y la despersonalización en los profesionales de salud del hospital Daniel Alcides Carrión durante el COVID-19 Pasco 2022.

He3: Existe relación entre factores organizacionales y la realización personal en los profesionales de salud del hospital Daniel Alcides Carrión durante el COVID-19 Pasco 2022.

Ho3: No existe relación entre factores organizacionales y la realización personal en los profesionales de salud del hospital Daniel Alcides Carrión durante el COVID-19 Pasco 2022.

3.3. Variables (Definición conceptual y operacionalización)

El síndrome de Burnout.

Definición conceptual: Síndrome de burnout o condición de "estar quemado" comprende una condición de agotamiento o fatiga: física, mental y emocional, provocado por el desgaste mental o por el estrés mental derivado de interactuar con los demás en el lugar de trabajo problemático. La condición de burnout se crea continuamente hasta que desemboca, en muchos eventos, en una condición de inadecuación para seguir con el trabajo típico. Por regla general, aparece en individuos cuya vocación incluye la devoción y el compromiso con otras personas, como, por ejemplo, profesionales en educación, de la salud y asuntos sociales (Mató, 2020)

Definición operacional: El Burnout o desgaste profesional en profesionales del Hospital Daniel Alcides Carrión, fueron definidos con el instrumento Maslach Burnout Inventory (MBI) que cuenta con 3 dimensiones: el agotamiento emocional, la despersonalización, y la realización personal, y consta de 16 ítems. El inventario puntúa en una escala Likert del 1 al 6.

Teniendo en consideración a la dimensión de agotamiento emocional como una dimensión constante con diferentes niveles de intensidad. Si resulta puntuación alta, en las dos primeras dimensiones y puntuación baja en la tercera definen la presencia el síndrome. Por lo tanto, puntuación por encima de 65 se considera un nivel "alto", puntuación entre 44-65 en un nivel "medio" y, puntuación por debajo de 43, en el nivel "bajo".

Factores organizacionales.

Definición conceptual: Es un conjunto de elementos que afectan a la salud física y mental del trabajador , que incluye el entorno físico y social de los trabajadores así como los contenidos del trabajo enfocados al bienestar de los trabajadores, un conjunto de factores a nivel social que determinan la jornada laboral y configuran el ciclo de trabajo, la organización del trabajo y la distribución interna del trabajo, ritmo, responsabilidades físicas y mentales, en este caso infraestructuras (Arias, 2008).

Definición operacional: Para la variable Factores organizacionales en profesionales del Hospital Daniel Alcides Carrión, fueron definidos por el Cuestionario de Factores organizacionales de Monago y Rojas en el 2019,

considerando 41 ítems y con 04 dimensiones: factores del ambiente físico, factor individual, factor interpersonal y factor de supervisión.

La puntuación es de la siguiente manera: entre 21-30 se considera un nivel "alto", puntuación entre 11-20 en un nivel "medio" y, puntuación entre 10-1, en el nivel "bajo".

CAPÍTULO IV

METODOLOGIA

4.1. Método de investigación

Para esta investigación se tuvo en consideración el concepto de Sánchez y Reyes (2017) que definen al método de investigación como “el camino que se sigue para alcanzar un resultado u objetivo mediante la realización de determinadas acciones y la aplicación de reglas predeterminadas”.

El método que se utilizó como ayuda en este trabajo de investigación fue el método científico, que se considera un método para seguir y obtener nuevos datos teóricos y científicos con herramientas y procedimientos que tienen una legitimidad y fiabilidad correspondiente (Sánchez y Reyes, 2017).

Teniendo en cuenta lo antes mencionado la presente investigación utilizó como técnica específica el método hipotético-deductivo, para las dos variables de estudio.

4.2. Tipo de investigación

Para esta investigación el tipo de investigación fue de tipo básica, ya que pretende fortalecer la base científica pertinente mediante la presentación de nuevos conocimientos apoyados en resultados estadísticos (Sánchez et al., 2018).

4.3. Nivel de investigación

Según Hernández et al. (2014), menciona que consiste en asociar variables para encontrar una relación o correlación entre dos o más variables de una muestra o grupo determinado.

Para este estudio el nivel de investigación fue relacional, en donde se midió dos variables, de manera separada en un primer momento, cuantificándolas, analizándolas y estableciendo el grado de asociación entre los Factores organizacionales y el Burnout.

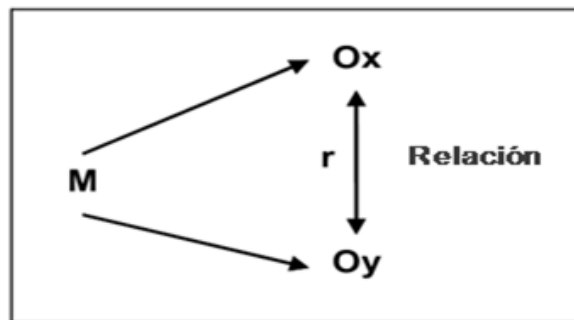
4.4. Diseño de la Investigación

El estudio empleó como diseño de investigación la no experimental transeccional correlacional, porque “parten de dos o más estudios descriptivos simples, es decir, estudios basados en recoger información relevante sobre un mismo fenómeno en diferentes muestras y comparar los datos” (Sánchez et al., 2018).

Los instrumentos se aplicaron en un momento determinado y posteriormente se hallaron el grado y/o tipo de relación que existe entre las dos variables.

Figura N°1

Esquema de diseño correlacional



Entonces:

M : Muestra (202) profesionales del Hospital Daniel Alcides Carrión-Pasco

O_x : Factores organizacionales.

O_y : El Burnout.

r : Relación entre ambas variables.

4.5. Población y muestra

Población:

Se define como población a un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para las cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación (Arias, 2012).

Para esta investigación se precisó como población a los profesionales del hospital Daniel Alcides Carrión de Pasco, que cuenta con 400 personas, por eso estadísticamente se entiende como una población finita.

Tabla 1

Población total del Hospital Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2022

PERSONAL	PROFESIONALES / NO PROFESIONALES	CANTIDAD
	Personal de planta	20
	Cas.	30
PERSONAL	Terc. /loc. Serv.	18
	Ingenieros ambientales	02
ADMINISTRATIVO	Personal de limpieza	14
	Personal de lavandería	13
	Personal de nutrición/ cocina	07
	Personal de vigilancia	08
	Médicos	30
	Químicos farmacéuticos	5
	Odontólogos	3
	Biólogos	1
	Obstetras	13
PERSONAL	Enfermeros	90
	Trabajadores sociales	2
ASISTENCIAL	Psiquiatras	2
	Psicólogos	6
	Tecnólogos médicos	5
	Nutricionistas	3
	Técnicos en enfermería	76
	Técnicos en laboratorio	8
	Técnicos en fisioterapia	10

Técnicos en farmacia	20
Técnicos en mantenimiento	9
Técnico en radioterapia	5
POBLACIÓN TOTAL	400

Muestra:

Según Palella y Martins (2008), una muestra es definida como un fragmento o subconjunto de la población cuyas peculiaridades deben ser reproducidas con la mayor exactitud posible.

Teniendo en consideración lo antes mencionado, la muestra correspondió al tipo de muestreo probabilístico y aleatorio

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

Entonces:

Z: Nivel de confianza (seguridad) al 95%.

e: Error de estimación máximo (precisión) igual a 5 %.

p: Proporción en que la variable estudiada está en la población, evaluar.

En caso de desconocerse, aplicar la opción más desfavorable (p=0,5), lo que aumenta el tamaño de la muestra.

q: Probabilidad de No ocurrencia del evento (1 – p).

N: Tamaño de la población.

n: Tamaño de la muestra.

Determinamos el tamaño de la muestra teniendo en cuenta los siguientes datos:

$$P = 0,5$$

$$q = 0,5$$

$$e = 0,05$$

$$Z = 1,96$$

$$N = 400$$

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 400}{0.05^2(400 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5} = 202$$

Por lo tanto, el tamaño de muestra fue de 202 profesionales asistenciales, dentro de ellos tenemos 30 Médicos, 06 Obstetras, 90 Enfermeros y 76 Técnicos en Enfermería del Hospital Daniel Alcides Carrión-Pasco 2022.

Criterio de inclusión y exclusión

Criterio de inclusión:

- ✓ Personal asistencial que labora más de tres meses.
- ✓ Personal asistencial con estudios superiores técnico y/o universitario en el sector salud.
- ✓ Personal asistencial masculino y femenino.
- ✓ Personal con el respectivo consentimiento informado firmado.

Criterio de exclusión:

- ✓ Personal que labora en el área administrativa y que no es personal asistencial.
- ✓ Que no cuentan con estudios superiores técnicos y/o universitarios.

- ✓ Personal que de forma voluntaria decide no ser partícipe de este estudio.
- ✓ Personal que inició recientemente a laborar en el hospital o no cumplen los 3 meses.

4.6. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

Técnicas

La técnica empleada fue la encuesta, según Sánchez et al. (2018) “se refiere a un instrumento que es una herramienta para recopilar la información necesaria sobre un fenómeno relacionado con los objetivos del trabajo de estudio” en este caso fueron: los Factores organizacionales y el Burnout.

Instrumentos

Según Sánchez et al. (2018), “puede ser entendida como aquella herramienta concreta utilizada para recoger información del estudio de investigación”, por ello, los instrumentos fueron los cuestionarios.

Pautas a considerar en esta pandemia

Considerando la coyuntura sanitaria actual por la cual atraviesa el mundo y en consecuencia nuestro país, la comunicación con las autoridades del nosocomio fueron de manera presencial teniendo en consideración los protocolos de bioseguridad, para salvaguardar la integridad de los profesionales de la salud y a las investigadoras al contagio de la COVID-19, así mismo, para la aplicación de los instrumentos se realizaron de forma presencial y con el cumplimiento del protocolo sanitario como lo demanda el estado peruano, dado que también se tuvo las facilidades del caso para recoger los datos y su posterior análisis.

Para medir las variables: Factores organizacionales y Burnout, fueron utilizados los siguientes cuestionarios:

Instrumento para la variable Burnout

Para el Burnout se utilizó el Inventario de Burnout de Maslach (MBI). Este instrumento que ha sido el más utilizado por la comunidad elegida en esta investigación para evaluar el síndrome de burnout, asimismo ha tenido validación en distintos ámbitos laborales y culturales.

Para la recogida de datos sobre el Burnout se utilizó el Inventario de Burnout de Maslach (MBI) desarrollado por Cristina Maslach en el año 1981 y traducido por Gil y Peiró en 2002. El inventario consta de 16 preguntas divididas por tres dimensiones: agotamiento emocional (5), despersonalización (6) y realización personal (6), las preguntas se valoran en escala Likert con 06 opciones de respuesta y puntuaciones de 0 a 6; las dimensiones se dividen en tres niveles (alto, medio y bajo)

Tabla 2

Niveles de estrés laboral

PUNTAJES	NIVEL
>65	Alto
44-65	Medio
0-43	Bajo

Instrumento: Inventario De Burnout De Maslach**Ficha Técnica**

Nombre	:	Inventario de Burnout de Maslach o Maslach Burnout Inventory (MBI)
Autor	:	Maslach y Jackson
Año	:	1986
Procedencia	:	Española
Administración	:	Individual y Colectiva
Ítems	:	16
Duración	:	10 a 15 minutos
Adaptado	:	Gil-Monte y Peiró (2002)
Descripción	:	Evalúa los factores del Burnout
Dimensiones	:	El agotamiento emocional, La despersonalización, La falta de realización personal.
Nivel	:	Alto Medio Bajo
Validez	:	Los primeros estudios factoriales mostraron que los ítems del test tienen una estructura tridimensional. Esta validez se confirma cuando se examinan otros tipos de validación.

Confiabilidad : En la primera muestra de los estudios españoles, se calcularon los índices de consistencia interna. En dicho estudio, se obtuvo el índice 0,58 para la sub escala Cansancio emocional; se alcanzó ,36 en la escala de despersonalización y en la sub escala de la falta realización personal, se obtuvo ,45.

Fernández (2002) estandarizó el Inventario de Burnout traducido al español por Seisdedos en el año 1997 con 264 profesores de primaria: 170 profesores de escuelas públicas y 94 de escuelas privadas. Los resultados obtenidos muestran que todas las preguntas eran lo suficiente significativas desde el punto de vista estadístico como para permitir la utilización del instrumento sin modificaciones importantes, dada su validez de contenido y de constructo.

Asimismo, en cuanto al análisis de confiabilidad: en la dimensión de agotamiento emocional, la correlaciones ítem-test ajustada fue de al menos 0,27 para todos los ítems. El Alfa Cronbach fue de 0,78, en el caso de la dimensión de despersonalización, las correlaciones de los ítems se situaron significativamente entre 0,22 y 0,34, por lo que se mantuvieron todos los ítems. La confiabilidad definida por el Alfa de Cronbach fue de 0,76. Los ítems de la dimensión falta de realización personal alcanzaron correlaciones significativas entre 0,27 y 0,46. También hay que señalar que el Alfa de Cronbach fue de 0,79, lo que dio lugar a valores fiables para cada subítem. Esto significa que los resultados confirman la validez y confiabilidad del Inventario de Burnout de Maslach (MBI).

Confiabilidad:

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

Alfa de Cronbach	N de elementos
,865	16

Esto demuestra una confiabilidad muy alta debido a que el Alfa de Cronbach da como resultado 0,865.

Instrumento para factores organizacionales

Para los Factores organizacionales se utilizó el Cuestionario de Factores Organizacionales de Monago y Rojas creado en 2019, que permite identificar los factores ambientales (6), personales (6), interpersonales (9), y de supervisión (9). Evaluando cada dimensión en su nivel (alto, medio y bajo).

Tabla 3

Niveles de factores organizacionales

RANGO DE FACTORES ORGANIZACIONALES	
Alto	21-30
Medio	11-20
Bajo	1-10

Cuestionario De Factores Organizacionales

FICHA TÉCNICA

Nombre	:	Cuestionario de Factores Organizacionales
Autoras	:	Monago y Rojas
Año	:	2019
Procedencia	:	Cerro de Pasco, Perú
Administración	:	Individual y Colectivo
Ítems	:	41
Duración	:	30 minutos
Descripción	:	Evalúa los factores organizativos del lugar de trabajo al que pertenece el trabajador.
Dimensiones	:	Factor ambiente físico (06 ítems) Factores individuales (06 ítems) Factores interpersonales (09 ítems) Factores de supervisión (09 ítems)
Nivel	:	Alto Medio Bajo
Confiabilidad	:	Se utilizó el Alfa de Cronbach para evaluar la fiabilidad de las preguntas, y los siguientes valores resultaron aceptables. El Alfa de Cronbach para el factor ambiente físico-individual es igual a 0,78;

el Alfa de Cronbach para el factor supervisión es igual a 0,86.

El cuestionario de Factores Organizacionales es un cuestionario elaborado por Mercedes Nathaly Monago Quispe y Abigail Giannina Rojas Bustillos, para su investigación titulada: “Factores organizacionales y el estrés laboral en profesionales de la salud, Centro de Salud Paragsha y Centro de Salud Huariaca – Pasco, 2017”, llevando a cabo en una muestra de 34 trabajadores sanitarios, entre junio y octubre de 2017, con un total de 11 preguntas en la primera parte del cuestionario que reflejan la recogida de datos generales sobre los trabajadores de la salud. La segunda parte incluye preguntas sobre los Factores de ambiente físico (6 preguntas), individuales (6 preguntas), interpersonales (9 preguntas) y de supervisión (9 preguntas).

El coeficiente de confiabilidad de la prueba objetiva de conocimiento se midió mediante el Alfa de Cronbach y se obtuvieron los siguientes resultados: Para el factor ambiente físico y para el factor individual es igual a 0,78, para el factor interpersonal es igual 0,76, para el factor de supervisión es igual a 0,86. Esto significa que la fiabilidad de la media es alta y la validez es óptima.

Antes de la aplicación de los cuestionarios mencionados ambos fueron evaluados mediante el criterio de 3 jueces para la validez de contenido, así mismo, para la fiabilidad se realizó el análisis con el Alfa de Cronbach, llevando a cabo una prueba piloto conformada por 30 individuos con las mismas características de la muestra de estudio.

Confiabilidad

		N	%
Casos	Válido	28	93,3
	Excluido ^a	2	6,7
	Total	30	100,0

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,787	31

Esto demuestra una confiabilidad muy alta debido a que el Alfa de Cronbach da como resultado 0,787.

4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

El análisis de datos es un paso previo a la investigación porque está basado en los hallazgos del estudio y consiste en extraer conclusiones a partir de determinadas variables y formular conclusiones y recomendaciones (Kerlinger, 2007).

Estadística descriptiva

Para este punto descriptivo tuvimos en cuenta que se trabaja con las distintas operaciones (clasificación, registro y tabulación) a las que fueron sometidos los datos obtenidos, donde se mostraron los resultados por medio de las tablas de frecuencia, promedios y porcentajes, para ello se tomó en cuenta la asistencia de programas de computación exclusivos que ayudaron al procesamiento de datos como: La hoja de cálculo

Excel que nos sirvió para procesamiento de los datos, el Statistical Package for the Social Sciences (SPSS-V24).

Estadística inferencial

Para este punto inferencial tuvimos en cuenta que se trabaja con una variable de naturaleza cualitativa, sin embargo, en el proceso realizamos la prueba de normalidad y determinamos que estadístico se aplica, si es una paramétrica o no paramétrica, pese a ello, por las características de la investigación empleamos para determinar el grado de relación la rho de spearman que existe los factores organizacionales y el burnout.

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum D^2}{n(n^2 - 1)}$$

r_s = Correlación de rango de Spearman

D = la diferencia entre los rangos de las variables correspondientes.

n = número de observaciones

4.8. Aspectos éticos de la Investigación

Para esta investigación se consideró el reglamento del comité de ética de investigación de la UPLA avalada con resolución N° 1751 – 2019-CU-VRINV. La misma que está situada en el portal de transparencia de la UPLA, teniendo en cuenta el artículos 27 y 28 establecen las normas que guían el trabajo de investigación; El artículo 27, establece detalladamente que las actividades de investigación de la universidad se guiarán según los criterios para salvaguardar a las personas, los grupos étnicos y socioculturales, haciendo uso del consentimiento informado, con buenas y no malas intenciones,

protegiendo el medio ambiente y la biodiversidad, con responsabilidad e integridad, se brindó un consentimiento informado a cada individuo para la investigación, para validar su participación en la investigación, así como su compromiso para mejorar la calidad de vida de la ciudadanía a través de las sugerencias contenidas en el informe final, siempre con respeto a la diversidad étnica, con un comportamiento socialmente responsable, cuidando la integridad de los participantes y de los investigadores, y comunicando del propósito de la investigación.

El artículo 28, restringe la conducta ética del investigador, en la que el trabajo se fundamenta en referencias y citas adecuadas, sólo se publican los datos estadísticos del estudio, la investigación no se realiza con fines de lucro, los resultados no se alteran de ninguna manera, las conclusiones se dan mediante una base de datos del centro de investigación y, finalmente, los resultados se presentan a la institución.

CAPITULO V

RESULTADOS

5.1. Descripción de resultados

Comenzamos este estudio formulando como objetivo general: Determinar la relación que existe entre los factores organizacionales y el burnout en los profesionales de salud del hospital Daniel Alcides Carrión durante el COVID-19 Pasco 2022. Los resultados de los cuestionarios son los siguientes:

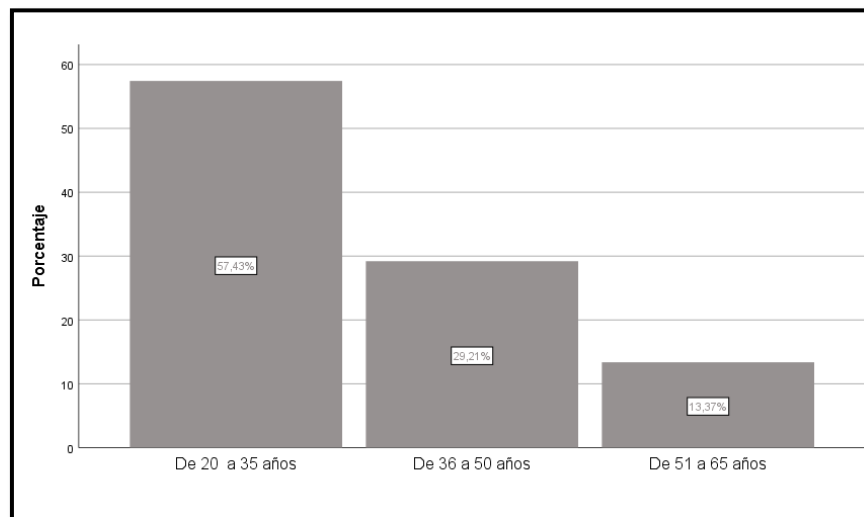
Tabla 4

Resultados de los profesionales de salud según edad del Hospital Daniel Alcides Carrión durante el COVID-19 Pasco 2022.

	Frecuencias	Porcentajes
De 20 - 35 años	116	57,4
De 36 - 50 años	59	29,2
De 51 - 65 años	27	13,4
Total	202	100,0

Figura 2

Resultado de profesionales de la salud según edad del Hospital Daniel Alcides Carrión durante el COVID-19 Pasco 2022.



Interpretación

En la tabla 4 y la figura 2 se aprecia que son 116 profesionales asistenciales que es decir, el 57,4% del muestreo, oscilan entre los 20 y los 35 años. Y 59 profesionales asistenciales (29,2% de la muestra) tienen una edad comprendida entre los 36 y los 50 años. Finalmente, 27 profesionales asistenciales (el 13,4% de la muestra) está comprendida entre los 51 y 65 años.

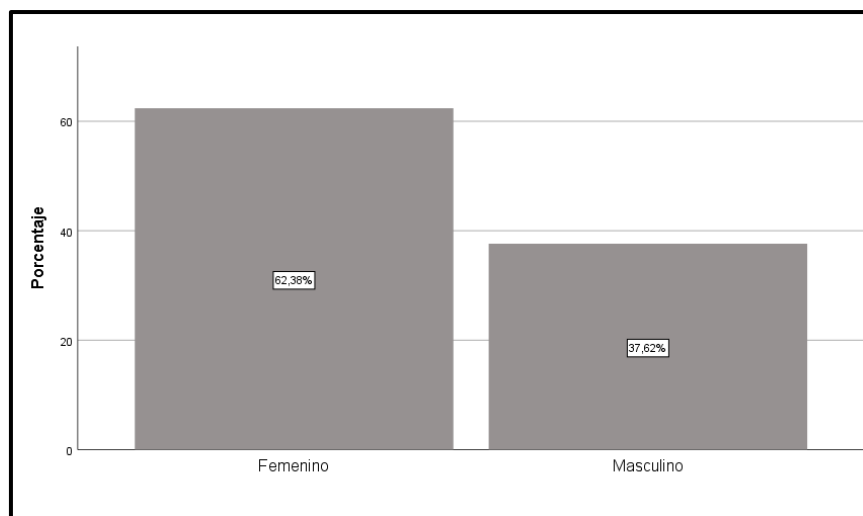
Tabla 5

Resultado de profesionales de la salud según sexo del Hospital Daniel Alcides Carrión durante el COVID-19 Pasco 2022.

	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	126	62,4
Masculino	76	37,6
Total	202	100,0

Figura 1

Resultados de los profesionales de salud según sexo del Hospital Daniel Alcides Carrión durante el COVID-19 Pasco 2022.

**Interpretación**

En la tabla 5 y la figura 3 se aprecia que son 126 profesionales asistenciales que representa el 62,4% de la muestra son del sexo femenino, son 76 profesionales asistenciales que representa el 37,6% de la muestra son del sexo masculino.

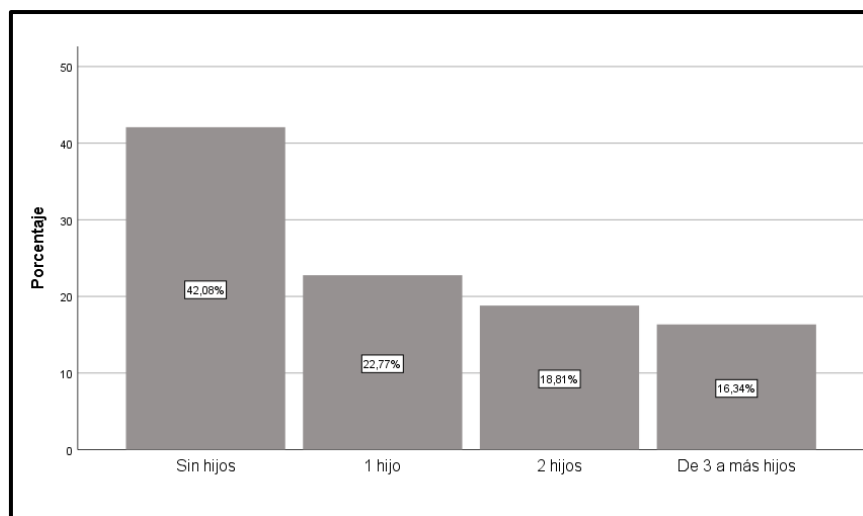
Tabla 6

Resultados de los profesionales de salud según número de hijos del Hospital Daniel Alcides Carrión durante el COVID-19 Pasco 2022.

	Frecuencia	Porcentaje
Sin hijos	85	42,1
1 hijo	46	22,8
2 hijos	38	18,8
De 3 a más hijos	33	16,3
Total	202	100,0

Figura 2

Resultados de los profesionales de salud según número de hijos del Hospital Daniel Alcides Carrión durante el COVID-19 Pasco 2022.

**Interpretación**

En la tabla 6 y la figura 4 se aprecia que son 85 (42.1%) profesionales asistenciales no son madres, 46 (22,8) profesionales asistenciales son madres de 1 solo hijo, 38 (18,8) profesionales asistenciales son madres de 2 hijos, 33 (16,3%) profesionales asistenciales son madres de 3 o más hijos.

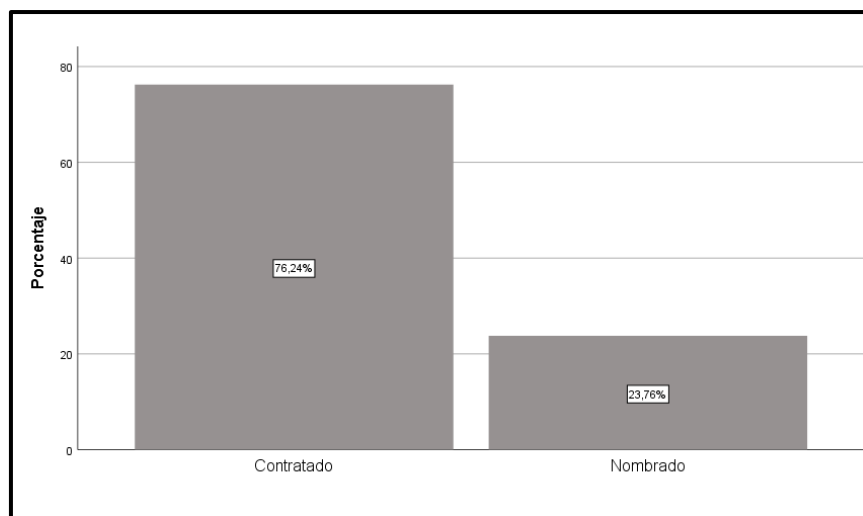
Tabla 7

Resultados de los profesionales de salud según condición laboral de hijos del Hospital Daniel Alcides Carrión durante el COVID-19 Pasco 2022.

Condición	Frecuencia	Porcentaje
Contratado	154	76,2
Nombrado	48	23,8
Total	202	100,0

Figura 3

Resultados de profesionales de la salud según condición laboral de hijos del Hospital Daniel Alcides Carrión durante el COVID-19 Pasco 2022.

**Interpretación**

El cuadro 7 y el gráfico 5 muestran que 154 profesionales asistenciales, es decir, el 76,2% que componen la muestra, eran contratados y 48 profesionales asistenciales, es decir, el 23,8% que componen la muestra son nombrados.

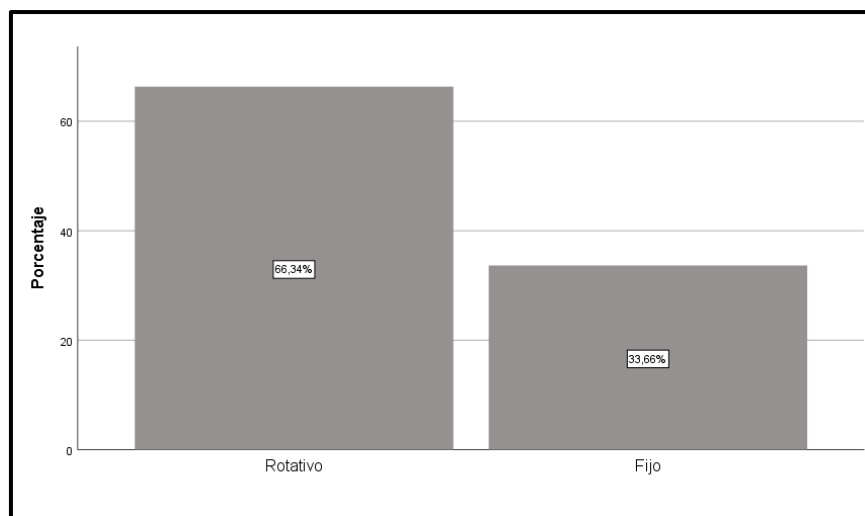
Tabla 8

Resultados de los profesionales de salud según turno en el Hospital Daniel Alcides Carrión durante el COVID-19 Pasco 2022.

	Frecuencia	Porcentaje
Rotativo	134	66,3
Fijo	68	33,7
Total	202	100,0

Figura 4

Resultados de los profesionales de salud según turno en el Hospital Daniel Alcides Carrión durante el COVID-19 Pasco 2022.

**Interpretación**

El cuadro 8 y el gráfico 6 muestran 134 profesionales, es decir, el 63,3% que pertenecen a la muestra, trabajan turnos rotativos, mientras que 68 profesionales, es decir, el 33,7% de la muestra, trabajan turnos fijos.

Tabla 9

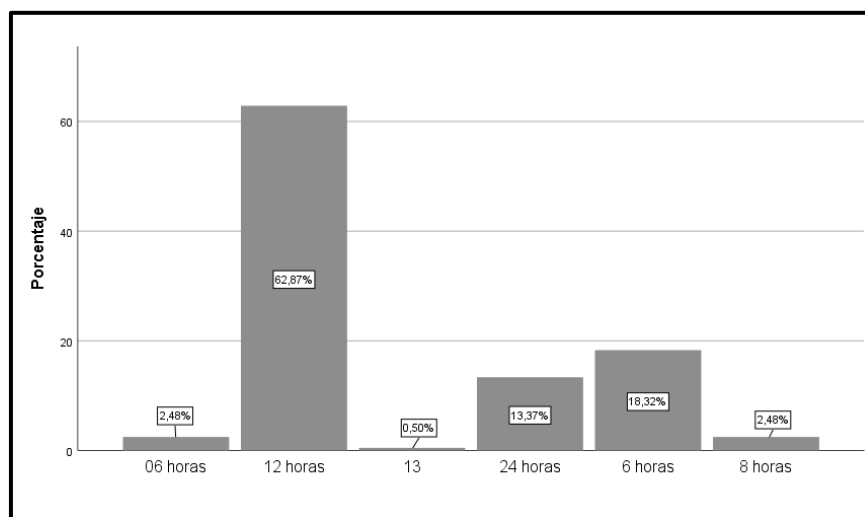
Resultados de los profesionales de salud según horas de trabajo en el Hospital Daniel Alcides Carrión durante el COVID-19 Pasco 2022.

	Frecuencia	Porcentaje
06 horas	5	2,5
12 horas	127	62,9
13 horas	1	,5

24 horas	27	13,4
6 horas	37	18,3
8 horas	5	2,5
Total	202	100,0

Figura 5

Resultados de los profesionales de salud según horas de trabajo en el Hospital Daniel Alcides Carrión durante el COVID-19 Pasco 2022.



Interpretación

En la tabla 9 y la figura 7 se aprecia que son 127 profesionales que representa el 62,9% que pertenecen a la muestra tienen turnos durante doce horas, son 27 profesionales, es decir, el 13,4% que pertenecen a la muestra tienen turnos 24 horas, 37 trabajadores que representa el 18,3%, el resto de los turnos horarios son mínimas.

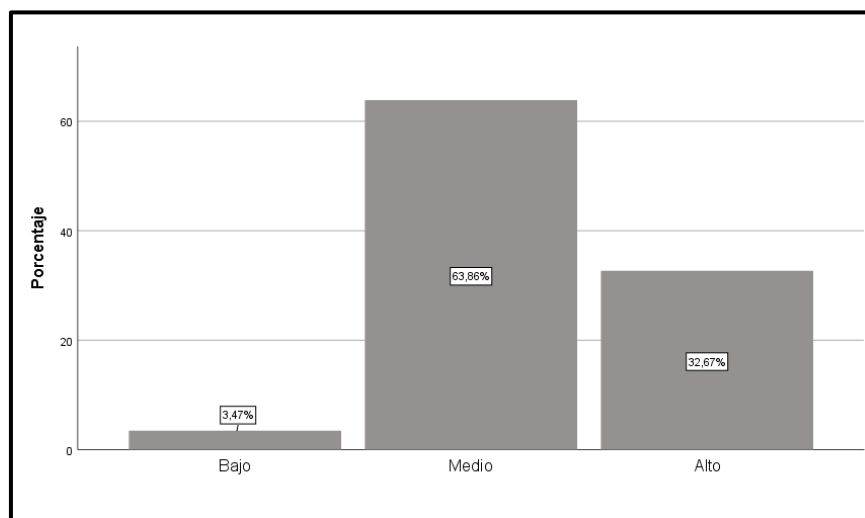
Tabla 10

Resultado de la variable factores organizacionales en los profesionales de salud del Hospital Daniel Alcides Carrión.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	7	3,5
Medio	129	63,9
Alto	66	32,7
Total	202	100,0

Figura 6

Resultado de la variable factores organizacionales los profesionales de salud del Hospital Daniel Alcides Carrión.



Interpretación

En la tabla 10 y la figura 8 se aprecia que son 7 trabajadores que representa el 3,5% del muestreo piensan que los factores organizacionales de riesgo son bajos, el 129 (63,9%) trabajadores del muestreo piensan que son de índice medio, 66 trabajadores que representa

el 32,7% consideran alto los factores organizacionales de riesgo en el Hospital Daniel Alcides Carrión.

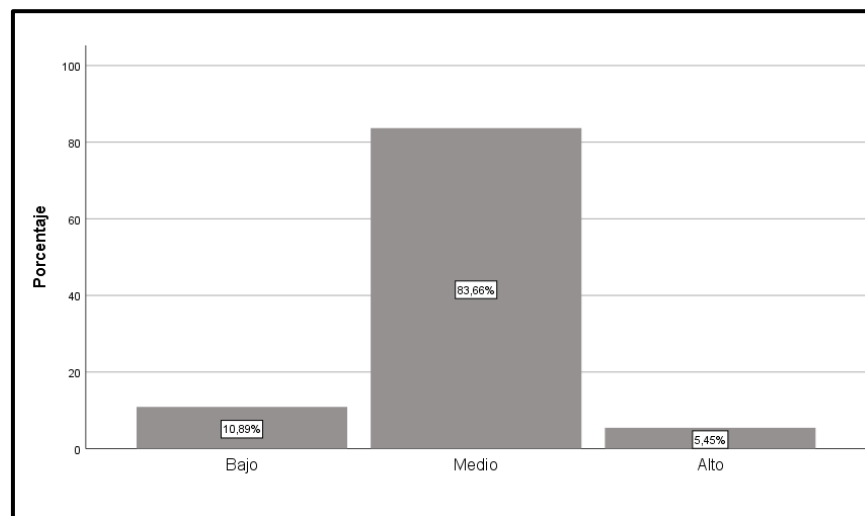
Tabla 11

Resultado de la variable el síndrome de Burnout en los profesionales de salud del Hospital Daniel Alcides Carrión.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	22	10,9
Medio	169	83,7
Alto	11	5,4
Total	202	100,0

Figura 7

Resultado de la variable Burnout en profesionales de la salud del Hospital Daniel Alcides Carrión.



Interpretación

La tabla 11 y la figura 9 muestran que en el Hospital Daniel Alcides Carrión, 22 personas del 10,9% de la muestra presentaron un nivel bajo de burnout, 169 personas del 83,7% de la muestra presentaron un nivel moderado de burnout y 11 personas del 5,4% de la muestra presentaron un nivel alto de burnout.

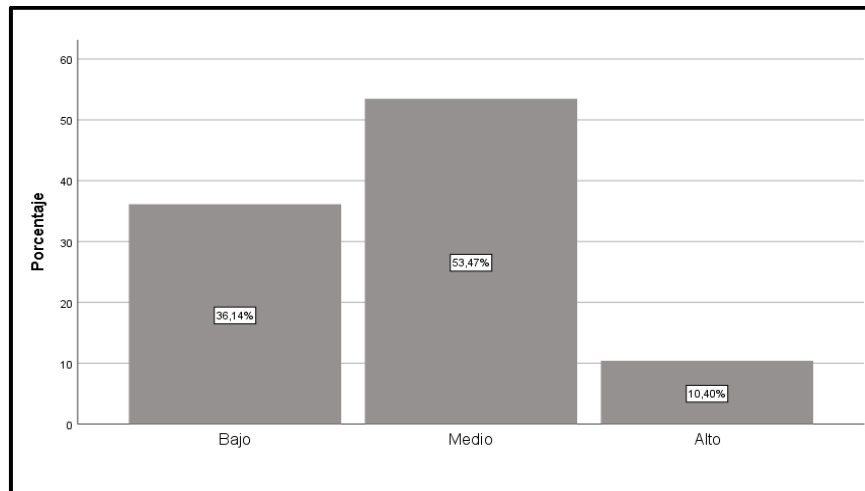
Tabla 12

Resultado de la dimensión agotamiento emocional en los profesionales de salud del Hospital Daniel Alcides Carrión.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	73	36,1
Medio	108	53,5
Alto	21	10,4
Total	202	100,0

Figura 8

Resultado de la dimensión agotamiento emocional en los profesionales de salud del Hospital Daniel Alcides Carrión



Interpretación

En la tabla 12 y la figura 10 se aprecia que son 73 trabajadores que representa el 36,1% del muestreo, calificaron el agotamiento emocional como bajo, 108 empleados, es decir el 53,5% del muestreo, lo calificaron como medio y 21 empleados, es decir el 10,4% del muestreo, lo calificaron como alto para los empleados del Hospital Daniel Alcides Carrión.

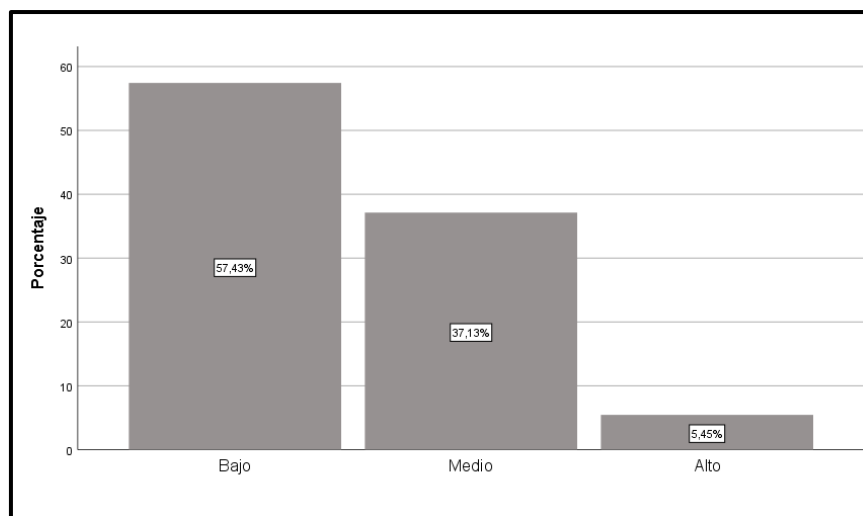
Tabla 13

Resultado de la dimensión despersonalización en los profesionales de salud del Hospital Daniel Alcides Carrión

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	116	57,4
Medio	75	37,1
Alto	11	5,4
Total	202	100,0

Figura 9

Resultado de la dimensión despersonalización en los profesionales de salud del Hospital Daniel Alcides Carrión.

**Interpretación**

En la tabla 13 y la figura 11 se aprecia que, en el hospital Daniel Alcides Carrión, 116 trabajadores que representa el 57,4% del muestreo calificaron la despersonalización como baja, 75 (37,1%) trabajadores calificaron la despersonalización como media y 11 trabajadores, es decir, el 5,4% del muestreo calificaron la despersonalización como alta.

Tabla 14

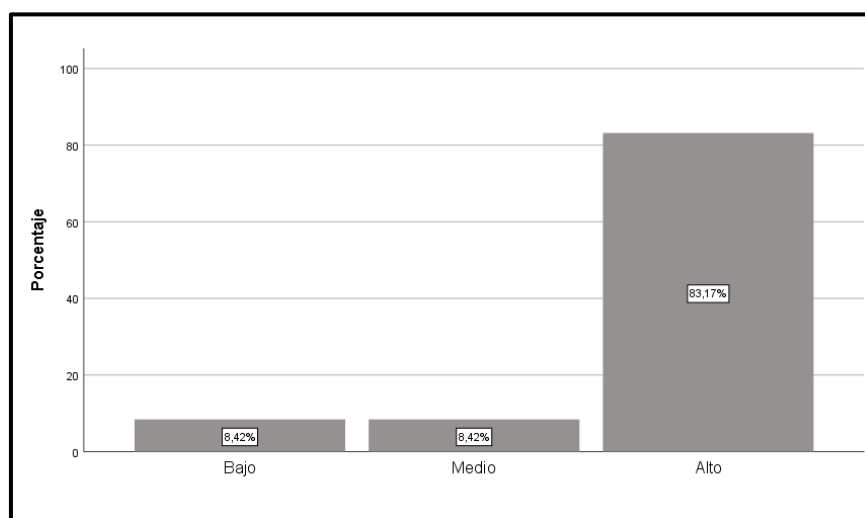
Resultado de la dimensión realización personal en los profesionales de salud del Hospital Daniel Alcides Carrión

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	17	8,4
Medio	17	8,4

Alto	168	83,2
Total	202	100,0

Figura 10

Resultado de la dimensión realización personal en los profesionales de salud del Hospital Daniel Alcides Carrión



Interpretación

En la tabla 14 y la figura 12 se aprecia que son 17 profesionales asistenciales representan el 8,4% del muestro consideran que la realización personal es baja, 17 profesionales asistenciales representadas por el 8,4% del muestreo consideran que es medio y 168 profesionales asistenciales los cuales significan el 83,2% del muestreo piensan que la realización personal es alta en el hospital Daniel Alcides Carrión.

5.2. Logro de objetivos

Objetivo general

Al inicio del estudio se fijó un objetivo general determinar la relación que existe entre los factores organizacionales y el burnout en los profesionales de salud del hospital Daniel Alcides Carrión durante el COVID-19 Pasco 2022. Tras la aplicación de los cuestionarios, se obtuvieron los siguientes resultados.

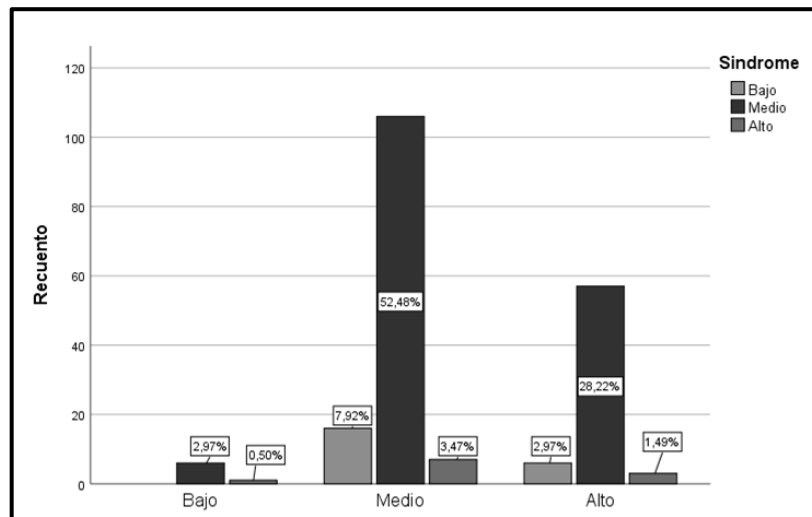
Tabla 15

Resultados de los factores organizacionales y el Burnout

		Síndrome de Burnout				Total
		Bajo	Medio	Alto		
Factores organizacionales	Bajo	f	0	6	1	7
		%	0,0%	3,0%	0,5%	3,5%
	Medio	f	16	106	7	129
		%	7,9%	52,5%	3,5%	63,9%
	Alto	f	6	57	3	66
		%	3,0%	28,2%	1,5%	32,7%
Total	f	22	169	11	202	
	%	10,9%	83,7%	5,4%	100,0%	

Figura 11

Resultado de factores organizacionales y el síndrome de Burnout



Interpretación

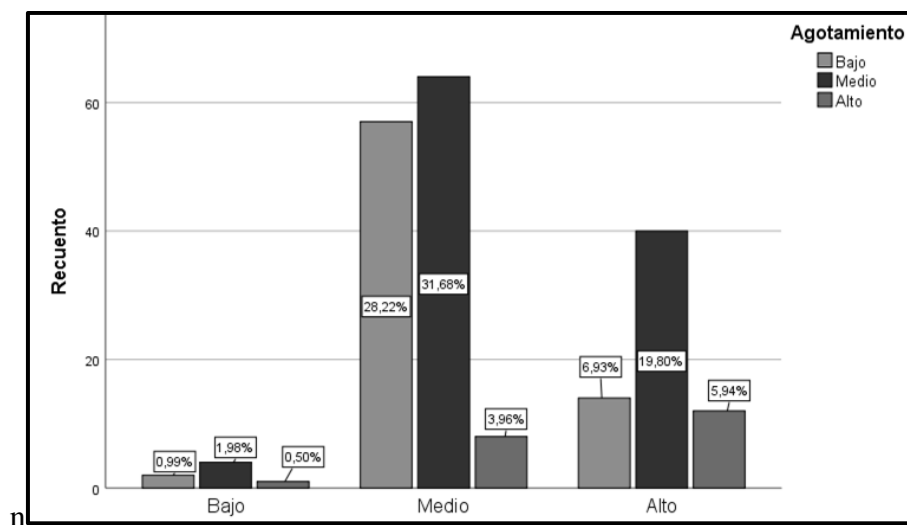
En los resultados de mayor frecuencia se observa que son 6 profesionales asistenciales, (el 3.0% del muestreo) estiman que los factores organizacionales son bajos, y en el burnout es medio, son 106 profesionales asistenciales que representa el 52,5% de la muestra consideran media los factores organizacionales y del burnout es medio, y 57 profesionales asistenciales (28,2% del muestreo) consideran a los factores organizacionales altos y nivel medio el burnout.

Objetivo específico 1

Se fijó al principio del estudio el objetivo específico 1. Identificar la relación de los factores organizacionales y el agotamiento emocional en los profesionales de salud del Hospital Daniel Alcides Carrión durante el COVID-19 Pasco 2022. Después de aplicar los cuestionarios se obtuvieron los siguientes resultados.

Tabla 16*Resultado factores organizacionales y el agotamiento emocional*

		Agotamiento emocional			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Factores organizacionales	Bajo	f	2	4	1	7
		%	1,0%	2,0%	0,5%	3,5%
	Medio	f	57	64	8	129
		%	28,2%	31,7%	4,0%	63,9%
	Alto	f	14	40	12	66
		%	6,9%	19,8%	5,9%	32,7%
Total	f	73	108	21	202	
	%	36,1%	53,5%	10,4%	100,0%	

Figura 12*Resultado factores organizacionales y el agotamiento emocional***Interpretación**

Con mayor frecuencia, 4 profesionales asistenciales (2,0% del muestreo) calificaron los factores organizacionales bajos y el agotamiento emocional medio, 64 profesionales asistenciales (31,7% del muestreo) calificaron los factores organizacionales

y agotamiento emocional como moderados, 40 profesionales asistenciales (19,8% del muestreo) calificaron los factores organizacionales altos y el agotamiento emocional moderado.

Objetivo específico 2

Se fijó al comienzo del estudio el objetivo específico 2. Identificar la relación de los factores organizacionales y la despersonalización en los profesionales de salud del Hospital Daniel Alcides Carrión durante el COVID-19 Pasco 2022. Posterior a la aplicación de los cuestionarios se obtuvieron los resultados siguientes.

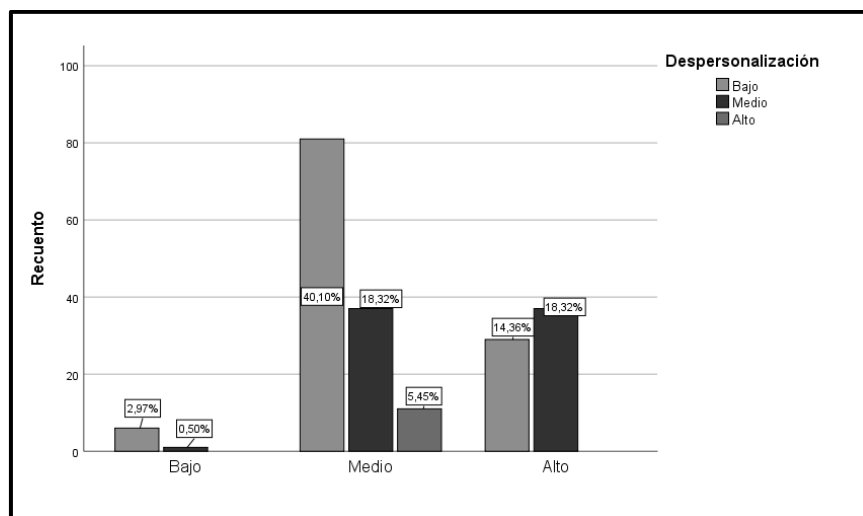
Tabla 17

Resultado factores organizacionales y la despersonalización

		Despersonalización			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Factores organizacionales	Bajo	f	6	1	0	7
		%	3,0%	0,5%	0,0%	3,5%
	Medio	f	81	37	11	129
		%	40,1%	18,3%	5,4%	63,9%
	Alto	f	29	37	0	66
		%	14,4%	18,3%	0,0%	32,7%
Total		f	116	75	11	202
		%	57,4%	37,1%	5,4%	100,0%

Figura 135

Resultado factores organizacionales y la despersonalización



Interpretación

En los resultados de mayor frecuencia se observa que son 6 profesionales asistenciales (3,0% del muestro) consideraron los factores organizacionales y la despersonalización baja, 81 profesionales asistenciales (40,1% del muestreo) consideraron los factores organizacionales moderados y la despersonalización emocional bajo, son 29 profesionales asistenciales (14,4% del muestreo) consideraron que los factores organizacionales eran altos y despersonalización bajo.

Objetivo específico 3

Se fijó al principio del estudio el objetivo específico 3. Identificar la relación de los factores organizacionales y la realización personal en los profesionales de salud del hospital Daniel Alcides Carrión durante el COVID-19 Pasco 2022. Después de la aplicación de los cuestionarios se obtuvieron los resultados siguientes.

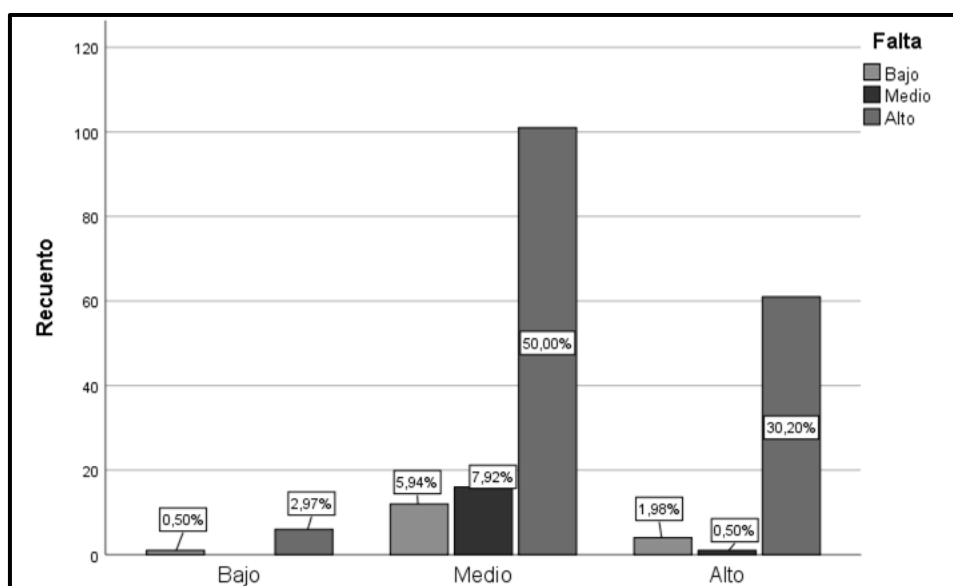
Tabla 18

Resultado de los factores organizacionales y la falta de realización personal

		Falta realización personal			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Factores organizacionales	Bajo	Recuento	1	0	6
		% del total	0,5%	0,0%	3,0%
	Medio	Recuento	12	16	101
		% del total	5,9%	7,9%	50,0%
	Alto	Recuento	4	1	61
		% del total	2,0%	0,5%	30,2%
Total		Recuento	17	17	168
		% del total	8,4%	8,4%	83,2%

Figura 16

Resultado de los factores organizacionales y la falta de realización personal



Interpretación

Con mayor frecuencia se observaron 6 profesionales asistenciales (3,0% del muestreo) tuvieron en cuenta los factores organizacionales bajo y realización personal

alto, 101 (50,0% del muestreo) profesionales asistenciales tuvieron en cuenta los factores organizacionales moderado y nivel alto la falta de realización personal, son 61 (30,2% del muestreo) profesionales asistenciales tuvieron en cuenta que representa los factores organizacionales y falta de realización personal altos.

5.3. Contrastación de la hipótesis

De la hipótesis general

Ho. No existe relación entre factores organizacionales y el burnout en los profesionales de salud del hospital Daniel Alcides Carrión durante el COVID-19 Pasco 2022.

Ha. Si existe relación entre los factores organizacionales y el burnout en los profesionales de salud del hospital Daniel Alcides Carrión durante el COVID-19 Pasco 2022.

Tabla 19

Correlación entre factores organizacionales y el síndrome de burnout

			Factores organizacionales	Síndrome de burnout
Rho de Spearman	Factores organizacionales	Coefficiente de correlación	1,000	,380**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	202	202
	Síndrome de burnout	Coefficiente de correlación	,-380**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	202	202

En el hospital Daniel Alcides Carrión durante el COVID-19 Pasco 2022, el índice Rho de Spearman fue $r_s = 0.380$, indicando una baja relación directa entre los factores organizacionales y el burnout en profesionales de salud.

Nivel de significancia.

0,05 o al 5% margen de error

Criterio de decisión

Si $p < 0,05$ se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula

Si $p > 0,05$ se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna

Decisión estadística

Siendo $p = 0,000$ entonces $0,000 < 0,05$ por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Conclusión estadística

Esto significa que existe baja relación directa entre los factores organizacionales y el burnout en los profesionales de salud del hospital Daniel Alcides Carrión durante el COVID-19 Pasco 2022.

Interpretación Descriptiva (*Tabla cruzada*)

En el hospital Daniel Alcides Carrión durante el COVID-19 Pasco 2022, de una muestra de 202 profesionales asistenciales, se puede afirmar que la presencia moderada de los factores organizacionales está generando la presencia moderada del síndrome de burnout en los profesionales asistenciales.

Hipótesis específica 1

Ho No existe relación entre factores organizacionales y el agotamiento emocional en los profesionales de salud del hospital Daniel Alcides Carrión durante el COVID-19 Pasco 2022.

Ha Si existe relación entre factores organizacionales y el agotamiento emocional en los profesionales de salud del hospital Daniel Alcides Carrión durante el COVID-19 Pasco 2022.

Tabla 20

Correlación entre factores organizacionales y el síndrome de burnout

			Factores organizacionales	Agotamiento emocional
Rho de Spearman	Factores organizacionales	Coeficiente de correlación	1,000	,327**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	202	202
	Agotamiento emocional	Coeficiente de correlación	,327**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	202	202

En el hospital Daniel Alcides Carrión durante el COVID-19 Pasco 2022, el índice Rho de Spearman fue $r_s = 0.327$, indicando una baja relación directa entre los factores organizacionales y el agotamiento emocional en profesionales de salud.

Nivel de significancia.

0,05 o al 5% margen de error

Criterio de decisión

Si $p < 0,05$ se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula

Si $p > 0,05$ se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

Decisión estadística

Siendo $p = 0,000$ entonces $0,000 < 0,05$ por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Conclusión estadística

Esto significa que existe baja relación directa entre factores organizacionales y el agotamiento emocional entre los profesionales de salud del hospital Daniel Alcides Carrión durante el COVID-19 Pasco 2022.

Interpretación Descriptiva (*Tabla cruzada*)

De un muestreo de 202 profesionales asistenciales del hospital Daniel Alcides Carrión durante el COVID-19 Pasco 2022, confirma que la presencia moderada de factores organizacionales que conlleva a una moderada prevalencia de la dimensión de agotamiento emocional en los profesionales asistenciales

Hipótesis específica 2

H₀. No existe relación entre factores organizacionales y la despersonalización en los profesionales de salud del hospital Daniel Alcides Carrión durante el COVID-19 Pasco 2022.

Ho. Si existe relación entre factores organizacionales y la despersonalización en los profesionales de salud del hospital Daniel Alcides Carrión durante el COVID-19 Pasco 2022.

Tabla 21

Correlación entre factores organizacionales y el síndrome de burnout

			Factores organizacionales	Despersonalización o cinismo
Rho de Spearman	Factores organizacionales	Coefficiente de correlación	1,000	,341**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	202	202
	Despersonalización o cinismo	Coefficiente de correlación	,341**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	202	202

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

Se obtuvo mediante Rho de Spearman de $r_s = 0,341$, lo que indica una relación directa baja entre los factores organizacionales y la despersonalización o cinismo en los profesionales de salud del hospital Daniel Alcides Carrión durante el COVID-19 Pasco 2022.

Nivel de significancia.

0,05 o al 5% margen de error

Criterio de decisión

Si $p < 0,05$ se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula

Si $p > 0,05$ se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna

Decisión estadística

Siendo $p = 0,000$ entonces $0,000 < 0,05$ por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Conclusión estadística

Se pudo concluir que existe una baja relación directa entre los factores organizacionales y la despersonalización o cinismo en los profesionales de salud del hospital Daniel Alcides Carrión durante el COVID-19 Pasco 2022.

Interpretación Descriptiva (Tabla cruzada)

Con base en la muestra de 202 profesionales asistenciales del hospital Daniel Alcides Carrión durante el COVID-19 Pasco 2022, se puede afirmar que la presencia de los factores organizacionales moderado está generando la existencia baja en la dimensión de despersonalización o cinismo en los profesionales asistenciales

Hipótesis 3

Ho No existe relación entre factores organizacionales y la realización personal en los profesionales de salud del hospital Daniel Alcides Carrión durante el COVID-19 Pasco 2022.

Ha Si existe relación entre factores organizacionales y la realización personal en los profesionales de salud del hospital Daniel Alcides Carrión durante el COVID-19 Pasco 2022.

Tabla 22*Correlación entre factores organizacionales y el síndrome de burnout*

			Factores organizacionales	Falta de realización personal
Rho de Spearman	Factores organizacionales	Coefficiente de correlación	1,000	,307
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	202	202
	Falta de realización personal	Coefficiente de correlación	,307	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	202	202

La puntuación de Rho de Spearman es $r_s = 0,307$ lo que indica una baja relación directa entre los factores organizacionales y la falta de realización personal en los profesionales asistenciales del Hospital Daniel Alcides Carrión durante el COVID-19 Pasco 2022.

Nivel de significancia.

0,05 o al 5% margen de error

Criterio de decisión

Si $p < 0,05$ se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula

Si $p > 0,05$ se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna

Identificación de p valor

$P = 002$

Decisión estadística

Siendo $p = 0,002$ entonces $0,002 < 0,05$ por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Conclusión estadística

Podemos concluir que hay una baja relación directa entre factores organizacionales y la falta de realización personal en los profesionales asistenciales del hospital Daniel Alcides Carrión durante el COVID-19 Pasco 2022.

Interpretación Descriptiva (*Tabla cruzada*)

En el hospital Daniel Alcides Carrión durante el COVID-19 Pasco 2022, del muestreo de 202 profesionales asistenciales afirmamos la presencia de los factores organizacionales de riesgos moderada está generando la existencia alta en la dimensión de la falta de realización personal en los profesionales asistenciales.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Inicialmente se planteó un objetivo general: Determinar la relación que existe entre los factores organizacionales y el burnout en los profesionales de salud del hospital Daniel Alcides Carrión durante el COVID-19 Pasco 2022. Después de utilizar los cuestionarios de estudio, se obtuvieron los resultados siguientes: el 3,5% de la muestra calificó los factores organizacionales como bajos, el 63,9% como medios y el 32,7% como altos. Para la segunda variable, el 10,9% del muestreo calificó el burnout como bajo, el 83,7% como media y el 5,4% como alta en los profesionales asistenciales del hospital Daniel Alcides Carrión.

Los resultados muestran que el 3,0% de la muestra calificó los factores organizacionales como bajos y el burnout como medio, el 52,5% calificó los factores organizacionales como medio y el burnout como medio, y el 28,2% calificó los factores organizacionales como altos y el burnout como medio.

Con Rho de Spearman $r_s = 0,380$, la relación directa entre los factores organizacionales y el burnout era baja, $p = 0,000$, es decir, $0,000 < 0,05$, de modo que se aceptó la hipótesis alterna y se descartó la hipótesis nula. Esto significa que la relación directa entre los factores organizacionales y el burnout en los trabajadores de salud es baja. De esta manera, podemos confirmar que una prevalencia moderada de factores organizacionales de riesgo está generando la presencia moderada del síndrome de burnout en los profesionales asistenciales

Gastiaburo (2020) llegó a conclusiones similares en su estudio “*Factores laborales asociados al síndrome de burnout durante COVID-19 en personal de enfermería del Hospital Efrén Jurado López*”. El efecto de los factores relacionados con

el lugar de trabajo sobre el burnout mostró que cuanto mayor era la proporción de factores relacionados con el lugar de trabajo, mayor era la proporción de factores relacionados con el burnout. Así pues, ambos sondeos reflejaron niveles carentes y significativos por separado, y existe una relación estrecha y directa entre ellos, como indican los valores de Rho de Spearman, así como la estimación de la relación de Spearman entre los componentes de los dos factores; además se establecieron asociaciones entre indicadores firmemente relacionados.

Estos resultados se enmarcan teóricamente sobre factores organizacionales, que con una serie de factores que afectan a la salud física y mental en los empleados, entre los que se incluyen el clima físico y social y los elementos del perfil del puesto de trabajo, que siguen el bienestar y la prosperidad de los trabajadores, (Arias, 2008). De la misma manera, el burnout incluye el agotamiento físico, mental y emocional resultante de la fatiga psicológica o el estrés al interactuar con otras personas en un entorno laboral exigente (Mató, 2020).

Al principio del estudio se planteó el objetivo específico 1. Identificar la relación de los factores organizacionales y el agotamiento emocional en los profesionales de salud del Hospital Daniel Alcides Carrión durante el COVID-19 Pasco 2022. Tras aplicar las herramientas de investigación, obtuvimos los resultados siguientes: El 2,0% de los encuestados calificaron los factores organizacionales, y el agotamiento emocional como bajos y medios respectivamente; el 31,7% del muestreo calificaron como media los factores organizacionales y nivel medio en el agotamiento emocional, el 19,8% del

muestreo calificaron a los factores organizacionales y el burnout como alto y medio respectivamente.

Ejecutando el coeficiente Rho de Spearman $r_s = 0,327$, que indica una baja relación directa entre los factores organizacionales y el agotamiento emocional. Dado que $p = 0,000$ y $0,000 < 0,05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Por lo tanto, existe una baja relación directa entre los factores organizacionales y el agotamiento emocional en los profesionales de salud del hospital Daniel Alcides Carrión durante el COVID-19 Pasco 2022. De esta manera, se puede confirmar que la presencia de factores organizacionales de riesgo explica la baja prevalencia de agotamiento emocional y el burnout en los trabajadores de la salud en una muestra de 202 trabajadores del Hospital Daniel Alcides Carrión durante el COVID-19 Pasco 2022.

Un resultado similar obtuvo Bustos (2019), quien analizó un estudio titulado "*Factores sociolaborales asociados al estrés laboral en personal de quirófano*". Hospital Goyeneche de Arequipa, 2018", los factores más asociados al estrés laboral fueron: el clima organizacional con un 35,59% y la tecnología con un 37,29% de estrés. Impacto de las variables relacionadas con el aspecto sociolaboral: el grupo de edad 50-59 años tenía un 45,45% de estrés ($p=0,03$). Así, el grupo de mayor edad en cuanto a indicadores socio-profesionales con el estrés laboral se encontró entre el personal quirúrgico del Hospital Goyeneche de Arequipa.

Estos resultados se afirman bajo el fundamento teórico que el agotamiento emocional se trata de un ciclo que se prolonga gradualmente, hasta que llega un momento en que el individuo se derrumba. Ese colapso sumerge a la persona en cuestión, a la pérdida de movimiento, a una profunda tristeza o a una dolencia persistente. Se produce

un colapso en la vida del individuo, ya que la persona en un sentido literal no puede soportar nada más.

Se fijó al comienzo del estudio el objetivo específico 2. Identificar la relación de los factores organizacionales y la despersonalización en los profesionales de salud del Hospital Daniel Alcides Carrión durante el COVID-19 Pasco 2022. Tras la introducción de los instrumentos, se obtuvieron los resultados que son los siguientes: el 3,0% de la muestra calificó los factores organizacionales y la despersonalización en nivel bajo, el 40,1% de la muestra consideran media los factores organizacionales y nivel bajo la despersonalización, el 14,4% del muestreo calificó los factores organizacionales como altos y la despersonalización como bajo.

La Rho de Spearman dio un resultado de $r_s=0,341$, lo que indica una baja relación directa entre los factores organizacionales y la despersonalización o el cinismo. Dado que $p=0,000$ y $0,000<0,05$, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Es decir, existe una relación directa entre los factores de riesgo organizacional y la despersonalización o cinismo en los trabajadores de la salud del Hospital Daniel Alcides Carrión durante la epidemia del COVID-19 en Pasco en el año 2022. Por lo que a partir de una muestra de 202 trabajadores de la salud del Hospital Daniel Alcides Carrión durante la epidemia del COVID-19 en Pasco 2022, se puede argumentar que la presencia de factores organizacionales de riesgos explica la baja prevalencia de despersonalización del burnout de trabajadores de la salud.

A similares conclusiones llegó Quispe (2019) en su estudio "*Factores organizacionales, personales y laborales que influyen en la cultura organizacional del personal de salud del Hospital Antonia Barrionuevo, Lamba, 2017*". Se obtuvieron los

resultados siguientes: la asociación entre los factores sociodemográficos (edad, sexo y ocupación) y los factores laborales (puesto de trabajo y jornada laboral) y la cultura organizativa de los trabajadores sanitarios hospitalarios fue la siguiente: los factores organizativos, personales y laborales fueron todos significativos al nivel de significación $P < 0,05$. Los factores personales (sexo y edad) fueron significativos, al igual que los factores laborales.

Estos resultados se fundamentan teóricamente en la despersonalización que trata de una experiencia molesta y perturbadora que el individuo experimenta con un sentimiento de separación de sí mismo, una sensación de ser independiente o de estar fuera de su propio cuerpo. El individuo se encuentra con el mundo como si fuera raro o poco creíble, como si estuviera dentro de una fantasía. En ambos casos, la percepción del mundo real ha cambiado, no obstante, en la despersonalización esta percepción se refiere al cuerpo real, mientras que en la desrealización el ambiente parece haber cambiado (Jinez, 2020).

Se fijó al principio del estudio el objetivo específico 3. Identificar la relación de los factores organizacionales y la falta de realización personal en los profesionales de salud del hospital Daniel Alcides Carrión durante el COVID-19 Pasco 2022. Los resultados de la aplicación del cuestionario mostraron. El 3,0% de los encuestados identificó factores organizacionales bajos y un alto nivel de falta de realización personal; el 50,0% del muestreo calificaron como moderada los factores organizacionales y nivel alto la falta de realización personal el 30,2% de la muestra consideran alto los factores organizacionales y nivel alto la falta de realización personal.

Mediante la rho de Spearman, $r_s = 0,307$, se encontró una relación directa baja entre la despersonalización y los factores organizacionales en el personal asistencial del Hospital Daniel Alcides Carrión durante el COVID-19 Pasco 2022. $p = 0,002$, es decir, $0,002 < 0,05$, por lo que se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Se concluyó que existía una relación directa baja entre los factores organizacionales y la despersonalización. De esta manera, considerando una muestra de 202 trabajadores de la salud que laboran en el Hospital Daniela Alcides Carrión durante el COVID-19 Pasco 2022, se puede afirmar que la presencia de los factores organizacionales de riesgo está generando la presencia baja de la dimensión de despersonalización del síndrome de burnout en los profesionales asistenciales.

Guerra y Tejada (2020) obtuvieron resultados similares en su estudio "*Factores organizativos y estrés laboral, en tiempo de COVID-19 en emergencias de EsSalud Hospital II Vitarte - ATE, 2020*". El estudio mostró que existe una relación entre los factores organizacionales y el estrés laboral en el servicio de urgencias del Hospital EsSalud II Vitarte, con un nivel de significación (bilateral) de $0,004 < 0,05$ y una correlación Rho de Spearman media negativa (Rho = -0,430).

Estos resultados se encuadran en la afirmación: La falta de realización personal reduciendo las percepciones de competencia y éxito en el trabajo. Esto puede provocar sentimientos de inferioridad, tanto en el trabajo como a nivel personal (Jinez, 2020).

CONCLUSIONES

1. Se concluye que existe relación directa baja entre los factores organizacionales y el burnout en los profesionales de salud del hospital Daniel Alcides Carrión durante el COVID-19 Pasco 2022. Donde el 63,9% de la muestra consideran índice medio los factores organizacionales y el 83,7% de la muestra tienen nivel medio el burnout. Relacionando los resultados se tiene el 52,5% de la muestra consideran media los factores organizacionales y nivel medio al burnout. Por lo cual el nivel de significancia (bilateral) obtenido fue $0,000 < 0,05$. Aplicando Rho de Spearman $r_s = 0,380$ por lo que se corrobora la relación.
2. Se concluye que existe una baja relación entre los factores organizacionales y agotamiento emocional en los profesionales de salud del hospital Daniel Alcides Carrión durante el COVID-19 Pasco 2022. Donde el 31,7% de la muestra consideran medio los factores organizacionales y nivel medio el agotamiento emocional. Por lo cual el nivel de significancia (bilateral) obtenido fue $0,000 < 0,05$. Aplicando Rho de Spearman es $r_s = 0,327$ por lo que se corrobora la relación. donde la presencia de los factores organizacionales está generando la presencia baja en la dimensión agotamiento emocional en los profesionales asistenciales.
3. Se concluye que existe relación directa baja entre factores organizacionales y despersonalización en los profesionales de salud del hospital Daniel Alcides Carrión durante el COVID-19 Pasco 2022. Donde, el 40,1% de la muestra consideran medio los factores organizacionales y nivel bajo la despersonalización. Por lo cual el nivel de significancia (bilateral) obtenido fue $0,000 < 0,05$ Aplicando Rho de Spearman es

$r_s = 0,341$ por lo que se corrobora la relación. Por lo tanto, la presencia de los factores organizacionales está generando la presencia baja en la dimensión despersonalización del burnout en los profesionales asistenciales.

4. Se concluye que existe relación directa baja entre los factores organizacionales y la falta de realización personal en los profesionales de salud del hospital Daniel Alcides Carrión durante el COVID-19 Pasco 2022. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene que el 50,0% de la muestra consideran medio los factores organizacionales y nivel alto a la falta de realización personal. Por lo cual el nivel de significancia (bilateral) obtenido fue $0,002 < 0,05$. Aplicando Rho de Spearman $r_s = 0,307$ por lo que corrobora la relación. Por lo tanto, la presencia de los factores organizacionales de riesgo está generando la presencia baja de la dimensión falta de realización personal del burnout en los profesionales asistenciales.

RECOMENDACIONES

1. Los resultados del estudio deben ser publicados por las autoridades de la Facultad de Ciencias de la Salud y darlos a conocer a la sociedad académica de la Universidad.
2. A los directivos del hospital Daniel Alcides Carrión, desarrollar programas preventivos sobre el burnout en los profesionales de salud de primera línea, esto permitirá conocer sus necesidades y a su vez ayudará a brindar una adecuada atención a la población.
3. Se sugiere a los responsables del Área de Salud Mental del hospital Daniel Alcides Carrión de Pasco, desarrollar acciones de mejora en los componentes de los factores organizacionales con el propósito de generar ambientes laborales agradables
4. Se sugiere a los responsables del Área de Salud Mental y del Área de Recursos Humanos desarrollar charlas permanentes a los profesionales del hospital Daniel Alcides Carrión de Pasco, para actuar de forma temprana creando condiciones que liberen de los estresores, aprendiendo técnicas de relajación y el desarrollo de sus habilidades sociales.
5. Se sugiere a las Autoridades de la Facultad de Ciencias de la Salud deben permitir ejecutar investigaciones en diferentes entornos socio-culturales con el fin de poder ampliar y actualizar nuestros conocimientos sobre el tema.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amaya Rodriguez, A. R., & Sandoval Quispe, T. I. (2020). Síndrome de Burnout y factores asociados en el personal de salud que labora en la Clínica PROVIDA UBAP Magdalena, 2019. [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Los Andes]. Repositorio Institucional. https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/1759/TESIS%20FINAL-amaya_y_sandoval1.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Arias Garro, P., & Castro Leitón, M. (2013). *Prevalencia del síndrome de Burnout y factores sociodemográficos y laborales asociados en enfermeros (as) profesionales del Hospital Nacional de Niños durante el mes de Setiembre 2012* [Tesis de posgrado, Universidad de Costa Rica]. Repositorio Institucional. <https://www.binasss.sa.cr/bibliotecas/bhp/textos/tesis38.pdf>
- Arias, F. G. (2012). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica* (6 ed.). Caracas: Editorial Episteme.
- Arias, R. (2008). *Conceptos de condiciones y medio ambiente de trabajo*. OIT.
- Arteaga-Romani, A., Junes-Gonzales, W., & Navarrete-Saravia, A. (2014). Prevalencia del Síndrome de Burnout en personal de Salud. *Revista Médica Panacea*, 4(2).
- Bustos Segovia, M. A. (2019). Factores socio laborales relacionados al estrés laboral en personal de sala de operaciones. Hospital Goyeneche de Arequipa, 2018. [Tesis de posgrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio Institucional. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/10817/UPbusema.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Campello Vieira, L., Cuzzuol Gomes, I., & Rodrigues Matos, F. (2021). Síndrome de Burnout e Covid-19: Revisão Integrativa sobre Profissionais de Saúde. *Revista de Psicologia da IMED*, 13(2), 142-158. <https://doi.org/https://doi.org/10.18256/2175-5027.2021.v13i2.4298>

- Carrasco Crivillero, O. P., Castillo Saavedra, E. F., Salas Sánchez, R. M., & Reyes Alfaro, C. I. (2020). Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID-19. <https://doi.org/https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.1468>
- Chanalata Peláez, J. F. (2018). Factores organizacionales y estrés laboral: Incidencia en Call Center. *Universidad Internacional SEK*. <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/2903/1/ESTUDIO%20DE%20INVESTIGACION%20JAIME%20CHANALATA.pdf>
- Cherniss, C. (1980). *Staff Burnout - Job Stress in the Human Services*. London: Sage Publications.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos* (5 ed.). (G. A. Villamizar, Trad.) McGraw-Hill Interamericana. https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15522/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalverto.%20Administraci%C3%B3n%20de%20Recursos%20Humanos.pdf
- Cid Maza, F. I. (2020). Síndrome de Burnout y factores psicolaborales en establecimiento de salud de distinta complejidad de la Provincia del Bio-Bío. [Tesis de pregrado, Universidad de Concepción]. Repositorio Institucional. <http://repositorio.udec.cl/xmlui/bitstream/handle/11594/634/FELIPE%20CID%20MAZA%20c%20INGENIER%20c3%8dA%20EN%20PREV.%20DE%20RIESGO%20S.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Coloma, C. B. (2006). Los trastornos de ansiedad a inicios del nuevo siglo trastornos relacionados con el estrés. *Archivos Peruanos de Psiquiatría y Salud Mental*. (Enero-Junio 2000), 4.
- Coronado Luna, L. K. (2006). Factores Laborales y niveles de estrés laboral en enfermeros de los servicios de areas críticas y medicina del Hospital Nacional Daniel A. Carrión. [Tesis de pregrado, Universidad Mayor de San Marcos]. Repositorio Institucional.

http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/1011/Coronado_11.pdf?sequence=1

Edelwich, J., & Brodsky, A. (1980). *Burn-Out - Stages of Disillusionment in the Helping Professions*. Nueva York: Human Sciences Press.

El-Hage, W., Hingray, C., Lemogne, C., Yroni, A., Brunault, P., Bienvenu, T., Etain, B., Paquet, C., Gohier, B., Bennabi, D., Birmes, P., Sauvaget, A., Fakra, E., Prieto, N., Bulteau, S., Vidailhet, P., Camus, V., Leboyer, M., Krebs, M.-O., & Aouizerate, B. (2020). Health professionals facing the coronavirus disease 2019 (COVID-19) pandemic: What are the mental health risks? *L'Encéphale*, 46(3), S73-S80.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0013700620300762?via%3Dihub>.

Fornés, J. (1994) “Respuesta emocional al estrés laboral”. España. Revista de Enfermería Rol. Año XVII N 186. Ediciones Rol S.A., Barcelona España – 1994. Fornés, J. (1998) Estrés laboral y personal de enfermería: causas, emociones y posibles predictores [Tesis Doctoral]. Palma: Universidad de les Illes Balears,

Flores Sierra, J. B. (2018). Prevalencia y factores asociados al Síndrome De Burnout en médicos asistentes del servicio de emergencia del Hospital Marino Molina Scipia en el periodo Setiembre – Noviembre 2017. [Tesis de pregrado, Universidad Ricardo Palma]. Repositorio Institucional. <http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/urp/1153/TESIS%20-%20JOSE%20BRYAN%20FLORES%20SIERRA%20HECHO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of social issues*, 30(1), 159-165.

Garcés de los Fayos Ruiz, E. J. (s.f.). *Variables predictoras, consecuencias y modelos explicativos del Burnout*. <http://www.Abacolombia.org.co/bv/organizaciones/burnout3.pdf>

- Gastiaburo Morán, B. L. (2020). Factores laborales asociados al síndrome de Burnout durante COVID-19 en personal de enfermería del Hospital Efrén Jurado López, Guayaquil, 2020. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50629/Gastiaburo_MBL%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gil-Monte, P. R., & Peiró, J. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse*. Madrid: Síntesis.
- Golembiewski R, K. B. (1989). Self-esteem and phases of burnout. *Development Journal*, 7(1), 51-58.
- Gozzer, E., Canchihuamán, F., & Espinoza, R. (2020). COVID-19 and the need for action to improve the pandemic capabilities of Peru. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 37(2).
- Grau, A., Suñer, R., & García, M. M. (2005). Desgaste profesional en el personal sanitario y su relación con los factores personales y ambientales. *Gaceta Sanitaria*, 19(6), 463 - 470. scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0213-91112005000600007
- Guerra Amaya, S. G., & Tejada Campos, R. F. (2020). Factores organizacionales y estrés laboral en tiempo de COVID-19 en emergencias de EsSalud Hospital II Vitarte - ATE, 2020. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/70201>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6 ed.). McGraw-Hill Education.
- Hidalgo Rodrigo, I., & Díaz González, R. (1994). Estudio de la influencia de los factores laborales y sociodemográficos en el desarrollo del síndrome de agotamiento profesional en el área de medicina especializada del Insalud de Ávila. *Medicina clinica*, 113(11), 408-412.

- Intriago Miranda, S. A. (2019). Principales causas del síndrome de Burnout en el personal médico, paramédico y de enfermería de un centro hospitalario de la dirección Distrital Junín-Bolívar. [Tesis de posgrado, Universidad San Gregorio de Portoviejo]. Repositorio Institucional. <http://repositorio.sangregorio.edu.ec/bitstream/123456789/1228/1/USGP.%20ART%20PRINCIPALES%20CAUSAS%20DEL%20S%cc%81NDROME%20DE%20BURNOUT%20EN%20EL%20PERSONAL%20MED-PAR-ENF.pdf>
- Jinez Mamani, R. N. (2020). Nivel de estrés laboral En profesionales de enfermería del Hospital III Essalud Puno – 2019. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio Institucional. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/13390/Jinez_Mamani_Ruth_N%C3%A9lida.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Kerlinger, F. (2007). *Investigación del comportamiento* (4 ed.). México: Mc Graw Hill.
- La Cruz-Vargas, D., & Jhony, A. (2020). Protegiendo al personal de la salud en la pandemia Covid-19. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 20(2), 173-174.
- Lazo-Gonzales, O., Alcalde-Rabanal, J., & Espinosa-Henao, O. (2016). *El sistema de salud en Perú: situación y desafíos*. Colegio Médico del Perú. <http://repositorio.cmp.org.pe/handle/CMP/32>
- López Tuesta, B., & Barrera Barreto, C. (2018). Factores relacionados al síndrome de Burnout en el personal de salud del Hospital Regional Huánuco. *Revista Peruana de investigación en salud*, 2(1), 56-61. <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/repis/article/view/214/201>
- Lozano-Vargas, A. (2020). Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China. *Revista de Neuro-Psiquiatría*, 83(1), 51-56. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.20453/rnp.v83i1.3687>

- Mamani Cañazaca, C. E. (2015). Factores laborales y estilos de vida del personal de salud del Puesto de Salud Santa María, Juliaca - 2015. [Tesis pregrado. Universidad Peruana Unión]. Repositorio Institucional. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/137/Carmen_Tesis_bachiller_2015.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Mamani-Encalada, A., Obando-Zegarra, R., Uribe-Malca, A. M., & Vivanco-Tello, M. (2007). Factores que desencadenan el estrés y sus consecuencias en el desempeño laboral en emergencia. *Revista Peruana de Obstetricia y enfermería*, 3(1).
- Marca Quillatupa, C. R. (2018). Factores Organizacionales que afectan el Bienestar Laboral del Personal de Enfermería de los Servicios Críticos y Emergencia de una Clínica Privada en la ciudad de Lima. [Tesis de posgrado, Universidad de Ciencias Aplicadas]. Repositorio Institucional. <http://hdl.handle.net/10757/625246>
- Maslach, C., & Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of organizational behavior*, 2, 99-113.
- Maslach, C., Jackson, S. E., Leiter, M. P., Schaufeli, W. B., & Schwab, R. L. (1986). *Maslach burnout inventory* (P. Alto ed.). CA: Consulting Psychologists Press.
- Mató, E. (30 de Mayo de 2020). *Síndrome Burnout o trabajador quemado*. Salud Mapfre: www.salud.mapfre.es/cuerpo-y-mente/psicologia/estoy-quemado-el-sindrome-de-burnout/#:~:text=o%20trabajador%20quemado-,Síndrome%20Burnout%20o%20trabajador%20quemado,en%20un%20difícultoso%20clima%20laboral.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2016). *Ley de Seguridad y Salud en el trabajo*. http://www.munlima.gob.pe/images/descargas/Seguridad-Salud-en-el-Trabajo/Ley%2029783%20_%20Ley%20de%20Seguridad%20y%20Salud%20en%20el%20Trabajo.pdf.
- Monago Quispe, M. N., & Rojas Bustillos, A. G. (2019). *Factores organizacionales y el estrés laboral en profesionales de la salud, Centro de Salud Paragsha y Centro de*

Salud Huariaca – Pasco, 2017 [Tesis de pregrado, Univerisdad Nacional Daniel Alcides Carrión]. Repositorio Institucional.
<http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/924/1/TESIS%20MERCEDES%20Y%20GIANINA%20OK%20REPOSITORIO.pdf>

Novoa Chapilliquén, S. M. (2016). Factores que influyen en el estrés de los docentes del nivel de educación secundaria del colegio San José de Monterrico. *[Tesis de posgrado, Universidad de Piura]. Repositorio Institucional.*
https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2497/MAE_EDUC_302.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Organización Mundial de la Salud [OMS]. (17 de Septiembre de 2020). *OMS: Garantizar la seguridad de los trabajadores de la salud para preservar la de los pacientes.* [Comunicado de prensa]: <https://www.who.int/es/news/item/17-09-2020-keep-health-workers-safe-to-keep-patients-safe-who>

Organización Panamericana de la Salud. (2021). Consideraciones y recomendaciones para la protección y el cuidado de la salud mental de los equipos de salud. 5. https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/54032/OPSNMHMH210007_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Palella, S., & Martins, F. (2008). *Metodología de la Investigación Cuantitativa* (2 ed.). Caracas: FEDUPEL.

PANTOJA MONTERO, D. H. (2022). PRESENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN AUXILIARES DE ENFERMERÍA DEL ÁREA DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL GENERAL PUYO EN EL AÑO 2021. *[Tesis de pregrado, Universidad Internacional SEK]. Repositorio Institucional.*
<https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/4810>

Quispe Quispe, E. E. (2019). Factores Organizacionales, Personales y Laborales que influyen en la Cultura Organizacional del Personal de Salud que Labora en el Hospital Antonio Barrionuevo de Lampa 2017. *[Tesis de posgrado, Universidad*

Andina Néstor Cáceres Velásquez. Repositorio Institucional.
<http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/3209>

Sánchez Carlessi, H., & Reyes Meza, C. (2017). *Métodología y Diseños en la Investigación Científica*. Lima: Business Support Aneth.

Sánchez Carlessi, H., Reyes Romero, C., & Mejía Sáenz, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima: Universidad Ricardo Palma.

Sánchez, H., & Reyes, C. (2017). *Metodología de la investigación y diseños en la investigación científica*. Lima: Visión Universitaria.

Shah, K., Chaudhari, G., Kamrai, D., Lail, A., & Patel, R. S. (2020). How essential is to focus on physician's health and burnout in coronavirus (COVID-19) pandemic? *Cureus*, 12(4).

Shanafelt, T., Ripp, J., & Trockel, M. (2020). Understanding and addressing sources of anxiety among health care professionals during the COVID-19 pandemic. *Jama*, 323(21), 2133-2134.

Statista Research Department. (2022). *statista*. Perú: número semanal de casos y muertes causadas por COVID-19 2020-2022: <https://es.statista.com/estadisticas/1110077/numero-casos-muertes-covid-19-peru/>

Thomaé, M. N., Ayala, E. A., Sphan, M. S., & Storti, M. A. (2006). Etiología y prevención del síndrome de burnout. *Revista de Posgrado de La Vía Cátedra de Medicina*, 153, 18–21.

Torre Cuicapusa, D. D. (2019). Factores laborales y nivel de estrés laboral en docentes de la I.E.P. “San Antonio Maria Claret” de Huancayo, 2018. [Tesis de pregrado, *Universidad Continental*]. Repositorio Institucional. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/6032/1/IV_FHU_501_TE_De_La_Torre_Cuicapusa_2019.pdf

- Torres Toala, F. G., Irigoyen Piñeiros, V., Moreno, A. P., Ruilova Coronel, E. A., Casares Tamayo, J., & Mendoza Mallea, M. (2021). Síndrome de Burnout en profesionales de la salud del Ecuador y factores asociados en tiempos de pandemia. *Revista Virtual de la Sociedad Paraguaya de Medicina Interna*, 8(1), 126-136. <https://www.revistaspmi.org.py/index.php/rvspmi/article/view/209/200>
- Wilson, W. P. (1986). Burnout and other stress syndromes. *Southern medical journal*, 79(11), 1327-1330.
- Zaruma Tocto, J. P. (2020). Relación del síndrome de burnout con factores sociodemográficos y laborales en profesionales de la salud en el contexto de la emergencia sanitaria por covid 19. [Tesis de posgrado, Universidad del Azuay]. Repositorio Institucional. <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/10412/1/16039.pdf>
- Zerbini, G., Ebigo, A., Reicherts, P., Kunz, M., & Messman, H. (2020). Psychosocial burden of healthcare professionals in times of COVID-19 – a survey conducted at the University Hospital Augsburg. *GMS German Medical Science*, 18.

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de consistencia

TÍTULO: Factores Organizacionales y el Burnout en profesionales de Salud del Hospital Daniel Alcides Carrión durante el COVID-19 Pasco 2022.							
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN	
PROBLEMA GENERAL ¿Qué relación existe entre los factores organizacionales y el burnout en los profesionales de salud del hospital Daniel Alcides Carrión durante el COVID-19 Pasco 2022?	OBJETIVO GENERAL Determinar la relación que existe entre los factores organizacionales y el burnout en los profesionales de salud del hospital Daniel Alcides Carrión durante el COVID-19 Pasco 2022.	HIPÓTESIS GENERAL H1: Existe relación entre los factores organizacionales y el burnout en los profesionales de salud del hospital Daniel Alcides Carrión durante el COVID-19 Pasco 2022. H0: No existe relación entre los factores organizacionales y el burnout en los profesionales de salud del hospital Daniel Alcides Carrión durante el COVID-19 Pasco 2022.	EL SÍNDROME DE BURNOUT	<ul style="list-style-type: none"> • Agotamiento emocional. • Despersonalización • Realización personal 	MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN MÉTODO GENERAL Científico MÉTODO ESPECÍFICO Hipotético- deductivo	POBLACIÓN: Representada por 400 profesionales del Hospital Daniel Alcides Carrión-Pasco 2022. Por eso estadísticamente se dice que la población es finita. MUESTRA: Se utiliza la muestra probabilística y aleatoria. El tamaño de la muestra es de 202 profesionales del Hospital Daniel Alcides Carrión-Pasco 2022.	
PROBLEMAS ESPECÍFICOS ¿Qué relación existe entre los factores organizacionales y el agotamiento emocional en los profesionales de salud del hospital Daniel Alcides Carrión durante el COVID-19 Pasco 2022?	OBJETIVOS ESPECÍFICOS Identificar la relación de los factores organizacionales y el agotamiento emocional en los profesionales de salud del hospital Daniel Alcides Carrión durante el COVID-19 Pasco 2022.	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS He1 Existe relación entre factores organizacionales y el agotamiento emocional en los profesionales de salud del hospital Daniel Alcides Carrión durante el COVID-19 Pasco 2022. Ho1 No existe relación entre factores organizacionales y el agotamiento emocional en los profesionales de salud del hospital Daniel Alcides Carrión durante el COVID-19 Pasco 2022.			<pre> graph TD M --> OX M --> OY OX <--> OY subgraph Relación OX OY end </pre>	NIVEL DE INVESTIGACIÓN relacional TIPO DE INVESTIGACIÓN Básica DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN No experimental transeccional correlacional	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS POR VARIABLE Las técnicas a utilizar serán de fuentes primarias tales como: <ul style="list-style-type: none"> • Encuesta Técnicas que serán utilizadas con ayuda de instrumentos tales como:
¿Qué relación existe entre los factores organizacionales y la despersonalización en los profesionales de salud del	Identificar la relación de los factores organizacionales y la despersonalización en los profesionales de salud del	He2 Existe relación entre factores organizacionales y la despersonalización de los profesionales de salud del hospital				<ul style="list-style-type: none"> - Escala Maslach Burnout Inventory Human Services Surbey (MBI- 	

<p>hospital Daniel Alcides Carrión durante el COVID-19 Pasco 2022?</p>	<p>hospital Daniel Alcides Carrión durante el COVID-19 Pasco 2022.</p>	<p>Daniel Alcides Carrión durante el COVID-19 Pasco 2022.</p> <p>Ho2 No existe relación entre factores organizacionales en la despersonalización de los profesionales de salud del hospital Daniel Alcides Carrión durante el COVID-19 Pasco 2022.</p>	<p>FACTORES ORGANIZACIONALES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Factor ambiente físico • Factores individuales • Factores interpersonales • Factores supervisión 	<p>M: Muestra de 202 Ox: V.1: F. O. Oy: V.2: S. B. r: Relación entre ambas variables.</p> <p>TIPO DE MUESTREO probabilística</p> <p>TECNICA DE MUESTREO Aleatoria</p>	<p>HSS) que consta de 22 ítems.</p> <p>- Cuestionario de Factores Organizacionales - Mercedes Nathaly Monago Quispe y Abigail Giannina Rojas Bustillos, que lo componen: Factor ambiente físico, Factores individuales, Factores interpersonales y Factores supervisión, consta de 11 ítems</p>
<p>¿Qué relación existe entre los factores organizacionales en la realización personal de los profesionales de salud del hospital Daniel Alcides Carrión durante el COVID-19 Pasco 2022?</p>	<p>Identificar la relación de los factores organizacionales en la realización personal de los profesionales de salud del hospital Daniel Alcides Carrión durante el COVID-19 Pasco 2022.</p>	<p>He3 Existe relación entre factores organizacionales en la realización personal de los profesionales de salud del hospital Daniel Alcides Carrión durante el COVID-19 Pasco 2022.</p> <p>Ho3 No existe relación entre factores organizacionales en la realización personal de los profesionales de salud del hospital Daniel Alcides Carrión durante el COVID-19 Pasco 2022</p>				

Anexo 2 Matriz de operacionalización de variables

Variab les	Definiciones Conceptuales	Definiciones Operacionales	Dimensiones	Ítems	Escala de Medición
El síndrome de burnout.	El síndrome de Burnout o síndrome de “estar quemado” consiste en un estado de agotamiento físico, mental y emocional causado por el cansancio psíquico o estrés que surge de la relación con otras personas en un difícil clima laboral (Mató, 2020).	Se entiende por estrés crónico en profesionales del hospital Daniel Alcides Carrión de pasco, el cual será evaluado con el instrumento Maslach Burnout Inventory (MBI) que cuenta con 3 dimensiones, 16 ítems y las dimensiones son: agotamiento emocional, despersonalización, falta de realización personal.	Agotamiento emocional	1, 2, 3, 4, 6	Ordinal
			Despersonalización	8, 9, 13, 14, 15	
			Realización personal	5, 7, 10, 11, 12, 16	
Factores organizacionales.	Son el conjunto de factores que influyen sobre el bienestar físico y mental de los trabajadores, constituyen el ambiente físico y social del trabajador y los aspectos del contenido del trabajo, que actúan sobre la salud y bienestar de los trabajadores, de un conjunto de variables que al nivel de la sociedad, fijan	Son aquellos estímulos o situaciones dentro del ámbito laboral del profesional de la salud que le genera estrés, considerando entre ellos a los que están dados por el Factor ambiente físico, Factores individuales, Factores interpersonales, Factores supervisión, según el cuestionario de	Ambiente físico	1, 2, 3, 4, 5, 6	Ordinal
			Individual	1, 2, 3, 4, 5, 6	

la duración del tiempo de trabajo, configuran el proceso de trabajo, la organización y división interna del mismo: ritmo, carga física, psíquica y mental del trabajo, en el caso específico de la infraestructura. (Arias, 2008).

Factores Organizacionales que cuenta con 11 ítems.

Interpersonal

1, 2, 3, 4, 5, 6,
7, 8, 9

Supervisión

1, 2, 3, 4, 5, 6,
7, 8, 9

Anexo 3 Matriz de operacionalización de los instrumentos

“Maslach Burnout Inventory” (MBI) de Maslach

Variable	Dimensión	Indicadores	Reactivos (Ítems)	Escala Valorativa	Criterios de Validez y Confiabilidad	Escala de Medición	Instrumento
Síndrome de burnout.	Agotamiento emocional.	Fatiga física, emocional	1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo. 2. Me siento acabado al final de la jornada. 3. Me siento fatigado al levantarme por la mañana y tener que enfrentarme a otro día de trabajo. 4. Trabajar todo el día realmente es estresante para mí. 6. Me siento quemado por mi trabajo.	Alta Media Baja	Por criterio de expertos y alfa de Cronbach .80	Ordinal	MBI (Inventario de Burnout de Maslach)
	Despersonalización o Cinismo	Actitud irritable	8. Desde que comencé el empleo, he ido perdiendo interés en mi trabajo. 9. He ido perdiendo el entusiasmo en mi trabajo 13. Sólo quiero hacer mi trabajo y que no me molesten. 14. Me he vuelto más cínico acerca de si mi trabajo vale para algo. 15. Dudo sobre el valor de mi trabajo				
	Falta de realización personal.	Sentimiento de auto eficacia	5. Soy capaz de resolver eficazmente los problemas que surgen en mi trabajo. 7. Siento que estoy haciendo una contribución eficaz a la actividad de mi organización. 10. En mi opinión, soy muy bueno haciendo mi trabajo. 11. Me siento realizado cuando llevo a cabo algo en mi trabajo. 12. He realizado muchas cosas que valen la pena en mi trabajo. 16. En mi trabajo estoy seguro de que soy eficaz haciendo las cosas.				

Variable	Dimensión	Indicadores/Reactivos (Ítems)	Escala Valorativa	Criterios de Validez y Confiabilidad	Escala de Medición	Instrumento
Factores organizacionales.	Factor ambiente físico	1. Equipos/materiales:	Alta Media Baja	Alpha = 0.78 para el Factor ambiente físico e individual; Alpha = 0.76 para el Factor interpersonal, y finalmente un Alpha = 0.86 para el Factor supervisión.	Ordinal	Cuestionario de Factores Organizacionales - Mercedes Nathaly Monago Quispe y Abigail Giannina Rojas Bustillos
		2. Condiciones y calidad:				
		3. Iluminación				
		4. Disposición del ambiente				
		5. Ruidos				
		6. Humedad				
	Factores individuales	1. Tiene facilidades en la labor asignada				
		2. Siente que tiene sobre carga laboral				
		3. Percibe conflictos en su labor asignada				
		4. Existe imprecisiones en sus roles asignados				
		5. Tiene demasiada responsabilidad asignada				
		6. Existe discrepancias con las metas laborales				
	Factores interpersonal es	1. Percibe conflicto entre los colegas				
		2. Existe presión del equipo de trabajo				
		3. Existe interacción con los colegas: En el trabajo En los descansos Después del trabajo				
		4. La institución reconoce sus logros laborales				
		5. Existe cohesión entre profesional en el trabajo				
		6. Existe apoyo social entre los colegas de salud				
7. Existe apoyo instrumental entre los colegas						
8. Existe carga laboral equitativa						
9. Percibe algún tipo de acoso laboral						
Factores supervisión	1. Participa en la toma de decisiones					
	2. Participa de capacitaciones					
	3. Recibe reconocimiento del supervisor					

-
4. Es constantemente la supervisado
 5. Las exigencias son poco claras y contradictorias
 6. Cree que la supervisión que realizan en su establecimiento es un tipo de acoso
 7. En su labor cree que se enfrenta a peligros físicos
 8. En su labor se ve amenazada de violencia
 9. Participa de retroalimentación luego de la supervisión
-

Anexo 4 Instrumentos de investigación

CUESTIONARIO BURNOUT

Identificación: Fecha:

Instrucciones:

A continuación, se presenta un conjunto de enunciados sobre diferentes ideas, pensamientos y situaciones relacionadas con su trabajo, usted debe indicar la frecuencia con que se presentan.

Debe responder marcando con un aspa (X) sobre el número que le corresponda, según la siguiente escala:

Nunca	0
Un par de veces al año o menos	1
Una vez al mes o menos	2
Un par de veces al mes	3
Una vez a la semana	4
Un par de veces a la semana	5
Todos los días	6

ITEMS	Nunca	Un par de veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Un par de veces al mes	Una vez a la semana	Un par de veces a la semana	Todos los días
1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.							
2. Me siento acabado al final de la jornada.							
3. Me siento cansado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentar otro día en el trabajo.							
4. Me tensa trabajar todo el día.							

5. Puedo resolver efectivamente los problemas que surgen en mi trabajo.							
6. Me siento cansado por mi trabajo.							
7. Siento que estoy haciendo un aporte importante a lo que mi organización se dedica.							
8. Me he vuelto menos interesado en mi trabajo desde que comencé en él.							
9. Me he vuelto menos entusiasmado sobre mi trabajo.							
10. Considero que soy bueno en el trabajo que realizo.							
11. Me siento contento cuando puedo lograr algo en el trabajo.							
12. He logrado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.							
13. Yo sólo quiero hacer mi trabajo y no ser molestado.							
14. Me he vuelto más cínico acerca de si mi trabajo aporta algo.							
15. Dudo de la importancia de mi trabajo.							
16. Me siento seguro sobre mi buen desempeño dentro del trabajo.							

CUESTIONARIO DE FACTORES ORGANIZACIONALES

Estimado(a) profesional de salud(a):

El cuestionario forma parte de un estudio de investigación en el que Usted forma parte; por lo que, debe saber que es anónima y, no hay respuestas verdaderas ni falsas, tampoco correctas o incorrectas; por lo que no tienen calificativos.

Los resultados obtenidos serán de uso exclusivo para la investigación que busca recabar información sobre factores organizacionales y el estrés en el personal de salud.

OBJETIVO: Evaluar los factores organizacionales del establecimiento al cual pertenece

INSTRUCCIÓN

Le presento una lista de interrogantes donde Usted debe marcar rellenar los espacios en blanco, marcar en los paréntesis un aspa (X) o una cruz (+) la que crea conveniente según corresponda.

I. DATOS GENERALES:

1. PROFESIONAL EN:

.....
.....

2. SERVICIO/PROGRAMA donde labora:

.....

3. EDAD:años

4. SEXO: (M) (F)

5. N° HIJOS: EDADES de los hijos:

1	
2	
3	
4	
5	

6. TIEMPO DE SERVICIO:

En la Institución años

En el establecimiento años

En el programa/servicio años

7. CONDICIÓN LABORAL:

Nombrado ()

Contratado ()

8. TURNOS QUE LABORA:

Fijos ()

Rotativo()

9. LABOR ASIGNADA:

N° horas por turno..... horas

N° pacientes asignados:

• Demasiado ()

• Suficiente ()

• Insuficiente ()

10. LABORA EN OTRA INSTITUCIÓN

SI ()

NO ()

11. RADICA EN LA MISMA JURISDICCIÓN DEL ESTABLECIMIENTO:

SI ().

NO (). Cuanto tiempo le toma el traslado(h) (min)

II. DATOS ESPECIFICOS:

12. ESTRESORES DEL AMBIENTE FÍSICO

N°	ITEM	CONDICIÓN		
		Suficiente	Necesario	Insuficiente
A	Equipos/materiales:	Suficiente	Necesario	Insuficiente
B	Condiciones y calidad:	Bueno	Regular	Malo
C	Iluminación	Adecuado	Necesario	Inadecuado
D	Disposición del ambiente	Adecuado	Necesario	Inadecuado
E	Ruidos	No perceptible	Moderado	Excesivo
F	Humedad	No perceptible	Moderado	Excesivo

13. ESTRESORES DE NIVEL INDIVIDUAL

N°	ITEM	CONDICIÓN		
		Si	A veces	No
A	Tiene facilidades en la labor asignada	Si	A veces	No

B	Siente que tiene sobre carga laboral	Si	A veces	No
C	Percibe conflictos en su labor asignada	Si	A veces	No
D	Existe imprecisiones en su roles asignadas	Si	A veces	No
E	Tiene demasiada responsabilidad asignada	Si	A veces	No
F	Existe discrepancias con las metas laborales	Si	A veces	No

14. ESTRESORES DE NIVEL INTERPERSONALES

N°	ITEM	CONDICIÓN		
A	Percibe conflicto entre los colegas	Si	A veces	No
B	Existe presión del equipo de trabajo	Si	A veces	No
C	Existe interacción con los colegas:			
	En el trabajo	Si	A veces	No
	En los descansos	Si	A veces	No
	Después del trabajo	Si	A veces	No
D	La institución reconoce sus logros laborales	Si	A veces	No
E	Existe cohesión entre profesional en el trabajo	Si	A veces	No
F	Existe apoyo social entre los colegas de salud	Si	A veces	No
G	Existe apoyo instrumental entre los colegas	Si	A veces	No
H	Existe carga laboral equitativa	Si	A veces	No
I	Percibe algún tipo de acoso laboral	Si	A veces	No

15. POLÍTICAS INSTITUCIONALES/ SUPERVISIÓN

N°	ITEM	CONDICIÓN		
A	Participa en la toma de decisiones	Si	A veces	No
B	Participa de capacitaciones	Si	A veces	No

C	Recibe reconocimiento del supervisor	Si	A veces	No
D	Es constantemente la supervisado	Si	A veces	No
E	Las exigencias son poco claras y contradictorias	Si	A veces	No
F	Cree que la supervisión que realizan en su establecimiento es un tipo de acoso	Si	A veces	No
G	En su labor cree que se enfrenta a peligros físicos	Si	A veces	No
H	En su labor se ve amenazada de violencia	Si	A veces	No
I	Participa de retroalimentación luego de la supervisión	Si	A veces	No

¡Muchas gracias por su colaboración!

Base de datos de prueba piloto de Factores organizacionales

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32		
1	3	3		2	2	1	3	1	3	1	1	1	2	1	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	1	1	1	2	64	
2	3	3	2	2	2	1	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	1	2	1	2	1	1	1	3	1	2	2	1	3	1	2	64	
3	1	2	3	2	1	1	3	1	2	1	2	1	2	1	3	3	3	1	3	2	3	2	1	2	3	2	2	2	1	1	1	2	60	
4	1	2	3	3	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	1	1	1	3	65	
5	1	1	1	1	1	1	2	3	3	3	2	3	3	2	3	1	1	1	3	1	2	1	1	3	3	1	1	2	2	1	1	1	56	
6	1	2	3	2	2	1	3	1	1	1	1	3	1	1	3	2	3	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	52	
7	3	2	2	1	2	2	3	1	1	3	2	1	2	1	1	1	2	1	3	3	2	1	3	3	2	2	2	2	1	1	1	1	57	
8	2	3	2	3	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	3	2	1	2	2	3	2	2	1	3	2	1	2	2	1	1	1	3	59	
9	3	3		3	2	1	3	1	3	1	1	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	3	1	3	2	1	1	1	3	67	
10	3	3	3	3	2	1	3	1	2	1	1	1	2	3	2	3	2	2	2	3	3	1	1	3	2		2	2	1	3	2	3	66	
11	2	2	3	3	2	1	1	2	1	1	2	3	1	1	3	2	3	2	1	3	3	2	1	3	3	2	2	2	1	1	1	2	62	
12	3	3	3	3	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	2	1	2	2	3	3	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	58	
13	1	2	3	1	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	3	3	3	1	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	1	1	1	3	64	
14	1	2	1	3	2	3	3	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	3	3	3	3	1	1	2	2	1	3	3	1	1	1	1	57	
15	3	3	3	3	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	1	1	1	3	69	
16	2	2	3	3	1	1	3	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	3	3	1	1	3	3	3	3	3	1	1	2	1	3	62	
17	2	3	3	2	1	1	2	1	3	1	1	3	3	3	3	1	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	1	2	67	
18	1	2	3	2	2	1	3	2	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	1	2	3	2	3	2	1	3	1	2	67		
19	2	2	3	3	2	1	3	2	1	1	2	1	1	1	3	2	1	3	2	2	2		2	3	1	2	2	1	2	1	2	1	61	
20	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	1	3	3	1	2	1	1	1	2	3	63	
21	2	3	1	2	1	1	3	2	2	1	1	1	2	1	2	3	1	3	3	3	3	2	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	56	
22	2	2	3	2	2	2	3	2	1	1	2	2	1	1	2	2	3	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	60	
23	2	2	3	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	1	1	1	1	3	61	
24	2	3	3	3	2	2	3	2	1	1	1	1	2	1	2	2	3	3	3	2	2	1	3	3	1	2	1	2	1	1	1	3	63	
25	2	3	3	2	2	1	3	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	3	3	3	2	1	3	3	2	2	1	1	1	1	3	57	
26	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	1	3	3	2	3	2	1	2	1	3	65	
27	3	3	2	3	2	2	3	2	1	1	2	1	2	1	3	1	1	3	3	3	2	1	3	3	1	2	1	1	3	1	1	1	62	
28	2	2	2	3	2	2	3	2	1	3	2	1	1	1	3	3	3	3	3	2	2	2	1	2	3	1	3	1	1	3	1	3	67	
29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	36	
30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	34

Varianza 0,6 0,41 0,67 0,58 0,22 0,3 0,43 0,31 0,64 0,43 0,25 0,52 0,54 0,45 0,52 0,67 0,8 0,69 0,6 0,52 0,38 0,38 0,06 0,51 0,45 0,57 0,47 0,37 0,06 0,65 0,06 0,68
 suma Var 14,8
 Var. Total 60,8

Base de datos de Síndrome de burnout

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	0	1	0	0	6	0	5	0	0	5	6	6	5	5	0	2
2	2	2	2	5	4	2	5	0	1	5	4	4	6	1	0	1
3	2	2	1	4	3	2	5	0	5	5	6	3	1	0	0	6
4	0	4	1	0	6	4	6	0	0	6	6	6	1	0	0	6
5	4	5	3	2	6	4	6	1	2	6	6	6	6	4	1	6
6	0	0	0	0	6	0	6	0	0	6	6	6	0	0	0	6
7	0	1	0	1	6	0	3	0	0	5	6	6	3	0	0	6
8	6	5	1	0	6	1	6	0	0	6	6	6	0	0	0	6
9	0	0	0	0	6	0	6	0	0	6	6	6	0	0	0	6
10	0	0	0	0	6	0	6	0	0	6	6	6	0	0	0	6
11	5	6	2	5	4	5	4	1	2	6	6	6	5	1	5	6
12	1	0	1	1	5	0	5	4	0	5	6	4	4	1	2	6
13	5	2	1	1	5	1	4	0	1	6	6	6	4	0	1	6
14	0	0	0	0	1	0	6	0	0	6	6	6	0	0	0	6
15	0	0	1	0	5	1	6	0	0	6	6	6	2	0	0	0
16	2	3	0	0	6	0	6	0	0	6	6	6	1	0	0	6
17	1	1	1	0	1	0	6	0	0	6	6	6	5	5	0	6
18	0	5	4	0	6	2	6	0	0	6	6	6	0	0	0	6
19	3	2	2	1	2	2	3	0	4	2	3	4	3	4	0	4
20	3	2	0	2	6	3	5	0	1	4	6	4	1	0	0	5
21	0	3	2	4	6	1	5	2	0	6	6	6	0	0	6	6
22	0	5	6	4	3	0	5	0	0	0	6	6	1	1	2	6
23	0	4	0	0	6	0	6	0	0	6	6	6	3	0	0	6
24	4	2	2	0	6	4	6	0	0	6	6	6	3	0	0	6
25	0	1	2	0	0	0	0	2	2	6	6	5	6	1	0	6
26	0	1	0	0	6	0	6	0	1	6	1	6	5	0	0	6
27	1	3	1	1	6	1	6	1	1	6	6	6	4	1	1	6
28	4	6	0	0	6	2	6	0	0	6	6	6	3	0	0	6
29	0	0	0	0	6	0	6	0	0	6	6	6	0	0	0	6
30	0	1	0	0	6	0	6	0	0	6	6	6	0	0	0	6
31	0	1	0	0	6	0	6	0	0	6	6	6	0	0	0	6
32	0	0	1	0	5	1	6	4	0	6	6	6	1	0	0	6
33	0	1	0	0	6	0	1	0	0	6	5	6	6	6	0	6
34	0	0	0	1	6	0	6	0	0	6	6	6	6	0	0	6
35	4	4	3	4	4	3	6	2	2	5	6	5	5	0	1	6
36	2	2	1	4	6	2	5	6	5	6	3	1	0	0	0	6
37	0	4	1	0	6	4	6	0	0	6	6	6	1	0	0	6
38	4	5	3	2	4	4	1	2	6	6	6	6	6	4	1	6
39	0	0	0	0	6	0	6	0	0	6	6	6	0	0	0	6
40	4	5	3	3	5	4	5	2	2	5	5	5	5	0	0	6
41	2	3	3	3	5	3	5	1	1	6	6	6	5	0	0	5
42	4	2	2	3	5	2	5	2	2	5	5	5	5	0	1	5
43	3	2	4	5	5	1	5	1	1	6	5	5	5	1	1	5
44	2	4	2	2	4	2	5	1	1	5	4	5	6	0	0	6
45	2	1	3	4	5	2	6	1	1	5	5	5	5	0	0	5
46	2	3	4	4	5	3	5	0	0	5	5	4	5	0	1	5
47	1	2	4	4	4	4	5	1	1	5	4	5	5	0	0	6
48	1	2	2	2	4	2	5	0	1	4	4	3	4	0	0	5
49	1	1	2	3	3	1	6	1	1	5	5	4	4	1	1	6
50	1	2	2	2	3	2	5	5	1	5	5	5	5	0	0	6
51	2	2	2	2	4	2	5	2	1	5	4	4	5	1	1	5
52	1	4	4	3	4	4	4	2	1	5	4	4	6	1	1	5
53	4	4	4	3	4	1	5	2	1	5	5	5	6	2	1	6
54	4	4	5	5	5	5	5	3	3	5	4	4	5	2	2	5
55	4	4	5	5	5	4	5	2	2	5	5	4	5	2	2	4
56	4	4	5	5	4	4	4	2	3	4	5	4	4	1	3	4
57	4	3	3	3	2	2	3	5	5	5	5	5	5	0	0	3
58	3	4	3	3	3	3	5	3	3	4	5	5	5	2	1	4
59	2	1	2	3	3	3	4	3	3	2	5	3	5	1	1	5
60	2	4	4	4	3	4	4	1	1	4	4	5	5	1	2	4

61	5	4	3	4	4	5	4	1	2	4	5	5	5	0	0	6	
62	5	4	4	3	3	3	3	5	1	3	4	5	5	6	1	0	3
63	5	3	3	3	3	3	3	6	1	3	4	5	5	6	0	0	5
64	4	5	4	3	3	3	3	4	1	4	4	5	4	6	0	2	5
65	5	4	4	4	4	5	4	4	1	3	5	4	3	5	1	0	4
66	5	4	4	4	4	5	3	5	2	4	5	5	5	5	1	1	5
67	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	5	5	5	5	0	0	5
68	3	4	4	4	4	4	3	4	2	4	5	5	5	6	0	0	5
69	4	4	4	4	5	4	4	5	2	4	4	5	5	5	1	0	5
70	5	4	4	4	4	4	5	1	4	5	5	5	5	5	1	1	4
71	4	3	3	3	5	4	4	6	1	3	4	4	5	5	1	2	5
72	4	3	4	4	5	3	4	1	4	4	5	5	5	5	0	0	5
73	4	4	4	5	4	3	5	2	4	5	4	4	5	1	0	4	
74	5	5	4	4	5	4	5	1	3	5	5	4	6	1	0	5	
75	3	3	3	3	3	2	5	1	2	5	4	3	5	1	0	5	
76	4	4	3	3	4	4	5	1	4	5	5	3	5	1	1	5	
77	4	3	2	4	3	2	2	1	2	5	5	3	4	0	0	6	
78	4	3	2	4	3	2	2	1	2	5	5	3	4	0	0	6	
79	4	3	2	4	3	2	2	1	2	5	5	3	5	0	0	5	
80	4	3	2	4	3	2	2	1	2	5	5	3	4	0	0	6	
81	2	1	2	2	1	1	1	6	0	0	4	6	4	6	0	4	
82	5	6	3	4	6	5	0	2	6	6	6	6	6	1	0	6	
83	3	2	1	0	6	2	6	0	0	6	6	6	6	5	0	6	
84	4	3	3	3	3	3	3	2	2	6	5	5	4	1	0	1	
85	2	1	2	1	1	1	1	6	0	0	4	6	4	6	0	4	
86	5	6	3	4	6	5	5	0	2	6	6	6	6	1	0	6	
87	0	3	0	3	6	3	6	0	0	6	6	1	6	0	0	6	
88	1	3	0	0	6	0	6	0	0	6	6	6	3	0	0	6	
89	0	2	0	0	4	0	5	0	0	6	6	5	2	0	0	1	
90	3	2	1	0	6	0	6	0	0	6	6	6	6	0	0	0	
91	1	1	0	1	5	1	6	0	0	6	6	6	6	0	0	6	
92	0	2	1	0	6	0	6	0	0	6	6	6	1	0	0	1	
93	3	1	1	3	6	1	6	0	1	6	6	6	6	0	0	6	
94	0	0	1	0	6	0	6	0	0	6	6	6	6	0	0	6	
95	5	0	1	0	6	0	6	0	0	6	6	4	0	0	0	6	
96	3	4	4	4	6	2	5	3	2	5	4	5	6	2	0	5	
97	0	2	0	0	6	6	0	0	0	6	6	6	6	0	0	6	
98	0	0	3	0	5	3	6	0	0	6	0	6	3	6	0	6	
99	4	2	2	5	6	2	3	1	0	6	6	4	3	0	0	0	
100	1	0	3	0	5	3	6	0	0	6	6	6	1	6	0	6	
101	2	3	4	5	6	3	6	1	1	6	6	6	5	3	1	6	
102	0	0	0	0	6	0	6	0	0	6	6	6	6	0	0	6	
103	0	1	0	0	6	0	6	0	0	6	0	5	2	0	0	5	
104	0	0	0	4	5	2	5	0	0	5	6	5	2	0	0	5	
105	1	2	1	4	4	3	6	0	1	6	6	3	0	0	0	6	
106	3	4	1	3	2	4	5	6	6	1	2	4	3	5	4	6	
107	0	0	0	1	4	0	3	0	0	0	2	3	2	1	0	6	
108	3	5	5	4	4	4	6	1	2	6	6	5	4	3	2	6	
109	3	4	1	5	5	2	6	0	6	6	6	6	6	0	0	6	
110	0	4	0	0	6	0	6	0	0	6	6	6	4	0	0	6	
111	5	5	5	0	6	0	6	0	0	6	6	5	6	0	0	6	
112	5	5	4	5	6	2	6	1	1	6	6	6	3	2	0	6	
113	0	0	0	0	6	0	6	0	0	6	0	6	0	0	6	6	
114	0	1	0	0	5	2	4	0	0	5	5	6	6	3	0	0	
115	0	2	0	1	6	1	5	4	0	5	6	6	3	0	0	5	
116	5	5	5	2	5	3	3	0	0	3	5	6	6	0	0	0	
117	0	0	2	0	6	1	6	0	0	6	6	6	5	0	0	6	
118	5	6	3	4	6	5	0	2	6	6	6	6	6	1	0	6	
119	2	1	2	2	1	1	1	6	0	0	4	6	4	6	0	4	
120	1	1	0	1	5	1	6	0	0	6	6	6	0	0	6	6	
121	0	3	0	3	6	3	6	0	0	6	6	1	6	0	0	6	
122	1	2	1	4	4	3	6	0	1	6	6	3	0	0	0	6	
123	3	5	5	4	4	4	6	1	2	6	6	5	4	3	2	6	
124	3	2	1	0	6	2	6	0	0	6	6	6	5	0	0	6	
125	4	3	3	3	3	3	2	3	6	5	4	1	0	1	5	6	
126	4	4	4	4	5	4	5	1	4	5	5	4	6	0	6	6	
127	3	3	2	3	4	3	5	1	3	5	4	4	6	0	0	6	
128	3	3	3	3	3	2	4	1	2	5	4	3	5	0	0	4	
129	4	4	3	3	5	2	5	1	3	5	4	3	6	1	0	5	
130	4	4	3	3	5	2	5	1	3	5	5	5	6	1	0	6	
131	4	4	3	4	4	2	5	1	2	5	4	3	5	0	0	5	
132	3	2	2	1	3	1	4	0	1	5	4	4	4	0	0	5	
133	3	4	4	3	5	3	5	1	2	5	4	4	5	0	0	6	
134	4	4	4	5	5	3	5	1	3	5	5	5	5	1	0	6	
135	3	3	2	2	4	3	5	1	1	5	5	5	6	1	1	6	
136	2	2	2	2	5	2	5	1	1	5	5	4	5	0	0	6	
137	3	3	2	4	5	4	6	0	2	6	5	5	6	0	0	6	
138	3	3	3	3	5	1	5	1	2	6	5	4	6	1	0	6	
139	3	2	2	4	5	2	5	1	2	5	5	5	6	0	0	6	
140	2	3	3	2	5	2	5	1	3	5	6	4	5	0	0	5	

141	2	2	3	2	4	2	5	1	3	5	5	4	5	0	0	5
142	5	4	3	4	5	4	5	2	3	5	5	5	6	0	0	6
143	4	4	3	3	5	4	6	1	3	5	5	5	6	0	0	6
144	4	3	3	4	5	2	5	1	3	5	5	4	5	1	0	5
145	3	2	2	2	4	2	4	1	2	5	4	4	5	0	0	5
146	2	2	3	2	4	2	5	2	3	5	4	4	6	1	0	5
147	3	2	2	2	5	3	5	1	3	5	5	4	5	1	1	5
148	2	2	2	2	4	2	6	1	2	5	5	4	6	0	0	6
149	3	2	3	2	5	4	5	1	4	5	5	4	5	1	1	5
150	2	2	2	2	4	2	4	0	2	5	4	5	6	0	0	5
151	2	3	3	2	4	3	5	1	2	5	5	3	5	0	0	5
152	5	3	3	2	5	3	6	1	3	5	4	5	6	1	0	6
153	2	2	2	2	4	2	5	1	2	4	6	4	4	0	0	5
154	3	3	3	1	5	2	4	1	2	5	4	5	5	0	0	5
155	2	2	1	3	4	3	4	1	2	5	5	4	4	0	0	6
156	1	2	2	2	4	2	5	1	2	5	4	4	6	0	0	5
157	2	2	2	2	4	1	5	2	2	5	5	4	4	0	0	4
158	4	3	3	2	5	2	5	1	2	5	5	4	5	0	0	5
159	3	3	2	3	4	2	5	4	1	2	4	5	5	0	0	6
160	2	2	3	1	4	2	4	0	2	5	5	2	4	0	0	4
161	2	3	1	2	4	1	4	0	2	4	5	4	5	0	0	5
162	3	3	3	2	5	3	5	2	3	5	5	5	5	1	1	6
163	4	3	2	2	6	2	6	2	4	6	5	5	6	2	1	6
164	4	4	3	3	5	2	6	1	3	5	5	6	6	1	2	6
165	3	4	2	2	5	2	6	1	2	5	5	5	6	1	0	6
166	4	3	3	2	5	1	5	1	2	4	4	5	5	0	0	6
167	3	2	2	1	5	2	6	1	2	5	4	4	5	1	1	5
168	3	2	3	1	5	2	5	1	2	5	5	3	4	0	0	6
169	3	2	3	1	5	2	5	1	2	5	5	3	4	0	0	6
170	3	2	3	1	5	2	5	1	2	5	5	3	4	0	0	6
171	3	3	3	3	5	3	6	1	2	5	5	6	6	1	0	6
172	2	2	2	4	5	4	6	1	2	6	6	5	6	1	0	6
173	2	2	2	3	5	3	5	1	2	6	4	5	6	1	0	6
174	2	2	2	2	6	2	6	1	2	4	6	6	6	1	1	6
175	3	2	2	3	5	1	6	1	2	6	5	5	6	0	0	6
176	1	1	2	2	5	2	6	1	1	5	5	6	6	0	0	6
177	3	2	1	1	5	2	6	1	2	5	5	5	6	0	0	5
178	1	1	2	3	5	5	6	0	1	5	5	4	5	0	0	6
179	2	2	1	3	4	4	5	1	2	6	3	4	4	0	0	5
180	2	2	1	2	4	2	5	1	1	5	5	5	6	1	0	6
181	4	2	2	3	4	2	5	1	1	6	6	6	6	0	0	6
182	2	1	3	2	5	1	6	1	2	5	5	5	6	0	0	5
183	1	1	1	1	5	2	5	1	1	5	5	4	5	0	0	6
184	2	3	3	2	5	1	5	1	1	5	5	5	5	0	0	6
185	3	2	2	1	2	2	4	0	1	5	5	5	6	1	0	5
186	1	2	2	1	2	2	5	1	2	5	5	5	5	0	0	5
187	2	2	2	2	5	1	6	1	2	6	5	5	5	0	0	6
188	0	0	0	0	6	0	6	6	0	6	6	6	6	0	0	6
189	1	1	0	0	6	0	6	0	0	6	6	6	6	0	0	6
190	3	5	4	1	6	3	6	0	0	6	6	6	6	0	0	6
191	0	0	2	3	6	6	6	4	0	6	6	0	6	0	0	6
192	0	4	0	0	6	0	6	0	0	6	6	6	6	0	0	6
193	2	3	0	0	6	0	6	0	0	6	6	6	6	0	0	6
194	0	3	1	0	6	0	6	0	0	6	6	6	4	0	0	6
195	0	3	1	0	6	0	6	0	0	6	6	6	4	0	0	6
196	3	2	2	2	1	6	0	6	0	6	6	6	6	0	0	6
197	1	0	4	0	6	2	6	0	0	6	5	0	0	0	0	1
198	0	4	5	0	6	6	0	0	3	6	6	0	0	0	0	6
199	3	2	4	4	3	2	4	3	2	4	3	3	2	4	3	4
200	3	4	5	3	6	2	4	0	3	5	6	6	4	0	3	4
201	0	5	0	3	5	4	4	0	0	3	5	5	4	0	0	5
202	0	0	0	0	0	6	0	6	0	0	6	6	6	0	0	6

Base de datos de Factores Organizacionales

	1		3		4		5		6		7		8		9		10		11		12		13		14		15		16		17		18	
	Agotamiento emocional						Despersonalización o Cinismo						Falta de realización personal																					
	1	2	3	4	6	8	9	13	14	15	5	7	10	11	12	16	11	12	16															
1	0	1	0	0	0	1	0	0	5	5	0	10	6	5	5	6	6	2	30	41														
2	2	2	2	5	2	13	0	1	6	1	0	8	4	5	5	4	4	1	23	44														
3	2	2	1	4	2	11	0	5	1	0	0	6	3	5	5	6	3	6	28	45														
4	0	4	1	0	4	9	0	0	1	0	0	1	6	6	6	6	6	6	36	46														
5	4	5	3	2	4	18	1	2	6	4	1	14	6	6	6	6	6	6	36	68														
6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	36	36														
7	0	1	0	1	0	2	0	0	3	0	0	3	6	3	5	6	6	6	32	37														
8	6	5	1	0	1	13	0	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	36	49														
9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	36	36														
10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	36	36														
11	5	6	2	5	5	23	1	2	5	1	5	14	4	4	6	6	6	6	32	69														
12	1	0	1	1	0	3	4	0	4	1	2	11	5	5	5	6	4	6	31	45														
13	5	2	1	1	1	10	0	1	4	0	1	6	5	4	6	6	6	6	33	49														
14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	6	6	6	6	6	31	31														
15	0	0	1	0	1	2	0	0	2	0	0	2	5	6	6	6	6	0	29	33														
16	2	3	0	0	0	5	0	0	1	0	0	1	6	6	6	6	6	6	36	42														
17	1	1	1	0	0	3	0	0	5	5	0	10	1	6	6	6	6	6	31	44														
18	0	5	4	0	2	11	0	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	36	47														
19	3	2	2	1	2	10	0	4	3	4	0	11	2	3	2	3	4	4	18	39														
20	3	2	0	2	3	10	0	1	1	0	0	2	6	5	4	6	4	5	30	42														
21	0	3	2	4	1	10	2	0	0	0	6	8	6	5	6	6	6	6	35	53														
22	0	5	6	4	0	15	0	0	1	1	2	4	3	5	0	6	6	6	26	45														
23	0	4	0	0	0	4	0	0	3	0	0	3	6	6	6	6	6	6	36	43														
24	4	2	2	0	4	12	0	0	3	0	0	3	6	6	6	6	6	6	36	51														
25	0	1	2	0	0	3	2	2	6	1	0	11	0	0	6	6	5	6	23	37														
26	0	1	0	0	0	1	0	1	5	0	0	6	6	6	6	1	6	6	31	38														
27	1	3	1	1	1	7	1	1	4	1	1	8	6	6	6	6	6	6	36	51														
28	4	6	0	0	2	12	0	0	3	0	0	3	6	6	6	6	6	6	36	51														
29	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	36	36														
30	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	36	37														
31	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	36	37														
32	0	0	1	0	1	2	4	0	1	0	0	5	5	6	6	6	6	6	35	42														
33	0	1	0	0	0	1	0	0	6	6	0	12	6	1	6	5	6	6	30	43														
34	0	0	0	1	0	1	0	0	6	0	0	6	6	6	6	6	6	6	36	43														
35	4	4	3	4	3	18	2	2	5	0	1	10	4	6	5	6	5	6	32	60														
36	2	2	1	4	2	11	6	5	0	0	0	11	6	5	6	3	1	6	27	49														
37	0	4	1	0	4	9	0	0	1	0	0	1	6	6	6	6	6	6	36	46														
38	4	5	3	2	4	18	2	6	6	4	1	19	4	1	6	6	6	6	29	66														
39	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	36	36														
40	4	5	3	3	4	19	2	2	5	0	0	9	5	5	5	5	5	6	31	59														
41	2	3	3	3	3	14	1	1	5	0	0	7	5	5	6	6	5	5	33	54														
42	4	2	2	3	2	13	2	2	5	0	1	10	5	5	5	5	5	5	30	53														
43	3	2	4	5	1	15	1	1	5	1	1	9	5	5	6	5	5	5	31	55														
44	2	4	2	2	2	12	1	1	6	0	0	8	4	5	5	4	5	6	29	49														
45	2	1	3	4	2	12	1	1	5	0	0	7	5	6	5	5	5	5	31	50														
46	2	3	4	4	3	16	0	0	5	0	1	6	5	5	5	5	4	5	29	51														
47	1	2	4	4	4	15	1	1	5	0	0	7	4	5	5	4	5	6	29	51														
48	1	2	2	2	2	9	0	1	4	0	0	5	4	5	4	4	3	5	25	39														
49	1	1	2	3	1	8	1	1	4	1	1	8	3	6	5	5	4	6	29	45														
50	1	2	2	2	2	9	5	1	5	0	0	11	3	5	5	5	5	6	29	49														
51	2	2	2	2	2	10	2	1	5	1	1	10	4	5	5	4	4	5	27	47														
52	1	4	4	3	4	16	2	1	6	1	1	11	4	4	5	4	4	5	26	53														
53	4	4	4	3	1	16	2	1	6	2	1	12	4	5	5	5	5	6	30	58														
54	4	4	5	5	5	23	3	3	5	2	2	15	5	5	5	4	4	5	28	66														
55	4	4	5	5	4	22	2	2	5	2	2	13	5	5	5	5	4	4	28	63														
56	4	4	5	5	4	22	2	3	4	1	2	13	4	4	4	5	4	4	25	60														
57	4	3	3	3	2	15	5	5	5	0	0	15	2	3	5	5	5	3	23	53														
58	3	4	3	3	3	16	3	3	5	2	1	14	3	5	4	5	5	4	26	56														
59	2	1	2	3	3	11	3	3	5	1	1	13	3	4	2	5	3	5	22	46														
60	2	4	4	4	4	18	1	1	5	1	2	10	3	4	4	4	5	4	24	52														
61	5	4	3	4	5	21	1	2	5	0	0	8	4	4	4	5	5	6	28	57														
62	5	4	4	3	3	19	1	3	6	1	0	11	3	5	4	5	5	3	25	55														
63	5	3	3	3	3	17	1	3	6	0	0	10	3	6	4	5	5	5	28	55														
64	4	5	4	3	3	19	1	4	6	0	2	13	3	4	4	5	4	5	25	57														
65	5	4	4	4	4	21	1	3	5	1	0	10	5	4	5	4	3	4	25	56														
66	5	4	4	4	3	20	2	4	5	1	1	13	5	5	5	5	5	5	30	63														
67	4	4	4	4	3	19	3	4	5	0	0	12	4	4	5	5	5	5	28	59														
68	3	4	4	4	3	18	2	4	6	0	0	12	4	4	5	5	5	5	28	58														
69	4	4	4	5	4	21	2	4	5	1	0	12	4	5	4	5	5	5	28	61														
70	5	4	4	4	4	21	1	4	5	1	1	12	4	5	5	5	5	4	28	61														

71	4	3	3	3	4	17	1	3	5	1	2	12	5	6	4	4	5	5	29	58
72	4	3	4	4	3	18	1	4	5	0	0	10	5	4	4	5	5	5	28	56
73	4	4	4	5	3	20	2	4	5	1	0	12	4	5	5	4	4	4	26	58
74	5	5	4	4	4	22	1	3	6	1	0	11	5	5	5	5	4	5	29	62
75	3	3	3	3	2	14	1	2	5	1	0	9	3	5	5	4	3	5	25	48
76	4	4	3	3	4	18	1	4	5	1	1	12	4	5	5	5	3	5	27	57
77	4	3	2	4	2	15	1	2	4	0	0	7	3	2	5	5	3	6	24	46
78	4	3	2	4	2	15	1	2	4	0	0	7	3	2	5	5	3	6	24	46
79	4	3	2	4	2	15	1	2	5	0	0	8	3	2	5	5	3	5	23	46
80	4	3	2	4	2	15	1	2	4	0	0	7	3	2	5	5	3	6	24	46
81	2	1	2	2	1	8	6	0	4	6	0	16	1	1	0	4	6	4	16	40
82	5	6	3	4	5	23	2	6	6	1	0	15	6	0	6	6	6	6	30	68
83	3	2	1	0	2	8	0	0	5	0	0	5	6	6	6	6	6	6	36	49
84	4	3	3	3	3	16	2	2	4	1	0	9	3	3	6	5	5	1	23	48
85	2	1	2	1	1	7	0	0	6	0	0	6	1	6	4	6	4	4	25	38
86	5	6	3	4	5	23	0	2	6	1	0	9	6	5	6	6	6	6	35	67
87	0	3	0	3	3	9	0	0	6	0	0	6	6	6	6	6	1	6	31	46
88	1	3	0	0	0	4	0	0	3	0	0	3	6	6	6	6	6	6	36	43
89	0	2	0	0	0	2	0	0	2	0	0	2	4	5	6	6	5	1	27	31
90	3	2	1	0	0	6	0	0	6	0	0	6	6	6	6	6	6	0	30	42
91	1	1	0	1	1	4	0	0	0	0	0	0	5	6	6	6	6	6	35	39
92	0	2	1	0	0	3	0	0	1	0	0	1	6	6	6	6	6	1	31	35
93	3	1	1	3	1	9	0	1	6	0	0	7	6	6	6	6	6	6	36	52
94	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	36	37
95	5	0	1	0	0	6	0	0	0	0	0	0	6	6	6	6	4	6	34	40
96	3	4	4	4	2	17	3	2	6	2	0	13	6	5	5	4	5	5	30	60
97	0	2	0	0	6	8	0	0	6	0	0	6	6	0	6	6	6	6	30	44
98	0	0	3	0	3	6	0	0	3	6	0	9	5	6	6	0	6	6	29	44
99	4	2	2	5	2	15	1	0	3	0	0	4	6	3	6	6	4	0	25	44
100	1	0	3	0	3	7	0	0	1	6	0	7	5	6	6	6	6	6	35	49
101	2	3	4	5	3	17	1	1	5	3	1	11	6	6	6	6	6	6	36	64
102	0	0	0	0	0	0	0	0	6	0	0	6	6	6	6	6	6	6	36	42
103	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	6	6	0	5	2	5	24	25
104	0	0	0	4	2	6	0	0	2	0	0	2	5	5	5	6	5	5	31	39
105	1	2	1	4	3	11	0	1	0	0	0	1	4	6	6	6	3	6	31	43
106	3	4	1	3	4	15	6	6	3	5	4	24	2	5	1	2	4	6	20	59
107	0	0	0	1	0	1	0	0	2	1	0	3	4	3	0	2	3	6	18	22
108	3	5	5	4	4	21	1	2	4	3	2	12	4	6	6	6	5	6	33	66
109	3	4	1	5	2	15	0	6	0	0	0	6	5	6	6	6	6	6	35	56
110	0	4	0	0	0	4	0	0	4	0	0	4	6	6	6	6	6	6	36	44
111	5	5	5	0	0	15	0	0	6	0	0	6	6	6	6	6	5	6	35	56
112	5	5	4	5	2	21	1	1	3	2	0	7	6	6	6	6	6	6	36	64
113	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	0	6	6	30	36
114	0	1	0	0	2	3	0	0	6	3	0	9	5	4	5	5	6	0	25	37
115	0	2	0	1	1	4	4	0	3	0	0	7	6	5	5	6	6	5	33	44
116	5	5	5	2	3	20	0	0	6	0	0	6	5	3	3	5	6	0	22	48
117	0	0	2	0	1	3	0	0	5	0	0	5	6	6	6	6	6	6	36	44
118	5	6	3	4	5	23	2	6	1	0	0	9	6	0	6	6	6	6	30	62
119	2	1	2	2	1	8	6	0	4	6	0	16	1	1	0	4	6	4	16	40
120	1	1	0	1	1	4	0	0	0	0	6	6	5	6	6	6	6	6	35	45
121	0	3	0	3	3	9	0	0	6	0	0	6	6	6	6	6	1	6	31	46
122	1	2	1	4	3	11	0	1	0	0	0	1	4	6	6	6	3	6	31	43
123	3	5	5	4	4	21	1	2	4	3	2	12	4	6	6	6	5	6	33	66
124	3	2	1	0	2	8	0	0	5	0	0	5	6	6	6	6	6	6	36	49
125	4	3	3	3	3	16	3	6	0	1	5	15	3	2	5	4	1	6	21	52
126	4	4	4	4	4	20	1	4	6	0	6	17	5	5	5	5	4	6	30	67
127	3	3	2	3	3	14	1	3	6	0	0	10	4	5	5	4	4	6	28	52
128	3	3	3	3	2	14	1	2	5	0	0	8	3	4	5	4	3	4	23	45
129	4	4	3	3	2	16	1	3	6	1	0	11	5	5	5	4	3	5	27	54
130	4	4	3	3	2	16	1	3	6	1	0	11	5	5	5	5	5	6	31	58
131	4	4	3	4	2	17	1	2	5	0	0	8	4	5	5	4	3	5	26	51
132	3	2	2	1	1	9	0	1	4	0	0	5	3	4	5	4	4	5	25	39
133	3	4	4	3	3	17	1	2	5	0	0	8	5	5	5	4	4	6	29	54
134	4	4	4	5	3	20	1	3	5	1	0	10	5	5	5	5	5	6	31	61
135	3	3	2	2	3	13	1	1	6	1	1	10	4	5	5	5	5	6	30	53
136	2	2	2	2	2	10	1	1	5	0	0	7	5	5	5	5	4	6	30	47
137	3	3	2	4	4	16	0	2	6	0	0	8	5	6	6	5	5	6	33	57
138	3	3	3	3	1	13	1	2	6	1	0	10	5	5	6	5	4	6	31	54
139	3	2	2	4	2	13	1	2	6	0	0	9	5	5	5	5	5	6	31	53
140	2	3	3	2	2	12	1	3	5	0	0	9	5	5	5	6	4	5	30	51

141	2	2	3	2	2	11	1	3	5	0	0	9	4	5	5	5	4	5	28	48
142	5	4	3	4	4	20	2	3	6	0	0	11	5	5	5	5	5	6	31	62
143	4	4	3	3	4	18	1	3	6	0	0	10	5	6	5	5	5	6	32	60
144	4	3	3	4	2	16	1	3	5	1	0	10	5	5	5	5	4	5	29	55
145	3	2	2	2	2	11	1	2	5	0	0	8	4	4	5	4	4	5	26	45
146	2	2	3	2	2	11	2	3	6	1	0	12	4	5	5	4	4	5	27	50
147	3	2	2	2	3	12	1	3	5	1	1	11	5	5	5	5	4	5	29	52
148	2	2	2	2	2	10	1	2	6	0	0	9	4	6	5	5	4	6	30	49
149	3	2	3	2	4	14	1	4	5	1	1	12	5	5	5	5	4	5	29	55
150	2	2	2	2	2	10	0	2	6	0	0	8	4	4	5	4	5	5	27	45
151	2	3	3	2	3	13	1	2	5	0	0	8	4	5	5	5	3	5	27	48
152	5	3	3	2	3	16	1	3	6	1	0	11	5	6	5	4	5	6	31	58
153	2	2	2	2	2	10	1	2	4	0	0	7	4	5	4	6	4	5	28	45
154	3	3	3	1	2	12	1	2	5	0	0	8	5	4	5	4	5	5	28	48
155	2	2	1	3	3	11	1	2	4	0	0	7	4	4	5	5	4	6	28	46
156	1	2	2	2	2	9	1	2	6	0	0	9	4	5	5	4	4	5	27	45
157	2	2	2	2	1	9	2	2	4	0	0	8	4	5	5	5	4	4	27	44
158	4	3	3	2	2	14	1	2	5	0	0	8	5	5	5	5	4	5	29	51
159	3	3	2	3	2	13	4	1	5	0	0	10	4	5	2	4	5	6	26	49
160	2	2	3	1	2	10	0	2	4	0	0	6	4	4	5	5	2	4	24	40
161	2	3	1	2	1	9	0	2	5	0	0	7	4	4	4	5	4	5	26	42
162	3	3	3	2	3	14	2	3	5	1	1	12	5	5	5	5	5	6	31	57
163	4	3	2	2	2	13	2	4	6	2	1	15	6	6	6	5	5	6	34	62
164	4	4	3	3	2	16	1	3	6	1	2	13	5	6	5	5	6	6	33	62
165	3	4	2	2	2	13	1	2	6	1	0	10	5	6	5	5	5	6	32	55
166	4	3	3	2	1	13	1	2	5	0	0	8	5	5	4	4	5	6	29	50
167	3	2	2	1	2	10	1	2	5	1	1	10	5	6	5	4	4	5	29	49
168	3	2	3	1	2	11	1	2	4	0	0	7	5	5	5	5	3	6	29	47
169	3	2	3	1	2	11	1	2	4	0	0	7	5	5	5	5	3	6	29	47
170	3	2	3	1	2	11	1	2	4	0	0	7	5	5	5	5	3	6	29	47
171	3	3	3	3	3	15	1	2	6	1	0	10	5	6	5	5	6	6	33	58
172	2	2	2	4	4	14	1	2	6	1	0	10	5	6	6	6	5	6	34	58
173	2	2	2	3	3	12	1	2	6	1	0	10	5	5	6	4	5	6	31	53
174	2	2	2	2	2	10	1	2	6	1	1	11	6	6	4	6	6	6	34	55
175	3	2	2	3	1	11	1	2	6	0	0	9	5	6	6	5	5	6	33	53
176	1	1	2	2	2	8	1	1	6	0	0	8	5	6	5	5	6	6	33	49
177	3	2	1	1	2	9	1	2	6	0	0	9	5	6	5	5	5	5	31	49
178	1	1	2	3	5	12	0	1	5	0	0	6	5	6	5	5	4	6	31	49
179	2	2	1	3	4	12	1	2	4	0	0	7	4	5	6	3	4	5	27	46
180	2	2	1	2	2	9	1	1	6	1	0	9	4	5	5	5	5	6	30	48
181	4	2	2	3	2	13	1	1	6	0	0	8	4	5	6	6	6	6	33	54
182	2	1	3	2	1	9	1	2	6	0	0	9	5	6	5	5	5	5	31	49
183	1	1	1	1	2	6	1	1	5	0	0	7	5	5	5	5	4	6	30	43
184	2	3	3	2	1	11	1	1	5	0	0	7	5	5	5	5	5	6	31	49
185	3	2	2	1	2	10	0	1	6	1	0	8	2	4	5	5	5	5	26	44
186	1	2	2	1	2	8	1	2	5	0	0	8	2	5	5	5	5	5	27	43
187	2	2	2	2	1	9	1	2	5	0	0	8	5	6	6	5	5	6	33	50
188	0	0	0	0	0	0	6	0	6	0	0	12	6	6	6	6	6	6	36	48
189	1	1	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	36	38
190	3	5	4	1	3	16	0	0	6	0	0	6	6	6	6	6	6	6	36	58
191	0	0	2	3	6	11	4	0	6	0	0	10	6	6	6	6	0	6	30	51
192	0	4	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	36	40
193	2	3	0	0	0	5	0	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	36	41
194	0	3	1	0	0	4	0	0	4	0	0	4	6	6	6	6	6	6	36	44
195	0	3	1	0	0	4	0	0	4	0	0	4	6	6	6	6	6	6	36	44
196	3	2	2	2	6	15	6	0	6	0	0	12	1	0	0	6	6	6	19	46
197	1	0	4	0	2	7	0	0	0	0	0	0	6	6	0	6	5	1	24	31
198	0	4	5	0	6	15	0	3	0	0	0	3	6	0	6	6	0	6	24	42
199	3	2	4	4	2	15	3	2	2	4	3	14	3	4	4	3	3	4	21	50
200	3	4	5	3	2	17	0	3	4	0	3	10	6	4	5	6	6	4	31	58
201	0	5	0	3	4	12	0	0	4	0	0	4	5	4	3	5	5	5	27	43
202	0	0	0	0	6	6	6	0	6	0	0	12	0	0	0	6	6	6	18	36

Anexo 6 Declaración de confidencialidad



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

DECLARACIÓN DE CONFIDENCIALIDAD

Yo, Eliza Aricely HUAMAN CRISTOBAL....., identificado (a) con DNI N° 70859499..... estudiante/docente/egresado la escuela profesional de PSICOLOGÍA....., (vengo/habiendo) implementando/implementado el proyecto de investigación titulado “FACTORES ORGANIZACIONALES Y EL BURNOUT EN LOS PROFESIONALES DE SALUD DEL HOSPITAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN DURANTE EL COVID-19 PASCO 2022.”, en ese contexto declaro bajo juramento que los datos que se generen como producto de la investigación, así como la identidad de los participantes serán preservados y serán usados únicamente con fines de investigación de acuerdo a lo especificado en los artículos 27 y 28 del Reglamento General de Investigación y en los artículos 4 y 5 del Código de Ética para la investigación Científica de la Universidad Peruana Los Andes , salvo con autorización expresa y documentada de alguno de ellos.

Huancayo,17..... de Mayo. 2022.



Eliza Aricely Huaman Cristobal
 Apellidos y nombres: HUAMAN CRISTOBAL, Eliza A.
 Responsable de investigación



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

DECLARACIÓN DE CONFIDENCIALIDAD

Yo... Isabel Cristina Martel Reyes..., identificado (a) con DNI N° ...04083497... estudiante/docente/egresado la escuela profesional de... PSICOLOGÍA..., (vengo/habiendo) implementando/implementado el proyecto de investigación titulado “FACTORES ORGANIZACIONALES Y EL BURNOUT EN LOS PROFESIONALES DE SALUD DEL HOSPITAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN DURANTE EL COVID-19 PASCO 2022.”, en ese contexto declaro bajo juramento que los datos que se generen como producto de la investigación, así como la identidad de los participantes serán preservados y serán usados únicamente con fines de investigación de acuerdo a lo especificado en los artículos 27 y 28 del Reglamento General de Investigación y en los artículos 4 y 5 del Código de Ética para la investigación Científica de la Universidad Peruana Los Andes , salvo con autorización expresa y documentada de alguno de ellos.

Huancayo,14..... deMayo..... 2022.




 Apellidos y nombres: MARTEL REYES, Isabel C.
Responsable de investigación

Anexo 7 Compromiso de autoría



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

COMPROMISO DE AUTORÍA

En la fecha, yo... Eliza Aricely HUAMAN CRISTOBAL.....
 identificado con DNI N° 70.8597.99..... Domiciliado en
Jr. Miguel Grau stn, distrito de Yanahuanca....., estudiante o
 docente de la Facultad o Posgrado de
Ciencias de la Salud - Carrera de Psicología..... de la Universidad
 Peruana Los Andes, me COMPROMETO a asumir las consecuencias administrativas
 y/o penales que hubiera lugar si en la elaboración de mi investigación titulada
 “FACTORES ORGANIZACIONALES Y EL BURNOUT EN LOS PROFESIONALES
 DE SALUD DEL HOSPITAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN DURANTE EL COVID-
 19 PASCO 2022”, se haya considerado datos falsos, falsificación, plagio, auto plagio, etc.
 y declaro bajo juramento que el trabajo de investigación es de mi autoría y los datos
 presentados son reales y he respetado las normas internacionales de citas y referencias de
 las fuentes consultadas.

Huancayo, ...17...de...Mayo...2022

Apellidos y nombres: HUAMAN CRISTOBAL, Eliza A.
 DNI N° 70.8597.99.....



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

COMPROMISO DE AUTORÍA

En la fecha, yo... Isabel Cristina MARTEL REYES.....
 identificado con DNI N° 09083447..... Domiciliado en
Av. la unión N° 261, P. Joven "Columna Pasco"....., estudiante o
 docente de la Facultad o Posgrado de
Ciencias de la Salud - Carrera de Psicología de la Universidad
 Peruana Los Andes, me COMPROMETO a asumir las consecuencias administrativas
 y/o penales que hubiera lugar si en la elaboración de mi investigación titulada
 "FACTORES ORGANIZACIONALES Y EL BURNOUT EN LOS PROFESIONALES
 DE SALUD DEL HOSPITAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN DURANTE EL COVID-
 19 PASCO 2022", se haya considerado datos falsos, falsificación, plagio, auto plagio, etc.
 y declaro bajo juramento que el trabajo de investigación es de mi autoría y los datos
 presentados son reales y he respetado las normas internacionales de citas y referencias de
 las fuentes consultadas.

Huancayo, ..17...de...Mayo...2022


 Apellidos y nombres: MARTEL REYES, Isabel C.
 DNI N° 09083447.....

Anexo 8 Solicitud a la institución

SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN EN EL HOSPITAL REGIONAL "DANIEL ALCIDES CARRIÓN" - PASCO.

SEÑOR DIRECTOR DEL HOSPITAL REGIONAL "DANIEL ALCIDES CARRIÓN" - PASCO.

S.D.

Nosotras, Eliza Aricely HUAMAN CRISTOBAL, Identificado con DNI N° 70859799, domiciliada en el Jr. Miguel Grau S/N, Distrito de Yanahuanca, Provincia Daniel Alcides Carrión, Departamento de Pasco y Isabel Cristina MARTEL REYES, Identificado con DNI N° 04083447, domiciliada P. Joven "Columna Pasco" N°26, Distrito de Yanacancha, Provincia Pasco, Departamento de Pasco. Bachilleres en Psicología de la Universidad Peruana los Andes.

Que, teniendo interés de realizar el proyecto de investigación conducente al Título de Licenciada en Psicología denominado "FACTORES ORGANIZACIONALES Y EL BURNOUT EN LOS PROFESIONALES DE SALUD DEL HOSPITAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN DURANTE EL COVID-19 PASCO 2022". Así mismo le solicito permiso para realizar el trabajo de investigación empleando instrumentos de evaluación para que sea aplicado en el personal asistencial que Ud. Dignamente representa, guardando absoluto rigor científico y confidencial, así mismo que servirá de base para adquirir conocimientos sobre el tema.

POR LO EXPUESTO:

Ruego a usted Señor Director acceder a mi solicitud por ser de justicia que espero alcanzar.

Cerro de Pasco, 29 de octubre del 2021


 Eliza Aricely HUAMAN CRISTOBAL
 DNI N°70859799


 Isabel Cristina MARTEL REYES
 DNI N°04083447

 GOBIERNO REGIONAL DE PASCO
 DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD PASCO
 HOSPITAL REGIONAL DE DANIEL ALCIDES
 CARRIÓN - PASCO

M. C. JULIO RAFAEL KIWAKI GOMEZ
 DIRECTOR GENERAL
 CMP. 30171 RNE/29059

Anexo 9 Carta de aceptación de la institución



PERÚ

Ministerio
de SaludGOBIERNO
REGIONAL PASCOHDAC Hospital
Daniel Alcides Carrion

“Año del Bicentenario del Perú: 200
Años de Independencia”

Cerro de Pasco, 04 de Noviembre del 2021

CONSTANCIA DE EJECUCIÓN DE INVESTIGACIÓN

Por intermedio de la presente Yo, M.C. JULIO KIWAKI GOMEZ, Director General del HOSPITAL REGIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN PASCO, hago constar que las bachilleres ELIZA ARICELY HUAMAN CRISTOBAL Y ISABEL CRISTINA MARTEL REYES , han sido aceptadas en esta institución para la aplicación de sus instrumentos para el desarrollo del proyecto **“FACTORES ORGANIZACIONALES Y EL BURNOUT EN LOS PROFESIONALES DE SALUD DEL HOSPITAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN DURANTE EL COVID-19 PASCO 2022”** el cual se llevara a cabo de manera presencial en coordinación con la Oficina de Gestión de la Calidad y Salud Mental.

Se expide la presente constancia a solicitud de los in tersados

Atentamente.



III. OPINION DE APLICABILIDAD:

Sí..... debe aplicar el instrumento teniendo en cuenta las sugerencias.

.....

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

Promedio de valoración: (En números y letras): *90 noventa*


.....
Mag. Psic. Federico R. Villar Yzarré
C.Ps. P. 9291

FIRMA DEL EXPERTO
N° DNI: *04026245*
N° CELULAR: *990134634*

III. OPINION DE APLICABILIDAD:

Si..... debe aplicar el instrumento teniendo en cuenta las sugerencias.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

Promedio de valoración: (En números y letras): 95 NOVENTA Y CINCO



Felipe E. Camet Bravo

PSICOLOGO

C.Ps.P. 7820

FIRMA DEL EXPERTO

N° DNI: 09155586

N° CELULAR: 975 499583


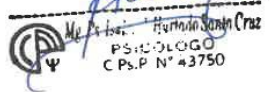
III. OPINION DE APLICABILIDAD:

Sí..... debe aplicar el instrumento teniendo en cuenta las sugerencias:

.....

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

Promedio de valoración: (En números y letras): 90 NOVENTA

Me. A. Is. Humarán Sanja Cruz
PSICÓLOGO
C.Ps.P. N° 43750

FIRMA DEL EXPERTO

N° DNI: 43715162

N° CELULAR: 949913012

Anexo 11 Consentimiento informado



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Luego de haber sido debidamente informada/o de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación denominada "FACTORES ORGANIZACIONALES Y EL BURNOUT EN LOS PROFESIONALES DE SALUD DEL HOSPITAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN DURANTE EL COVID-19 PASCO 2022", mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por los investigadores responsables: "Bach. Eliza Aricely HUAMÁN CRISTOBAL y Bach. Isabel Cristina MARTEL REYES"

Se me ha notificado que mi participación es totalmente libre y voluntaria y que aún después de iniciada puedo rehusarme a responder cualquiera de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me ocasione ningún perjuicio. Asimismo, se me ha dicho que mis respuestas a las preguntas y aportes serán absolutamente confidenciales y que las conocerá sólo el equipo de profesionales involucradas/os en la investigación; y se me ha informado que se resguardará mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material producido.

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participar en el mismo me serán respondidas.

Huancayo,²⁵..... de Mayo..... 2022.



(PARTICIPANTE)
 Apellidos y nombres: ARIAS ROMUALDO, Berzy R.
 N° DNI: 46552891

1. **Responsable de investigación**
 Apellidos y nombres: HUAMÁN CRISTOBAL, Eliza A.
 D.N.I. N° 70859799
 N° de teléfono/celular: 910463591
 Email: elizaaracely1991@gmail.com
 Firma:
2. **Responsable de investigación**
 Apellidos y nombres: MARTEL REYES, Isabel C.
 D.N.I. N° 04083447
 N° de teléfono/celular: 999382783
 Email: khristelkps@gmail.com
 Firma: [Firma]
3. **Asesor(a) de investigación**
 Apellidos y nombres: SOLANO AYALA, Pedro M.
 D.N.I. N° 42762526
 N° de teléfono/celular: 99676213
 Email: d.solanop@upla.edu.pe
 Firma:



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Luego de haber sido debidamente informada/o de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación denominada "FACTORES ORGANIZACIONALES Y EL BURNOUT EN LOS PROFESIONALES DE SALUD DEL HOSPITAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN DURANTE EL COVID-19 PASCO 2022", mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por los investigadores responsables: "Bach. Eliza Aricely HUAMÁN CRISTOBAL y Bach. Isabel Cristina MARTEL REYES"

Se me ha notificado que mi participación es totalmente libre y voluntaria y que aún después de iniciada puedo rehusarme a responder cualquiera de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me ocasione ningún perjuicio. Asimismo, se me ha dicho que mis respuestas a las preguntas y aportes serán absolutamente confidenciales y que las conocerá sólo el equipo de profesionales involucradas/os en la investigación; y se me ha informado que se resguardará mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material producido.

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participar en el mismo me serán respondidas.

Huancayo,³⁰..... de^{mayo}..... 2022.



(PARTICIPANTE)
 Apellidos y nombres: JUAN CARLOS HERMITANO RAMEO J.
 N° DNI:04080949.....

- 1. Responsable de investigación**
 Apellidos y nombres: HUAMÁN CRISTOBAL, Eliza A.
 D.N.I. N°70859739.....
 N° de teléfono/celular:910463571.....
 Email:elizaaracely1991@gmail.com.....
 Firma:
- 2. Responsable de investigación**
 Apellidos y nombres: MARTEL REYES, Isabel C.
 D.N.I. N°04083447.....
 N° de teléfono/celular:999382483.....
 Email:krystal.kiss@gmail.com.....
 Firma:
- 3. Asesor(a) de investigación**
 Apellidos y nombres: SOLANO AYALA, Pedro M.
 D.N.I. N°42769526.....
 N° de teléfono/celular:976676213.....
 Email:d.psolano@upla.edu.pe.....
 Firma:



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Luego de haber sido debidamente informada/o de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación denominada “FACTORES ORGANIZACIONALES Y EL BURNOUT EN LOS PROFESIONALES DE SALUD DEL HOSPITAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN DURANTE EL COVID-19 PASCO 2022”, mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por los investigadores responsables: “Bach. Eliza Aricely HUAMÁN CRISTOBAL y Bach. Isabel Cristina MARTEL REYES”

Se me ha notificado que mi participación es totalmente libre y voluntaria y que aún después de iniciada puedo rehusarme a responder cualquiera de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me ocasione ningún perjuicio. Asimismo, se me ha dicho que mis respuestas a las preguntas y aportes serán absolutamente confidenciales y que las conocerá sólo el equipo de profesionales involucradas/os en la investigación; y se me ha informado que se resguardará mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material producido.

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participar en el mismo me serán respondidas.

Huancayo,³⁰..... de ^{Mayo}..... 2022.



(PARTICIPANTE)

Apellidos y nombres: FIERRO TORRES Beatriz I.
 N° DNI: 46533515

1. Responsable de investigación

Apellidos y nombres: HUAMÁN CRISTOBAL, Eliza A.
 D.N.I. N° 70859799
 N° de teléfono/celular: 910463571
 Email: elizaracely1991@gmail.com
 Firma:

2. Responsable de investigación

Apellidos y nombres: MARTEL REYES, Isabel C.
 D.N.I. N° 04083447
 N° de teléfono/celular: 999382483
 Email: krystal.kiss@gmail.com
 Firma: [Firma]

3. Asesor(a) de investigación

Apellidos y nombres: SOLANO AYALA, Pedro M.
 D.N.I. N° 42769526
 N° de teléfono/celular: 976676213
 Email: d.psolano@upla.edu.pe
 Firma:



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Luego de haber sido debidamente informada/o de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación denominada “FACTORES ORGANIZACIONALES Y EL BURNOUT EN LOS PROFESIONALES DE SALUD DEL HOSPITAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN DURANTE EL COVID-19 PASCO 2022”, mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por los investigadores responsables: “Bach. Eliza Aricely HUAMÁN CRISTOBAL y Bach. Isabel Cristina MARTEL REYES”

Se me ha notificado que mi participación es totalmente libre y voluntaria y que aún después de iniciada puedo rehusarme a responder cualquiera de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me ocasione ningún perjuicio. Asimismo, se me ha dicho que mis respuestas a las preguntas y aportes serán absolutamente confidenciales y que las conocerá sólo el equipo de profesionales involucradas/os en la investigación; y se me ha informado que se resguardará mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material producido.

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participar en el mismo me serán respondidas.

Huancayo,⁰²..... de^{junio}..... 2022.



(PARTICIPANTE)
 Apellidos y nombres: BORJA ESTEBAN, Miriam E.
 N° DNI: 70225229.....

1. Responsable de investigación

Apellidos y nombres: HUAMAN CRISTOBAL, Eliza A.
 D.N.I. N°70859799.....
 N° de teléfono/celular: 910463571
 Email: elizaaracely1991@gmail.com
 Firma:

2. Responsable de investigación

Apellidos y nombres: MARTEL REYES, Isabel C.
 D.N.I. N°04083447.....
 N° de teléfono/celular: 999382483
 Email: kristelkiss@gmail.com
 Firma: [Signature]

3. Asesor(a) de investigación

Apellidos y nombres: SOLANO AYALA, Pedro M.
 D.N.I. N°72769526.....
 N° de teléfono/celular: 976676213
 Email: d.psolano@upla.edu.pe
 Firma:



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Luego de haber sido debidamente informada/o de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación denominada “FACTORES ORGANIZACIONALES Y EL BURNOUT EN LOS PROFESIONALES DE SALUD DEL HOSPITAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN DURANTE EL COVID-19 PASCO 2022”, mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por los investigadores responsables: “Bach. Eliza Aricely HUAMÁN CRISTOBAL y Bach. Isabel Cristina MARTEL REYES”

Se me ha notificado que mi participación es totalmente libre y voluntaria y que aún después de iniciada puedo rehusarme a responder cualquiera de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me ocasione ningún perjuicio. Asimismo, se me ha dicho que mis respuestas a las preguntas y aportes serán absolutamente confidenciales y que las conocerá sólo el equipo de profesionales involucradas/os en la investigación; y se me ha informado que se resguardará mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material producido.

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participar en el mismo me serán respondidas.

Huancayo,⁰³..... de^{Junio}..... 2022.



(PARTICIPANTE)

Apellidos y nombres: TORRES CRUZ, ROY, F.

Nº DNI: 99539151

1. **Responsable de investigación**
 Apellidos y nombres: HUAMÁN CRISTOBAL, Eliza A.
 D.N.I. Nº70859792.....
 Nº de teléfono/celular: 910463571
 Email: elizaaricely1991@gmail.com
 Firma:

2. **Responsable de investigación**
 Apellidos y nombres: MARTEL REYES, Isabel C.
 D.N.I. Nº04083447.....
 Nº de teléfono/celular: 999382483
 Email: krystelkiss@gmail.com
 Firma: [Firma]

3. **Asesor(a) de investigación**
 Apellidos y nombres: SOLANO AYALA, Pedro JI.
 D.N.I. Nº72769526.....
 Nº de teléfono/celular: 976676313
 Email: dsolano@upla.edu.pe
 Firma:

Anexo 12 Fotos de la aplicación del instrumento

Figura 01. Presentación ante las jefaturas de los diferentes servicios para la aplicación de los instrumentos de evaluación al personal asistencial del HDAC Pasco 2022.



Figura 02. Aplicación de los instrumentos de evaluación al personal del Servicio de Medicina del HDAC – Pasco 2022.



Figura 03. Aplicación de los instrumentos de evaluación al personal del Servicio de Cirugía del HDAC – Pasco 2022.

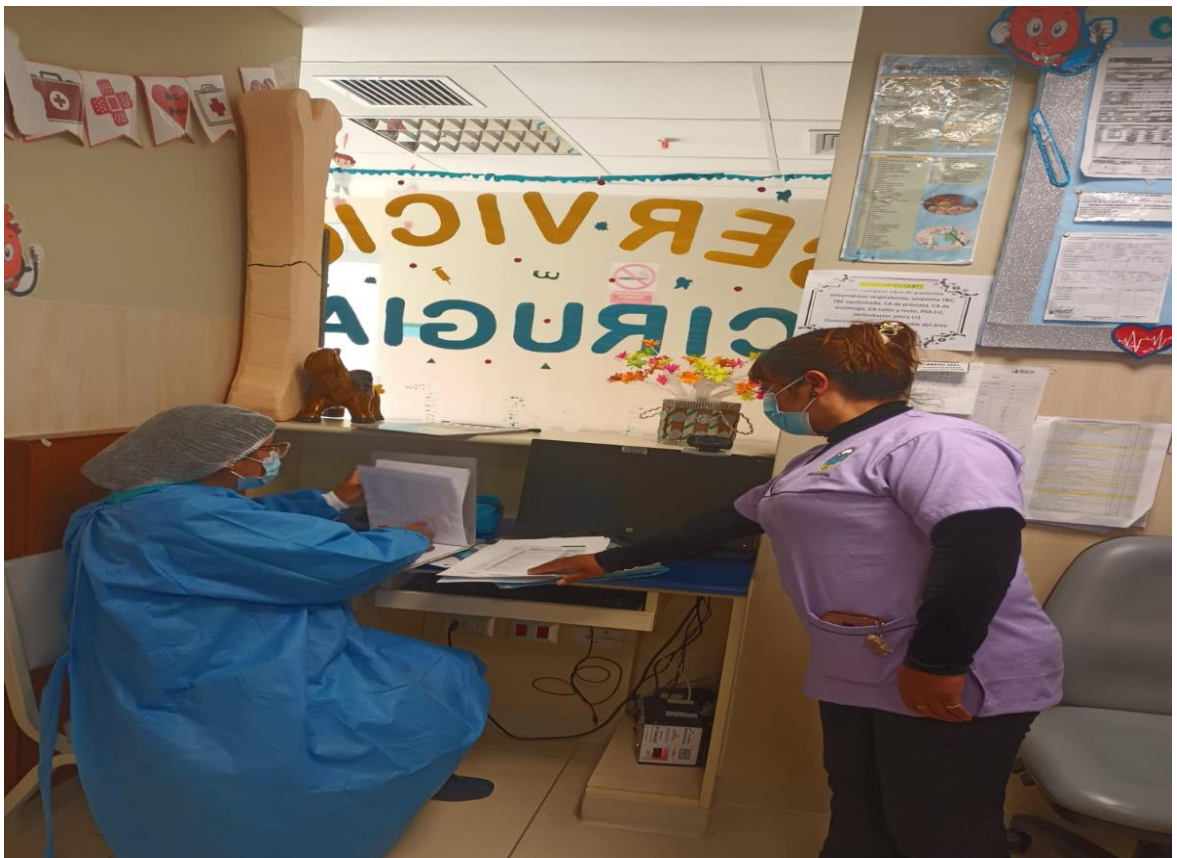


Figura 04. Aplicación de los instrumentos de evaluación al personal del Servicio de Emergencia del HDAC – Pasco 2022.



Figura 05. Aplicación de los instrumentos de evaluación al personal del Servicio de Neonatología del HDAC – Pasco 2022.



Figura 06. Aplicación de los instrumentos de evaluación al personal del Servicio de Centro Quirúrgico del HDAC – Pasco 2022.



Figura 07. Aplicación de los instrumentos de evaluación al personal del Servicio de Consultorios Externos del HDAC – Pasco 2022.



Figura 08. Aplicación de los instrumentos de evaluación al personal del Servicio de Hospitalización Traumatología del HDAC – Pasco 2022.

