

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias de la Salud

Escuela Profesional de Psicología



UPLA

TESIS

Título : EL SÍNDROME DE BURNOUT Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL ASISTENCIAL DEL INSTITUTO REGIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS, CONCEPCIÓN 2022

Para optar : El Título Profesional de Psicóloga

Autor(as) : Bach. Barzola Leiva Katherin Jhanet
Bach. Leiva Quiroz Doris Yessica

Asesor : Mtra. Zenteno Sinforoso Anali Norma

Línea de Investigación institucional: Salud y gestión de la salud.

Fecha de inicio y culminación: Mayo de 2022 – Diciembre de 2023

Huancayo – Perú

2024

DEDICATORIA

Con gratitud y aprecio, dedicamos este informe final de tesis a todos aquellos que se sumaron en esta parte esencial de nuestra trayectoria como profesionales de la psicología. A nuestra familia, amigos y asesores, les agradecemos su constante apoyo, aliento y confianza en nosotras. Este logro es nuestro, pero también de ustedes quienes han compartido su tiempo aspecto que va más allá del dinero que nunca regresa. Gracias por ser parte de esta meta.

Katherin Jhanet y Doris Yessica

AGRADECIMIENTO

Estamos profundamente agradecidas por el invaluable apoyo y colaboración a todas aquellas personas que contribuyeron de manera significativa en el desarrollo y finalización de nuestro informe final de tesis.

Inicialmente, agradecemos a nuestros asesores de tesis por la orientación, conocimientos expertos, pero sobre todo por las palabras de aliento y presión a terminar con nuestra investigación que sinceramente fue pausado en muchas ocasiones, pero el compromiso en acompañarnos fue invaluable que nos llevó a este logro académico. Así mismo reconocemos plenamente a nuestra familia, quienes han tenido paciencia, cariño y sobre todo el sacrificio para respaldar nuestra educación.

En resumen, nos sentimos privilegiadas de haber podido contar con ustedes en este importante paso.

Katherin Jhanet y Doris Yessica



UPLA
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Oficina de
Propiedad Intelectual
y Publicaciones

NUEVOS TIEMPOS
NUEVOS DESAFÍOS
NUEVOS COMPROMISOS

CONSTANCIA DE SIMILITUD

N° 00363-FCS -2024

La Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones, hace constar mediante la presente, que la **Tesis Titulada:**

EL SÍNDROME DE BURNOUT Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL ASISTENCIAL DEL INSTITUTO REGIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS, CONCEPCIÓN 2022

Con la siguiente información:

Con autor(es) : **BACH. BARZOLA LEIVA KATHERIN JHANET**
BACH. LEIVA QUIROZ DORIS YESSICA

Facultad : **CIENCIAS DE LA SALUD**

Escuela Profesional : **PSICOLOGÍA**

Asesor (a) : **MTRA. ZENTENO SINFOROSO ANALI NORMA**

Fue analizado con fecha **12/09/2024** con **167 pág.**; en el Software de Prevención de Plagio (Turnitin); y con la siguiente configuración:

Excluye Bibliografía.

Excluye Citas.

Excluye Cadenas hasta 20 palabras.

Otro criterio (especificar)

X
X

El documento presenta un porcentaje de similitud de **22** %.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N° 15 del Reglamento de Uso de Software de Prevención de Plagio Versión 2.0. Se declara, que el trabajo de investigación: **Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.**

Observaciones:

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

Huancayo, 12 de setiembre de 2024.



MTRA. LIZET DORIELA MANTARI MINCAMI
JEFA

Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones

INTRODUCCIÓN

En la actualidad algunas investigaciones refieren que propiciar un clima organizacional agradable, puede favorecer a que el colaborador desarrolle un trabajo de calidad. Es decir, el desempeño laboral es influenciado por la carga laboral asignada a un colaborador, así como la actitud o postura que tiene este frente a su centro de labores le predispone a tener dificultades en su salud y bienestar psicológico como la aparición del síndrome de burnout u otras formas de estrés.

De este modo se reconoce la importancia de los elementos de una empresa, como son: la tecnología, organización, el entorno, el recurso humano, entre otros; puesto que, al interactuar estas tienen como resultado conductas (adaptativas o desadaptativas). A esto se le suma Castillo (2021) cuando refiere que, el síndrome de burnout se evidencia con más frecuencia en seres humanos que se desempeñan en el campo de la salud, considerando que día a día se mantienen en contacto con otro ser. Por ello, se formula la siguiente pregunta: ¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout y el clima organizacional post pandemia?

El estudio se decide realizar con el objetivo de determinar la relación que existe el síndrome de Burnout y clima organizacional post pandemia en el personal asistencial del IREN – Centro de la ciudad de Concepción durante el año 2022. La metodología que se utilizó fue en base al método científico – descriptivo de tipo básico, a fin de incrementar el conocimiento del síndrome de burnout y clima organizacional.

Además, la investigación se desarrolló en el nivel correlacional buscando la relación entre las dos variables, con diseño no experimental de corte transversal, se investigó el efecto con un total de 150 personas de ambos sexos quienes fueron seleccionados en base a un

muestreo censal, se optó por la encuesta como técnica y se empleó el inventario síndrome de burnout y la escala multidimensional como instrumentos para evaluar las variables.

El desarrollo del plan de investigación está ordenado en 6 capítulos correctamente delimitados de la siguiente manera:

Capítulo I, contiene el planteamiento del problema, el cual abarca la descripción de la realidad problemática y establece sus límites (espacial, temporal y teórica), así como la formulación del problema principal y aspectos específicos. Además, se incluye una justificación del estudio desde las perspectivas social, teórica y metodológica, y se definen los objetivos generales como específicos.

Capítulo II, tiene como título marco teórico, el cual comprende los estudios realizados de cada variable a nivel internacional, nacional y local; también se plasma las bases científicas de las variables en estudio que dan soporte a la investigación, finalmente se pone a consideración el marco conceptual donde se presenta la clarificación conceptual y operativa de cada una variable.

Capítulo III, este plantea las posibles respuestas al problema inicial (hipótesis) con su pertinente operacionalización de cada variable (definición conceptual y operacional).

Capítulo IV, en este apartado se detalla el enfoque metodológico de la investigación, el cuál abarca: el tipo, nivel y diseño; también se especifica la población y muestra que estará conformada por el personal asistencial del instituto, describiendo a detalle el método de muestreo utilizado, así como los requisitos para la admisión y los factores que definen la exclusión; de la misma manera, se detalla las técnicas y herramientas empleadas en la recopilación de información.

Capítulo V, se encuentra la interpretación y análisis de resultados que esta desglosado en dos campos es decir la descripción de los resultados por cada variable y dimensiones de estas, además de la contrastación de hipótesis.

Al concluir con los capítulos detallamos las conclusiones, recomendaciones así mismo las referencias bibliografías, en el que se puntualiza cada una de las fuentes utilizadas para la elaboración del informe final de investigación, se culmina con la presentación de los anexos requeridos según el reglamento general de investigación de la Universidad con siglas UPLA.

Katherin Jhanet y Doris Yessica

CONTENIDO

PORTADA	I
DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
INTRODUCCIÓN.....	V
CONTENIDO	VIII
CONTENIDO DE TABLAS.....	X
CONTENIDO DE FIGURAS.....	XI
RESUMEN.....	XII
ABSTRACT	XIII
CAPÍTULO I.....	14
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	14
1.1 Descripción de la realidad problemática	14
1.2 Delimitación del problema	17
1.3 Formulación del problema.....	19
1.4 Justificación.....	19
1.5 Objetivos	21
CAPÍTULO II.....	22
MARCO TEÓRICO	22
2.1 Antecedentes	22
2.2 Bases Teóricas o Científicas	32
2.3 Marco Conceptual	52
CAPÍTULO III.....	53
HIPÓTESIS	54
3.1 Hipótesis General	54
3.2 Hipótesis Específicas.....	54
3.3 Variables (definición conceptual y operacional)	55
CAPÍTULO IV	56
METODOLOGÍA	57

4.1.	Método de Investigación	57
4.2.	Tipo de Investigación	57
4.3.	Nivel de Investigación.....	57
4.4.	Diseño de la Investigación.....	58
4.5.	Población y muestra	58
4.6.	Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	59
4.7.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	64
4.8.	Aspectos éticos de la Investigación.....	65
CAPÍTULO V.....		67
RESULTADOS.....		67
5.2.	Descripción de resultados.....	67
5.3.	Contrastación de hipótesis.....	78
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS		88
CONCLUSIONES.....		95
RECOMENDACIONES.....		97
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....		99
ANEXOS.....		112
Anexo 1: Matriz de consistencia		113
Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables		114
Anexo 3: Matriz de operacionalización del instrumento.....		115
Anexo 4: Instrumentos de investigación y constancia de su aplicación.....		117
Anexo 5: Confiabilidad y validez del instrumento.....		123
Anexo 6: La data de procesamiento de datos		148
Anexo 7: Consentimiento informado		150
Anexo 8: Compromiso de Autoría		162
Anexo 9 : Evidencias de la aplicación del instrumento.....		164

CONTENIDO DE TABLAS

<i>Tabla 1: Distribución de participantes según sexo.....</i>	68
<i>Tabla 2 Distribución de participantes según estado civil.....</i>	69
<i>Tabla 3 Distribución de participantes según Grado de instrucción.....</i>	70
<i>Tabla 4 Distribución de participantes según niveles de síndrome de Burnout</i>	71
<i>Tabla 5 Distribución de participantes según dimensión agotamiento emocional</i>	72
<i>Tabla 6 Distribución de participantes según dimensión despersonalización.....</i>	73
<i>Tabla 7 Distribución de participantes según dimensión realización personal.....</i>	74
<i>Tabla 8 Distribución de participantes según niveles de clima organizacional</i>	75
<i>Tabla 9 Relación entre Síndrome de Burnout y el clima laboral</i>	76
<i>Tabla 10 Relación entre la dimensión agotamiento emocional y el clima laboral.....</i>	77
<i>Tabla 11 Relación entre la dimensión despersonalización y el clima laboral</i>	77
<i>Tabla 12 Relación entre la dimensión realización personal y el clima organizacional.....</i>	78
<i>Tabla 13 Prueba de normalidad de la variable Síndrome de Burnout y el Clima Organizacional</i>	79
<i>Tabla 14 Correlación entre las variables Síndrome de Burnout y Clima Organizacional</i>	82
<i>Tabla 15 Correlación entre la dimensión agotamiento emocional y Clima Organizacional</i>	84
<i>Tabla 16 Correlación entre la dimensión despersonalización y Clima Organizacional</i>	85
<i>Tabla 17 Correlación entre la dimensión Realización Personal y Clima Organizacional.....</i>	87

CONTENIDO DE FIGURAS

Figura 1 <i>Distribución de participantes según sexo</i>	69
Figura 2 <i>Distribución de participantes según estado civil</i>	70
Figura 3 <i>Distribución de participantes según Grado de instrucción</i>	71
Figura 4 <i>Distribución de participantes según niveles de síndrome de Burnout</i>	72
Figura 5 <i>Distribución de participantes según dimensión agotamiento emocional</i>	73
Figura 6 <i>Distribución de participantes según dimensión despersonalización</i>	74
Figura 7 <i>Distribución de participantes según dimensión realización personal</i>	75
Figura 8 <i>Distribución de participantes según niveles de clima organizacional</i>	76
Figura 9 <i>Histograma de la prueba de normalidad de la variable Síndrome de Burnout</i>	80
Figura 10 <i>Histograma de la prueba de normalidad de la dimensión Agotamiento Emocional</i>	80
Figura 11 <i>Histograma de la prueba de normalidad de la dimensión Despersonalización</i>	81
Figura 12 <i>Histograma de la prueba de normalidad de la dimensión Realización Personal</i>	81
Figura 13 <i>Histograma de la prueba de normalidad de la variable Clima Organizacional</i>	82

RESUMEN

De acuerdo con muchos especialistas en el tema, el desempeño laboral es influenciado por la carga laboral asignada a un colaborador, así como la actitud o postura que tiene este frente a su centro de labores; por ello, el propósito clave de la investigación consistió en: establecer la relación que existe respecto al síndrome de burnout y el clima organizacional en el personal asistencial del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas en Concepción. El estudio adoptó un enfoque de tipo descriptivo–correlacional, basada en un diseño no experimental de alcance transversal, con un muestreo censal, ya que se trabajó con toda la población sin dejar de lado los criterios de inclusión y exclusión. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta, como instrumentos el Inventario Burnout de Maslach (MBI) y Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO). Los resultados indican que el 93.6 % del personal asistencial viene experimentando el Síndrome de Burnout a un nivel medio y un 68.2 % también evalúa al clima organizacional como medio. Como conclusión se percibe que no existe relación significativa entre síndrome de burnout y el clima organizacional, es decir, el síndrome de burnout es una respuesta emocional generada más por características propias de la carga laboral, que por las relaciones interpersonales establecidas en el ambiente laboral. Se recomienda realizar investigaciones adicionales que abarquen tanto hospitales públicos como privados.

Palabras clave: Síndrome de Burnout; Causas del Burnout; Bienestar Laboral; Clima Organizacional; Personal Asistencial; Agotamiento emocional; Despersonalización; Realización personal.

ABSTRACT

According to many specialists on the subject, job performance is influenced by the workload assigned to a collaborator, as well as the attitude or posture that he or she has toward his or her workplace; Therefore, the key purpose of the research was to: establish the relationship that exists regarding burnout syndrome and the organizational climate in the healthcare staff of the Regional Institute of Neoplastic Diseases in Concepción. The study adopted a descriptive-correlational approach, based on a non-experimental cross-sectional design, with census sampling, since it worked with the entire population without leaving aside the inclusion and exclusion criteria. For data collection, the survey technique was used, with the Maslach Burnout Inventory (MBI) and the Multidimensional Scale of Organizational Climate (EMCO) as instruments. The results indicate that 93.6% of healthcare personnel are experiencing Burnout Syndrome at a medium level and 68.2% also evaluate the organizational climate as medium. In conclusion, it is perceived that there is no significant relationship between burnout syndrome and the organizational climate, that is, burnout syndrome is an emotional response generated more by characteristics of the workload than by the interpersonal relationships established in the work environment. Additional research covering both public and private hospitals is recommended.

Keywords: Burnout Syndrome; Causes of Burnout; Labor Welfare; Organizational Climate; Personal Assistance; emotional exhaustion; Depersonalization; Personal fulfillment.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

En una sociedad donde las ganancias económicas son prioritarias se produce altas demandas laborales, acompañado en muchas ocasiones de recursos tecnológicos escasos, condiciones laborales inadecuadas, entre otros; siendo ésta una amenaza para los colaboradores puesto que quedan expuestos a padecer alteraciones orgánicas o psicológicas (Fajardo, 2015); es decir; trabajadores cansados, frustrados, con desesperanza, con pérdida de interés por el trabajo, entre otros síntomas, formarían parte del síndrome de Burnout, aquella que tiene como motor el estrés crónico y afectan el rendimiento laboral de forma holística (Betancur et al., 2012).

De lo anterior, se deriva que el garantizar el equilibrio físico y mental de los colaboradores, tal como, un buen clima laboral, deberían ser puntos indispensables para toda organización, toda vez que, sin bienestar personal no es viable forjar una organización que transmita energía y fuerza para lograr los objetivos a través de la atención adecuada a los clientes.

Tras la llegada de la COVID – 19 todas las entidades públicas y privadas han pasado por situaciones nunca vividas, obligando a que éstas mejoren su clima y cultura organizacional; dado que, su continuidad efectiva en el mercado tiene que ver como los números uno (directores), asumen este reto de buscar el bienestar de todos los colaboradores. Según el Informe Anual de Tendencias en Recursos Humanos (Randstad Research, 2021) post pandemia, el 32% de las empresas españolas tuvieron efectos graves o muy graves, un 43% fueron moderados, y tan solo 1 de cada 4 empresas no evidenciaron consecuencias negativas. Además, el 75% de estas entidades creen que el contar con buenas condiciones organizativas facilitó el hacer frente al desafío que fue la pandemia.

Ahora bien, en los hospitales se requiere que los profesionales se mantengan en contacto directo con las personas, a lo que los autores Villanueva et al. (2004) documentan que es a este grupo de profesionales a quienes afecta con mayor frecuencia el síndrome de Burnout, ya que necesitan alta dosis de entrega e implicación con los usuarios. Además, según la Agencia Europea para la Salud, un 28 % de los trabajadores del sector salud sufren estrés laboral (citado por Fajardo 2015) en distintos niveles: somático, psicológico, y/o comportamental.

En países de Latinoamérica la situación no es distinta, en Ecuador por ejemplo, se realizó un estudio para determinar las consecuencias del síndrome de Burnout en profesionales de la medicina y personal de enfermería a lo largo de la crisis sanitaria (Covid -19), mostrando que el equipo médico atraviesa el síndrome de burnout desde moderado a severo con 95,36% y 95.89%, respectivamente (Vinueza et al., 2020), lo que significa que los profesionales de salud en Ecuador sufrieron gran impacto emocional durante el ejercicio de su profesión ya que son propensos a la influencia de la esfera laboral.

Ya dentro del país, la consultora HayGroup concluyó que el 53% de los líderes de las empresas peruanas no constituyen ambientes de trabajo motivantes. (Gestión, 2014) A ello se le suma que el 81% de los colaboradores considera que el entorno de trabajo influye en su desempeño, lo que lleva a tener en consideración que el talento humano es lo primordial en una organización puesto que puede afectar hasta en un 20% la productividad de la empresa, según se publicó en el diario “El Peruano” (2018). Asimismo, en un equipo de enfermeros del Hospital General Daniel Alcides Carrión en Huancayo se determinó que hay correlación directa y significativa entre la percepción del entorno laboral y el síndrome de burnout, además, ambas variables están positivamente relacionadas, aunque en un nivel bajo. Los autores recalcan que esto último puede atribuirse a las variaciones en el entorno laboral y el área específicas de trabajo en el que se desempeñan cada enfermero, en el que resaltan al servicio de medicina interna al contar con un mejor entorno laboral. (Gago y Alegre, 2017).

Continuando con lo expuesto, Escobar (2021) refiere que; las entidades que formaron o se movieron en base a la transformación con mentalidad flexible y ágil pudieron enfrentar de mejor manera este entorno incierto, sobre todo protegiendo la salud de sus colaboradores y sus resultados. En tal sentido, para un adecuado funcionamiento de las empresas en este caso de una institución de salud entre muchos otros recursos es vital el bienestar del recurso humano, siendo así los directivos deben tomar en cuenta como eje principal la satisfacción del colaborador para alcanzar los resultados esperados, asegurar la disminución del ausentismo, conflictos y sobre todo las malas relaciones interpersonales, entre otros.

Se sabe que lograr la satisfacción del personal en toda organización desde ya, es una tarea complicada y ahora aún más tras la pandemia. Por lo tanto, llega el momento de que cada directivo reflexione estratégicamente y se pregunte ¿Cómo lograr un equipo saludable, motivado y comprometido, acorde a estos tiempos de incertidumbre? ¿Qué procesos es mejor reformular o crear? (Casado, 2020). Para ello es necesario una buena evaluación cuantitativa de clima organizacional, a miras de potenciar el desempeño del personal (Javier, 2021).

La evaluación del clima organizacional en instituciones de salud es reciente sobre todo en el sector estatal como es el Instituto Regional de enfermedades Neoplásicas (IREN-CENTRO), institución que abrió sus puertas un mes antes de la llegada de la COVID 19, siendo muy loable el esfuerzo que desarrollaron para continuar con la atención médica a los usuarios. En base a todo lo expuesto, se pretende establecer la conexión entre el Síndrome de Burnout y el clima organizacional dentro del personal asistencial del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, de la ciudad de Concepción durante el año 2022.

1.2 Delimitación del problema

Delimitación espacial

Ante nuevos entornos de trabajo, los empleados deben adaptarse a estos cambios, para ello, la formación de hábitos laborales adecuados es vital para evitar conflictos, inseguridades, entre otros (Escobar, 2020). Es así que, como primer paso, se analizó la percepción que tienen los colaboradores del IREN – CENTRO en relación al clima laboral de su centro de trabajo; este nosocomio que se encuentra ubicado en la Región Junín, provincia y distrito de Concepción, Av. Progreso 1235.

Delimitación temporal

El trabajo de investigación tuvo una duración de 1 año, iniciando el mes de mayo del 2022 y culminó en diciembre del año siguiente, durante este período se elaboró la estructura del plan de investigación, la implementación de los instrumentos de evaluación psicológica obteniendo de datos considerados en la presentación del informe y por último, pasando a la sustentación del proyecto.

Delimitación temática

Para síndrome de burnout está delimitado teóricamente por el concepto de Maslach y Jackson (1982), quienes lo describen como respuesta a los agentes estresores interpersonales dentro del ámbito laboral, donde la alta demanda de sus servicios ocasiona cambios negativos en su comportamiento, sobre todo hacia los usuarios que requieren de dichos servicios. Se distingue por evidenciar agotamiento emocional, despersonalización y disminución del sentido de logro profesional. Actualmente es definida como una respuesta a la exposición del estrés por tiempos prolongados, es decir que surge de la tensión crónica tras la interacción conflictiva entre trabajador y empleo. Por otro lado, el clima organizacional es concebida como el resultado de un proceso de construcción de la realidad que es mediatizado por las experiencias del sujeto dentro del ambiente de trabajo, pero también por la serie de creencias, mitos, valores y costumbres que conforman la cultura y la propia subjetividad de los individuos (Peiró y Prieto, 2016).

1.3 Formulación del problema

1.3.1 Problema General

¿Qué tipo de relación existe entre el síndrome de burnout y el clima organizacional en el personal asistencial del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, Concepción 2022?

1.3.2 Problemas Específicos

- 1) ¿Qué tipo de relación existe entre la dimensión agotamiento emocional y el clima organizacional en el personal asistencial del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, Concepción 2022?
- 2) ¿Qué tipo de relación existe entre la dimensión despersonalización y el clima organizacional en el personal asistencial del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, Concepción 2022?
- 3) ¿Qué tipo de relación existe entre la dimensión realización personal y el clima organizacional en el personal asistencial del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, Concepción 2022?

1.4 Justificación

1.4.1 Social

La presente investigación brindó información sobre la naturaleza del síndrome de burnout, además determinó la relación con el clima laboral, a fin de beneficiar a:

La institución porque, los resultados del trabajo podrán ser aprovechado por las autoridades del Instituto a fin mantener o incluso mejorar el clima organizacional en bien de los colaboradores como sería en el caso de la actualización de los perfiles de

requerimiento de personal acorde a las necesidades, pero sobre todo con competencias que fortalezcan el buen clima laboral.

Los colaboradores porque al estar en el puesto oportunos y con compañeros que suman lograrán su comodidad sobre todo se identificarán con la institución. Además, al ser educados sobre los efectos del burnout tomarán conciencia de la importancia de una buena salud mental e incluso el encontrar respuesta a muchos de sus malestares físicos, generando en ellos un grado de motivación para el empleo de buenas prácticas en bien de su salud mental y para con las personas que interactúa.

Los usuarios externos experimentarán un avance en la atención a pacientes oncológicos, lo cual ayudará a cumplir sus necesidades y expectativas.

1.4.2 Teórica

La presente investigación complementó las teorías del síndrome de burnout y clima organizacional. Siendo de tal forma un análisis de investigación de la cultura enfocado a entender las diferencias y los cambios culturales que se reflejan en el establecimiento hospitalario. Puesto que la cultura institucional es un proceso muy dinámico de aprendizaje-construcción psicosocial, que permite organizarse y comprender la realidad interna, matizada por las presiones y cambios del entorno (Carrada, 2021).

1.4.3 Metodológica

La presente investigación de tipo correlacional se empleó dos instrumentos (Burnout y clima organizacional) ambos adaptados en la población en estudio mediante la validez de contenido con criterio de jueces y se buscó la confiabilidad mediante una prueba piloto, constituyendo instrumentos con propiedades psicométricas, quedando como

referentes de carácter científico para posteriores investigaciones en el sector salud de la región.

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivo General

Establecer la relación que existe entre el síndrome de Burnout y el clima laboral en el personal asistencial del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, Concepción 2022.

1.5.2 Objetivos Específicos

- 1) Determinar la relación que existe entre la dimensión agotamiento emocional y el clima laboral en el personal asistencial del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, Concepción 2022.
- 2) Determinar la relación que existe entre la dimensión despersonalización y el clima laboral en el personal asistencial del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, Concepción 2022.
- 3) Determinar la relación que existe entre la dimensión realización personal y el clima laboral en el personal asistencial del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, Concepción 2022.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

Antecedentes internacionales

Buckley et al. (2021) investigaron la relación entre el clima organizacional de las enfermeras pediátricas y el Burnout, con el propósito de identificar qué factores del clima laboral son los que causan mayor impacto en el surgimiento del síndrome de Burnout. La muestra fue de 143 enfermeras, registradas en un hospital de Toronto, Canadá. Se emplearon para la medición del clima organizacional tres instrumentos, cada uno enfocado en un solo constructo: Workplace Incivility Scale (WAIS) que mide la sensibilidad (trato descortés o grosero) en el ambiente de trabajo; The Survey of Perceived Organizational Support que mide la percepción de los colaboradores sobre el apoyo que brinda la organización; y Quality Of Work Life Measure que mide la percepción de los colaboradores sobre calidad de vida laboral que disponen. Para el caso de la medición del Burnout se aplicó el Maslach Burnout Inventory. Llegando a la conclusión existe una correlación

estadísticamente significativa y positiva entre la calidad de vida laboral (dimensión del clima organizacional) y la realización personal; y una correlación estadísticamente significativa y negativa entre la percepción de los colaboradores percibida (dimensión del clima organizacional) y el agotamiento emocional (dimensión del Burnout).

Cervantes (2020), realizó una investigación Síndrome de Burnout y los factores de riesgo psicosociales en 40 médicos de emergencia del Hospital Pablo Arturo Suarez en Ecuador, para lo cual se aplicó dos instrumentos: El cuestionario Maslach Burnout Inventory, evalúa tres dimensiones del síndrome: cansancio emocional (CE), despersonalización (DP), y realización personal (RP), y el Cuestionario SUSESO/ISTAS 21 evalúa cinco factores de riesgo psicosocial: Exigencias psicológicas, Trabajo activo /desarrollo de habilidades, Apoyo social en la empresa /calidad de liderazgo, Compensaciones y Doble presencia. Los resultados obtenidos del Cuestionario SUSESO ISTAS 21, en nivel de riesgo alto, desfavorables para la salud del personal, según orden de intervención corresponde a: Doble presencia: 37 % Compensaciones 36 % Exigencias Psicológicas 34% y Apoyo social en la empresa y Calidad de Liderazgo 32%. En el Cuestionario del Síndrome de Burnout se evidencio que el 85% presentan un nivel alto de Síndrome de Burnout, predominando la dimensión Agotamiento emocional con un 83% por la pérdida de energía y presencia de fatiga por las actividades diarias, la dimensión Despersonalización está presente en el 80% de los médicos evaluados, manifestándose por sentimientos negativos y deshumanización hacia los pacientes, finalmente con el 20% en nivel bajo se evidenció la dimensión Realización personal. La relación entre los riesgos psicosociales y el agotamiento emocional en los médicos se manifiesta a través de la

irritabilidad y la fatiga. La despersonalización tiene relación con la carga de trabajo y con la interacción social.

Žutautien et al. (2020), investigaron la prevalencia del síndrome del Burnout y su asociación con el clima organizacional en los hospitales. En una muestra de 647 médicos en la región de Kaunas, Lituania. Utilizando como instrumento de medición el Job Content Questionnaire (JCQ) midieron el clima organizacional considerando cuatro dimensiones: las demandas de trabajo, el control de trabajo, el soporte del supervisor, el nivel de apoyo por parte de los compañeros y la inseguridad laboral. Y como instrumento de medición del síndrome de Burnout, utilizaron el Copenhagen Burnout Inventory (CBI). Concluyó como resultado correlación estadísticamente significativa y positiva entre los factores de clima mencionados y el burnout. Estos resultados manifiestan que la implementación de un entorno de trabajo de apoyo con un nivel de demanda laboral adecuado, y con supervisión efectiva pueden mejorar el nivel del clima organizacional y reducir el Burnout.

Castro y Medina (2020), realizaron su investigación en el cual se planteó como objetivo, establecer la relación que existe entre el clima laboral y el síndrome de Burnout. Para lo cual, se utilizó un diseño no experimental transversal correlacional, en el que se evaluaron una muestra de 33 operarios de una empresa del sector industrial de la ciudad de Cali, Valle del Cauca. Se utilizaron los instrumentos MBI-GS (Maslach Burnout Inventory General Survey) y el WES (Work Environment Scale), para la evaluación del síndrome de Burnout y el Clima Laboral respectivamente. En conclusión, se encontró que existe una correlación negativa entre el Clima Laboral y el síndrome de Burnout. Además, se halló que dos de las tres dimensiones del Burnout se correlacionan con el clima laboral; y cuatro de las 10 dimensiones del clima laboral se correlacionan con el Burnout.

Castro (2019), en Ecuador, desarrollo una investigación titulada: "Síndrome de burnout y rendimiento laboral en el personal de enfermería del área de emergencia del hospital provincial Dr. Verdi Cevallos Portoviejo". El estudio tuvo como objetivo principal determinar la relación entre el síndrome de burnout y el rendimiento laboral del personal de enfermería. Para lograr este objetivo, se empleó una metodología cuantitativa de tipo prospectivo, observacional, descriptivo, y de corte transversal. La muestra estuvo compuesta por 27 enfermeras que laboran en el mencionado hospital. Se utilizaron dos instrumentos para la recolección de datos: el Maslach Burnout Inventory (MBI) y un test de rendimiento laboral. Los resultados obtenidos indicaron una tendencia significativa a padecer el síndrome de burnout, asociado a factores demográficos. En base a estos hallazgos, se recomendaron estrategias para prevenir el síndrome de burnout y mitigar sus efectos.

Ramírez (2016), realizó el estudio síndrome de Burnout medidos a través del clima y la satisfacción organizacional en una muestra de 233 trabajadores de la ciudad de Arica, pertenecientes a cinco diferentes actividades económicas (educación, salud, comercio de tangibles e intangibles, y administración pública). Se utilizó un diseño no experimental de tipo descriptivo correlacional, ex post facto con variables categóricas e intervalos. Con los resultados del presente estudio, tanto para hombres como para mujeres, para disminuir los efectos del surgimiento de las variables asociadas al síndrome de Burnout, Es interesante destacar que con respecto al clima y la satisfacción laboral, las diferencias de medias que resultaron ser significativas entre hombres y mujeres, evidencian mayor satisfacción de las mujeres sobre los hombres, por lo que se sugiere para futuras investigaciones estudiar, desde una perspectiva de género, los factores que podrían estar influyendo en estos

interesantes resultados. De acuerdo con los análisis realizados, los resultados sugieren que existen diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres sólo en 5 variables del total estudiadas. Así, la escala del MBI, muestra que los hombres presentan un mayor puntaje de Despersonalización con relación a las mujeres. Por otro lado, con respecto al Clima Organizacional las mujeres presentan un mayor Compromiso Intrínseco, tendencia que se mantiene en las variables que componen la Satisfacción Laboral, ya que las mujeres evaluadas evidenciaron una mayor Satisfacción con la Supervisión, Satisfacción con Remuneración y Satisfacción con la Calidad del Trabajo Producido, en comparación con los hombres.

Antecedentes nacionales

Pretto (2022), realizó un estudio encaminado a establecer la influencia del estrés laboral en el clima organizacional en los trabajadores que laboran en el Hospital Aplao en Arequipa, para ello aplicó dos cédulas de preguntas; OIT-OMS y EDCO-MINSA, fue un estudio descriptivo – relacional de corte transversal, en el que seleccionaron una muestra a 93 trabajadores, mediante una fórmula finitas. De acuerdo con los análisis que realizó, los resultados sugieren que: el 83.9% de los trabajadores presentan un nivel intermedio de estrés laboral, el 79.6% presentan un clima organizacional saludable y tan solo el 8.6% de los trabajadores en salud que presentan estrés laboral y el 7.5% presentan un clima organizacional no saludable revelando que no existe relación entre el Estrés Laboral y el Clima Organizacional.

Milla (2021), investigó la relación entre el “*Clima laboral y síndrome de burnout en los trabajadores de la empresa One Channel Service S.A.C. Lima 2020*”, con el

propósito de determinar la relación entre el clima laboral y el síndrome de burnout, igual que en las dimensiones de ambas variables. Investigación de carácter no experimental de corte transversal y de tipo descriptivo correlacional, utilizó instrumentos como el Cuestionario Clima Laboral CL-SPC y el Inventario del Síndrome de Burnout de Maslach aplicados a la totalidad de la población (123 trabajadores). Los descubrimientos de la investigación indicaron que, no existe relación significativa entre el clima laboral y el síndrome de burnout; de manera específica encontró lo siguiente: la dimensión autorrealización – despersonalización ($r=-.183^*$; $p=.042$), autorrealización – realización personal ($r=.186^*$; $p=.039$), involucramiento laboral – agotamiento emocional ($r=.341^{**}$; $p=.000$), involucramiento laboral-despersonalización ($r=-.224^*$; $p=.013$), supervisión – despersonalización ($r=.235^{**}$; $p=.005$), supervisión – realización ($r=-.254^{**}$; $p=.009$), comunicación – realización ($r=.272^{**}$; $p=.002$) y condiciones laborales – realización personal ($r=.236^{**}$; $p=.009$).

Guillen et al. (2020), realizaron la presente investigación en el cual se planteó como objetivo identificar la relación entre clima organizacional con estrés laboral del personal de salud de la Dirección Regional de Salud Lima, ciudad de Huacho. También precisaron una muestra de 135 profesionales, el tipo de investigación aplicada, y de diseño no experimental de corte transversal. Para la recolección de datos recurrieron a la Escala de Clima Laboral (CL-SPC) y la Escala de Estrés Laboral OIT – OMS. Mostrando que la correlación entre las variables de clima y estrés laboral fue significativa con un valor de .006, también fue inversa y baja manifestando un valor de -.234. Concluyendo que si una variable asciende la otra variable desciende.

Chagray (2018), realizó una investigación titulada: “*Clima Organizacional y Burnout en personal administrativo, de salud y técnicos de una empresa en lima metropolitana 2018*”; como objetivo fue conocer la relación entre las variables del clima laboral y las escalas del Síndrome de Burnout en una muestra de profesionales del área de salud, la muestra estuvo compuesta por 200 trabajadores entre hombres y mujeres, de los cuales 160 sería personal asistencial y técnico asistencial, mientras 40 trabajadores del personal administrativo profesional. De esta forma, los instrumentos utilizados fueron la Escala de Clima Laboral de Sonia Palma y el Burnout Inventory (MBI) de Maslach General Survey. Acabada la investigación, el autor concluye que: si existe relación entre las variables mencionadas pero que es muy baja.

Huayhua (2018), realizó una investigación “Síndrome de Burnout y Clima Organizacional”. tilizando el método hipotético-deductivo en un enfoque cuantitativo, transversal, con un diseño descriptivo-correlacional. El objetivo principal fue explorar el grado de relación entre el síndrome de Burnout, el clima organizacional y el desempeño laboral. La investigación, de diseño no experimental, incluyó una población de 159 personas, de las cuales se seleccionó una muestra probabilística aleatoria simple y estratificada que comprendió 135 servidores asistenciales del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur, distribuidos en: médicos (22), enfermeras (43), otros profesionales (20) y personal técnico (50). Para la recolección de datos se utilizaron encuestas (cuestionarios) como instrumentos. Los resultados del estudio indicaron que un 41% de los servidores asistenciales presentaron altos niveles de Burnout, mientras que un 96% percibió un clima laboral favorable, y el 86% mostró un desempeño laboral aceptable. El análisis de la relación entre las tres variables reveló un p valor de 0.000, menor a 0.05,

lo que permitió concluir que existe una influencia significativa del síndrome de Burnout y del clima organizacional sobre el desempeño laboral de los servidores asistenciales del IREN SUR en 2018.

Soldevilla (2017), desarrolló una investigación “*Clima organizacional y síndrome de burnout en los profesionales de la salud de la micro red Santa Ana-Huancavelica*”, estuvo orientado en la relación entre el clima organizacional y el síndrome de Burnout, con una metodología de tipo descriptiva correlacional. Utilizando instrumentos como el Cuestionario estructurado de clima laboral del MINSA y el Inventario del Síndrome de burnout de Maslach, ambos a una muestra censal conformada por 122 profesionales de Salud. En conclusión, señaló los siguientes resultados: el 16.4% de la muestra estudiada percibe el clima laboral por debajo del promedio y solo el 22.1% lo percibe como superior al promedio donde, las áreas de mayor insatisfacción en el personal son recompensa, liderazgo, remuneración, conflicto y cooperación, toma de decisiones e innovación, en el Síndrome de Burnout, el 76.2% de la muestra no presenta burnout a diferencia del 23.8% de la muestra que presenta el síndrome de Burnout. Resumiendo, no existe relación entre clima laboral y Burnout ($r = 0.040$). Sin embargo, al mismo tiempo, encontró relación positiva y muy significativa entre los factores cultura de la organización ($r = 0.285$; $p < 0.01$) y el factor potencial humano ($r = 0.245$; $p < 0.01$) con la dimensión realización personal. También se encuentra una relación positiva y significativa entre la escala de clima laboral con la dimensión realización personal ($r = 0.267$; $p < 0.01$).

Barreda (2017) realizó un estudio titulado “*Clima laboral y síndrome de burnout en el personal de enfermería de un hospital en Lima Norte 2017*”, el cual investigó la relación entre el clima organizacional y el síndrome de burnout. La investigación se llevó

a cabo utilizando una metodología aplicada con un enfoque correlacional descriptivo y un diseño no experimental transversal correlacional. Para la recolección de datos, se emplearon los cuestionarios Maslach Burnout Inventory (MBI) y la Escala de Clima Laboral (CL-SPC), aplicados a una muestra censal de 136 enfermeras. Los resultados indicaron que: (a) había una relación negativa entre la despersonalización y el agotamiento emocional del clima laboral en relación con el burnout, (b) se encontró una relación positiva significativa entre el clima laboral y el burnout, y (c) se comprobó una correlación negativa altamente significativa entre el síndrome de burnout y el clima laboral.

Bautista y Bravo (2017) realizaron una investigación titulada "*Clima Laboral y su relación con el síndrome de burnout en los profesionales de la salud del Centro de Salud Acapulco, Callao 2015*". El estudio tuvo como objetivo explorar la relación entre el clima organizacional y el burnout. La metodología aplicada fue de tipo correlacional, utilizando un diseño no experimental transversal. Se utilizaron dos instrumentos para la recolección de datos: el Inventario de Burnout (MBI) y la escala de Clima Laboral (CL-SPC), administrados a una muestra de 47 profesionales de la salud. Los resultados revelaron: (a) una correlación significativa entre el clima laboral y la dimensión de agotamiento emocional del burnout; (b) una correlación significativa entre el clima laboral y la despersonalización del burnout; (c) una correlación significativa entre el clima laboral y la realización personal en el contexto del burnout; y (d) una correlación negativa significativa entre el síndrome de burnout y las variables asociadas al clima laboral

Antecedentes Locales

En el estudio de Matta y Rojas (2020), se exploró "*la relación entre el clima organizacional y el síndrome de burnout en el personal de salud del Centro de Salud*

Justicia, Paz y Vida de Huancayo durante el año 2019". La investigación adoptó una metodología aplicada con un diseño no experimental, transversal, y descriptivo-correlacional. Para la evaluación, se utilizaron un cuestionario de clima laboral proporcionado por el MINSA y el Inventario de Burnout de Maslach (MBI). La muestra consistió en los 52 trabajadores del centro de salud, y se empleó un muestreo no probabilístico censal. El análisis de datos se realizó utilizando el coeficiente de correlación Rho de Spearman, que arrojó un valor de -0.761 y un valor p de 0.00 ($p < 0.05$), lo que confirmó una relación significativa y negativa entre el clima organizacional y el síndrome de burnout. La conclusión principal del estudio fue que un buen clima organizacional puede contribuir a una disminución significativa de los niveles de burnout en el personal del Centro de Salud Justicia, Paz y Vida.

En la ciudad de Jauja, Cerrón y Poma (2017) realizaron una investigación titulada *"Estrés laboral y clima organizacional de los trabajadores de salud de las microrredes de la Red de Salud Jauja, 2017"*, con el propósito de explorar la relación entre el clima organizacional y el burnout. El estudio fue de tipo descriptivo y correlacional, de nivel no experimental, utilizando un diseño descriptivo y correlacional. Se emplearon como instrumentos el MBI y el EDCO-MINSA-2011, y la muestra consistió en 150 trabajadores de salud pertenecientes a las microrredes mencionadas. Los resultados mostraron que los niveles de estrés fueron del 3.3% en alto, 42.7% en medio y 54% en bajo. En cuanto a la dimensión de agotamiento emocional, los niveles fueron del 4% en alto, 27.3% en medio y 68.7% en bajo; en la despersonalización, el 22% presentó un nivel medio y el 78% un nivel bajo; y en la realización personal, el 87.3% se ubicó en bajo, el 10.7% en medio y el 2% en alto. Respecto al clima organizacional, el 3.3% de los participantes lo consideró no

saludable, el 29.3% lo calificó como saludable, y el 67.3% indicó que debía mejorarse. En conclusión, se identificó una relación inversa entre las variables analizadas. Gago et al. (2017), realizaron un estudio “*Clima laboral y síndrome de burnout en enfermeras de un hospital general de Huancayo, Perú*”, presentado en la Revista Latinoamericana de Ciencia Psicológica. El objetivo del artículo fue determinar la relación entre el síndrome burnout y el clima organizacional en las enfermeras del hospital mencionado. La investigación aplicó el MBI y el CLIOR SCALE para el clima organizacional. Como muestra se evaluó a 97 enfermeras. El artículo se basó en un estudio aplicada de tipo correlacional de nivel y no experimental descriptivo de diseño. Los resultados obtenidos de la tesis indicaron que, solo existió una asociación significativa entre la realización personal y el clima ($p=0.03$, $r=0.297$); en cuanto al agotamiento emocional ($p=0.129$, $r=-0.155$) y despersonalización ($p=0.134$ y $r=-0.153$) con el clima la relación no fue significativa. El estudio concluyó la asociación es significativa entre el clima y la realización personal; asimismo, existieron diferencias en las medias del burnout y el clima laboral de acuerdo con las áreas de trabajo; además lograron mayores puntajes en las enfermeras del área de UCI.

2.2. Bases Teóricas o Científicas

2.2.1. Síndrome de burnout

El Síndrome de Burnout se define como un tipo de estrés crónico que surge del esfuerzo constante por alcanzar metas, donde el individuo percibe sus logros como ineficaces e insuficientes, lo que culmina en un agotamiento físico y mental al punto de venirse abajo (sin fuerzas), impactando negativamente su salud (Bosqued, 2008). Según Gil- Monte (2005), sostiene que la evolución de los síntomas del síndrome de Burnout se

da a lo largo del tiempo debido a una combinación de factores externos, como el entorno y las condiciones laborales, y factores internos, tales como las características personales y los recursos que el individuo posee para enfrentar las situaciones. Estos factores influyen en la frecuencia y severidad del síndrome.

Freudenberger (1974), tras observar a un grupo de voluntarios en varias organizaciones, acuñó el término "Burnout" para describir un estado de agotamiento, desgaste y fracaso que resulta de demandas excesivas de energía y recursos, entre otros factores, provocando que los individuos se vuelvan ineficaces. No obstante, fue en 1977, durante el Congreso Anual de Asociación Psicológica Americana, cuando Christina Maslach presentó el concepto Síndrome de Burnout para describir como los trabajadores acaban sufriendo un desgaste emocional y físico muy intenso, una situación cada vez más común.

Ya en la década de los 80 el interés por abordar este fenómeno incremento debido a tres factores clave: a) el creciente enfoque de las organizaciones en el bienestar de los colaboradores b) El incremento de los servicios sociales y cubrir la demanda de los usuarios c) Tras los resultados de diversas investigaciones que denotan los efectos perjudiciales del estrés, tanto en las personas como en las organizaciones. (Shirom y Ezrachi, 2003)

Para Cheniss (1980), el síndrome de burnout se manifiesta como una serie de cambios negativos que surge a lo largo del tiempo en los colaboradores tras enfrentarse a trabajos frustrantes o de gran demanda, Cheniss destaca que el trabajo actúa como un factor precursor del burnout, describiendo un proceso transaccional en tres etapas:

1. Desequilibrio entre demanda y recursos del individuo (estrés)
2. Respuesta emocional inmediata(tensión)

3. Aparición de comportamientos defensivos

En la misma línea, Edelwich y Brodsky (1980) definen el burnout como una reducción gradual en la energía y la motivación de los profesionales al proporcionar sus servicios, atribuible a las condiciones laborales. Además, estos autores identifican cuatro fases del burnout en un individuo: 1. Entusiasmo, 2. Estancamiento, 3. Frustración y 4. Apatía.

Al traducir la palabra burnout es entendida como “estar quemado” esto para cierto grupo de autores esto representa una forma de estrés laboral, mientras que otros lo catalogan como una fase del estrés profesional crónico que surge tras cuando hay una discrepancia entre las expectativas laborales y la realidad del trabajo diario. No obstante, la mayoría de los autores que han abordado este concepto lo denominaron estrés laboral asistencial dado que quienes más lo padecen son los profesionales del sector salud, educación, las fuerzas policiales, el sector público, entre otros (Gomez y Gomez, 2004). Según lo plantea Álvarez y Fernández (1991) este grupo de trabajadores se caracterizan por mantener un contacto constante y directo con las personas denominándola “relación de ayuda” con el “desgaste emocional” que causa la interacción en el empleado.

En 1981, Maslach y Jackson definieron el síndrome de burnout como “una forma inadecuada de afrontar un estrés emocional crónico” p.192, cuyos elementos que lo caracterizan son; agotamiento emocional, despersonalización y la sensación subjetiva de la poca realización personal.

Shirom (1989) conceptualiza el síndrome de Burnout como una combinación de fatiga física, cognitiva y emocional. También juegan un papel relevante aspectos como la

cultura, el tipo de trabajo y las características personales, como la personalidad (De Las Cuevas, 1996).

En el mismo sentido, la OMS a partir del 2000 ha considerado al Síndrome de burnout como una problemática vinculada en mayor medida a las condiciones laborales en lugar de problemas personales. Sin embargo, no fue sino hasta el año 2019 que este síndrome formo parte de las clasificaciones internacionales de enfermedades (CIE. 11) como un fenómeno ocupacional, lo que subraya su conexión con los estresores en el ámbito laboral Como argumenta Cherniss (1980) que las organizaciones han ido evolucionando orientadas a una valoración excesiva del éxito laboral en base a la eficiencia y productividad, sin prestar suficiente atención al aspecto humano que a casusa del síndrome de burnout presenta sintomatología tanto a nivel físico (“fatiga crónica, debilidad”), mental (“sentimientos de desesperanza e incapacidad, y sentido de pertenecía”) finalmente el emocional refleja (“actitudes negativas y disfuncionales”).

La Sociedad Española de Cuidados Paliativos (SECPAL, 2008) destaca cuatro consensos importantes entre los expertos sobre el síndrome de burnout:

1. Aparece en el contexto laboral.
2. Está asociado con la calidad de las interacciones que se dan en el lugar de trabajo.
3. Está conectado con el agotamiento profesional que surge al apoyar usuarios, pacientes o alumnos.
4. Los sectores más afectados son la salud y la educación.

Diferencia entre estrés y burnout

Aunque el estrés y el burnout comparten algunas similitudes en sus definiciones, no deben confundirse. Un claro ejemplo es posible experimentar estrés y continuar funcionando a pesar de las dificultades, mientras que el síndrome de burnout se requiere cambios importantes en la estrategia para manejar las tensiones. Por otra parte, el estrés está asociado a diversas razones donde sobre sale el ámbito de la vida diaria, sin embargo, el síndrome está vinculadas al mundo laboral (Manzo, 2006).

El estrés en nuestro cuerpo provoca una reacción inmediata que nos permite enfrentar situaciones de peligro, siendo crucial incluso para sobrevivir en situaciones extremas. Una vez superada la amenaza, el organismo regresa a su funcionamiento normal. Sin embargo, el estrés se convierte en un problema serio cuando se prolonga en el tiempo, generando respuestas defensivas en la persona que comienza a percibir de manera errónea diversas situaciones, como la sobrecarga laboral o un ambiente competitivo, como amenazas.

El burnout, por su parte, es una consecuencia directa del estrés crónico, que lleva a un estado de agotamiento emocional, pérdida de energía, y un distanciamiento de las actividades laborales. Este síndrome también puede provocar una sensación de ineptitud, un deterioro en la autoestima, y una actitud negativa hacia el trabajo. Estos efectos pueden venir acompañados de malestar emocional, como la irritabilidad, la ansiedad, la tristeza, y una pérdida de confianza en uno mismo (Sahili Gonzáles, 2011).

Figura 1. *Diferencias entre estrés y Burnout*

Diferencia entre estrés y Burnout		
ASPECTO	ESTRÉS	BURNOUT
Implicación en asuntos críticos	Excesiva	Casi Ausente
Emotividad	Hiperactiva	Desgastada
Predominio del Daño al Organismo	Fisiológico Físico	Emocional Físico, Motivacional y emocional
Tipo de agotamiento Depresión	Es visto como una forma de economizar la energía	Se traduce en una pérdida de ideales, no por ahorro energético.

Fuente: El sahili Gonzales (2011)

El estrés se considera una respuesta psicológica que puede tener efectos tanto beneficiosos como perjudiciales, según la situación y la forma en que el individuo lo enfrenta (Selye, 1976). En contraste, el burnout es un síndrome particular que se manifiesta a través de agotamiento emocional, disminución en la efectividad personal despersonalización siendo el resultado de un estrés crónico que no ha sido adecuadamente gestionado en el mundo laboral (Maslach & Jackson, 1981).

Causas del burnout

En este criterio Maslach, Schaufeli y Leiter (2001) nos ilustra que el síndrome de burnout tiene múltiples causas, aunque principalmente están ligadas a factores laborales en

como la carga excesiva de trabajo, la falta de control sobre las actividades designadas, poco o nulo reconocimiento, ambigüedad en los roles entre otros. Además, el burnout se va agravado por la falta de equilibrio entre la vida laboral y personal, los conflictos interpersonales y un ambiente laboral hostil (Leiter y Maslach, 2004).

Además de las causas previamente mencionadas, otros estudios han identificado factores adicionales como la falta de recursos laborales, retroalimentación inadecuada, apoyo social y carecer de autonomía para llevar a cabo las tareas designadas (Bakker y Demerouti, 2007). Pines y Aronson (1988) también señalan que el burnout puede surgir cuando los profesionales sienten que no están alcanzando los objetivos que se propusieron inicialmente.

Dimensiones del síndrome de Burnout

- a) **Agotamiento emocional:** hace referencia a la disminución de los recursos emocionales del profesional para enfrentarse a los retos de su trabajo, lo que se manifiesta en síntomas tanto somáticas como psicológicos. Esto incluye un sentimiento de que nada se puede ofrecer a la otra persona, concretándose en una continua y creciente fatiga en los niveles mentales, físico y emocional que no corresponde con la cantidad de trabajo efectuada. Asimismo, suelen aparecer irritabilidad, malhumor e insatisfacción laboral como descontento y pesimismo acerca de sus tareas profesionales.
- b) **Despersonalización:** Despersonalización: Según la American Psychiatric Association (2013) lo conceptualiza como un estado psicológico en el cual el individuo se siente como un espectador más de su vida, lo que implica una incapacidad para intervenir activamente o disfrutar de las situaciones que experimenta; en otras palabras, es una

sensación de desapego. Este fenómeno que suele emerger como respuesta al agotamiento emocional prolongado, actuando como una forma de camuflaje para lidiar con el desgaste emocional, Maslach, Schaufeli, & Leiter (2001) describen la despersonalización como un estado en el que se evidencia cambios en la actitud del colaborador, lo que puede resultar en un trato deshumanizado hacia los demás.

- c) **Falta de Realización Profesional:** Conlleva a la pérdida de confianza en la capacidad para alcanzar los objetivos, ya que, en ocasiones, los esfuerzos del individuo se ven eclipsados por circunstancias que reducen las posibilidades de éxito, lo que genera insatisfacción y frustración.

2.2.2. Clima Organizacional

En los últimos años, el estudio del clima organizacional ha tomado protagonismo puesto que existe gran necesidad de ser empresas competitivas y para ello se requiere colaboradores satisfechos, comprometidos, productivos, entre otros. Sin embargo, las investigaciones sobre el clima organizacional llevan más de 50 años, en las que se generan múltiples definiciones e instrumentos de medición (Uribe, 2015).

Por su parte, Brunet (1997), menciona que en la psicología industrial y/o organizacional el constructo “clima organizacional” fue introducido por primera vez por Gellerman; así mismo, tiene orígenes teóricos en dos escuelas subyacentes: la escuela Gestalt y la escuela funcionalista; ambos enfoques coinciden en que el individuo se ve afectado por el medio y con ello sus comportamientos están condicionados a la percepción que tiene de esta, es decir, frente a ese medio de trabajo, la relación con sus compañeros y jefes, en palabras sencillas, la percepción de la organización al que se incorporó.

Dificultades en la definición

Autores como Ployhart et al. (2014), se han planteado una gran pregunta respecto a “si el clima pertenece a la persona o al entorno” (p. 28), puesto que, existe gran inquietud al momento de estudiar el clima desde sí se debe centrar en el ambiente o en el individuo.

Bajo la premisa anterior se ha desarrollado teorías y/o metodologías sobre el constructo clima organizacional conformado en tres perspectivas: el enfoque objetivo, que se centra en las características tangibles de la organización; mientras que, el enfoque subjetivo, se concentra en la percepción de los trabajadores, como diría “Halpiny Crofts, La imagen que el trabajador construye sobre la organización” citado por Dessler (1993; p. 182). Finalmente, se encuentra el enfoque integrador que resulta de la interacción entre los aspectos físicos de la organización y las cualidades individuales de cada trabajador (Arias, 2013).

Dentro de esta última línea, encontramos autores como Litwin y Stringer, citado por Dessler (1993), quienes mencionan que el clima organizacional involucra “Los efectos subjetivos percibidos del sistema formal, el estilo de liderazgo informal de los administradores y de otros factores ambientes relevantes influye sobre las actitudes, creencias, valores y motivación de los empleados que forman parte de una organización específica” (p. 182). Según la opinión del autor se entiende que los procesos psicológicos de un individuo en base a las características de una organización dan como resultado el clima de dicha entidad y el estado de esta se ve reflejada en la conducta del individuo.

Brunet (1997) señala a los estadounidenses James y Jones interpretan el clima organizacional como “Un conjunto de características que: a) definen una organización y la diferencian de otras (productos, servicios, estructura organizativa, enfoque económico),

b) permanecen relativamente constantes a lo largo del tiempo, y c) afectan el comportamiento de los miembros de la organización” (p.17).

En el mismo orden de ideas, Méndez (2006), presenta una definición sugerente, el ambiente de una organización es propio y este es percibido por el individuo en base a su interacción con la estructura organizacional que es expresado en base a variables como objetivos, motivación, liderazgo, entre otros., y son estos los que orientan la percepción del individuo, pero sobre todo en su comportamiento, nivel de satisfacción y eficiencia en el desempeño de su trabajo. En esta definición podemos rescatar que la percepción sobre las variables vinculadas al entorno en el que se trabaja afecta la optimización de procesos y resultados favorables para la organización, donde prestarles atención permitirá tomar acciones para prevenir y corregirlas.

Así mismo, el chileno Rodríguez (1999), citado en Chiavenato (2010), argumenta que el clima organizacional son las apreciaciones compartidas por los miembros de una organización respecto a la forma de trabajo, y comportamiento social que frecuentemente pueden ser impulsadas o castigadas. Este concepto nos ayuda a comprender qué clima organizacional debe ser medida en distintas fuentes de información, donde un clima positivo entre los colaboradores de una organización está ligado al nivel de motivación que imparte esta entidad.

Finalmente se puede afirmar que el clima organizacional está constituido por un conjunto de valoraciones que cada individuo establece respecto de la realidad de una organización siendo determinadas en base de múltiples variables como; los valores, creencias, actitudes, pensamientos, la infraestructura, la tecnología y la comunicación entre otros, estas podrían ser positivas o negativas, que posteriormente influirán o perturbarán en

el estado físico y emocional de cada colaborador. Y que además el clima es una característica global y propia de cada organización.

Figura 2: *Percepción del clima organizacional*



Fuente: (Peña, 2017) p. 30

Elementos básicos del clima organizacional

El clima organizacional como ya lo vimos en el desarrollo de la definición es un proceso descriptivo, el cual está compuesto de tres elementos básicos (Schneider y Reichhers, citado por Méndez, 2006).

- 1) Las personas interactúan en el mismo “sistema social” determinando las condiciones propias de su estructura social, lo que significa que comparten las mismas características objetivas que distinguen a la organización.
- 2) Las personas realizan procesos psicológicos sobre las condiciones en las cuales interactúan en el sistema social, estas son aceptadas, compartidas e identificadas, y en consecuencia se produce representaciones positivas o negativas hacia la organización. De esta forma, se resaltan las construcciones homogéneas para ser tomadas como constructo colectivo de organización.
- 3) Como último elemento las personas interpretan y valoran los componentes homogéneos y comparten significados a partir de la interacción social.

Tipos del clima en las organizaciones

Likert, citado por Bernal et al. (2015), distingue y describe los diferentes tipos de clima organizacional de la siguiente manera:

- a) **Clima tipo Autoritario – Sistema I:** Dentro de este sistema se aprecia que los directores no tienen confianza ni seguridad en sus empleados, es así que los objetivos y decisiones son tomadas en la cima de la organización donde las funciones son distribuidas descendentemente. Se evidencia una atmósfera de miedo, puesto que los colaboradores tienen que trabajar en base a castigos, amenazas, sin embargo, ocasionalmente hay recompensas.

En este clima los empleados no tienen libertad de expresión, dado que la comunicación entre de la dirección y colaborador no existe más que órdenes e instrucciones específicas, se presenta un ambiente estable y aleatorio.

- b) **Clima tipo Autoritario Paternalista – Sistema II:** En este sistema existe cierto nivel de confianza de la dirección hacia sus empleados que se encuentran en niveles más bajos respecto al organigrama, si bien gran parte de las decisiones se toman en la cima, algunas se dan en niveles inferiores, se promueve la motivación de los colaboradores en base a castigos y recompensas.

En este punto la dirección juega con las necesidades sociales de sus empleados, aunque brinda la impresión de estar trabajando dentro de un ambiente estable y estructurado.

- c) **Clima Participativo Consultivo – Sistema III:** Un clima participativo se caracteriza por que los empleados gozan de la confianza de los directivos, permitiendo que los subordinados tomen decisiones más específicas en los niveles inferiores. En cuanto a

la comunicación es de tipo descendente, buscando satisfacer las necesidades de prestigio y de estima de modo que las recompensas y/o los castigos son ocasionales. Además, la administración se basa en objetivos o metas por alcázar, reluciendo un ambiente dinámico.

- d) **Clima tipo Participativo Grupal – Sistema IV:** Es aquel donde los colaboradores tienen plena confianza por parte de la dirección, se mantiene comunicación de forma ascendente, descendente y además lateral, de manera que la toma de decisiones se da en toda la organización mediante un proceso integrado generando motivación en los empleados a través de la participación e implicación en el establecimiento de objetivos y sobre todo el mejoramiento de los métodos de trabajo. Busca promover una relación de amistad y confianza.

Características del clima organizacional

Cada organización cuenta con un clima organizacional, estas con características únicas que influyen en la motivación de los colaboradores siendo reflejados en sus comportamientos los cuales pueden ser adaptativas o desadaptativas, algunas de estas características pueden ser: (Peña, 2017; p. 60)

- Estructura: Aquí se encuentran los reglamentos, procedimiento que debe cumplir el colaborador para poder desarrollar su trabajo dentro de la organización, del cual cada colaborador tiene una percepción.
- Responsabilidad (empowerment): Es la posibilidad de que un trabajador asuma poder y responsabilidad a tomar decisiones con respecto a su trabajo, generando sentimiento de independencia en los colaboradores.

- Recompensa: El cumplimiento de objetivos o metas planteadas tras el desempeño eficiente del colaborador permite que este reciba recompensa a modo de motivación a seguir trabajando mejor.
- Desafío: La posibilidad que un empleado pueda asumir riesgos o desafíos durante sus labores con el objetivo de cumplir las tareas encomendadas promoviendo la aceptación de riesgos.
- Relaciones: Involucra el sentimiento del trabajador frente al ambiente laboral, es decir la calidad de las relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo, supervisores o jefes.
- Cooperación: las relaciones laborales se basan en formar parte de un equipo, enmarcado en un proceso de apoyo, colaboración y espíritu positivo.
- Conflictos: Capacidad de enfrentar situaciones de conflicto con madurez, encontrando solución a los mismos.
- Identidad: Sentirse a gusto y valioso dentro de la organización, generara al colaborador sentimiento de pertenencia.

Al conocer el clima organizacional de una empresa es posible tener cierto tipo de retroalimentación que permitirá ejecutar planes de mejora acerca de los procesos organizacionales. Este aspecto será investigado en el presente trabajo, a considerando que las estructuras organizacionales juegan un papel importante en la percepción de los empleados, es por ello que estudiar el clima organizacional implica un fenómeno complejo a estudiar puesto que implica múltiples variables.

Sin embargo, muchos autores han planteado opciones que permiten este propósito, donde el primer paso es el planteamiento de las dimensiones del constructo clima organizacional (Méndez, 2006)

Dimensiones de clima organizacional

Para Brunet (1987) p. 61, al momento de determinar el instrumento para evaluar el clima organizacional es importante que este cubra al menos las siguientes dimensiones; autonomía individual, grado de estructura que impone el puesto, tipo de recompensa, consideración, por último, el agradecimiento y apoyo. Puesto que de ello depende su capacidad de delimitar el clima organizacional de manera global “tal y como lo viven sus miembros”

Las dimensiones dentro de la estructura y procesos organizacionales que tendremos en consideración para la evaluación son:

- a) Satisfacción de los trabajadores: Es el grado de sentimientos positivos que tiene un colaborador respecto a los elementos que están vinculados de forma indirecta o directa a su trabajo. Para Chiavenato (1994, p. 89) “el tiempo en que el individuo satisfaga sus necesidades fundamentales, otras más altas ocuparan el sobresalir de su conducta”; de esta manera, encontramos que los aspectos que motivan a los colaboradores son los que mantienen su satisfacción con el medio laboral; donde, el grado de motivación es un estado y la motivación un proceso.
- b) Autonomía en el trabajo: Determinada por el grado de autonomía que percibe y siente el colaborador en su trabajo al tener la libertad de decidir el proceso de sus actividades y resultados de la forma que más le resulte conveniente. Schein (1990), citado por Falla et al. (2018) señaló que la autonomía es uno de los factores que caracteriza a los individuos que buscan centros laborales libres de las limitaciones que les permita

desarrollar sus competencias, y en consecuencia son más productivos además sufren menos estrés, que aquellos trabajadores con empleos similares, pero con menos autonomía (Eurofound and EU-OSHA, 2014).

- c) Relaciones sociales entre los miembros de la organización: Hace referencia al sistema en que las empresas, trabajadores, representantes y la administración, interactúan de forma directa o indirecta a fin de establecer las normas básicas en las que se regirá la relación de trabajo. A ello se le suma el estudio de dichas relaciones (Trebilcock, s/f); es decir, analizar el grado en que perciben los colaboradores la relación que existe en su trabajo donde debería primar una atmósfera de amistad y camaradería sobre todo buena comunicación para lograr el trabajo en equipo.
- d) Cohesión y respaldo entre el equipo: Sentimiento de trabajador ante aspectos del trabajo tales como el nivel de comunicación, integración y compromiso entre los colegas de la misma área sobre todo a la colaboración y apoyo entre compañeros cuando sea necesario dado que las labores estarían respaldadas por los pares (Méndez, 2006). Siendo considerado un agente protector o de riesgo en la salud frente a los estresores laborales que son inevitables.
- e) Consideración de los directivos: Grado en que los trabajadores perciben que su superior otorga apoyo a los trabajadores, se dirige y comunica con respeto y amabilidad con sus subordinados y les brinda el trato más humano posible (Gómez y Vicario, 2010).
- f) Beneficios y recompensas: Se refiere al grado en que los empleados perciben que son valorados por su buen desempeño, respecto al conjunto de facilidades, comodidades, ventajas y/o servicios que otorgan las empresas (Chiavenato, 1994), estas pueden ser entregadas de manera voluntaria o por decisión legal con finalidad de contribuir a que

la fuerza de trabajo se mantenga motivada, sobre todo retribuir al colaborador por su logro o inclusive a atraer nuevos talentos a la organización. Para Nazario (2006) es importante recalcar que para ser considerado beneficio algún otorgamiento de la organización deberá cumplir mínimamente dos principios, tales como; el colaborador deberá percibirlo como beneficio para su nivel de vida o núcleo familiar, finalmente debe representar un ahorro de gastos y comodidad para el usuario por lo que pueden ser económico o físico.

- g) Motivación y esfuerzo: valora la percepción del individuo tras la interrelación entre empleado y algún estímulo impartido por la organización con el objetivo de impulsar el logro de un objetivo (Peña y Villon, 2018). Asimismo, es el grado de voluntad y compromiso que tiene el trabajador para alcanzar las metas organizacionales mediante su esfuerzo propio sincronizando con su necesidad de autorrealización (Manjarrez, Boza y Mendoza, 2020).

Por añadidura García, Correa, Londoño y Ortiz (2017), definen la motivación en el ámbito laboral, como un proceso que dinamiza y mantiene el comportamiento del empleado en base a alcanzar los objetivos esperados sin pasar por alto la calidad de sus tareas.

Sostienen Manjarrez, Boza y Mendoza (2020) que la motivación es un elemento tedioso de manejar puesto que si un individuo no cuenta con la capacidad de desarrollar las tareas encomendada este deberá ser capacitado en las habilidades requeridas en caso de no aprenderlas este podrá ser removido de su puesto de modo que tenga éxitos en su desempeño.

a) Liderazgo de directivos: Es el cómo un trabajador percibe a sus jefes, en base a su forma de conducirlos al logro de objetivos, es decir, analizan el don de mando de la dirección o supervisores resaltando la presencia del respeto y cordialidad en el desarrollo del trabajo e incluso el tipo participación en estas labores. (Preciado y Monsalve, 2008).

Donde un directivo líder tendrá la capacidad de gestionar la organización a través de la planificación, solución de conflictos, toma de decisiones entre otros, de manera suave y cálida con apoyo de los supervisores con el objetivo de ser una organización competitiva y efectiva (Pautt, 2011).

Variables que influyen en la percepción individual del clima organizacional

Likert, citado por Brunet (1987), indica que el comportamiento de los colaboradores es el resultado de la percepción frente a la organización y esta no necesariamente es la realidad objetiva. Si no más bien se evidencia variables que intervienen en este proceso y son:

- Variables intervinientes: Conforman los procesos organizacionales, los cuales son evaluados en base a aspectos como motivación, desempeño, comunicación y toma de decisiones, que proporciona información del estado interno de la organización.
- Variables causales: Está orientada a indicar el cómo una empresa llega a sus resultados además de su proceso de evolución. Dentro de estas variables independientes encontramos elementos como; las políticas y/o reglas, estructura organizacional, estilos de liderazgo, competencias, habilidades y conductas y decisiones.
- Variables de resultados finales: están orientadas a proporcionar los resultados que obtiene la institución por sus labores; son los indicadores dependientes, tales como el

servicio, productividad, calidad, ganancias y pérdidas derivadas del efecto de las dos variables ya mencionadas líneas arriba.

Es necesario aclarar que para Likert no hay conexión directa entre los indicadores causales y de resultado, siendo necesario el revisar los indicadores intervinientes.

Beneficios de conocer el clima organizacional de una organización

Peña (2017), desagrega los beneficios de la medición en cuatro.

1) Desarrollar estrategias orientadas a datos.

Hace referencia a las tácticas empleadas al momento de implementar un programa o el cambio de aspectos de una organización con base a información objetiva, dando como resultado un trabajo más valioso, tanto así que da la oportunidad de comparar el éxito o fracaso de las acciones tomadas bajo los mismos criterios que fueron ejecutadas.

2) Desarrollo profesional

Una empresa no es más que la suma de la diversidad de sus colaboradores, por lo que sin bienestar personal no es posible tener una organización competitiva. Entonces el permitir o favorecer que el trabajador encuentre la posibilidad de ascender o superarse dentro de esta empresa en base a capacitaciones o beneficios, da como resultado sentimientos de pertenencia en el colaborador y con ello retienes al empleado talentoso.

3) Prevenir costos de acciones legales

Los ajustes en las leyes laborales y el conocimiento de los mismos por parte de los colaboradores de una organización, los lleva a hacer respetar sus derechos con más seguridad. Lo que puede dar lugar a problemas legales, es ahí donde la evaluación de clima funcionará como arma de prevención frente a futuras acciones legales y gasto monetario por casos de abuso, bullying entre otros.

4) Conocer el compromiso de tus empleados

Es sabido que la pandemia ha afectado a todos los seres humanos y más aún a los empleados de una empresa, provocando en ellos una sensación de fatiga por los cambios tanto en el ámbito familiar, profesional, sobre todo, por la incertidumbre respecto a su salud. Debido a ello no sería extraño que el compromiso de los empleados haya disminuido provocando un mal clima laboral, aspectos que resultan preocupante.

Por lo que en medio de tanta incertidumbre un buen liderazgo es esencial. (Randall, Tammy, Ioannis, Freek, Dan y Kesebir, 2021). De esta manera, la responsabilidad del éxito de una organización recae en el número uno (director) de toda organización puesto que, si no es capaz de transmitir confianza, energía a sus colaboradores imposibilita que los empleados den lo mejor de ellos y sobre todo el desarrollar relaciones de colaboración, así que un jefe debe poner atención a ofrecer un buen ejemplo y facilidad de comunicación a su equipo. (Harvard, 2015)

Burnout y clima organizacional

Para los autores D'Alleva y Santangelo (2011), el burnout es entendido como un fenómeno de agotamiento emocional, que puede estar influenciado por el clima organizacional, debido a que la conducta de un colaborador es el resultado de la interacción con sus compañeros y lugar de trabajo en la entidad de la que forma parte.

A esta hipótesis se suma Cherniss (citado por D'Alleva y Santangelo, 2011) afirmando que el síndrome de estar quemado por el trabajo (Burnout) puede ocurrir en individuos que para realizar sus labores requiere del contacto con otros. En base a estas preposiciones D'Alleva y Santangelo (2011) realizaron un estudio de este constructo,

encontraron que el agotamiento emocional está vinculado con aspectos como; la dificultad para enfrentar la carga laboral, la tensión y sensación de estar en constante presión.

2.3. Marco Conceptual

Burnout

El síndrome se distingue por la presencia de agotamiento emocional, despersonalización y baja sensación de logro personal en el ámbito laboral, y es particularmente común entre quienes dedican sus tareas diarias a atender y ayudar a otras personas. Estos individuos suelen sentirse agotadas, desconectadas de su trabajo, y menos capaces de realizar sus tareas de manera efectiva. Maslach y Jackson (1981).

Agotamiento emocional

De acuerdo con Turner (2010), es la fatiga generalizada que puede resultar de dedicar tiempo y esfuerzos excesivos en actividades o proyecto que no se perciben beneficioso. Por otro lado, Carod y Vásquez (2013) describen esta fatiga como el agotamiento intenso que surge debido a las exigencias emocionales y psicológicas impuestas por ayudar a otras personas.

Despersonalización

Para Turner (2010), implica adoptar una actitud fría e indiferente hacia el trabajo, manifestándose en comportamientos negativos y despectivos en las interacciones con colegas, pacientes y clientes, entre otros. Esto puede manifestarse en medio de comentarios inapropiados hacia compañeros, responsabilizar a los pacientes por sus problemas médico, o una falta evidente de empatía en situaciones críticas como la muerte de un paciente.

Baja realización personal

Se refiere a una sensación de inadecuación en el ámbito laboral, tanto a nivel profesional como personal. Esto incluye sentimientos de baja autoestima, fracaso, incapacidad, etc. Según Bedin y Roberto (2015), se refieren a la tendencia a evaluar negativamente el valor del su trabajo, sentir insuficiencia en las habilidades necesarias para el trabajo, y una autoestima profesional disminuida en general.

Clima Organizacional

Conjunto de características, que tienen base en las percepciones compartidas por las personas que componen una organización respecto a la realidad organizacional, dejando de ser un constructo individual. (Peiro y Prieto, 1996).

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis General

H0: No existe relación significativa entre el síndrome de burnout y el clima organizacional en el personal asistencial del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, Concepción 2022.

H1: Existe relación significativa entre el síndrome de burnout y el clima organizacional en el personal asistencial del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, Concepción 2022.

3.2. Hipótesis Específicas

1) **H0:** No existe relación significativa entre la dimensión agotamiento emocional y el clima organizacional en el personal asistencial del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, Concepción 2022.

H1: Existe una relación significativa entre la dimensión agotamiento emocional y el clima organizacional en el personal asistencial del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, Concepción 2022

2) **H0:** No existe relación significativa entre la dimensión despersonalización y el clima organizacional en el personal asistencial del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, Concepción 2022.

H1: Existe relación significativa entre la dimensión despersonalización y el clima organizacional en el personal asistencial del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, Concepción 2022

3) **H0:** No existe relación significativa entre la dimensión realización personal y el clima organizacional en el personal asistencial del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, Concepción 2022.

H1: Existe relación significativa entre la dimensión realización personal y el clima organizacional en el personal asistencial del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, Concepción 2022.

3.3. Variables (definición conceptual y operacional)

Variable 1: Síndrome de Burnout

Definición conceptual:

El burnout laboral es un síndrome psicológico que surge de una exposición continua a estresores interpersonales en el trabajo. Se manifiesta en tres áreas clave: un agotamiento extremo, una actitud cínica y desapego por el trabajo, y una sensación de ineficacia y falta de logros. Esta definición es una extensión del modelo multidimensional que ha sido predominante en el campo del burnout, como lo describe Maslach (1993).

Definición operacional:

El Síndrome de Burnout será determinado mediante la aplicación del cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI). Es un cuestionario de autoinforme diseñado para medir el nivel de burnout en los individuos a través de 22 ítems, y se divide en tres dimensiones distintas que se califican de manera independiente: agotamiento emocional, despersonalización o cinismo, y baja realización personal. Las personas evaluadas serán valoradas de acuerdo con la categoría de alto, medio, bajo.

Variable 2: Clima organizacional

Definición conceptual:

"Clima organizacional como una dimensión fundada a partir de las percepciones de las personas, y que tiene una existencia en cuanto que hay una visión compartida, extendida en el grupo o la organización, el clima organizacional está fundado en un cierto nivel de acuerdo en la forma de percibir el ambiente, si bien no es un constructo individual, sino grupal u organizacional que coincide con la visión sociocognitiva de las organizaciones" (Peiró & Prieto, 1996, p. 84).

Definición operacional:

El Clima Organizacional será determinado mediante la aplicación de la Escala Multidimensional de Clima Laboral (EMCO), que incluye 29 ítems distribuidos en ocho dimensiones: satisfacción de los trabajadores, autonomía en el trabajo, relaciones sociales entre los miembros de la organización, unión y apoyo entre compañeros, consideración de directivos, beneficios y recompensas, motivación y esfuerzo y liderazgo de directivos; Estas dimensiones están agrupadas en tres niveles (sistema individual, interpersonal y organizacional), los resultados obtenidos se valorarán según las categorías de alto, medio, bajo.

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Método de Investigación

Se recurrió al método científico, el cual se define como: Un procedimiento planificado y organizado que tiene como finalidad cuestionar, descubrir un conocimiento científico de la realidad o analizar las posibilidades de aplicación, para ello se pudiera emplear procesos, reglas y técnicas establecidas reflexivamente. Finalmente se caracteriza por evocar resultados tentativos y verificables (Tamayo, 2003).

El método fue descriptivo, el cual comprende: un proceso para registrar, analizar, describir o interpretar de manera independiente o conjunta la naturaleza o atributos de los fenómenos o individuos que se sometan a un análisis, es decir, únicamente busca detallar cómo son y se manifiestan sin brindar explicación de cómo se relacionan los mismos. (Hernández et al., 2014).

4.2. Tipo de Investigación

El estudio fue de tipo básica el cual consiste en buscar e incrementar el conocimiento con el propósito de desarrollar una teoría o marco teórico, que servirá para planificar y tomar decisiones importantes a largo plazo frente a diversos fenómenos. Además, puede cumplir la función crítica con respecto a presuntas relaciones de fenómenos naturales (Namakforoosh, 2005).

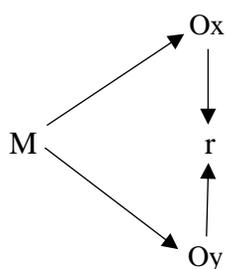
4.3. Nivel de Investigación

El nivel de estudio practicado fue correlacional, el cual tiene como finalidad identificar el grado de asociación y semejanza existente entre dos o más variables, donde estos deberán tener como particularidad el contexto o muestra. Aportando indicios sobre las causas posibles del hecho (Hernández et al., 2014).

4.4. Diseño de la Investigación

El estudio fue de diseño no experimental, transversal de corte correlacional; será no experimental ya que ninguna de las variables pasará por alguna manipulación; es transversal dado que los datos a recopilar de la muestra objetivo serán recolectados en un solo momento; finalmente, es un diseño correlacional puesto que se tiene como objetivo establecer el grado de vinculación entre dos variables (Hernández et al., 2014).

Esquema:



Leyenda:

M = Muestra de sujetos

Ox = Variable 1: Síndrome de Burnout

Oy = Variable 2: Clima Organizacional

r = Relación entre Síndrome de Burnout y Clima Organizacional

4.5. Población y muestra

Población

La población es la totalidad del fenómeno a estudiar, este conjunto cuenta con características en común para el estudio (Tamayo, 2003). Toda vez que la población de estudio se caracterizó por ser homogéneo y finito se recurrió a los 110 colaboradores que conforman el total del personal asistencial del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas (Bologna, 2011).

Muestra

Según Muñoz (2015), la muestra es un segmento representativo de la población el cual se designa para recolectar información de la variable en estudio. Para determinar el segmento no necesariamente se utilizan métodos probabilísticos, sino de las características de la investigación. Tras lo mencionado se tomó como muestra a toda la población contando con 110 colaboradores de ambos sexos, que conformaron el personal asistencial del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, cuyas edades oscilaron entre los 25 a 65 años.

El tipo de muestreo.

Se aplicó el muestreo de tipo censal, de este modo recurrimos a los 110 colaboradores que conformaron el personal asistencial, reflejando un procedimiento de selección en base a las características de la investigación.

Criterios de Inclusión:

- Colaboradores con más de 6 meses en la institución, hombres y mujeres.
- Colaboradores que se encuentren laborando bajo cualquier modalidad de trabajo.
- Colaboradores que hayan firmado la hoja de consentimiento informado.

Criterios de Exclusión:

- Colaboradores que no quieran formar parte de la investigación
- Colaboradores que gocen de sus vacaciones en un máximo de 1 mes previo a la investigación
- Colaboradores que no completen adecuadamente los instrumentos de evaluación.

4.6. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

Técnicas

La encuesta, implica desarrollar un cuestionario estructurado, este pudiera ser aplicado de manera verbal y escrito, diseñado específicamente para recabar información específica de un grupo de encuestados (Malhotra, 2004). En esta investigación se utilizó esta técnica mediante al emplear los cuestionarios, que se detallan posteriormente.

Instrumentos

Según Arias (2012), un instrumento es cualquier recurso en físico o digital que es empleado para registrar, obtener o almacenar información, además de ser el soporte de una técnica.

Por otro lado, Escobar y Cuervo (2008), recalcan que, al utilizar instrumentos creados en una realidad distinta, a la que se aplicará, requiere de un proceso de adaptación que garantice la equivalencia cultural y utilización adecuada de estos. En esta misma línea Kane (2009), considera que la validez y confiabilidad de un instrumento de medición es necesaria para la interpretación de los resultados ya que de esta manera se evitará los sesgos de adaptación.

Entonces, en esta investigación se utilizaron los siguientes instrumentos de medición: el Inventario de Burnout de Maslach (MBI) y la Escala Multidimensional de Clima Organizacional. Ambos serán adaptados a la población en estudio buscando la validez y confiabilidad de sus resultados, utilizando los métodos y técnicas que se detallan a continuación:

Variable 1: Cuestionario Síndrome de Burnout

FICHA TÉCNICA

Nombres del instrumento: Inventario Burnout de Maslach (MBI)

Autores : Maslach y Jackson (1986)

Procedencia	:	Estados Unidos
Adaptado en Perú:	:	Kokkinos Constantinos (2006)
Administración	:	Individual o colectiva
Duración	:	10 a 15 minutos aproximadamente
Propósito	:	Evaluar el nivel de Síndrome de Burnout

Breve descripción del instrumento.

Este cuestionario tiene una alta consistencia interna y una fiabilidad cercana al 90%, está constituido por 22 ítems tipo Likert, que van de 0 a 6, en forma de afirmaciones sobre los sentimientos y actitudes de los individuos en su trabajo pretende medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre de Burnout.

Las subescalas, miden tres aspectos del síndrome:

- Agotamiento emocional (9 ítems)
- Despersonalización (5 ítems)
- Realización personal (8 ítems)

Validez:

Las puntuaciones bajas oscilan entre 1 y 33; en tanto que las puntuaciones altas, en las dos primeras dimensiones, y baja, en la tercera, definen el síndrome. También señalan que esta escala no obtiene puntuaciones totales para SB, sino que las puntuaciones de cada subescala se computan por separado.

Confiabilidad:

Se trata de una escala con alta consistencia interna y fiabilidad de 0,9.

Variable 2: Cuestionario de Clima Organizacional

FICHA TÉCNICA

Nombres del instrumento: Escala Multidimensional de Clima Organizacional

(EMCO)

Autores : Gómez MA y Vicario OM

Procedencia : UNAM- México (2008)

Adaptado por : José Luis Pereyra Quiñones (2015) Lima

Administración: Individual o colectiva

Duración : 20 a 25 minutos aproximadamente

Propósito : Evaluar el clima organizacional en sus dimensiones

Breve descripción del instrumento:

EMCO, una escala que consta de 29 ítems que tiene como finalidad explorar el clima organizacional en tres sistemas (individual, interpersonal y organizacional) los cuales integran a 8 dimensiones, así mismo cuenta con una escala de respuesta de tipo Likert con 5 opciones: 1= nunca, 2= rara vez, 3= algunas veces, 4 casi siempre, 5 = siempre. Agregar que el sistema de calificación de 25 ítems consta en sumar los puntajes por cada alternativa de respuesta de forma directa, pero de 4 de ellos se maneja la puntuación inversa para luego sumar. Finalmente, el puntaje global se obtiene al sumar los puntajes directos de todas las dimensiones.

Las dimensiones que componen este cuestionario son:

- Satisfacción de los Trabajadores
- Autonomía en el Trabajo
- Relaciones Sociales
- Unión y Apoyo entre los Compañeros de Trabajo
- Consideración de Directivos

- Beneficios y Recompensas
- Motivación y Esfuerzo
- Liderazgo de directivos

Validez y Confiabilidad del instrumento

Validez:

El cuestionario obtuvo 1.0 de índice en la evaluación de jueces que fue procesada a través del coeficiente de validez de Aiken.

Confiabilidad:

Índice de confiabilidad Lima – PERÚ

La estimación del Alpha de Cronbach de cada dimensión se encuentra entre 0,719 a 0,841, sin embargo, a nivel global obtiene, 0,925 indicando un nivel adecuado de confiabilidad.

Validez de los instrumentos

La validez es un proceso por el cual se busca acumular pruebas que sustenten científicamente el uso de los resultados de las pruebas y sobre todo la interpretación de estos (Prieto y Delgado, 2010).

Según Hernández et al. (2014) la validez, “Es el grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir” p. 200, en otras palabras, el grado en el que un instrumento cumple el objetivo para el cual fue creado. En este sentido el inventario Burnout de Maslach (MBI) y la Escala Multidimensional de Clima Organizacional, serán sometidos al método de validez por contenido mediante la técnica de juicios de expertos sin olvidar el método estadístico en este caso validez de Aiken. A fin de que estos instrumentos mantengan un dominio específico en cada ítem de acuerdo con lo que se

pretende y sobre todo si se encuentra acorde al constructo a medir, esto en base a los indicadores planteados por Escobar y Cuervo (2008): suficiencia, claridad, coherencia, relevancia y pertinencia.

Confiabilidad de los instrumentos

Para Hernández et al. (2014), la confiabilidad de un instrumento de medición se basa en el grado de coherencia y consistencia de sus resultados tras su aplicación en repetidas veces a un mismo grupo de estudio. Además, indica que existen diversas técnicas para determinar la confiabilidad de un instrumento y que están conformadas por fórmulas que brindan resultados que van de 0 a 1, donde va de nula confiabilidad a máximo de confiabilidad respectivamente. Por su parte Prieto y Delgado (2020), consideran que la confiabilidad es la consistencia de los resultados que emite un instrumento, cuando el proceso se repite. En definitiva, hablar de confiabilidad es detallar el grado de congruencia de los resultados obtenidos de un instrumento en momentos diferentes con una sola muestra.

Para determinar la confiabilidad de los instrumentos de medición de esta investigación se aplicará el método de consistencia interna a fin de asegurar la correlación de los ítems que componen los instrumentos para ello nos apoyaremos en el estadístico coeficiente alfa Cronbach.

4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.

Los pasos por seguir fueron:

- Paso N°1: Se recurrió al departamento de investigación de centro hospitalario a gestionar el permiso para el levantamiento de la información del personal asistencial. (Instituto Regional de las enfermedades del Centro).

- Paso N°2: Una vez aprobado el proyecto por el departamento de investigación del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – Centro, se obtuvo la relación total de colaboradores del instituto con ello se logró determinar la muestra.
- Paso N°3: Junto a los jefes de las distintas áreas se determinó las fechas y horarios de la aplicación de los instrumentos.
- Paso N°4: Se procedió al procesamiento de datos de forma mixto (procesamiento electrónico y procesamiento manual)
- Paso N°5: Para mayor precisión, velocidad, los datos se examinaron en el programa IBM SPSS V.22., cada variable ingresada fue analizada mediante estadísticos descriptivos tales como, la media, desviación estándar, coeficiente de variación, distribución de frecuencias (relativas y absolutas) y tablas de contingencia.
- Paso N°6: Para la contrastación de la hipótesis se aplicó de la estadística inferencial R Pearson el cual evidenció que paramétrico. Mientras que para la prueba de análisis de correlación se empleó la prueba rho de Spearman para las variables del clima laboral y el síndrome de burnout.

4.8. Aspectos éticos de la Investigación

De acuerdo con el artículo 27 del Reglamento General de Investigación.

Para el desarrollo de esta actividad investigativa, nos dirigiremos a los principios siguientes:

- a. El respeto a la biodiversidad de los involucrados manteniendo un trato cordial, además de asegurar la confidencialidad de los datos obtenidos desde la privacidad de los participantes.

- b. Se emplea un registro de la autorización de los participantes que formarán parte de la investigación, empleando el consentimiento informado donde se especifica cual es será el rumbo o uso de la información obtenida de los mismos.
- c. En este punto se busca asegurar el bienestar e integridad de las participantes, para ello se establecerá espacio adecuado y tiempo oportuno para la recolección de datos y no ser entes de estrés para ellos.
- d. Se actuará con responsabilidad para asegurar la legitimidad de los datos a obtener en el desarrollo de la investigación.

En conformidad del artículo 28 del Reglamento General de Investigación.

Así mismo, se mantendrá los comportamientos éticos esenciales para la elaboración del informe de investigación, como:

- a. Determinar y realizar procedimientos que aseguren la validez, la fiabilidad y credibilidad de las fuentes de información y los resultados a presentar.
- b. Prever y asumir las posibles consecuencias en todos los ámbitos que pudieran ser producto de la investigación.
- c. Manifestar oportunamente los hallazgos de la investigación de manera clara y de fácil acceso a la comunidad científica sobre todo a las instituciones o personas que formaron parte de la investigación.
- d. Gestionar los datos obtenidos sólo con fines de investigación.
- e. Se evitará falsificar o tergiversar los resultados, contribuyendo con una investigación saludable y verídica.

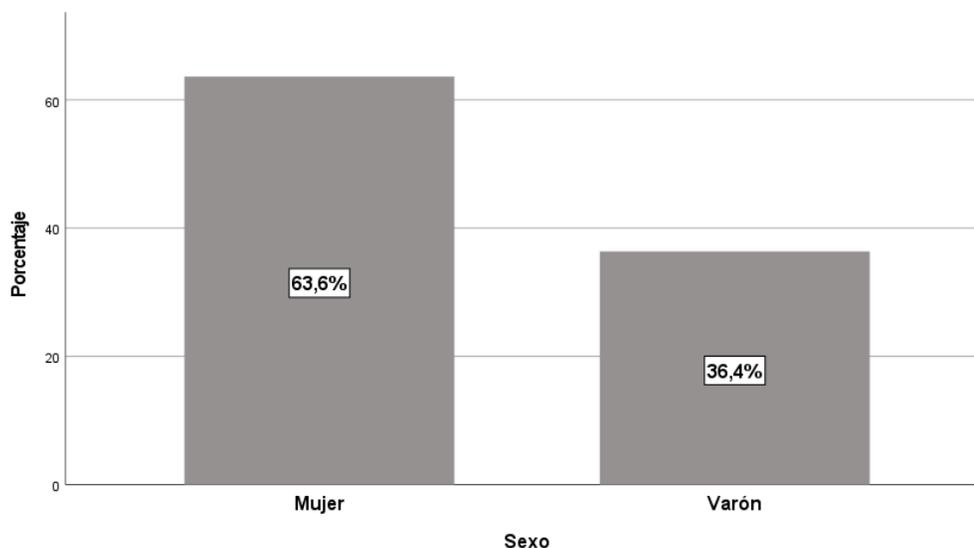
CAPÍTULO V
RESULTADOS

5.2.Descripción de resultados

Tabla 1:*Distribución de participantes según sexo*

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Mujer	70	63,6%
Varón	40	36,4%
Total	110	100,0%

Fuente: Evaluación del personal asistencial del IREN – Centro

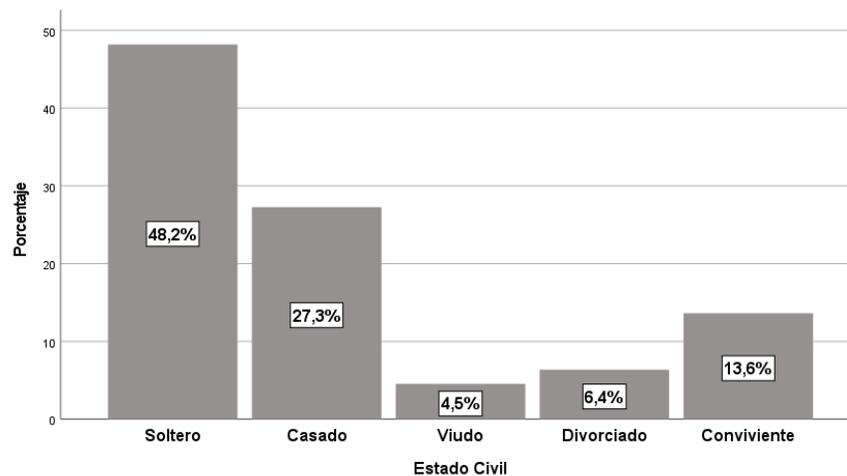
Figura 1*Distribución de participantes según sexo*

Nota: En la tabla y figura 1 se observa que el 63,6% son mujeres y el 36,4% del personal asistencial evaluado son varones, observando una moderada prevalencia de las mujeres sobre los varones.

Tabla 2*Distribución de participantes según estado civil*

Estado Civil	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	53	48,2%
Casado	30	27,3%
Viudo	5	4,5%
Divorciado	7	6,4%
Conviviente	15	13,6%
Total	110	100,0%

Fuente: Evaluación del personal asistencial del IREN – Centro

Figura 2*Distribución de participantes según estado civil*

Nota: En la tabla y figura 2 se observa que el 48,2% son solteros, el 27,3% casados, el 13,6% convivientes, el 6,4% divorciados y tan solo el 4,5% se encuentran en situación de viudos. Se percibe una prevalencia de los solteros sobre los demás estados civiles.

Tabla 3*Distribución de participantes según Grado de instrucción*

Grado de Instrucción	Frecuencia	Porcentaje
Superior	76	69,1%
Técnico superior	34	30,9%
Total	110	100,0%

Fuente: Evaluación del personal asistencial del IREN – Centro

Figura 3*Distribución de participantes según Grado de instrucción*

Nota: En la tabla y figura 3 se observa que el 69,1% son profesionales con grado de instrucción superior, y el 30,9% son profesionales con grado de instrucción técnico superior. Se percibe una marcada prevalencia del grado de instrucción superior.

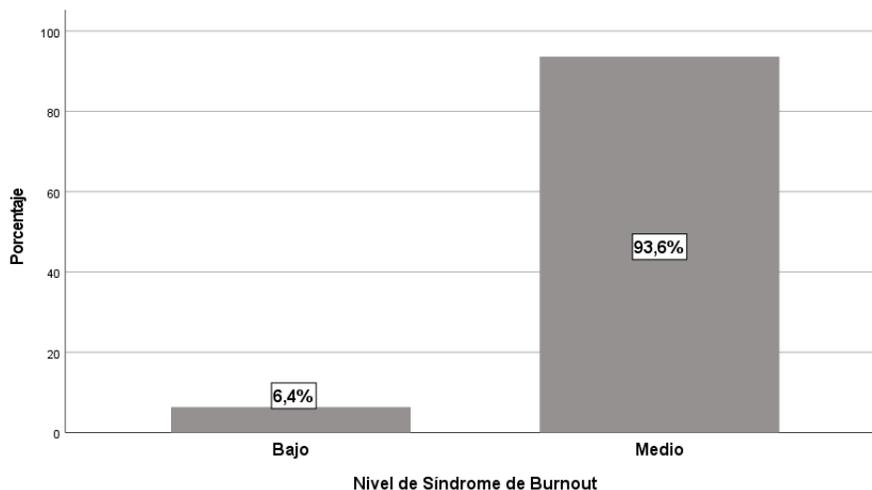
Tabla 4*Distribución de participantes según niveles de síndrome de Burnout*

Nivel de Síndrome de Burnout	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	7	6,4%
Medio	103	93,6%
Alto	0	0,0%
Total	110	100,0%

Fuente: Evaluación del personal asistencial del IREN – Centro

Figura 4

Distribución de participantes según niveles de síndrome de Burnout



Nota: En la tabla y figura 4 se observa que más del 90% (93,6%) son profesionales que denotan un nivel Medio de Síndrome de Burnout, mientras que tan solo el 6,4% se ubican en el nivel bajo de síndrome de burnout. Por lo tanto, se percibe una marcada prevalencia del nivel medio de Síndrome de Burnout y además se observa que ningún trabajador asistencial experimentó un nivel alto de síndrome de burnout.

Tabla 5

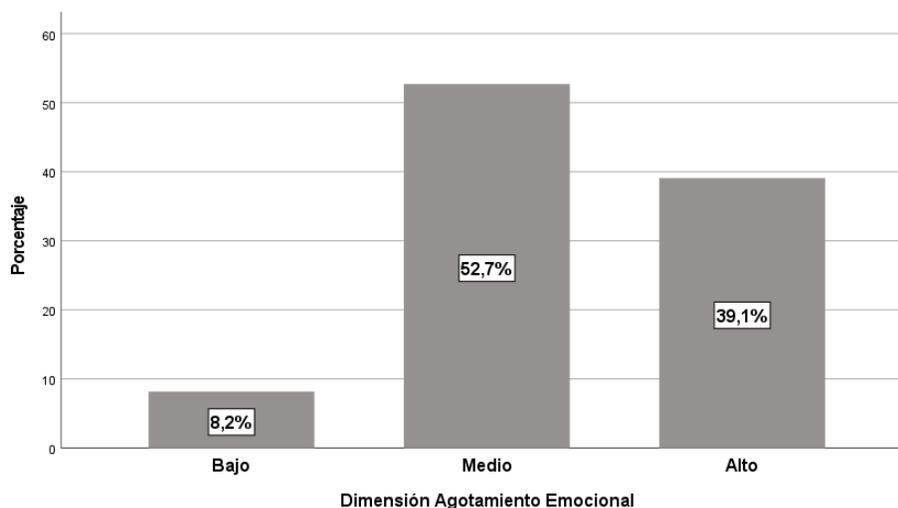
Distribución de participantes según dimensión agotamiento emocional

Nivel dimensión agotamiento		
emocional	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	9	8,2
Medio	58	52,7
Alto	43	39,1
Total	110	100,0

Fuente: Evaluación del personal asistencial del IREN – Centro

Figura 5

Distribución de participantes según dimensión agotamiento emocional



Nota: En la tabla y figura 5 se observa que más del 52,7% son profesionales que denotan un nivel Medio en la dimensión agotamiento emocional del síndrome de Burnout, el 39,1% se ubican en el nivel Alto, mientras que tan solo el 8,2% experimenta un nivel Bajo de la dimensión agotamiento emocional. Se percibe una marcada prevalencia del nivel Medio de la dimensión agotamiento emocional del Síndrome de Burnout.

Tabla 6

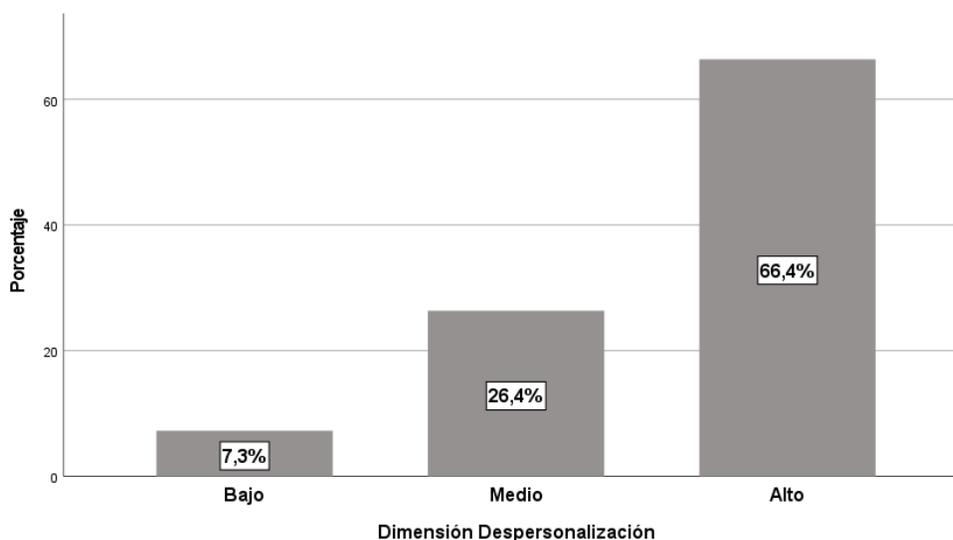
Distribución de participantes según dimensión despersonalización

Nivel dimensión despersonalización	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	8	7,3
Medio	29	26,4
Alto	73	66,4
Total	110	100,0

Fuente: Evaluación del personal asistencial del IREN – Centro

Figura 6

Distribución de participantes según dimensión despersonalización



Nota: En la tabla y figura 6 se observa que el 66,4% se ubican en un nivel Alto en la dimensión despersonalización del síndrome de Burnout, el 26,4% se ubican en el nivel Medio, mientras que tan solo el 7,3% experimenta un nivel Bajo de la dimensión despersonalización. Se percibe una marcada prevalencia del nivel Alto de la dimensión agotamiento emocional del Síndrome de Burnout.

Tabla 7

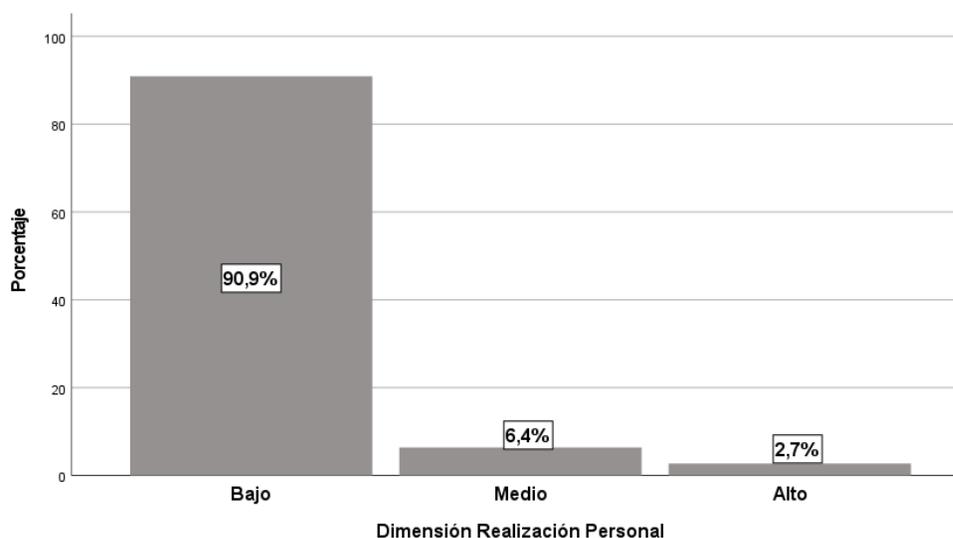
Distribución de participantes según dimensión realización personal

Nivel dimensión realización personal	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	100	90,9
Medio	7	6,4
Alto	3	2,7
Total	110	100,0

Fuente: Evaluación del personal asistencial del IREN – Centro

Figura 7

Distribución de participantes según dimensión realización personal



Nota: En la tabla y figura 7 se observa que el 90,9% se ubican en un nivel Bajo en la dimensión realización personal del síndrome de Burnout, el 6,4% se ubican en el nivel Medio; mientras que tan solo el 2,7% experimenta un nivel Alto de la dimensión realización personal. Se percibe una marcada prevalencia del nivel Bajo de la dimensión realización personal del Síndrome de Burnout.

Tabla 8

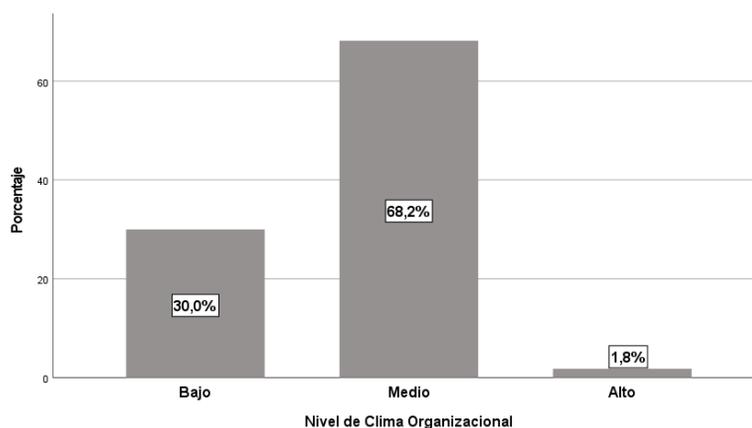
Distribución de participantes según niveles de clima organizacional

Niveles de Clima organizacional	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	33	30,0
Medio	75	68,2
Alto	2	1,8
Total	110	100,0

Fuente: Evaluación del personal asistencial del IREN – Centro

Figura 8

Distribución de participantes según niveles de clima organizacional



Nota: En la tabla y figura 8 se observa que el 68,2% son profesionales que denotan un nivel Medio de la variable clima organizacional, el 30,0% se ubican en el nivel bajo de clima organizacional, mientras que tan solo el 1,8% se ubica en el nivel alto de clima organizacional. Se percibe una marcada prevalencia del nivel medio de Clima Organizacional.

Tabla 9

Relación entre Síndrome de Burnout y el clima laboral

		Clima Organizacional			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Síndrome de Burnout	Bajo	N	3	4	0	7
		%	42,9%	57,1%	0,0%	100,0%
	Medio	N	30	71	2	103
		%	29,1%	68,9%	1,9%	100,0%
	Alto	N	0	0	0	0,0'
		%	0,0'	0,0'	0,0'	0,0'
Total		N	33	75	2	110
		%	30,0%	68,2%	1,8%	100,0%

Fuente: Evaluación del personal asistencial del IREN – Centro

Nota: En la tabla 9 se percibe que de todos los trabajadores asistenciales con un nivel medio de Síndrome de Burnout, el 68,9% también denotan el mismo nivel medio en la variable Clima Organizacional

Tabla 10

Relación entre la dimensión agotamiento emocional y el clima laboral

		Clima Organizacional			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Dimensión Agotamiento Emocional	Bajo	N	2	7	0	9
		%	22,2%	77,8%	0,0%	100,0%
	Medio	N	17	40	1	58
		%	29,3%	69,0%	1,7%	100,0%
	Alto	N	14	28	1	43
		%	32,6%	65,1%	2,3%	100,0%
Total	N	33	75	2	110	
	%	30,0%	68,2%	1,8%	100,0%	

Fuente: Evaluación del personal asistencial del IREN – Centro

Nota: En la tabla 10 se percibe que de todos los trabajadores asistenciales que denotan un nivel medio de Agotamiento Emocional, el 69% también denota el mismo nivel medio en la variable Clima Organizacional.

Tabla 11

Relación entre la dimensión despersonalización y el clima laboral

		Clima Organizacional			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Dimensión Despersonalización	Bajo	N	2	5	1	8
		%	25,0%	62,5%	12,5%	100,0%
	Medio	N	9	20	0	29
		%	31,0%	69,0%	0,0%	100,0%
	Alto	N	22	50	1	73
		%	30,1%	68,5%	1,4%	100,0%
Total	N	33	75	2	110	
	%	30,0%	68,2%	1,8%	100,0%	

Fuente: Evaluación del personal asistencial del IREN – Centro

Nota: En la tabla 11 se percibe que de todos los trabajadores asistenciales que denotan un nivel medio de la dimensión despersonalización, el 69% también denotan el mismo nivel medio en la variable Clima Organizacional.

Tabla 12

Relación entre la dimensión realización personal y el clima organizacional

		Clima Organizacional			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Dimensión Realización Personal	Bajo	N	31	68	1	100
		%	31,0%	68,0%	1,0%	100,0%
	Medio	N	2	4	1	7
		%	28,6%	57,1%	14,3%	100,0%
	Alto	N	0	3	0	3
		%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
Total		N	33	75	2	110
		%	30,0%	68,2%	1,8%	100,0%

Fuente: Evaluación del personal asistencial del IREN – Centro

Nota: En la tabla 12 se percibe que de todos los trabajadores asistenciales que denotan un nivel medio de la dimensión Realización Personal, el 68% también denotan el nivel bajo en la variable Clima Organizacional.

5.3. Contrastación de hipótesis

Prueba de Hipótesis General

1) Planteamiento de la hipótesis general

H0: No existe relación significativa entre el síndrome de burnout y el clima organizacional en el personal asistencial del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, concepción 2022.

H1: Existe una relación significativa entre el síndrome de burnout y el clima organizacional en el personal asistencial del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, concepción 2022.

2) Nivel de significancia o riesgo

Por tratarse de variables cualitativas o categóricas se trabajó con un nivel de confianza del 95% o su equivalente valor alfa del 0,05

3) Estadístico de la prueba

Para determinar el estadístico que se debe utilizar primero se debe hallar la normalidad de los datos arrojados por las pruebas administradas.

Tabla 13

Prueba de normalidad de la variable Síndrome de Burnout y el Clima Organizacional

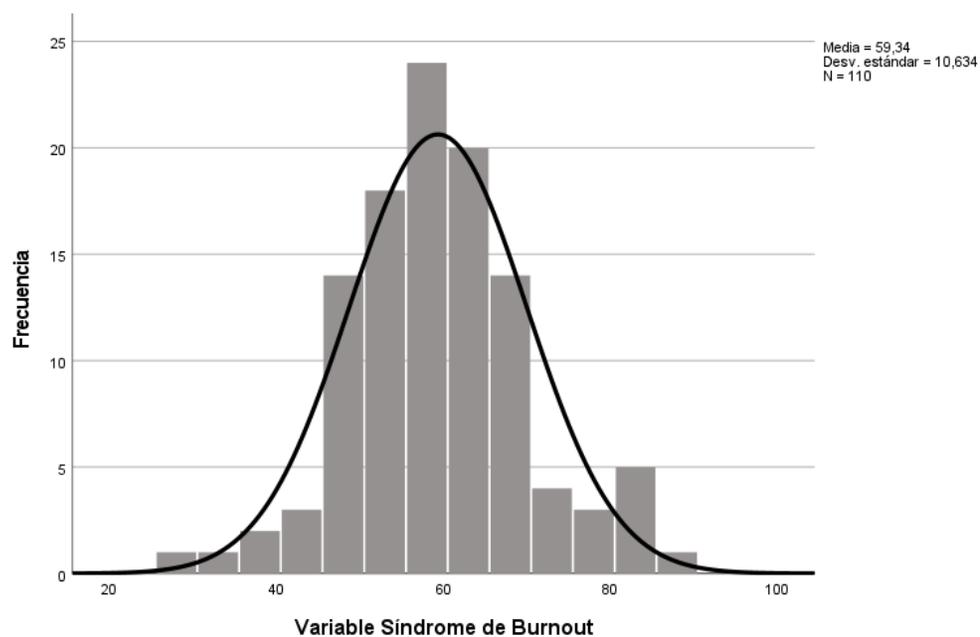
	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Var. Síndrome de Burnout	,072	110	,200 [*]	,983	110	,159
Dimensión Agotamiento Emocional	,104	110	,005	,963	110	,004
Dimensión Despersonalización	,095	110	,016	,977	110	,045
Dimensión Realización Personal	,098	110	,011	,974	110	,030
Var. Clima Organizacional	,088	110	,034	,955	110	,001

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Figura 9

Histograma de la prueba de normalidad de la variable Síndrome de Burnout

**Figura 10**

Histograma de la prueba de normalidad de la dimensión Agotamiento Emocional

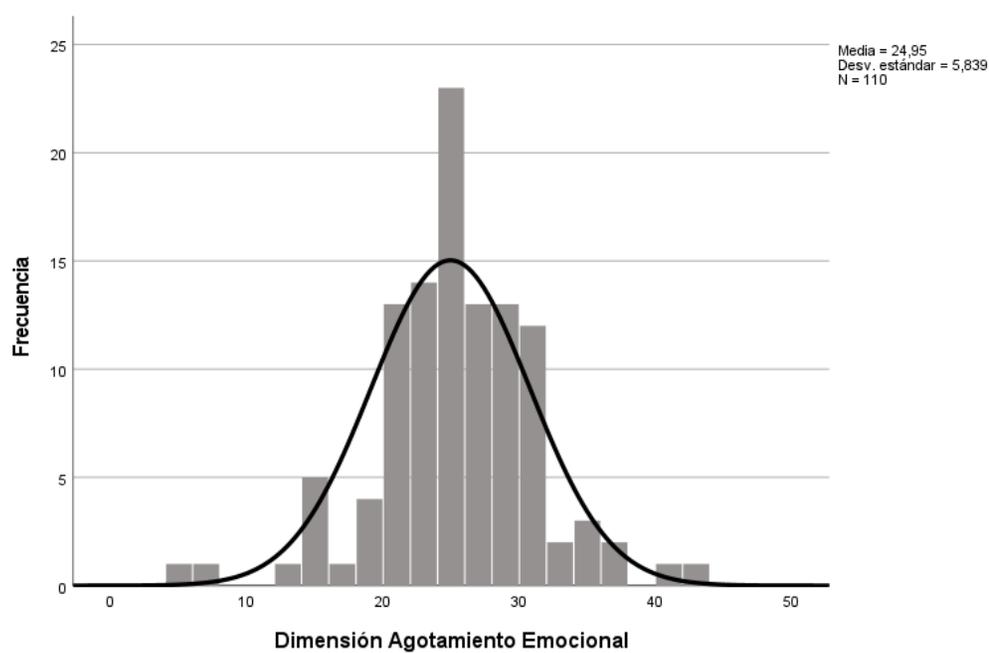
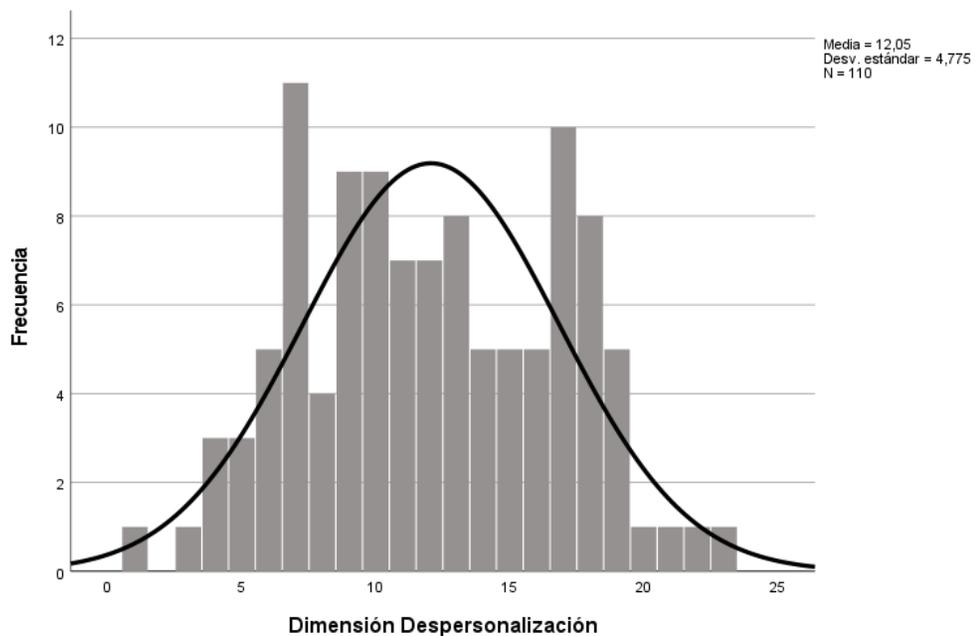


Figura 11

Histograma de la prueba de normalidad de la dimensión Despersonalización

**Figura 12**

Histograma de la prueba de normalidad de la dimensión Realización Personal

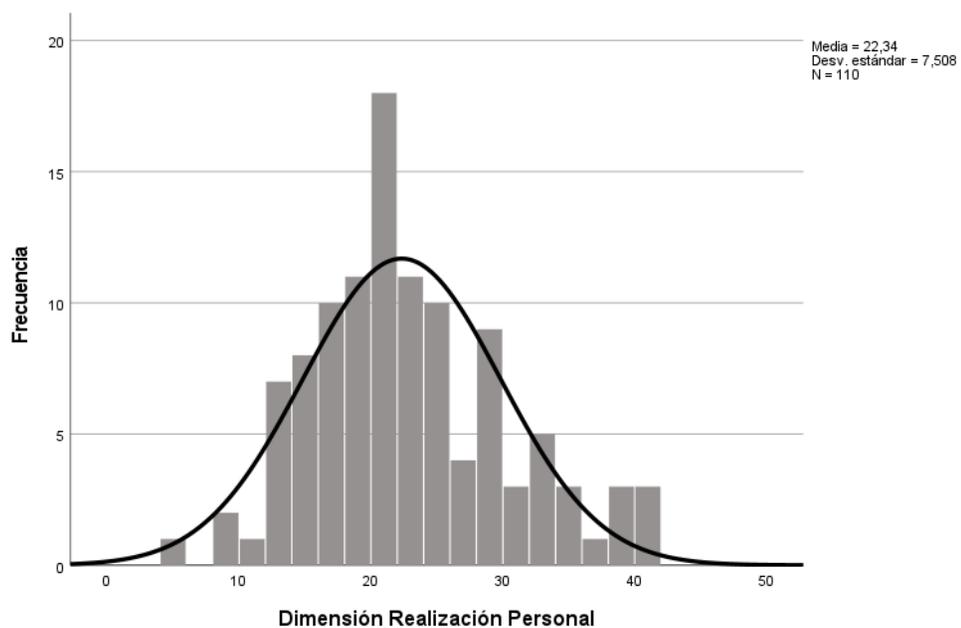
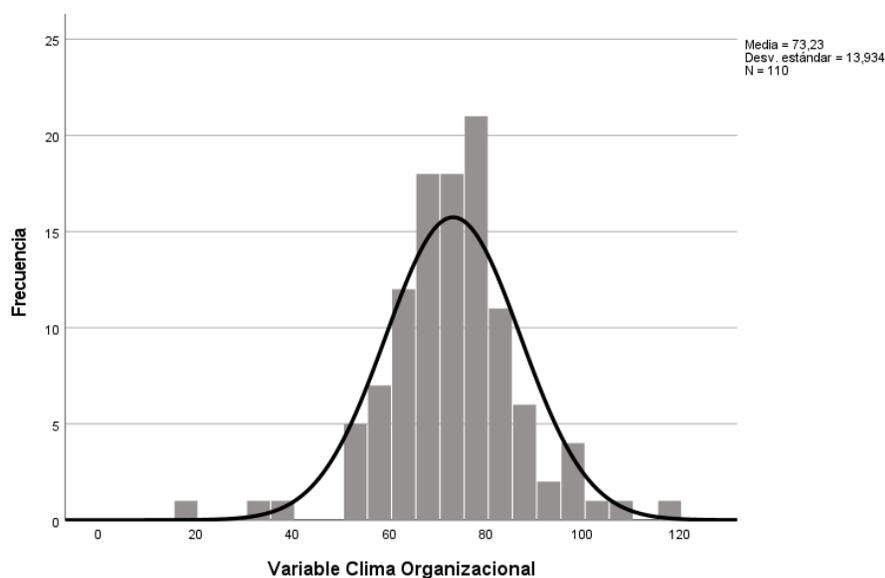


Figura 13

Histograma de la prueba de normalidad de la variable Clima Organizacional



Como se observa en la tabla 13 y figuras 9, 10, 11, 12 y 13 la variable Clima Organizacional y las dimensiones de la variable Síndrome de Burnout no tienen un comportamiento normal, por lo que se decide utilizar el estadístico no paramétrico Rho de Spearman.

4) Lectura de p-valor

Tabla 14

Correlación entre las variables Síndrome de Burnout y Clima Organizacional

			Síndrome de Burnout	Clima Organizacional
Rho de Spearman	Síndrome de Burnout	Coefficiente de correlación	1,000	,077
		Sig. (bilateral)	.	,421
		N	110	110
	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	,077	1,000
		Sig. (bilateral)	,421	.
		N	110	110

5) Conclusión estadística

Existe evidencia estadística de que entre ambas variables no existe relación significativa; es decir, cambios o modificaciones generadas en una variable no repercutirá sobre la otra variable y viceversa.

Prueba de Hipótesis Específica 1

1) Planteamiento de la hipótesis específica 1

H0: No existe relación significativa entre la dimensión agotamiento emocional y el clima organizacional en el personal asistencial del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, concepción 2022.

H1: Existe relación significativa entre la dimensión agotamiento emocional y el clima organizacional en el personal asistencial del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, Concepción 2022.

2) Nivel de significancia o riesgo

Por tratarse de variables cualitativas o categóricas se trabajó con un nivel de confianza del 95% o su equivalente valor alfa del 0,05

3) Estadístico de la prueba

Como se observa en la tabla 13 y figuras 9, 10, 11, 12 y 13 la variable Clima Organizacional y las dimensiones de la variable Síndrome de Burnout no tienen un comportamiento normal, por lo que se decide utilizar el estadístico no paramétrico Rho de Spearman.

4) Lectura de p-valor

Tabla 15

Correlación entre la dimensión agotamiento emocional y Clima Organizacional

Correlaciones				
			Dimensión Agotamiento Emocional	Clima Organizacional
Rho de Spearman	Dimensión Agotamiento Emocional	Coeficiente de correlación	1,000	-,045
		Sig. (bilateral)	.	,638
		N	110	110
	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	-,045	1,000
		Sig. (bilateral)	,638	.
		N	110	110

5) Conclusión estadística

Existe evidencia estadística de que entre la dimensión agotamiento emocional y la variable clima organizacional no existe relación significativa; es decir, cambios o modificaciones generadas en la dimensión agotamiento emocional no repercutirá sobre la variable clima organizacional.

Prueba de Hipótesis Específica 2

1) Planteamiento de la hipótesis específica 2

H0: No existe relación significativa entre la dimensión despersonalización y el clima organizacional en el personal asistencial del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, Concepción 2022.

H1: Existe relación significativa entre la dimensión despersonalización y el clima organizacional en el personal asistencial del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, Concepción 2022

2) Nivel de significancia o riesgo

Por tratarse de variables cualitativas o categóricas se trabajó con un nivel de confianza del 95% o su equivalente valor alfa del 0,05

3) Estadístico de la prueba

Como se observa en la tabla 13 y figuras 9, 10, 11, 12 y 13 la variable Clima Organizacional y las dimensiones de la variable Síndrome de Burnout no tienen un comportamiento normal, por lo que se decide utilizar el estadístico no paramétrico Rho de Spearman.

4) Lectura de p-valor

Tabla 16

Correlación entre la dimensión despersonalización y Clima Organizacional

		Dimensión Despersonalización		Clima Organizacional
Rho de Spearman	Dimensión Despersonalización	Coefficiente de correlación	1,000	-,026
		Sig. (bilateral)	.	,789
		N	110	110
	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	-,026	1,000
		Sig. (bilateral)	,789	.
		N	110	110

5) Conclusión estadística

Existe evidencia estadística de que entre la dimensión despersonalización y la variable clima organizacional no existe relación significativa; es decir, cambios o modificaciones generadas en la dimensión despersonalización no repercutirá sobre la variable clima organizacional.

Prueba de Hipótesis Específica 3

1) Planteamiento de la hipótesis específica 3

H0: No existe relación significativa entre la dimensión realización personal y el clima organizacional en el personal asistencial del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, Concepción 2022.

H1: Existe relación significativa entre la dimensión realización personal y el clima organizacional en el personal asistencial del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, Concepción 2022

2) Nivel de significancia o riesgo

Por tratarse de variables cualitativas o categóricas se trabajó con un nivel de confianza del 95% o su equivalente valor alfa del 0,05

3) Estadístico de la prueba

Como se observa en la tabla 13 y figuras 9, 10, 11, 12 y 13 la variable Clima Organizacional y las dimensiones de la variable Síndrome de Burnout no tienen un comportamiento normal, por lo que se decide utilizar el estadístico no paramétrico Rho de Spearman.

4) Lectura de p-valor

Tabla 17*Correlación entre la dimensión Realización Personal y Clima Organizacional*

			Dimensión Realización Personal	Clima Organizacional
Rho de Spearman	Dimensión Realización Personal	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 110	,107 ,264 110
	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,107 ,264 110	1,000 . 110

5) Conclusión estadística

Existe evidencia estadística de que entre la dimensión realización personal y la variable clima organizacional no existe relación significativa; es decir, cambios o modificaciones generadas en la dimensión realización personal no repercutirá sobre la variable clima organizacional.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Finalizado el estudio, se encontró que el 63.6% del personal asistencial son de sexo femenino, esto concuerda con lo hallado por Solis et al. (2016), donde informa que del total de su población de estudio, el 95 % corresponde al sexo femenino, esto se puede deber a que en gran medida tradicionalmente algunas profesiones se relacionen más con un género que con otro, como es el caso de la enfermería (Giraldo al et. 2013); en tal condición, sus responsabilidades se amplían al ámbito familiar, incrementando su vulnerabilidad al burnout. Sobre los aspectos demográficos como el estado civil y el grado de instrucción se aprecia que el 48.2% de los colaboradores son solteros, el 69.1% son profesionales universitarios, denotando que las personas en la actualidad están trabajando en su línea profesional de formación a fin de alcanzar mayor desarrollo profesional (Gorraldo al et.2013).

En lo referente al objetivo general los resultados indican que entre las variables de estudio no se evidencia una relación o asociación significativa, denotando un p-valor de ,421 y un coeficiente de correlación de ,077, lo cual indica que ambas variables tienen comportamiento independiente, es decir, cambios o modificaciones en una de ellas no afecta a la otra y viceversa.

Sobre el particular, el trabajo realizado por Milla (2021) en la ciudad de Lima emprendido con una población de 123 trabajadores de una empresa de telecomunicaciones, encontró los mismos resultados, es decir, que entre clima laboral y el síndrome de burnout no existe relación significativa (coeficiente Rho = .006; p-valor = .944); situación semejante ocurre con el trabajo publicado por Chagray (2018), quien también indicó que entre ambas variables categóricas se observa una relación no significativa, con un coeficiente de correlación muy baja o casi nula; sin embargo, este mismo autor resalta que entre las dimensiones del síndrome de burnout y la variable clima laboral no se observa una relación estadísticamente significativa.

No obstante, los resultados discrepan con el hallado por Zutautien et al. (2020) en la ciudad de Colombia, Castro Tejena (2019) en Ecuador quienes reportaron que el alto control del trabajo, la alta demanda laboral, la falta de supervisión y la falta de apoyo de los compañeros de trabajo estaban significativamente asociadas a las tres dimensiones del Burnout, es decir su resultado reportó que entre ambas variables existe una relación estadísticamente significativa y positiva.

A nivel de nuestro país autores como Guillen et al. (2020) en Huacho, Huayhua (2018) en Arequipa, Barreda (2017) en Lima, Bautista y Bravo (2017) en el Callao, hallaron que entre el clima organizacional y el síndrome de burnout existe una relación significativa pero inversa o negativa, es decir si una variable incrementa su nivel, la otra baja en su manifestación. Por lo expuesto anteriormente no se puede plantear en forma concluyente que ambas variables están desligadas, toda vez que, se encontraron evidencias suficientes que si avalan la correlación entre ambas variables (Huayhua, 2018).

Por otro lado se debe subrayar que los resultados del presente estudio son respaldados por la teoría principal adoptada como fundamento científico de la investigación; en efecto,

Maslach y Jackson (1981) afirman que el síndrome de burnout es una respuesta emocional generada más, por características propias de la carga laboral, que por las relaciones interpersonales establecidas en el ambiente laboral; así mismo, estos autores también afirman que el síndrome por desgaste profesional se debe a tres factores intervinientes como son: el Agotamiento mental y físico percibiendo una sensación de no poder dar más de sí mismo, malos hábitos de sueño, procrastinar frecuentemente, problemas de salud repentinos y frecuentes, entre otros; la Despersonalización que se traduce en una pérdida de la motivación por el trabajo; y la Insatisfacción profesional y descenso en la productividad los cuales desencadenan en la sensación de incapacidad de cumplir a cabalidad con las exigencias que se establece en el ambiente laboral. De lo cual, se observa que en ninguno de los casos indicados se hace referencia de que un adecuado o inadecuado clima laboral repercute en la aparición del síndrome de burnout, por ende, se deduce que entre ambas variables no hay una relación de interdependencia.

Así mismo, en el portal especializado en temas psicológicos Web “Albiach Psicólogos” se indica que el síndrome de burnout mayormente está más ligada a una consecuencia negativa sobre nuestra propia visión del trabajo o las expectativas y autoexigencias que nosotros mismos nos planteamos, entre ellos tenemos: la falta de control en el horario y la carga de trabajo, las falsas expectativas al iniciar un trabajo, creencias erróneas sobre la naturaleza del trabajo y las recompensas que se obtendrá en la misma, aceptación de la sobrecarga en el trabajo, falta de tiempo a nivel personal, entre otros factores. En este punto tampoco se hace referencia como causa generadora del síndrome de burnout a un inadecuado clima laboral.

Por otro lado, Romero (2021) afirma que “todo clima laboral negativo tiene como consecuencia: elevada rotación laboral, baja productividad, incremento del absentismo,

incumplimiento de objetivos, retrasos en el horario de entrada, desmotivación de las y los colaboradores, aumento de los conflictos interpersonales, faltas graves, ausencia de compañerismo, etc.” (s/p). Por lo indicado, tampoco se vislumbra una relación o asociación entre el síndrome de burnout y el clima laboral, toda vez que las principales consecuencias de un mal clima laboral apuntan aspectos relacionados al desempeño laboral y no a la generación de un trastorno psicoafectivo como es el caso del síndrome de burnout.

Sobre el primer objetivo específico se observa evidencia estadística de que entre la dimensión agotamiento emocional y clima organizacional no existe relación significativa, lo cual indica que el agotamiento emocional tiene un comportamiento diferente al clima organizacional, es decir, una no depende de la otra para manifestarse entre los trabajadores asistenciales del IREN Centro. Caso similar ocurrió con los resultados hallados por Chagray (2018) quien, al trabajar con una muestra de profesionales del área de la salud, tanto los que prestan servicios de salud como los que laboran en el área administrativa, reportó que entre la dimensión agotamiento emocional y el clima organizacional no se evidenció pruebas estadísticas suficientes de una relación significativa entre ambas.

No obstante que en otros estudios (Castro y Medina, 2020; Castro, 2019); Guillén et al., 2020; Barrera, 2017; Bautista y Bravo, 2017) se reportaron que entre la dimensión agotamiento emocional y el clima organizacional si existe evidencia estadística suficiente como para afirmar la relación significativa que existe entre ambas.

Sin embargo, sobre este mismo punto, la teoría señala que entre la dimensión señalada y el clima organizacional no tiene una relación de interdependencia (Maslach y Jackson, 1981), señalando que el síndrome de burnout es una respuesta emocional determinada más directamente por características del propio trabajo que por las relaciones interpersonales

establecidas en el ambiente laboral. No obstante, en el presente trabajo se observa que los sujetos evaluados perciben un nivel medio de síndrome de burnout (93,6%), un nivel medio de agotamiento emocional (52,7%) y un nivel medio de clima organizacional (68,2%); sin embargo, estos resultados no son prueba estadística suficiente como para afirmar una relación significativa entre ambas variables.

Los resultados sobre el segundo objetivo específico indican que no hay evidencia estadística suficiente sobre la relación entre la dimensión despersonalización y la variable clima organizacional, de lo cual, se desprende que la dimensión indicada tiene un comportamiento independiente a cerca de esta variable. En congruencia a estos resultados se menciona los resultados hallados por Chagray (2018), Carranza (2017), quienes también hallaron que entre esta dimensión y la variable señalada no existe relación significativa. Sin embargo, aquí también se observan resultados contradictorios como el caso presentado por Castro y Medina (2020), quienes observaron que entre la dimensión despersonalización y el clima laboral existe una relación pero no significativa; en la misma línea también lo hallado por Guillén et al. (2020), indican que la dimensión despersonalización del síndrome de burnout estaría condicionada inversamente al nivel de despersonalización que experimenta un trabajador que interactúa con otras personas.

La despersonalización, en grado extremo, es la percepción de sentirse que uno está “separado” de su cuerpo o del mundo, es decir, se trata de “una alteración de la conciencia del yo donde el individuo se siente a sí mismo como un extraño o distante, mero observador de sus procesos mentales y su ámbito corporal” (Cruzado et al., 2013; p. 121); por ende, esto respaldaría que un simple clima organizacional deficiente o negativo no serían lo suficientemente capaz de generar despersonalización en los trabajadores de una organización.

No obstante, en el presente trabajo se observa que los sujetos evaluados perciben un nivel medio de síndrome de burnout (93,6%), un nivel alto de despersonalización (66,4%) y un nivel medio de clima organizacional (68,2%); sin embargo, estos resultados no son evidencias concluyentes para firmar una relación estrecha de interdependencia entre ambas.

Sobre el tercer objetivo específico se puede señalar que entre la dimensión realización personal y la variable clima organizacional no existe evidencia estadística suficiente sobre su posible relación; es decir, la realización personal que un trabajador percibe en su ambiente laboral no está supedita al tipo o nivel de clima organizacional, ni viceversa. Lo observado es concordante con lo reportado por Chagray (2018) quien también halló evidencia suficiente para afirmar que entre ambas variables no existe una relación significativa.

Sin embargo, los trabajos de Zutautien et al. (2020), Castro (2019), Guillén et al. (2020) y Huayhua (2018), quienes sugieren que entre ambas variables si existe una relación significativa de tipo inversa o negativa; ello podría deberse a que estos estudios fueron llevados a cabo en contextos muy diferentes a un centro hospitalario oncológico, utilizando diferentes instrumentos y una diversidad de metodologías en el abordaje del estudio emprendido.

Al respecto Maslach y Jackson (1981) afirmaron que una baja realización personal está íntimamente relacionada a una autolimitación del propio trabajador, lo cual generará que dichos trabajadores se consideren incapaces de producir con todo su potencial; sin embargo, esta consideración no es evidencia suficiente para afirmar o negar una mutua interdependencia con el tipo de clima organizacional imperante en una organización.

No obstante, en el presente trabajo se observa que los sujetos evaluados perciben un nivel medio de síndrome de burnout (93,6%), una baja realización personal (90,9%) y un nivel

medio de clima organizacional (68,2%); sin embargo, estos resultados no son evidencias concluyentes para firmar una relación estrecha de interdependencia entre ambas.

En lo referente al análisis descriptivo de la variable síndrome de burnout se obtuvo que la mayor cantidad de sujetos evaluados se ubican en un nivel medio (93,6%), el 6,4% en un nivel bajo y ninguna persona se ubica en un nivel alto de síndrome de burnout; sin embargo, valga la pena aclarar que los sujetos evaluados también presentan un nivel medio en la dimensión agotamiento emocional (52,7%), niveles altos en la dimensión despersonalización y niveles bajos de realización personal (90,9%).

Sobre la variable clima organizacional se observa que el 68,2% se ubica en el nivel medio, el 30% en el nivel bajo y tan solo el 1,8% en el nivel alto.

CONCLUSIONES

1. De acuerdo con el objetivo general se concluye que no existe relación entre el síndrome de burnout y clima organizacional, es decir, cambios o modificaciones que se puedan desarrollar en una variable no repercutirá sobre la otra variable y viceversa.
2. En referencia al primer objetivo específico, se observa que entre la dimensión agotamiento emocional y la variable clima organizacional no existe relación significativa; es decir, el desgaste o agotamiento emocional no influye en el clima que ofrece una organización, sin embargo, puede generar disminución de la eficacia laboral y alteraciones de su bienestar personal y familiar de quien lo experimente.
3. Respecto al segundo objetivo específico, se obtuvo que la dimensión despersonalización no se relaciona con la variable clima organizacional por lo que, algún cambio o modificación en la conducta o sentimientos de una profesional de la salud frente a los compañeros o aspectos del trabajo (despersonalización) no repercutirá sobre la variable clima organizacional.
4. En cuanto al último objetivo, no se evidencia relación significativa entre la dimensión realización personal y la variable clima organizacional, es decir, que el resultado de la evaluación e interpretación que un profesional tiene frente a su desarrollo personal y profesional no trasciende sobre la variable clima organizacional.
5. Según la caracterización de la población de estudio se determina: que la mayoría de los participantes está constituida de mujeres, entre profesionales universitarios y técnicos. Así mismo, una gran parte de los participantes son solteros.

6. Se determinó que el personal asistencial del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas hay un nivel medio de Síndrome de Burnout, por consiguiente, es posible evidenciar profesionales con; dificultades para concentrarse, fatigados, alteraciones físicas (peso), problemas en sus relaciones interpersonales, indiferencia hacia el trabajo e ausentismo.
7. La percepción del personal asistencial sobre el clima organizacional es buena (nivel medio), denotando que esta organización cuenta con salarios o recompensas acorde a las funciones, condiciones favorables, relaciones interpersonales regulares, supervisión adecuada, etc.

RECOMENDACIONES

A los directivos del IREN - CENTRO

- A pesar de encontrar que el clima organizacional y el síndrome de Burnout no están significativamente relacionados, aun así, es crucial implementar medidas para promover el bienestar de los colaboradores y mantener un clima organizacional saludable: a) Implementación de programas integrales de bienestar que aborden diversas áreas de salud física y mental de los colaboradores. Estos programas deben incluir actividades de autocuidado, capacitación en gestión del estrés, acceso a servicios de apoyo psicológico y promoción del equilibrio entre el trabajo y la vida personal. b) Realizar un monitoreo regular del bienestar de los colaboradores a través de encuestas de satisfacción laboral y evaluaciones de riesgos psicosociales. Este seguimiento permitirá identificar áreas de mejora y tomar medidas proactivas para mantener un buen clima organizacional y prevenir el síndrome de Burnout.
- Se sugiere reducir la burocracia y simplificar los procedimientos administrativos para facilitar el proceso de la aprobación para el desarrollo de una investigación dentro de sus instalaciones. Asimismo, establecer canales de comunicación efectivos que permitan a futuros investigadores plantear sus necesidades y dificultades durante las etapas del proceso de investigación.

A futuros Investigadores

- Para asegurar el éxito en la gestión del permiso para llevar a cabo una investigación dentro del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, es fundamental comprender exhaustivamente los procedimientos y requisitos necesarios. En caso de encontrar

obstáculos burocráticos, se sugiere identificar a personas dentro de la institución que estén dispuestas a brindar apoyo y abogar por ti para superar estas trabas.

- Dado que los resultados de esta investigación muestran que el clima organizacional y el síndrome de Burnout no están significativamente relacionados, lo cual es un hallazgo distintivo en comparación con otras investigaciones en este campo, especialmente en esta región, se recomienda realizar investigaciones adicionales que abarquen tanto hospitales públicos como privados. Este enfoque permitirá obtener una perspectiva más amplia para la formulación de recomendaciones más precisas y efectivas.

A la universidad

- Considerando las dificultades encontradas para acceder al grupo de estudio, se recomienda a la universidad ampliar sus colaboraciones o convenios con otras instituciones, promoviendo así la participación y cultivando el espíritu investigador en la comunidad universitaria.

A la Sociedad

- Se sugiere que los usuarios del establecimiento tengan la oportunidad de expresar sus preocupaciones y sugerencias sobre las irregularidades dentro del centro de salud, con el fin de hacer valer sus derechos y ser escuchados.
- Se propone aumentar la conciencia y la educación sobre el síndrome de Burnout a nivel comunitario, abarcando diversos ámbitos como escuelas, lugares de trabajo, y la sociedad en general. Para lograr esto, se puede recurrir a las instituciones o especialistas que se encuentran en la comunidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Albaladejo, R., Villanueva, R., Ortega, P., Astasio, P., Calle, M., y Domínguez, V. (2004). Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de un hospital de Madrid. *Revista Española de Salud Pública*, 78(4), 505-516.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17078408>
- Albiach (18 de febrero de 2024). Síndrome de Burnout: Qué es, causas, características y solución. Centro de Psicología Clínica en Valencia.
<https://albiachpsicologos.es/psicologo-adultos-valencia/sindrome-de-burnout-que-es-causas-caracteristicas-y-solucion/gmx-niv43-con964.htm>
- Álvarez Gallego, E. y Fernández Ríos, L. (1991). El síndrome de burnout o el desgaste profesional. *Revista de la asociación española de neuropsiquiatría*, 11(39), 257-265.
<http://www.revistaaen.es/index.php/aen/article/view/15231/15092>
- Arias F. (2012). *El Proyecto de Investigación: Introducción a la metodología científica*. 6ta. Edición. Editorial Episteme.
https://www.researchgate.net/publication/301894369_EL_PROYECTO_DE_INVESTIGACION_6a_EDICION
- Azuara, L. Gómez, X. y Sociedad Española de Cuidados Paliativos. (2008). *Guía de prevención de “burnout” para profesionales de cuidados paliativos*. SECPAL: Arán.
- Bautista, G., y Bravo, M. (2017). *Clima Laboral y su relación con el síndrome de burnout en los profesionales de la salud del Centro de Salud Acapulco-Callao 2015* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Universitario César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8327/Bautista_DGL-Bravo_SMT.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Barreda, L. (2017). *Clima laboral y síndrome de burnout en el personal de enfermería de un hospital de Lima Norte 2017* [Tesis de licenciatura; Universidad César Vallejo]. Repositorio Universitario César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3178/Barreda_BLR-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Bedin, A., y Roberto, S. (2015). Prevalencia del síndrome de burnout en profesionales de la salud de un hospital oncohematológico infantil. *Revista de la Escuela de Enfermería de USP*, 49(2), 251-258.
- Bernal, I., Pedraza, N. A. y Sánchez, M. L. (2015). El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: Diseño de un modelo teórico. *Estudios Gerenciales*, (31)134, 8-19. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592314001624>
- Betancur, A., Guzmán, C., Lema, C., Pérez, C., Pizarro, M., Salazar, S., Uribe, L. y Vásquez, E.M. (2012). Síndrome de Burnout en trabajadores del sector salud. *CES Salud Pública*, 3(2). 184-192. https://revistas.ces.edu.co/index.php/ces_salud_publica/article/view/2131/1526
- Bologna, E. (2018) *Métodos estadísticos de investigación*. Editorial Brujas.
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definición. Diagnóstico y Consecuencias*. Trillas. p.17
- Buckley L, Berta W, Cleverley, K y Widger, K. (2021). The Relationships Amongst Pediatric Nurses' Work Environments, Work Attitudes, and Experiences of Burnout. *Front. Pediatr.*, 9(807245), 1-11. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fped.2021.807245/full>

- Bradley HB (1969). Community-based treatment for young adult offenders. *Crime and Delinquency*, 15(3), 359-370.
- Carod, F. J., y Vásquez, C. (2013). Burnout Syndrome in an International Setting. En S. Bährer-Kohler (Eds.), *Burnout for Experts* (pp 15–36). Springer.
- Carrada, T. (2021). Educación, creatividad y cultura organizacional. *Directivo Médico*, 7(3), 37-40.
- Carranza, M. (2017). *Clima laboral y Síndrome de Burnout en trabajadores de un hospital gerencial regional de salud del distrito de Víctor Larco* [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte]. Repositorio Institucional UPN
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/11434/Carranza%20D%c3%ada%20Mar%c3%ada%20Carolina%20del%20Milagro.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Casado González, J. (2020, julio). Cambio estructural: efectos en la gestión de personas. *Harvard Deusto Business Review* (302).
<https://www.harvard-deusto.com/cambio-estructural-efectos-en-la-gestion-de-personas>
- Castro, J. S. (2019). *Síndrome de burnout y rendimiento laboral en el personal de enfermería del área de emergencia del hospital provincial Dr. Verdi Cevallos-Portoviejo* [Tesis de maestría, Universidad Estatal de Milagro]. Repositorio Universidad Estatal de Milagro.
<http://repositorio.unemi.edu.ec/xmlui/handle/123456789/5030>
- Castro, Y. y Medina, Z. (2020). *Clima Laboral Y El Síndrome De Burnout En Una Organización Del Sector Industrial* [Trabajo de grado, Universidad Icesi]. Repositorio institucional universidad ICESI.
https://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/87336/1/TG0278.pdf

- Cerrón, C., y Poma, M. (2017). *Estrés laboral y clima organizacional de los trabajadores de salud de las microrredes de la Red de Salud Jauja- 2017* [Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana los Andes], Repositorio Institucional Universidad Peruana Los Andes. <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/412>
- Cervantes R. (2020). *Factores psicosociales y síndrome de burnout en los médicos tratantes y residentes del servicio de emergencia del Hospital Pablo Arturo Suarez* [Trabajo de grado, Universidad Internacional del Ecuador]. Repositorio Institucional Universidad Internacional del Ecuador. <https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/4176>
- Chagray S. A. (2018). *Clima organizacional y burnout en personal administrativo, de salud y técnicos de una empresa en Lima metropolitana*. [Tesis de maestría, Universidad de San Martín de Porres]. Repositorio académico Universidad de San Martín de Porres. <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/4585>
- Cherniss, C. (1993). The role of professional self-efficacy in the etiology of burnout. En W.B. Schaufeli, T. Moret y C. Maslach (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (pp.135-149). Taylor and Francis. <https://doi.org/10.4324/9781315227979-11>
- Chiavenato. I. (2007). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones*. McGraw – hill.
- Chiavenato. I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. McGraw – Hill.
- Carrada, T. (2020). Educación, creatividad y cultura organizacional. *Directivo Médico*, 7(3), 37-40.

- Cruzado, L., Nuñez, P. y Rojas, G. (2013). Despersonalización: más que síntoma, un síndrome. *Revista de Neuropsiquiatría*, 76 (2), 120-125.
<https://revistas.upch.edu.pe/index.php/RNP/article/view/1194/1226>
- D'Alleo, G., y Santangelo, A. (2011). Organizational climate and burnout in call-center operators. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 30, 1608-1615.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042811021379>
- Dessler, G. (1993). *Organización y Administración*. Prentice Hall Interamericana. p. 182.
- Diario Gestión (2014, 15 de febrero). El 53% de los líderes de las empresas peruanas genera ambientes de trabajo desmotivantes. *Diario Gestión*.
<https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/53-lideres-empresas-peruanas-genera-ambientes-desmotivantes-57741-noticia/>
- El Peruano (2024, 12 de febrero) Clima laboral influye en la productividad empresarial. *Diario Oficial El Peruano*. <https://elperuano.pe/noticia/70930-clima-laboral-influye-en-la-productividad-empresarial#:~:text=El%2081%25%20de%20los%20trabajadores,empresa%2C%20estima%20el%20Portal%20Aptitus.>
- Escobar, E. (2021, febrero). Repensar y refinar la cultura laboral de cara al futuro. *Harvard Deusto Management & Innovation* (32).
<https://www.harvard-deusto.com/repensar-y-refinar-la-cultura-laboral-de-cara-al-futuro>
- Escobar, E. (2020) Competencias clave para adaptarse a los nuevos entornos de trabajo. *Revista Harvard Deusto Management & Innovation* (28).

<https://www.harvard-deusto.com/competencias-clave-para-adaptarse-a-los-nuevos-entornos-de-trabajo>

Escobar, J. y Cuervo, A. (2008). Validez de contenido y juicio de expertos: una aproximación a su utilización. *Avances en medición*, 1(6) 27-36.
http://www.humanas.unal.edu.co/psicometria/files/7113/8574/5708/Articulo3_Juicio_de_expertos_27-36.pdf

Eurofound and EU-OSHA (2014, 17 de octubre), Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention. *Publications Office of the European Union*.
https://irep.ntu.ac.uk/id/eprint/31136/1/PubSub8692_Hassard.pdf

El Sahili, L. F. (2015). *Burnout: Consecuencias y Soluciones*. Ediciones Manual Moderno.

Fajardo, Á. L. (2015). Síndrome de burnout en auxiliares de enfermería. *Inclusión & Desarrollo*, 2(2), 62-68.
<https://revistas.uniminuto.edu/index.php/IYD/article/view/1070/1132>

Faya, A., Venturo, C., Herrera, M. y Hernández, R. (2018, 12 de febrero). Autonomía del trabajo y satisfacción laboral en trabajadores de una universidad peruana. *Revista de Investigación*, 8(3), 43-56.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=467657107003>

Freudenberger H. J. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165.

Gago, K. A., Martínez, I. K., y Alegre, A. (2017). Clima laboral y síndrome de burnout en enfermeras de un hospital general de Huancayo, Perú. *Psiencia. Revista Latinoamericana de Ciencia Psicológica*, 9(4).
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7329456>

- García, D. A., Londoño, C. y Ortiz, L. (2017). Factores internos y externos que inciden en la motivación laboral. *Revista Electrónica Psyconex*, 8(12), 1–9.
<https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/326981>
- García, A., Moro, M. y Medina, M. (2010), Evaluación y dimensiones que definen el clima y satisfacción laboral en el personal de enfermería. *Revista de Calidad Asistencial*, 25(4), 207-214.
<https://www.elsevier.es/es-revista-revista-calidad-asistencial-256-articulo-evaluacion-dimensiones-que-definen-el-S1134282X10000448>
- Gil-Monte, P. R. (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout): una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. Ediciones Pirámide.
- Gómez, A. y Vicario, M. A. (2008). *Clima organizacional: Conceptualización y propuesta de una escala* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Autónoma de México]. Repositorio Institucional de la UNAM.
http://132.248.9.195/ptd2008/agosto/0630995/0630995_A1.pdf
- Guillen, B. E. y Gutierrez, A. M. (2020). *Clima organizacional y estrés laboral del personal de salud de la Dirección Regional de Salud Lima, ciudad de Huacho, 2020* [tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60046/Guillen_CBE-Gutierrez_UAM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Guillén, C., Guil, R. y Mestre J. (2000). Estrés laboral. En C. Guillén, R. Guil y J. Mestre (Eds.), *Psicología del trabajo para relaciones laborales* (269 -292). Mc Graw Hill Interamericana de España.

- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.
- Harvard, D. (2015, marzo). Conviértase en un líder creíble. *Business & Technology* (13).
<https://www.harvard-deusto.com/conviertase-en-un-lider-creible>
- Huayhua, G. (2018). *Síndrome de burnout y clima organizacional en el desempeño laboral de los servicios asistenciales del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del sur* [Tesis doctoral, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Universitario César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39008>
- Medir y gestionar el clima laboral para crear equipos que funcionen. (2021, 17 de marzo). *Nexo Professional Community*.
<https://nexoprofessional.com/medir-y-gestionar-el-clima-laboral/>
- Kane, M. T. (2009). Validating the interpretations and uses of test scores. En R. W. Lissitz (Ed.), *The concept of validity* (pp. 39-64). Information Age Publishing.
- Kokkinos, C. (2006). Factor structure and psychometric properties of the Maslach Burnout Inventory-Educators Survey among elementary and secondary teachers in Cyprus. *Stress and Health*, 22 (1), 25-33.
- Malhotra, N. (2004). *Investigación de mercados: un enfoque aplicado*. Pearson Educación.
<https://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Mercadeo/%5BPD%5D%20Libros%20-%20Investigacion%20de%20Mercados.pdf>
- Manjarrez, N. N., Boza, J. A., y Mendoza, E. Y. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 11(5), 359-365.

- Maslach, C. y Jackson, S. E. (1981). *Maslach Burnout Inventory Manual*. Consulting Psychologists Press
- Maslach, C. (2003). *Burnout: The cost of caring*. Malor Books.
- Maslach, C. (2009). Comprendiendo el burnout. *Ciencia y Trabajo*, (32), 37- 44.
<https://www.vitoria-gasteiz.org/wb021/http/contenidosEstaticos/adjuntos/es/16/40/51640.pdf>
- Matta, L., y Rojas, R. (2020). *Síndrome de burnout y clima organizacional en el personal de salud del Centro de Salud Justicia, Paz y Vida, Huancayo-2019* [Tesis de Licenciatura, Universidad Continental]. Repositorio Continental.
<https://hdl.handle.net/20.500.12394/8159>
- Méndez, C. E. (2006). *Clima organizacional en Colombia. El IMCOC: Un método de análisis para su intervención*. Universidad del Rosario. (p. 34-35).
<http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/914>
- Milla, W. (2021) *Clima laboral y síndrome de burnout en los trabajadores de la empresa One Channel Service S.A.C. Lima 2020*. (Tesis de Licenciado; Universidad Autónoma del Perú). Repositorio Universidad Autónoma del Perú.
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1248/Milla%20Angeles%2c%20Wilson%20Kennedy.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Muñoz C. (2015). *Metodología de la investigación*. Oxford University Press
- Nazario, R. (2006). Beneficios y motivación de los empleados. *Invenio*, 9(17),133-145.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87791710>
- Namakforoosh, M. (2005) *Metodología de la investigación*. Editorial Limusa.
<https://books.google.com.pe/books?id=ZEJ7->

0hmvhwC&pg=PA44&dq=investigacion+pura&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiYipXm9sj2AhXVQTABHYZDDb4Q6AF6BAgGEAI#v=onepage&q=investigacion%20pura&f=false

Pautt, G. (2011). Liderazgo y dirección: Dos conceptos distintos con resultados diferentes. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 19(1), 213-228. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=90922732013>

Peiro, J. M., Prieto, F., y Roe, R. A. (1996) *Tratado de psicología del trabajo: Vol. 2. Aspectos Psicosociales del Trabajo* (p.84). España: Síntesis psicológica.

Peña, H. (2017). *Clima Organizacional: Construcción personalista del medio ambiente laboral como escenario de la productividad empresarial*. Editorial UPSE.

Peña, H. C. y Villón, S. G. (2017). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 4(2), 165-173. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7011913>

Pines, A. y Aronson, E. (1988). *Career burnout: Causes and cures*. The Free Press.

Preciado, A. y Monsalve, M. (2008). El liderazgo en la gestión de la empresa informativa. *Revista Ciencias Estratégicas*, 16(19),79-96. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=151312831006>

Ployhart, R. E., Hale, D. y Campion, M. C. (2014). Staffing Within the Social Context. En B. Schneider y K. M. Barbera (Eds.), *The Oxford Handbook of Organizational Climate and Culture* (pp. 23-43). Oxford.

Preto, E. (2023). *Estrés laboral y su influencia en el clima organizacional de los trabajadores del hospital Aplao, 2022* [Tesis de Maestría, Universidad Católica de Santa María]. Repositorio Universidad Católica de Santa María.

<https://repositorio.ucsm.edu.pe/server/api/core/bitstreams/2cb32f39-9365-40c3-aa3a-aec80122ef9a/content>

Prieto, G., y Delgado, A. (2010). Fiabilidad y Validez. *Papeles del Psicólogo*, 31(1),67-74.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77812441007>

Ramírez. M. y Lee. S-L. (2016). Síndrome de Burnout entre hombres y mujeres medido por el clima y la satisfacción laboral. *Revista de la Universidad Bolivariana*, 10(30), 20, 431-446.

Ramírez, M., y Lee, S.-L. (2011). "Síndrome de Burnout entre hombres y mujeres medido por el clima y la satisfacción laboral. *POLIS, Revista Latinoamericana*, 10(30), 431-446.

<https://scielo.conicyt.cl/pdf/polis/v10n30/art20.pdf>

Randall, P., Tammy, E., Ioannis, I., Freek, V., Dan, C. y Selin, K. (2021, abril). Cómo liderar para el bien cuando son malos tiempos. *Business Review* (310). <https://www.harvard-deusto.com/como-liderar-para-el-bien-cuando-son-malos-tiempos>

Randstad (2021,13 de octubre). ¿Qué ha cambiado con el COVID-19? Transformación y adaptación, nuevos retos y soluciones RRHH. <https://www.randstadresearch.es/que-ha-cambiado-con-el-covid-19-transformacion-y-adaptacion-nuevos-retos-y-soluciones-rrhh/>

Rodríguez, D. (1999). *Diagnóstico organizacional*. Alfa omega.

Romero, M. (2024, 18 de febrero). *Consecuencias de un mal clima laboral para la empresa y trabajadoras/es*. Portal Web LinkedIn. <https://es.linkedin.com/pulse/consecuencias-de-un-mal-clima-laboral-para-la-empresa-manuel-romero#:~:text=A%20su%20vez%2C%20son%20consecuencias,aumento%20de%201os%20conflictos%20>

- Sahili L. F. (2015). *Burnout: Consecuencias y Soluciones*. El Manual Moderno
- Saldaña, E. (2016). *Relación entre síndrome de burnout y clima organizacional en trabajadores del Centro de Salud Pampa Grande, Tumbes 2015* [Tesis de Licenciatura, Universidad Alas Peruanas]. Repositorio UAP. <https://hdl.handle.net/20.500.12990/2014>
- Shaufeli, W. y Enzmann, D. (1998) *The burnout companion to study and practice: A critical analysis*. Taylor & Francis Group.
- Shirom, A. (1989): “Burnout in work organization”, en C.L. COOPER Y I. ROBERTSON (eds.), *Internacional review of industrial and organizacional psychology*. Nueva York: John Wiley and Sons.
- Soldevilla, J. (2017). *Clima organizacional y síndrome de Burnout en los profesionales de la salud de la Microred Santa Ana - Huancavelica* [Tesis doctoral, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. Repositorio Institucional Universidad Nacional Hermilio Valdizán. <https://hdl.handle.net/20.500.13080/2965>
- Tamayo, M. (1999). Aprender a investigar. En M. Tamayo (Ed.), *El proyecto de investigación* (pp. 25-135). ICFES.
- Trebilcock, A. Relaciones Laborales y Gestión de Recursos Humanos. *Gestión y política*, 4(2), 21 – 41. <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo1/21.pdf>
- Turner, T., Milner P., Mirfin-Veitch B., Gates S., Higgins N. (2010, 24 y 26 de agosto). *The Maslach burnout Inventory and its relationship with staff transition in and out of the intellectual disability workforce* [Conference]. Presentation to the NZASIA Conference, Dunedin, New Zealand. https://asid.asn.au/wp-content/uploads/2022/04/Maslach-Burnout_Terese-EvansTurner.pdf

Uribe, J. (2015). *Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales*. El Manual Moderno.

Vinueza-Veloz, A. F., Aldaz-Pachacama, N. R., Mera-Segovia, C. M., Pino-Vaca, D. P., Tapia-Veloz, E. C., & Vinueza-Veloz, M. F. (2020). Burnout syndrome among Ecuadorian medical doctors and nurses during COVID-19 pandemic [Síndrome de Burnout en médicos y enfermeros ecuatorianos durante la pandemia de COVID-19]. *SciELO Preprints*. <https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.708>

Zutautiene, R., Radisauskas, R., Kaliniene, G. y Ustinaviciene, R. (2020). The Prevalence of Burnout and Its Associations with Psychosocial Work Environment among Kaunas Region (Lithuania) Hospitals' Physicians. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(3739), 1-10. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7277716/>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

TITULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE DE ESTUDIO	METODOLOGÍA
El Síndrome de Burnout y el clima organizacional en el personal asistencial del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, Concepción 2022.	<p>PROBLEMA GENERAL:</p> <p>¿Qué tipo de relación existe entre el síndrome de burnout y el clima organizacional en el personal asistencial del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, Concepción en el año 2022?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Qué tipo de relación existe entre la dimensión agotamiento emocional y el clima organizacional en el personal asistencial del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, Concepción 2022? - ¿Qué tipo de relación existe entre la dimensión despersonalización y el clima organizacional en el personal asistencial del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, Concepción 2022? - ¿Qué tipo de relación existe entre la dimensión realización personal y el clima organizacional en el personal asistencial del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, Concepción 2022? 	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Establecer la relación que existe entre el síndrome de Burnout y el clima laboral en el personal asistencial del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, Concepción 2022.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Determinar la relación que existe entre la dimensión agotamiento emocional y el clima laboral en el personal asistencial del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, Concepción 2022. - Determinar la relación que existe entre la dimensión despersonalización y el clima laboral en el personal asistencial del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, Concepción 2022. - Determinar la relación que existe entre la dimensión realización personal y el clima laboral en el personal asistencial del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, Concepción 2022. 	<p>HIPÓTESIS GENERAL:</p> <p>Existe relación significativa entre el síndrome de burnout y el clima organizacional en el personal asistencial del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, Concepción 2022.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Existe una relación significativa entre la dimensión agotamiento emocional y el clima organizacional en el personal asistencial del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, Concepción 2022. - Existe relación significativa entre la dimensión despersonalización y el clima organizacional en el personal asistencial del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, Concepción 2022. - Existe relación significativa entre la dimensión realización personal y el clima organizacional en el personal asistencial del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, Concepción 2022. 	<p>Variable 1: Síndrome de Burnout</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Agotamiento emocional - Despersonalización - Realización personal <p>Variable 2: Clima Organizacional</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Satisfacción de los Trabajadores - Autonomía en el Trabajo - Relaciones Sociales - Unión y Apoyo entre los Compañeros de Trabajo - Consideración de Directivos - Beneficios y Recompensas - Motivación y Esfuerzo - Liderazgo de directivos 	<p><u>TIPO DE INVESTIGACIÓN</u> Científica Básica</p> <p><u>NIVEL DE INVESTIGACIÓN</u> Descriptivo -Correlacional</p> <p><u>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</u> No experimental. trasversal</p> <p><u>POBLACIÓN</u> 115 colaboradores del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas</p> <p><u>MUESTRA</u> 115 colaboradores que componen el personal asistencial</p> <p><u>TÉCNICA DE MUESTREO</u> Censal</p> <p><u>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Encuesta - Inventario de Burnout de Maslach (MBI) - Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO) Técnica de procesamiento - Hoja de cálculo - Excel - SPSS Análisis de datos - Descriptivo - Inferencial

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Ítems	Naturaleza de la variable	Escala de medición
VARIABLE 1: Síndrome de Burnout	El burnout laboral es un síndrome psicológico que implica una respuesta prolongada a estresores interpersonales crónicos en el trabajo. Las tres dimensiones claves de esta respuesta son un agotamiento extenuante, sentimiento de cinismo y desapego por el trabajo, y una sensación de ineffectividad y falta de logros. Esta definición es una afirmación más amplia del modelo multidimensional que ha sido predominante en el campo del burnout.	El Síndrome de Burnout será determinado mediante la aplicación del cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI). Es un cuestionario de tipo autoinforme que mide el nivel de burnout en las personas. Este consta de 22 ítems, y se encuentra dividido por 3 aspectos o dimensiones que poseen independencia en su calificación evaluadas independientemente. Estas dimensiones son las que ya se describieron con anterioridad, el agotamiento emocional, la despersonalización o cinismo y la baja realización personal. Las personas evaluadas serán valoradas de acuerdo a la categoría de alto, medio, bajo.	Agotamiento emocional	1,2,3,4 y 6	Cualitativa	Ordinal
			Despersonalización	8,9,13,14 y 15		
			Realización personal	5, 7, 10, 11, 12 y 16		
VARIABLE 2: Clima Organizacional	“Clima organizacional como una dimensión fundada a partir de las percepciones de las personas, y que tiene una existencia en cuanto qué hay una visión compartida, extendida en el grupo o la organización, el clima organizacional está fundado en un cierto nivel de acuerdo en la forma de percibir el ambiente, si bien no es un constructo individual, sino grupal u organizacional que coincide con la visión sociocognitiva de las organizaciones”	El Clima Organizacional será determinado mediante la aplicación de la Escala Multidimensional de Clima Laboral (EMCO), el cual consta de 29 ítems, los cuales contienen a ocho dimensiones: satisfacción de los trabajadores, autonomía en el trabajo, relaciones sociales entre los miembros de la organización, unión y apoyo entre compañeros, consideración de directivos, beneficios y recompensas, motivación y esfuerzo y liderazgo de directivos; estos se encuentran integrados en tres niveles (sistema individual, interpersonal y organizacional), los resultados obtenidos serán valoradas de acuerdo a la categoría de alto, medio, bajo.	Satisfacción de los Trabajadores	1,2,3 y 4	Cualitativa	Ordinal
			Autonomía en el Trabajo	5,6 y 7		
			Relaciones Sociales	8,9 y 10		
			Unión y Apoyo entre los Compañeros de Trabajo	11,12,13 y 14		
			Consideración de Directivos	15,16,17, 18 y 19		
			Beneficios y Recompensas	20,21,22 y 23		
			Motivación y Esfuerzo	24,25 y 26		
			Liderazgo de directivos	27, 28 y 29		

Anexo 3: Matriz de operacionalización del instrumento

TÍTULO: El Síndrome de Burnout y el clima organizacional postpandemia en el personal asistencial del IREN –Centro, concepción 2022.

VARIABLES	DIMENSIONES	ITEMS	ESCALA VALORATIVA	INSTRUMENTO
Síndrome de Burnout	Agotamiento emocional	1. Me siento agotado emocionalmente por mi trabajo. 2. Me siento desgastado al final de la jornada laboral. 3. Me siento cansado cuando me levanto en la mañana y debo enfrentar otro día de trabajo. 4. Trabajar todo el día representa una verdadera tensión para mí.	- Pocas veces	Inventario de Burnout de Maslach (MBI)
	Despersonalización	8. Ha disminuido mi interés por el trabajo desde que comencé en este empleo. 9. Ha disminuido mi entusiasmo por mi trabajo. 13. Sólo quiero hacer mi trabajo sin ser molestado. 14. Dudo de la relevancia que tiene mi trabajo. 15. Me he vuelto más incrédulo con respecto a si mi trabajo contribuye en algo.	- De vez en cuenta - Algunas veces	
	Realización Personal	5. Puedo resolver eficazmente los problemas que surgen en mi trabajo. 7. Siento que estoy haciendo una contribución efectiva a lo que esta organización hace. 10. En mi opinión, soy bueno en mi trabajo. 11. Me siento entusiasmado cuando logro algo en mi trabajo. 12. He logrado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.	- Muy frecuente - Diariamente	
Clima organizacional	Satisfacción de los trabajadores	1. Los trabajadores se sienten satisfechos con sus actividades. 2. Los trabajadores se sienten realizados en su trabajo. 3. Dentro de la organización los trabajadores disfrutan realizar sus actividades. 4. Los trabajadores realizan con desagrado sus actividades	- Nunca - Casi nunca - A veces - Casi siempre - Siempre	Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO)
	Autonomía en el trabajo	5. Los trabajadores gozan de libertad para elegir cómo hacer sus actividades. 6. Cada trabajador es libre respecto a la forma de solucionar los problemas relacionados con sus actividades 7. A cada trabajador se le brinda la oportunidad de proponer la forma en que desea realizar sus actividades.		
	Relaciones sociales	8. Los trabajadores se llevan bien entre ellos. 9. En la organización hay compañerismo entre los trabajadores. 10. Existe confianza entre los compañeros para platicar cualquier tipo de problema.		
	Unión y apoyo entre los compañeros de trabajo	11. Cuando se incorpora un nuevo empleado, los trabajadores de inmediato lo integran al grupo. 12. Los trabajadores dentro de la organización se sienten parte de un mismo equipo. 13. En mi trabajo se unen esfuerzos cuando surgen problemas laborales 14. En la organización, la unión entre compañeros propicia un ambiente agradable.		
	Consideración de directivos	15. El director trata a su personal de la manera más humana posible. 16. El trato de los superiores hacia sus trabajadores es con respeto. 17. Los directivos dan apoyo a su personal en la realización de sus actividades. 18. El jefe trata con indiferencia a su personal. 19. Dentro de la organización, el jefe trata a los empleados de manera deshumanizada.		
	Beneficios y recompensas	20. La organización emplea incentivos para que los trabajadores realicen mejor sus actividades. 21. Todos los trabajadores dentro de la organización tienen posibilidades de ser beneficiados por su trabajo. 22. La organización otorga estímulos a los trabajadores para mejorar su desempeño.		

		23. Existen distintas formas de recompensar a los trabajadores.		
	Motivación y esfuerzo	24. Cada trabajador realiza sus actividades con entusiasmo. 25. Los trabajadores muestran agrado en realizar sus tareas. 26. Los trabajadores brindan su mejor esfuerzo en la realización de su trabajo.		
	Liderazgo de directivos	27. El jefe mantiene una actitud abierta para recibir propuestas relacionadas al trabajo. 28. En la organización todos los empleados reciben apoyo del jefe en la realización de las tareas. 29. Al jefe se le dificulta guiar a su personal para que estos cumplan con los objetivos de la organización		

Anexo 4: Instrumentos de investigación y constancia de su aplicación

INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH (MBI)

El presente cuestionario tiene como finalidad conocer algunos aspectos de lo que usted piensa acerca de centro de trabajo. Es posible que algunos de los enunciados no se presenten en tu centro de labores, sin embargo, procure contestar como si se encontrara en dicha situación planteada.

A continuación, se le presenta una lista de frases a las que contestara, según a la frecuencia que se presente cada situación en tu lugar de trabajo.

Pero antes practiquemos:

a) Platico con mis compañeros en mis ratos libres

Suponiendo que usted *a veces* conversa con sus compañeros en sus tiempos libres deberá MARCAR (X) el cuadro de esta manera:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Es importante recordarles que no hay respuestas correctas o incorrectas, puesto que solo nos interesa conocer tu opinión, además tus respuestas serán totalmente anónimas.

¡GRACIAS POR TU COLABORACIÓN!

DATOS GENERALES

Tiempo trabajando en la empresa _____ Sexo F M
 Puesto que ocupa _____ Edad _____
 Nivel académico _____ Estado civil _____

Preguntas	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1. Los trabajadores se sienten satisfechos con sus actividades.					
2. Los trabajadores se sienten realizados en su trabajo					
3. Dentro de la organización los trabajadores disfrutan realizar sus actividades					

4. Los trabajadores realizan con desagrado sus actividades					
5. Los trabajadores gozan de libertad para elegir cómo hacer sus actividades.					
6. Cada trabajador es libre respecto a la forma de solucionar los problemas relacionados con sus actividades					
7. A cada trabajador se le brinda la oportunidad de proponer la forma en que desea realizar sus actividades					
8. Los trabajadores se llevan bien entre ellos.					
9. En la organización hay compañerismo entre los trabajadores.					
10. Existe confianza entre los compañeros para platicar cualquier tipo de problema					
11. Cuando se incorpora un nuevo empleado, los trabajadores de inmediato lo integran al grupo.					
12. Los trabajadores dentro de la organización se sienten parte de un mismo equipo.					
13. En mi trabajo se unen esfuerzos cuando surgen problemas laborales					
14. En la organización, la unión entre compañeros propicia un ambiente agradable					
15. El director trata a su personal de la manera más humana posible					
16. El trato de los superiores hacia sus trabajadores es con respeto					
17. Los directivos dan apoyo a su personal en la realización de sus actividades.					
18. El jefe trata con indiferencia a su personal.					
19. Dentro de la organización, el jefe trata a los empleados de manera deshumanizada					
20. La organización emplea incentivos para que los trabajadores realicen mejor sus actividades					
21. Todos los trabajadores dentro de la organización tienen posibilidades de ser beneficiados por su trabajo					
22. La organización otorga estímulos a los trabajadores para mejorar su desempeño					
23. Existen distintas formas de recompensar a los trabajadores					
24. Cada trabajador realiza sus actividades con entusiasmo.					
25. Los trabajadores muestran agrado en realizar sus tareas					
26. Los trabajadores brindan su mejor esfuerzo en la realización de su trabajo					

27.El jefe mantiene una actitud abierta para recibir propuestas relacionadas al trabajo					
28.En la organización todos los empleados reciben apoyo del jefe en la realización de las tareas					
29.Al jefe se le dificulta guiar a su personal para que estos cumplan con los objetivos de la organización					

ESCALA MULTIDIMENSIONAL DE CLIMA ORGANIZACIONAL (EMCO)

A continuación, encontraras un conjunto de enunciado relacionados con tu trabajo y tus sentimientos que te provoca. Solcito tu colaboración respondiendo a ellos como lo sientes.

Es importante mencionar que no existen respuestas mejores o peores, la respuesta idónea es aquella que expresa verídicamente tus sentimientos. Además, se garantiza que los datos que nos proporcione serán tratados con estricta confidenciales.

A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento de la siguiente forma:

Nunca	Alguna vez al año menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	Diariamente
0	1	2	3	4	5	6

Instrucciones: Lea atentamente y marque con una x en el casillero de su preferencia del ítem correspondiente.

1. Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.	0	1	2	3	4	5	6
2. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo							
3. Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y pienso que debo ir a trabajar.							
4. Puedo comprender fácilmente cómo se sienten mis pacientes							
5. Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetivos personales							
6. Trabajar con pacientes todo el día es realmente un esfuerzo							
7. Trato muy eficazmente con los problemas de mis pacientes							
8. Me siento agobiado por mi trabajo							
9. Siento que influyó positivamente en las vidas de las personas a través de mi trabajo							
10. Me he vuelto más insensible con la gente desde que tomé este trabajo.							
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12. Me siento muy activo							
13. Me siento frustrado por mi trabajo.							
14. Creo que estoy trabajando demasiado							
15. Realmente no me preocupa lo que pase con algunos pacientes							

16. Trabajar directamente con pacientes me provoca mucho estrés							
17. Puedo fácilmente crear una atmósfera relajada con mis pacientes							
18. Me siento estimulado después de trabajar con mis pacientes							
19. He logrado muchas cosas valiosas en este trabajo							
20. Me siento acabado							
21. En mi trabajo, trato los problemas emocionales con mucha calma.							
22. Siento que mis pacientes me culpan por algunos de sus problemas.							

CARTA DE AUTORIZACIÓN PARA EVALUACIÓN DE LA MUESTRA

	"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"	
Concepción, 09 de febrero del 2023		
<u>CARTA N° 026-2023/GRJ /DIRESA/IREN-CENTRO/DG</u>		
Señor(a):		
BARZOLA LEIVA KATHERIN JHANET		
Investigadora		
Presente.-		
ASUNTO	:	Autorización para ejecución de protocolo de investigación
REFERENCIA	:	Carta s/n




De mi consideración me dirijo a Usted para expresar mi cordial saludo y hacer de su conocimiento que, teniendo dictamen favorable por el Comité de Ética en Investigación y nota aprobatoria en la revisión metodológica, se emite la presente carta de autorización para ejecución de la enmienda del Protocolo de Investigación "El Síndrome de Burnout y el Clima Organizacional en el Personal Asistencial del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, Concepción 2022".

Con base en lo expresado anteriormente la Dirección General conceptúa que el protocolo cumple con todos los requisitos exigidos y en consecuencia otorga su aprobación para su ejecución y la recolección de datos respectiva, debiendo coordinar con la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos el otorgamiento de la identificación respectiva para el inicio de la ejecución del proyecto en caso ser necesario.

Atentamente.



**DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD JUNÍN
INSTITUTO REGIONAL DE ENFERMEDADES
NEOPLÁSICAS IREN - CENTRO**

Dr. Joel Benedito Vilchez Gutiérrez
DIRECTOR GENERAL

Fs. 02
JBVG/ jhl
C.c Archivo

N° DOC.	06439088
N° EXP.	044 20764

Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas IREN - Centro
Progreso N° 1235, 1237, 1239 Sector Palo Seco Concepción - Junín
direccion@irencentro

Anexo 5: Confiabilidad y validez del instrumento

CONFIABILIDAD DEL INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH (MBI)

Prueba del Coeficiente de Alfa de Cronbach

Criterio para determinar la confiabilidad del instrumento:

Según George y Mallery (2003)

P-valor > 0,90 = La confiabilidad es **Excelente**

P-valor > 0,80 = La confiabilidad es **Buena**

P-valor > 0,70 = La confiabilidad es **Aceptable**

P-valor > 0,60 = La confiabilidad es **Relativamente aceptable**

P-valor > 0,50 = La confiabilidad es **Cuestionable**

P-valor < 0,50 = La confiabilidad es **Deficiente**

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	25	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	25	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,795	22

Nota. Elaboración propia

Entonces: El valor de alfa de Cronbach (0,795) es mayor al nivel mínimo permitido (0,50). Por lo tanto, el instrumento posee una aceptable confiabilidad.

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	64,7200	284,543	,698	,755
VAR00002	64,1200	293,943	,472	,769
VAR00003	65,1600	303,307	,265	,784
VAR00004	64,2000	301,917	,281	,783
VAR00005	65,5600	310,840	,205	,789
VAR00006	65,0800	291,910	,433	,770
VAR00007	64,8400	279,640	,732	,750
VAR00008	65,5200	316,927	,075	,698
VAR00009	66,7200	308,210	,236	,787
VAR00010	65,5600	293,840	,419	,772
VAR00011	65,1600	311,557	,144	,693
VAR00012	64,8400	291,140	,401	,771
VAR00013	65,3600	317,240	,060	,700
VAR00014	65,1200	286,527	,516	,763
VAR00015	64,2800	296,377	,397	,774
VAR00016	63,8400	312,307	,183	,690
VAR00017	64,6000	288,167	,560	,762
VAR00018	64,6800	336,143	-,260	,714
VAR00019	64,4800	303,843	,225	,787
VAR00020	63,7200	278,627	,035	,785
VAR00021	64,6000	297,917	,405	,774
VAR00022	64,1600	304,473	,247	,785

Base de datos de ESTUIO PILOTO Inventario de Burnout de Maslach (MBI)

SÍNDROME DE BURNOUT																					
Agotamiento Emocional									Despersonalización						Realización personal						
1	2	3	6	8	13	14	16	20	5	10	11	15	22	4	7	9	12	17	18	19	21
2	2	2	2	0	3	2	4	0	0	3	3	2	2	3	2	2	3	4	2	3	6
4	5	6	3	3	2	2	4	1	4	1	1	2	1	4	3	3	4	4	4	0	2
3	2	4	2	0	3	4	5	2	4	1	2	4	6	4	2	0	3	6	2	2	2
6	6	0	1	2	5	6	6	3	3	2	6	4	4	6	6	6	4	4	1	1	4
3	6	6	6	0	6	4	0	6	2	6	5	3	6	6	6	5	2	6	2	4	3
3	5	3	5	2	4	5	0	5	4	3	5	4	2	5	0	5	5	0	0	1	5
4	5	3	1	4	6	4	3	2	4	6	6	4	1	0	6	4	4	6	6	4	6
2	4	2	4	2	0	4	2	0	4	0	5	3	1	4	4	3	4	2	4	3	4
3	1	5	3	3	4	3	3	0	3	3	4	6	4	3	4	5	2	2	3	4	3
1	2	1	1	1	2	1	3	1	0	3	1	0	1	1	6	1	1	5	1	1	1
1	1	3	6	0	1	1	2	0	0	6	0	1	0	5	6	2	5	1	0	2	6
1	3	1	6	4	1	1	4	0	0	2	0	4	3	5	3	5	4	5	2	3	6
2	2	5	2	3	1	1	1	0	3	3	1	4	2	6	6	3	2	5	4	6	6
5	5	5	5	1	0	5	3	0	5	0	5	1	5	6	5	3	5	1	5	6	5
6	6	5	6	3	2	6	6	2	0	6	6	0	5	4	4	3	2	2	3	5	2
3	5	1	4	1	5	2	0	0	1	3	5	5	4	2	3	1	3	0	4	2	5
4	5	5	6	5	2	3	2	3	0	3	3	0	0	2	3	4	5	6	4	3	3
4	6	3	6	4	1	4	4	0	0	1	6	0	3	3	5	2	4	4	3	6	6
3	2	3	3	3	4	3	1	1	4	5	3	3	4	3	4	3	2	3	5	4	3
3	2	1	3	3	4	3	1	1	4	4	3	2	4	3	4	6	2	4	5	4	1
0	3	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	3	0	4	0	0	3	0
5	5	1	6	0	1	1	1	0	2	1	1	0	0	5	4	5	5	6	3	2	5
6	6	3	6	5	6	6	2	0	6	1	0	6	6	5	6	6	0	6	6	6	6
3	3	0	3	3	3	3	1	0	3	3	3	0	3	5	3	3	3	3	33	5	3
3	3	1	3	4	5	3	2	3	3	3	3	3	3	1	4	3	3	1	3	3	1

**VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH
(MBI)**

CRITERIO U OPINION	Nº DE JUECES	ACUERDOS	V. AIKEN (V)	DESCRIPTIVO
Adecuado	5	5	1,00	Válido
Juez 1 Mg. Nilton David Vílchez Galarza				VÁLIDO
Juez 2 Mg. Karina Rosario Rafael Pucuhuaranga				VÁLIDO
Juez 3 Mg. Giancarlo Villalva Lazaro				VÁLIDO
Juez 4 Lic. Fátima Esther Quiñonez Flores				VÁLIDO
Juez 5 Mg. David Franklin Noreña Estrada				VÁLIDO

El instrumento de evaluación fue sometido a la opinión de cinco jueces expertos en el área con amplia experiencia profesional, quienes emitieron su juicio de valor tipificado como **VÁLIDO** ya que cumplen con los requisitos establecidos para llevar a cabo su aplicación, se halló la validez de cada ítem a través del coeficiente de Aiken en los siguientes criterios:

1. Suficiencia de los ítems.
2. Relevancia
3. Coherencia
4. Claridad de los ítems

La validez de cada ítem se obtuvo como el promedio de la validez en cada uno de los aspectos mencionados anteriormente, mientras que la validez total del instrumento, se halló a través del promedio de la validez de todos los ítems, el cual se calcula a través de la fórmula:

$$V = \frac{S}{n(c - 1)}$$

Donde:

S = Sumatoria de valoraciones positivas emitidas por los jueces.

N = Número de jueces.

C= Número de valores de la escala de valoración (dicotómico o politómico)

Todos los ítems son válidos según la apreciación de los jueces del Inventario Burnout de Maslach (MBI), por lo tanto:

$$V = \frac{5}{5(2 - 1)} = \frac{5}{5(1)} = \frac{5}{5} = 1$$

**CONFIABILIDAD DEL ESCALA MULTIDIMENSIONAL DE CLIMA
ORGANIZACIONAL (EMCO)**

Prueba del Coeficiente de Alfa de Cronbach

Criterio para determinar la confiabilidad del instrumento:

Según George y Mallery (2003)

P-valor > 0,90 = La confiabilidad es Excelente

P-valor > 0,80 = La confiabilidad es Buena

P-valor > 0,70 = La confiabilidad es Aceptable

P-valor > 0,60 = La confiabilidad es Relativamente aceptable

P-valor > 0,50 = La confiabilidad es Cuestionable

P-valor < 0,50 = La confiabilidad es Deficiente

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	25	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	25	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,786	29

Nota. Elaboración propia

Entonces: El valor de alfa de Cronbach (0,795) es mayor al nivel mínimo permitido (0,50). Por lo tanto, el instrumento posee una aceptable confiabilidad.

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	71,12	160,360	,432	,775
VAR00002	70,92	163,577	,376	,779
VAR00003	71,08	163,827	,268	,782
VAR00004	71,48	154,343	,492	,770
VAR00005	71,64	156,407	,383	,776
VAR00006	71,72	163,377	,279	,781
VAR00007	71,60	165,667	,206	,784
VAR00008	71,68	169,060	,078	,789
VAR00009	71,72	171,460	-,015	,792
VAR00010	72,04	164,957	,160	,787
VAR00011	71,60	165,083	,196	,785
VAR00012	71,72	158,710	,407	,775
VAR00013	71,84	156,473	,391	,775
VAR00014	71,72	167,627	,088	,790
VAR00015	71,92	161,243	,288	,781
VAR00016	72,08	167,160	,095	,790
VAR00017	72,04	158,623	,347	,778
VAR00018	72,12	156,110	,463	,772
VAR00019	71,84	159,807	,268	,782
VAR00020	72,08	154,910	,498	,770
VAR00021	71,64	156,073	,454	,772
VAR00022	71,64	165,823	,161	,786
VAR00023	71,84	155,140	,444	,772
VAR00024	71,64	161,407	,290	,781
VAR00025	71,44	156,673	,482	,772
VAR00026	71,68	168,893	,061	,790
VAR00027	71,48	158,260	,437	,774
VAR00028	71,80	160,250	,296	,780
VAR00029	71,60	162,500	,255	,782

**Base de datos de ESTUIO PILOTO Escala Multidimensional de Clima Organizacional
(EMCO)**

CLIMA ORGANIZACIONAL																												
SISTEMA INDIVIDUAL							SISTEMA INTERPERSONAL							SISTEMA ORGANIZACIONAL														
SATISFACCION DE LOS TRABAJADORES				AUTONOMIA EN EL TRABAJO			RELACIONES SOCIALES			UNION Y APOYO EN TRE LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO				CONSIDERACION DE DIRECTIVOS					BENEFICIOS Y RECOMPENSAS				MOTIVACION Y ESFUERZO			LIDERAZGO DE DIRECTIVOS		
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
4	4	4	4	0	0	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	0	0	2	2	2	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	2	0	1	2	2	2	3	3	3	2	2	2	5	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2
3	3	3	2	0	0	4	4	2	2	2	1	0	0	0	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	1	1	1
3	4	2	2	4	4	4	4	2	3	3	3	2	2	2	4	1	1	0	0	1	3	3	4	4	2	2	0	2
2	2	2	4	4	4	3	3	3	0	0	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	4	3	4	4	2	2	0	1
2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	4	4	4	2	3	1	3	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	1	0
2	2	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	4	4	4	2	2	1	2	1	1	3	0	0	1	0	0	1	2
4	4	4	0	0	2	2	2	4	3	3	3	3	4	0	0	1	1	2	3	4	4	0	0	0	2	2	3	2
4	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3	4	3	4	4	4	4	2	2	3	2	0	0	1	2	1	1	1	2
4	4	4	4	4	2	2	2	2	3	3	2	0	0	1	2	1	1	1	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	2	2	2	2	0	0	0	1	1	1	2	3	2	3	2	2	2	1	4	1	4	4	4	4
4	4	4	4	4	2	2	2	0	0	3	4	5	2	4	2	3	3	4	3	4	2	2	3	4	3	5	2	4
4	4	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	4	4	4	1	2	2	2	3	3	3	0	3	4	4
3	4	3	2	2	2	4	3	3	3	3	2	2	2	2	0	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	0	2	2	1	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4
4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	2	2	2	2	2	3	1	1	4	4	2	3	3	2	2	2	3	2	2
4	4	4	4	4	3	2	2	2	3	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	2	4	2	4	2	4	4	2
4	4	4	2	3	3	3	3	2	2	2	1	1	1	1	0	0	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	4	4	4	0	0	0	1	2	2	2	2	3	3	3	3
4	4	4	4	2	2	3	2	3	1	1	1	2	2	2	3	3	3	4	4	4	2	2	2	2	3	2	3	4
2	4	0	2	0	2	2	3	3	0	4	1	0	4	4	2	0	2	4	2	3	3	0	2	3	3	2	3	4
1	2	4	0	2	3	3	2	2	0	3	3	3	3	1	3	0	1	2	2	2	0	3	3	2	3	3	2	1
2	2	2	1	2	2	1	3	3	3	3	2	1	3	2	2	1	3	2	1	1	2	2	2	2	3	2	1	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	3	1	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	0	0	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2

**VALIDEZ DE CONTENIDO LA ESCALA MULTIDIMENSIONAL DE CLIMA
ORGANIZACIONAL (EMCO)**

CRITERIO U OPINION	N° DE JUECES	ACUERDOS	V. AIKEN (V)	DESCRIPTIVO
Adecuado	5	5	1,00	Válido
Juez 1 Mg. Nilton David Vílchez Galarza				VÁLIDO
Juez 2 Mg. Karina Rosario Rafael Pucuhuaranga				VÁLIDO
Juez 3 Mg. Giancarlo Villalva Lazaro				VÁLIDO
Juez 4 Lic. Fátima Esther Quiñonez Flores				VÁLIDO
Juez 5 Mg. David Franklin Noreña Estrada				VÁLIDO

El instrumento de evaluación fue sometido a la opinión de cinco jueces expertos en el área con amplia experiencia profesional, quienes emitieron su juicio de valor tipificado como **VÁLIDO** ya que cumplen con los requisitos establecidos para llevar a cabo su aplicación, se halló la validez de cada ítem a través del coeficiente de Aiken en los siguientes criterios:

1. Suficiencia de los ítems.
2. Relevancia
3. Coherencia
4. Claridad de los ítems

La validez de cada ítem se obtuvo como el promedio de la validez en cada uno de los aspectos mencionados anteriormente, mientras que la validez total del instrumento, se halló a través del promedio de la validez de todos los ítems, el cual se calcula a través de la fórmula:

$$V = \frac{S}{n(c - 1)}$$

Donde:

S = Sumatoria de valoraciones positivas emitidas por los jueces.

N = Número de jueces.

C= Número de valores de la escala de valoración (dicotómico o politómico)

Todos los ítems son válidos según la apreciación de los jueces de la Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO), por lo tanto:

$$V = \frac{5}{5(2 - 1)} = \frac{5}{5(1)} = \frac{5}{5} = 1$$

FORMATOS DE VALIDACIÓN

INFORME DE VALIDACIÓN

Nombre y apellidos del Juez: Nilton David Vilchez Galarza

Formación académica: Bachiller en Psicología Upla y Magister en Psicología Educativa en la universidad Cesar Vallejo.

Áreas de experiencia laboral: 10 años

Tiempo: 10 años Cargo actual: Docente y Responsable del Psicopedagógico de Ciencias de la Salud.

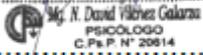
Institución: Universidad Peruana los Andes _Huancayo

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación el instrumento de evaluación denominado Inventario Burnout de Maslach (MBI); que forma parte de la investigación titulada: “El Síndrome de Burnout y el clima organizacional en el personal asistencial del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, Concepción 2022”.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE	BUENO	EXCELENTE
Suficiencia de los Items (Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta).			X
Relevancia (El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido).			X
Coherencia (El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo).			X
Claridad de los ítems (El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas).			X





Firma del Experto

INFORME DE VALIDACIÓN

Nombre y apellidos del Juez: Karina Rosario Rafael Pucuhuaranga

Formación académica: Magister en psicología

Áreas de experiencia laboral: Forense

Tiempo: 8 años Cargo actual: Psicólogo forense

Institución: Instituto de medicina legal de Yauli La Oroya

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación el instrumento de evaluación denominado Inventario Burnout de Maslach (MBI); que forma parte de la investigación titulada: "El Síndrome de Burnout y el clima organizacional en el personal asistencial del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, Concepción 2022".

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE	BUENO	EXCELENTE
Suficiencia de los Ítems (Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta).			X
Relevancia (El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido).			X
Coherencia (El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo).			X
Claridad de los ítems (El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas).		X	



Karina Rosario Rafael Pucuhuaranga
PSICÓLOGA FORENSE
O.M. - I - YAULI OROYA
C.R.P. N° 12392

Sello y Firma del Experto

INFORME DE VALIDACIÓN

Nombre y apellidos del Juez: Karina Rosario Rafael Pucuhuaranga

Formación académica: Magister en psicología

Áreas de experiencia laboral: Forense

Tiempo: 8 años Cargo actual: Psicólogo forense

Institución: Instituto de medicina legal de Yauli La Oroya

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación el instrumento de evaluación denominado Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO); que forma parte de la investigación titulada: "El Síndrome de Burnout y el clima organizacional en el personal asistencial del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, Concepción 2022".

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE	BUENO	EXCELENTE
Suficiencia de los ítems (Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta).			X
Relevancia (El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido).		X	
Coherencia (El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo).			X
Claridad de los ítems (El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas).		X	


 Karina Rosario Rafael Pucuhuaranga
 PSICÓLOGA FORENSE
 Q.016 - I - YAULI LA OROYA
 C.P.S.P. N° 12392

Constancia

Juicio de experto

Yo, KARINA ROSARIO RAFAEL PUCUHUARANGA con Documento Nacional de Identidad N° 43636114 certifico que realicé el juicio de experto a los instrumentos presentados por las bachilleres: Katherin Jhanet Barzola Leiva y Doris Yessica Leiva Quiroz, en la investigación titulada: “El Síndrome de Burnout y el clima organizacional en el personal asistencial del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, Concepción 2022”.

Huancayo, 31 de octubre del 2022



Karina Rafael Pucuhuaranga
PSICOLOGA CONEENSE
D.M. - I - YAUAYROTA
C.P.S. N° 12392

.....
Sello y Firma del Experto

INFORME DE VALIDACIÓN

Nombre y apellidos del Juez: Giancarlo Villalva Lazaro

Formación académica: Psicólogo – Maestría en Educación Superior

Áreas de experiencia laboral: Psicología Organizacional y docencia

Tiempo: 10 Años Cargo actual: Docente Universitario

Institución: Universidad Peruana Los Andes

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación el instrumento de evaluación denominado Inventario Burnout de Maslach (MBI); que forma parte de la investigación titulada: “El Síndrome de Burnout y el clima organizacional en el personal asistencial del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, Concepción 2022”.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE	BUENO	EXCELENTE
Suficiencia de los Ítems (Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta).			X
Relevancia (El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido).			X
Coherencia (El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo).			X
Claridad de los ítems (El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas).			X




 Mg. Giancarlo Villalva Lázaro
 PSICÓLOGO
 C.Ps.P. 31668

Sello y Firma del Experto

INFORME DE VALIDACIÓN

Nombre y apellidos del Juez: Giancarlo Villalva Lazaro

Formación académica: Psicólogo – Maestría en Educación Superior

Áreas de experiencia laboral: Psicología Organizacional y Docencia

Tiempo: 10 AÑOS Cargo actual: DOCENTE UNIVERSITARIO

Institución: UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación el instrumento de evaluación denominado Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO); que forma parte de la investigación titulada: “El Síndrome de Burnout y el clima organizacional en el personal asistencial del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, Concepción 2022”.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE	BUENO	EXCELENTE
Suficiencia de los Ítems (Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta).			
Relevancia (El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido).			
Coherencia (El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo).			
Claridad de los ítems (El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas).			



Mg. Giancarlo Villalva Lázaro
 PSICÓLOGO
 C.Ps.P. 31668

Sello y Firma del Experto

Constancia

Juicio de experto

Yo, GIANCARLO VILLALVA LAZARO, con Documento Nacional de Identidad N° 45352811, certifico que realicé el juicio de experto a los instrumentos presentados por las bachilleres: Katherin Jhanet Barzola Leiva y Doris Yessica Leiva Quiroz, en la investigación titulada: “El Síndrome de Burnout y el clima organizacional en el personal asistencial del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, Concepción 2022”.

Huancayo, 24 de octubre del 2022




Mg. Giancarlo Villalva Lázaro
PSICÓLOGO
C.Ps.P. 31668

Sello y Firma del Experto

INFORME DE VALIDACIÓN

Nombre y apellidos del Juez: Fátima Esther Quiñonez Flores

Formación académica: Licenciada en Psicología

Áreas de experiencia laboral: Psicología Organizacional

Tiempo: 9 años

Cargo actual: Jefe de Gestión Humana

Institución: Inversiones Kayser S.A.C.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación el instrumento de evaluación denominado Inventario Burnout de Maslach (MBI); que forma parte de la investigación titulada: “El Síndrome de Burnout y el clima organizacional en el personal asistencial del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, Concepción 2022”.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE	BUENO	EXCELENTE
Suficiencia de los Ítems (Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta).			X
Relevancia (El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido).			X
Coherencia (El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo).			X
Claridad de los ítems (El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas).			X


INVERSIONES KAYSER S.A.C.

FATIMA QUIÑONEZ
 JEFE DE RRHH

Sello y Firma del Experto

INFORME DE VALIDACIÓN

Nombre y apellidos del Juez: Fátima Esther Quiñonez Flores

Formación académica: Licenciada en Psicología

Áreas de experiencia laboral: Psicología Organizacional

Tiempo: 9 años

Cargo actual: Jefe de Gestión Humana

Institución: Inversiones Kayser S.A.C.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación el instrumento de evaluación denominado Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO); que forma parte de la investigación titulada: “El Síndrome de Burnout y el clima organizacional en el personal asistencial del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, Concepción 2022”.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE	BUENO	EXCELENTE
Suficiencia de los Ítems (Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta).			X
Relevancia (El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido).			X
Coherencia (El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo).			X
Claridad de los ítems (El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas).			X

INVERSIONES KAYSER S.A.C.


FATIMA QUIÑONEZ
JEFE DE RRHH

.....
Sello y Firma del Experto

Constancia

Juicio de experto

Yo, FATIMA ESTHER QUIÑONEZ FLORES, con Documento Nacional de Identidad N° 46349726 certifico que realicé el juicio de experto a los instrumentos presentados por las bachilleres: Katherin Jhanet Barzola Leiva y Doris Yessica Leiva Quiroz, en la investigación titulada: “El Síndrome de Burnout y el clima organizacional en el personal asistencial del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, Concepción 2022”.

Huancayo, 12 octubre del 2022


INVERSIONES KAYSER S.A.C.

FATIMA QUIÑONEZ
JEFE DE RRHH

.....
Sello y Firma del Experto

INFORME DE VALIDACIÓN

Nombre y apellidos del Juez: David Franklin Noreña Estrada

Formación académica: Psicólogo

Áreas de experiencia laboral: Forense

Tiempo: 12 años

Cargo actual: Psicólogo forense

Institución: Ministerio Público

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación el instrumento de evaluación denominado Inventario Burnout de Maslach (MBI); que forma parte de la investigación titulada: "El Síndrome de Burnout y el clima organizacional en el personal asistencial del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, Concepción 2022".

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE	BUENO	EXCELENTE
Suficiencia de los Ítems (Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta).			X
Relevancia (El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido).			X
Coherencia (El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo).			X
Claridad de los ítems (El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas).			X



David Franklin Noreña Estrada
PSICÓLOGO
C. P. P. 16028

Sello y Firma del Experto

INFORME DE VALIDACIÓN

Nombre y apellidos del Juez: David Franklin Noreña Estrada

Formación académica: Psicólogo

Áreas de experiencia laboral: Forense

Tiempo: 12 años Cargo actual: Psicólogo forense

Institución: Ministerio Publico

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación el instrumento de evaluación denominado Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO); que forma parte de la investigación titulada: "El Síndrome de Burnout y el clima organizacional en el personal asistencial del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, Concepción 2022".

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE	BUENO	EXCELENTE
Suficiencia de los Ítems (Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta).			X
Relevancia (El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido).			X
Coherencia (El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo).			X
Claridad de los ítems (El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas).			X



David Franklin Noreña Estrada
PSICOLOGO
C.Ps.P. 16028

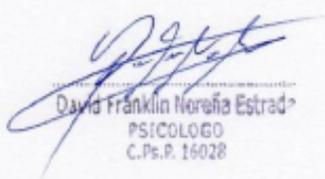
Sello y Firma del Experto

Constancia

Juicio de experto

Yo, DAVID FRANKLIN NOREÑA ESTRADA con Documento Nacional de Identidad N° 43636114 certifico que realicé el juicio de experto a los instrumentos presentados por las bachilleres: Katherin Jhanet Barzola Leiva y Doris Yessica Leiva Quiroz, en la investigación titulada: “El Síndrome de Burnout y el clima organizacional en el personal asistencial del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, Concepción 2022”.

Huancayo, 06 de octubre del 2022



David Franklin Noreña Estrada
PSICOLOGO
C.Ps.P. 16028

.....
Sello y Firma del Experto

Anexo 6: La data de procesamiento de datos

CLIMA ORGANIZACIONAL																																											
N°	ESTADO CIVIL	SEXO	Grado de Instrucc	SISTEMA INDIVIDUAL					SISTEMA INTERPERSONAL					SISTEMA ORGANIZACIONAL																													
				SATISFACCION DE LOS TRABAJADORES					AUTONOMIA EN EL TRABAJO					RELACIONES SOCIALES					UNION Y APOYO EN LOS COMPARTIMIENTOS DE TRABAJO					CONSIDERACION DE OBJETIVOS					BENEFICIOS Y RECOMPENZAS					MOTIVACION Y RECURSOS					LIBERAZOZO DE OBJETIVOS				
				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*											
1	1	1	1	4	4	4	1	4	3	4	1	2	1	2	2	2	3	4	3	2	4	0	0	0	0	4	4	4	4	3	4												
2	1	1	1	4	3	3	1	2	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	2	3	0	3	0	3	2	3											
3	5	2	1	4	4	4	0	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	0	0	2	2	2	0	3	3	4	4	4	2	2											
4	2	1	1	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	5	3	3	3	3	4	4	3	3	3											
5	1	1	2	3	3	3	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	2	2											
6	5	2	1	4	4	4	1	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	1	1	2	0	0	0	3	3	2	1	1	2	2											
7	1	2	1	4	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	0	0	0	0	4	4	4	4	4	4	3	4	4										
8	1	2	1	4	4	4	1	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	1	1	2	0	0	0	0	3	3	2	2	1	3	3										
9	1	1	2	3	4	4	1	4	1	2	4	4	0	4	4	4	4	4	4	4	1	2	1	2	3	3	4	4	4	4	4	1	1										
10	1	1	2	4	2	3	3	4	2	2	2	4	2	4	2	2	4	2	2	1	0	3	0	0	1	0	4	4	4	4	1	5	5										
11	1	1	2	4	3	3	1	1	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	0	0	3	3	2	4	4	4	4	4	3	1	1	1										
12	2	2	1	3	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	3	3	2	4	4	1	4	1	3	1	3	3	3	3	4	4	1	4	4										
13	1	1	1	2	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2	3	2	3	4	3	0	5	0	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4										
14	1	1	2	3	4	4	1	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	0	0	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4									
15	1	1	2	3	3	3	1	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	0	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4									
16	1	1	2	3	3	3	1	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	4	4	1	2	1	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4									
17	2	2	1	3	3	4	1	3	2	2	2	4	2	2	3	3	2	3	2	3	3	1	2	1	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4									
18	2	2	1	2	2	3	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	3	2	1	3	3	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2									
19	2	2	1	3	3	1	2	3	3	1	3	1	3	2	2	3	3	3	3	0	0	1	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4									
20	1	2	2	4	4	4	0	4	4	4	2	2	2	4	2	3	4	3	2	3	5	2	0	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4									
21	5	1	2	4	4	4	0	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	2	2	1	0	0	0	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4									
22	2	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	4	3	3	4	3	1	3	0	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2									
23	2	1	2	4	4	4	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	0	0	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4									
24	2	2	2	0	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	0	0	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4									
25	1	2	1	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3									
26	3	1	2	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	0	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3									
27	1	2	1	3	3	3	1	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	3	4	0	4	0	4	0	3	3	4	4	4	4	4	4	4								
28	1	2	1	3	2	2	1	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3									
29	2	2	2	5	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	0	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4								
30	1	1	1	4	4	2	1	3	3	3	4	1	4	2	3	4	2	2	4	1	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4								
31	2	1	2	3	2	3	1	0	4	3	2	3	4	2	3	4	4	2	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4								
32	1	2	2	3	3	2	3	4	2	2	4	3	2	4	2	3	2	4	4	3	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4								
33	5	2	1	4	4	4	1	4	2	3	3	2	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4								
34	1	2	2	4	3	2	1	2	4	4	3	1	3	4	1	0	3	1	3	1	3	1	0	3	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4							
35	1	1	1	2	3	1	4	2	0	2	3	3	4	2	1	4	3	1	2	0	2	4	1	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2								
36	1	2	1	4	4	3	2	2	1	4	3	2	2	1	0	2	1	4	3	2	1	4	1	3	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4							
37	1	1	1	3	2	1	2	2	0	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4								
38	1	1	1	4	4	2	4	4	0	1	3	2	4	3	2	3	2	3	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4							
39	2	1	1	4	4	4	2	1	0	2	3	4	4	4	2	2	1	4	1	1	0	0	1	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2							
40	2	1	2	3	4	2	2	3	3	3	3	1	2	1	1	2	3	4	2	0	2	0	1	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2							
41	1	1	2	3	2	1	2	4	0	1	2	2	1	1	2	1	3	0	0	0	0	0	1	1	2	0	2	0	2	0	2	0	2	0	2	0							
42	1	1	1	2	3	1	3	4	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4							
43	1	1	1	2	3	4	0	0	2	3	4	1	1	4	4	0	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2							
44	1	2	1	4	3	4	4	4	2	3	1	2	3	4	0	0	1	2	3	0	2	3	4	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4							
45	2	1	1	4	4	3	2	2	2	1	1	0	0	2	4	1	1	1	2	2	2	2	3	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3							
46	2	1	1	3	4	4	4	4	3	3	2	2	0	0	1	0	1	3	2	2	2	3	4	1	3	0	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2							
47	2	1	1	3	4	4	4	2	3	1	0	2	2	0	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3							
48	5	1	1	3	4	2	3	4	2	2	2	3	4	2	2	2	0	2	1	1	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4							
49	1	1	2	3	4	4	4	2	2	0	0	1	1	3	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4							
50	3	2	1	2	3	3	2	2	3	0	0	2	4	1	2	3	2	2	2	0	2	4	2	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4						
51	5	1	1	2	3	3	4	0	1	0	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3							
52	2	2	1	2	2	3	3	3	4	4	3	4	3	4	2	3	4	2	3	3	2	2	1	2	1	4	0	1	2	2	2	2	2	2	2	2							
53	2	1	1	2	4	4	4	1	0	0	0	2	3	3	3	3	2	2	2	4	3	1	2	0	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2							
54	1	1	1	2																																							

SÍNDROME DE BURNOUT

	ESTADO CIVIL	SEXO	Grado de Instrucc	Agotamiento Emocional										Despersonaliz					Realización personal							
				1	2	3	6	8	13	14	16	20	5	10	11	15	22	4	7	9	12	17	18	19	21	
1	1	1	1	2	2	2	2	2	0	3	2	4	0	0	3	3	2	2	3	2	2	3	4	2	3	6
2	1	1	1	4	5	6	3	3	2	4	1	4	1	1	2	1	4	3	3	4	4	4	4	4	0	2
3	5	2	1	3	2	4	2	0	3	4	5	2	4	1	2	4	6	4	2	0	3	6	2	2	2	2
4	2	1	1	6	6	0	1	2	5	6	6	3	3	2	6	4	4	6	6	4	4	1	1	1	4	4
5	1	1	2	3	6	6	6	0	6	4	0	6	2	6	5	3	6	6	6	5	2	6	2	4	3	6
6	5	1	1	3	5	3	5	2	4	5	0	5	4	3	5	4	2	5	0	5	5	0	0	1	5	5
7	1	2	1	4	5	3	1	4	6	4	3	2	4	6	6	4	1	0	6	4	4	6	6	4	6	6
8	1	2	1	2	4	2	4	2	0	4	2	0	4	0	5	3	1	4	4	3	4	2	4	3	4	4
9	1	1	2	3	1	5	3	3	4	3	3	0	3	3	4	6	4	3	4	5	2	2	3	4	3	1
10	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	3	1	0	3	1	0	1	1	6	1	1	5	1	1	1	1
11	1	1	2	1	1	3	6	0	1	1	2	0	0	6	0	1	0	5	6	2	5	1	0	2	6	6
12	2	2	1	1	3	1	6	4	1	1	4	0	0	2	0	4	3	5	3	5	4	5	2	3	6	6
13	1	1	1	2	2	5	2	3	1	1	1	0	3	3	1	4	2	6	6	3	2	5	4	6	6	6
14	1	1	2	5	5	5	5	1	0	5	3	0	5	0	5	1	5	6	5	3	5	1	5	6	5	5
15	1	1	2	6	6	5	6	3	2	6	6	2	0	6	6	0	5	4	4	3	2	2	3	5	2	5
16	1	1	2	3	5	1	4	1	5	2	0	0	1	3	5	5	4	2	3	1	3	0	4	2	5	5
17	2	2	1	4	5	5	6	5	3	2	3	2	3	0	3	0	0	2	3	4	5	6	4	3	3	3
18	2	2	1	4	6	3	6	4	1	4	4	0	0	1	6	0	3	3	5	3	4	4	4	3	6	6
19	2	2	1	3	2	3	3	4	3	1	1	4	5	3	3	4	3	4	3	4	3	5	4	3	6	6
20	1	2	2	3	2	1	3	3	4	3	1	1	4	4	3	2	4	3	4	6	2	4	5	4	1	1
21	5	1	2	0	3	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	3	0	0	4	0	0	3	0
22	2	1	1	5	5	1	6	0	1	1	1	0	2	1	1	0	0	5	4	5	5	6	3	2	5	5
23	2	1	2	6	6	3	6	5	6	6	2	0	6	1	0	6	6	5	6	6	0	6	6	6	6	6
24	2	2	2	4	5	2	0	5	2	5	2	0	4	6	2	6	5	3	3	0	4	3	0	0	4	4
25	1	2	1	5	4	6	4	3	1	2	0	6	6	2	5	2	2	1	2	5	0	0	0	2	3	3
26	3	1	2	6	5	2	0	5	3	3	2	3	2	5	2	2	0	0	3	0	1	6	3	3	4	4
27	1	2	1	5	3	2	3	2	3	4	0	2	3	5	5	2	1	4	2	2	4	0	0	0	4	4
28	1	2	1	6	5	4	2	1	3	1	2	2	1	4	1	2	4	6	3	0	2	5	4	5	4	4
29	2	2	2	5	6	4	2	2	5	2	1	0	1	4	4	2	3	0	2	3	5	0	0	0	1	1
30	1	1	1	4	4	5	3	0	3	1	4	0	0	3	2	3	2	3	0	1	2	5	1	1	0	0
31	2	1	2	3	4	6	3	4	3	3	1	3	0	2	2	0	2	3	4	0	4	5	4	2	1	1
32	1	2	1	2	5	6	2	0	2	2	2	0	2	0	3	3	0	6	6	0	2	1	0	3	2	0
33	5	2	2	4	5	2	0	5	2	5	2	0	4	6	2	6	5	3	3	0	4	3	0	0	4	4
34	1	2	2	5	4	6	4	3	1	2	0	6	6	2	5	2	2	1	2	5	0	0	0	2	3	3
35	1	1	1	6	5	2	0	5	3	3	2	3	2	6	2	2	2	0	0	3	0	1	1	6	3	3
36	1	2	1	5	3	2	3	2	3	4	0	2	3	5	5	2	1	4	2	2	4	0	0	0	4	4
37	1	1	1	6	5	4	2	1	3	1	2	2	1	4	1	2	4	6	3	0	2	5	4	5	4	4
38	1	1	1	5	6	4	2	2	5	2	1	0	1	4	4	2	3	0	2	3	5	0	0	0	1	1
39	2	1	1	4	4	5	3	0	3	1	4	0	0	3	2	3	2	3	0	1	2	5	1	1	0	0
40	2	1	1	3	4	6	3	4	3	3	1	3	0	2	2	0	2	3	4	0	4	5	4	2	1	1
41	1	1	2	2	5	6	0	2	2	2	0	2	0	3	3	0	6	6	0	2	1	0	3	2	0	0
42	1	1	1	6	5	3	2	1	0	5	3	1	3	3	4	5	2	0	3	1	6	2	1	2	1	1
43	1	1	1	5	4	5	3	2	1	4	4	2	4	5	5	0	6	6	5	0	3	2	2	1	0	0
44	1	2	1	2	3	3	2	5	4	3	1	2	6	2	0	2	0	5	3	3	6	2	3	2	0	0
45	2	1	1	2	4	3	4	3	2	3	3	4	5	6	5	0	5	3	6	0	3	1	1	2	4	4
46	2	1	1	3	2	4	5	4	4	2	4	3	6	4	1	2	4	5	3	2	5	3	1	2	4	4
47	2	1	1	3	1	2	0	5	4	1	2	4	3	6	2	0	2	3	4	2	3	2	1	3	1	1
48	5	1	2	4	5	2	0	5	2	5	2	0	4	6	2	6	5	3	3	0	4	3	0	0	4	4
49	1	2	1	5	4	6	4	3	1	2	0	6	6	2	5	2	2	1	2	5	0	0	0	2	3	3
50	3	1	2	6	5	2	0	5	3	3	2	3	2	5	2	2	0	0	3	0	1	6	3	0	4	4
51	5	1	1	5	3	2	3	2	3	4	0	2	3	5	5	2	1	4	2	2	4	0	0	0	4	4
52	2	2	1	6	5	4	2	1	3	3	2	3	2	1	4	1	2	6	3	0	2	1	6	3	3	3
53	2	1	1	5	6	4	2	2	5	2	1	0	1	4	4	2	3	0	2	3	5	0	0	0	1	1
54	1	1	1	4	4	5	3	0	3	1	4	0	0	3	2	3	2	3	0	1	2	5	1	1	0	0
55	1	2	2	3	4	6	3	4	3	3	1	3	0	2	2	0	2	3	4	0	4	5	4	2	1	1
56	4	1	1	2	5	6	0	2	2	2	0	2	0	3	3	0	6	6	0	2	1	0	3	2	0	0
57	1	1	1	4	5	3	0	4	3	4	3	5	3	2	2	6	2	1	2	2	3	4	3	3	3	3
58	2	1	1	2	6	4	4	0	4	0	1	2	2	4	5	1	2	5	2	0	6	0	0	0	2	2
59	1	2	1	6	4	5	4	1	2	0	0	1	3	2	2	2	2	2	2	4	0	0	1	4	1	1
60	5	1	1	5	4	5	4	4	1	2	2	0	5	2	2	2	0	5	1	0	0	0	2	0	0	0
61	1	1	1	4	3	1	0	3	0	3	5	6	0	3	2	3	4	0	3	0	5	3	2	2	2	2
62	3	1	1	6	4	2	0	0	3	3	2	3	4	2	5	2	5	4	2	0	3	6	2	2	0	0
63	1	1	1	6	5	2	0	2	2	1	1	0	3	3	1	2	0	2	2	2	3	4	4	4	5	5
64	2	1	2	4	4	4	2	0	4	5	1	3	2	3	3	1	1	2	0	3	0	1	3	3	0	0
65	1	1	1	4	2	4	0	3	3	2	4	2	0	3	3	3	6	2	0	0	6	4	2	2	2	2
66	1	2	1	5	4	4	3	3	2	4	5	1	2	3	2	4	5	0	3	3	4	2	0	0	4	4
67	2	1	1	4	5	4	3	2	2	3	2	0	4	2	3	1	2	4	4	3	2	2	2	2	5	0
68	1	1	1	2	2	4	0	3	3	2	4	0	2	1	3	6	5	0	0	0	2	1	3	5	5	0
69	2	1	1	3	4	3	2	2	4	0	5	0	3	3	3	5	0	5	2	3	4	5	1	0	0	0
70	1	1	1	5	6	5	3	2	1	1	1	0	3	0	0	2	6	5	3	2	0	1	1	0	6	6
71	1	1	1	5	5	4	4	2	1	0	1	2	4	2	0	1	4	2	2	0	1	3	2	4	2	2
72	1	2	1	5	6	6	0	4	3	0	2	2	0													

Anexo 7: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Luego de haber sido debidamente informada/o de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación denominada "El Síndrome de Burnout y el clima organizacional en el personal asistencial del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, concepción 2022." mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por las investigadoras responsables: Barzola Leiva katherin Jhanet y Leiva Quiroz Doris Yessica

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, 09 de MARZO 2023



TAIPE CONTO CRISTIAN

Apellidos y nombres:

Nº DNI: 45986403

1. Responsable de investigación

Apellidos y nombres:

D.N.I. Nº

Nº de teléfono/celular:

Email:

Firma:

2. Responsable de investigación

Apellidos y nombres:

D.N.I. Nº

Nº de teléfono/celular:

Email:

Firma:

3. Asesor(a) de investigación

Apellidos y nombres:

D.N.I. Nº

Nº de teléfono/celular:

Email:

Firma:

En caso de necesitar mayor información se podría contactar Investigadoras responsables Barzola Leiva katherin Jhanet (952012231) y Leiva Quiroz Doris Yessica (961167985)

Las investigadoras responsables Barzola Leiva katherin Jhanet y Leiva Quiroz Doris Yessica me han informado y respondido a todas mis preguntas relacionados al estudio.

.....

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Luego de haber sido debidamente informada/o de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación denominada "El Síndrome de Burnout y el clima organizacional en el personal asistencial del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, concepción 2022." mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por las investigadoras responsables: Barzola Leiva katherin Jhanet y Leiva Quiroz Doris Yessica

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, 06 de MARZO 2023



[Handwritten signature]

Apellidos y nombres: *Priscila Condoriz Camba Arta*
 N° DNI: *44218402*

- 1. **Responsable de investigación**
 Apellidos y nombres:
 D.N.I. N°
 N° de teléfono/celular:
 Email:
 Firma:
- 2. **Responsable de investigación**
 Apellidos y nombres:
 D.N.I. N°
 N° de teléfono/celular:
 Email:
 Firma:
- 3. **Asesor(a) de investigación**
 Apellidos y nombres:
 D.N.I. N°
 N° de teléfono/celular:
 Email:
 Firma:

En caso de necesitar mayor información se podría contactar investigadoras responsables Barzola Leiva katherin Jhanet (952012231) y Leiva Quiroz Doris Yessica (961167985)

Las investigadoras responsables Barzola Leiva katherin Jhanet y Leiva Quiroz Doris Yessica me han informado y respondido a todas mis preguntas relacionados al estudio.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Luego de haber sido debidamente informada/o de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación denominada "El Síndrome de Burnout y el clima organizacional en el personal asistencial del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, concepción 2022." mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por las investigadoras responsables: Barzola Leiva katherin Jhanet y Leiva Quiroz Doris Yessica

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, 09 de Marzo 2022

2/5



[Handwritten Signature]
Adauto Cancho manzi David
 Apellidos y nombres:
 N° DNI: 76416910

1. **Responsable de investigación**
 Apellidos y nombres:
 D.N.I. N°
 N° de teléfono/celular:
 Email:
 Firma:
2. **Responsable de investigación**
 Apellidos y nombres:
 D.N.I. N°
 N° de teléfono/celular:
 Email:
 Firma:
3. **Asesor(a) de investigación**
 Apellidos y nombres:
 D.N.I. N°
 N° de teléfono/celular:
 Email:
 Firma:

En caso de necesitar mayor información se podría contactar investigadoras responsables Barzola Leiva katherin Jhanet (952012231) y Leiva Quiroz Doris Yessica (961167985)

Las investigadoras responsables Barzola Leiva katherin Jhanet y Leiva Quiroz Doris Yessica me han informado y respondido a todas mis preguntas relacionados al estudio.

.....

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Luego de haber sido debidamente informada/o de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación denominada "El Síndrome de Burnout y el clima organizacional en el personal asistencial del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, concepción 2022." mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por las investigadoras responsables: Barzola Leiva katherin Jhanet y Leiva Quiroz Doris Yessica

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,9..... deMarzo..... 2023



Apellidos y nombres: Orellana Solís, Soth. Fm 2
 N° DNI: 44 882761

- 1. Responsable de investigación
 Apellidos y nombres:
 D.N.I. N°
 N° de teléfono/celular:
 Email:
 Firma:
- 2. Responsable de investigación
 Apellidos y nombres:
 D.N.I. N°
 N° de teléfono/celular:
 Email:
 Firma:
- 3. Asesor(a) de investigación
 Apellidos y nombres:
 D.N.I. N°
 N° de teléfono/celular:
 Email:
 Firma:

En caso de necesitar mayor información se podría contactar investigadoras responsables Barzola Leiva katherin Jhanet (952012231) y Leiva Quiroz Doris Yessica (961167985)

Las investigadoras responsables Barzola Leiva katherin Jhanet y Leiva Quiroz Doris Yessica me han informado y respondido a todas mis preguntas relacionadas al estudio.

Propuesta de Instrumentos de recolección de datos.

El Síndrome de Burnout y la relación con el clima organizacional en el personal asistencial del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, Concepción en el año 2023.

El presente cuestionario tiene como finalidad conocer algunos aspectos de lo que usted piensa acerca de centro de trabajo. Es posible que algunos de los enunciados no se presenten en tu centro de labores, sin embargo, procure contestar como si se encontrara en dicha situación planteada.

A continuación, se le presenta una lista de frases a las que contestara, según a la frecuencia que se presente cada situación en tu lugar de trabajo.

Pero antes practiquemos:

a) Platico con mis compañeros en mis ratos libres

Suponiendo que usted *a veces* conversa con sus compañeros en sus tiempos libres deberá MARCAR (X) el cuadro de esta manera:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Es importante recordarles que no hay respuestas correctas o incorrectas, puesto que solo nos interesa conocer tu opinión, además tus respuestas serán totalmente anónimas.

¡GRACIAS POR TU COLABORACIÓN!

DATOS GENERALES

Tiempo trabajando en la empresa 2 años Sexo F M
 Puesto que ocupa Enfermero Edad 38 años
 Nivel académico Superior completo Estado civil soltero

Preguntas	0 1 2 3 4				
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1. Los trabajadores se sienten satisfechos con sus actividades.					X
2. Los trabajadores se sienten realizados en su trabajo				X	
3. Dentro de la organización los trabajadores disfrutan realizar sus actividades				X	
4. Los trabajadores realizan con desagrado sus actividades		X			
5. Los trabajadores gozan de libertad para elegir cómo hacer sus actividades.					X

El Síndrome de Burnout y la relación con el clima organizacional en el personal asistencial del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, Concepción en el año 2023.

A continuación, encontraras un conjunto de enunciados relacionados con tu trabajo y tus sentimientos que te provoca. Solicito tu colaboración respondiendo a ellos como lo sientes.

Es importante mencionar que no existen respuestas mejores o peores, la respuesta idónea es aquella que expresa verídicamente tus sentimientos. Además, se garantiza que los datos que nos proporcione serán tratados con estricta confidencialidad.

A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento de la siguiente forma:

Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	Diariamente
0	1	2	3	4	5	6

Instrucciones: Lea atentamente y marque con una x en el casillero de su preferencia del ítem correspondiente.

	0	1	2	3	4	5	6
1. Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.	X						
2. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo		X					
3. Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y pienso que debo ir a trabajar.	X						
4. Puedo comprender fácilmente cómo se sienten mis pacientes						X	
5. Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetivos personales	X						
6. Trabajar con pacientes todo el día es realmente un esfuerzo	X						
7. Trato muy eficazmente con los problemas de mis pacientes						X	
8. Me siento agobiado por mi trabajo	X						
9. Siento que influyó positivamente en las vidas de las personas a través de mi trabajo						X	
10. Me he vuelto más insensible con la gente desde que tomé este trabajo.	X						
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	X						
12. Me siento muy activo						X	

13.Me siento frustrado por mi trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>							
14.Creo que estoy trabajando demasiado	<input checked="" type="checkbox"/>							
15.Realmente no me preocupa lo que pase con algunos pacientes	<input checked="" type="checkbox"/>							
16.Trabajar directamente con pacientes me provoca mucho estrés	<input checked="" type="checkbox"/>							
17.Puedo fácilmente crear una atmósfera relajada con mis pacientes							<input checked="" type="checkbox"/>	
18.Me siento estimulado después de trabajar con mis pacientes							<input checked="" type="checkbox"/>	
19.He logrado muchas cosas valiosas en este trabajo							<input checked="" type="checkbox"/>	
20.Me siento acabado	<input checked="" type="checkbox"/>							
21.En mi trabajo, trato los problemas emocionales con mucha calma.							<input checked="" type="checkbox"/>	
22.Siento que mis pacientes me culpan por algunos de sus problemas.	<input checked="" type="checkbox"/>							

Propuesta de Instrumentos de recolección de datos.

El Síndrome de Burnout y la relación con el clima organizacional en el personal asistencial del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, Concepción en el año 2023.

El presente cuestionario tiene como finalidad conocer algunos aspectos de lo que usted piensa acerca de centro de trabajo. Es posible que algunos de los enunciados no se presenten en tu centro de labores, sin embargo, procure contestar como si se encontrara en dicha situación planteada.

A continuación, se le presenta una lista de frases a las que contestara, según a la frecuencia que se presente cada situación en tu lugar de trabajo.

Pero antes practiquemos:

a) Platico con mis compañeros en mis ratos libres

Suponiendo que usted *a veces* conversa con sus compañeros en sus tiempos libres deberá MARCAR (X) el cuadro de esta manera:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Es importante recordarles que no hay respuestas correctas o incorrectas, puesto que solo nos interesa conocer tu opinión, además tus respuestas serán totalmente anónimas.

¡GRACIAS POR TU COLABORACIÓN!

DATOS GENERALES

Tiempo trabajando en la empresa _____

Sexo F M

Puesto que ocupa _____

Edad 32

Nivel académico Superior

Estado civil _____

Preguntas	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1. Los trabajadores se sienten satisfechos con sus actividades.					X
2. Los trabajadores se sienten realizados en su trabajo					X
3. Dentro de la organización los trabajadores disfrutan realizar sus actividades					X
4. Los trabajadores realizan con desagrado sus actividades	X				
5. Los trabajadores gozan de libertad para elegir cómo hacer sus actividades.					X

6. Cada trabajador es libre respecto a la forma de solucionar los problemas relacionados con sus actividades					X
7. A cada trabajador se le brinda la oportunidad de proponer la forma en que desea realizar sus actividades					X
8. Los trabajadores se llevan bien entre ellos.			X		
9. En la organización hay compañerismo entre los trabajadores.			X		
10. Existe confianza entre los compañeros para platicar cualquier tipo de problema			X		
11. Cuando se incorpora un nuevo empleado, los trabajadores de inmediato lo integran al grupo.			X		
12. Los trabajadores dentro de la organización se sienten parte de un mismo equipo.			X		
13. En mi trabajo se unen esfuerzos cuando surgen problemas laborales			X		
14. En la organización, la unión entre compañeros propicia un ambiente agradable			X		
15. El director trata a su personal de la manera más humana posible					X
16. El trato de los superiores hacia sus trabajadores es con respeto			X		
17. Los directivos dan apoyo a su personal en la realización de sus actividades.			X		
18. El jefe trata con indiferencia a su personal.	X				
19. Dentro de la organización, el jefe trata a los empleados de manera deshumanizada	X				
20. La organización emplea incentivos para que los trabajadores realicen mejor sus actividades			X		
21. Todos los trabajadores dentro de la organización tienen posibilidades de ser beneficiados por su trabajo			X		
22. La organización otorga estímulos a los trabajadores para mejorar su desempeño			X		
23. Existen distintas formas de recompensar a los trabajadores	X				
24. Cada trabajador realiza sus actividades con entusiasmo.				X	
25. Los trabajadores muestran agrado en realizar sus tareas				X	
26. Los trabajadores brindan su mejor esfuerzo en la realización de su trabajo					X
27. El jefe mantiene una actitud abierta para recibir propuestas relacionadas al trabajo					X
28. En la organización todos los empleados reciben apoyo del jefe en la realización de las tareas					X
29. Al jefe se le dificulta guiar a su personal para que estos cumplan con los objetivos de la organización			X		

El Síndrome de Burnout y la relación con el clima organizacional en el personal asistencial del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, Concepción en el año 2023.

A continuación, encontraras un conjunto de enunciados relacionados con tu trabajo y tus sentimientos que te provoca. Solicito tu colaboración respondiendo a ellos como lo sientes.

Es importante mencionar que no existen respuestas mejores o peores, la respuesta idónea es aquella que expresa verdíicameente tus sentimientos. Además, se garantiza que los datos que nos proporcione serán tratados con estricta confidenciales.

A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento de la siguiente forma:

Nunca	Alguna vez al año menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	Diariamente
0	1	2	3	4	5	6

Instrucciones: Lea atentamente y marque con una x en el casillero de su preferencia del ítem correspondiente.

	X	1	2	3	4	5	6
1. Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.	X						
2. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo						X	
3. Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y pienso que debo ir a trabajar.	X						
4. Puedo comprender fácilmente cómo se sienten mis pacientes							X
5. Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetivos personales	X						
6. Trabajar con pacientes todo el día es realmente un esfuerzo	X						
7. Trato muy eficazmente con los problemas de mis pacientes							X
8. Me siento agobiado por mi trabajo	X						
9. Siento que influyó positivamente en las vidas de las personas a través de mi trabajo							X
10. Me he vuelto más insensible con la gente desde que tomé este trabajo.	X						
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	X						
12. Me siento muy activo							X

Anexo 8: Compromiso de Autoría



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias de la Salud
Escuela Profesional de Psicología

"Una de las Formaciones de la Sabiduría Nacional"

COMPROMISO DE AUTORÍA

Yo, Katherin Jhanet Barzola Leiva con DNI N° 46396627, Bachiller de la Escuela Profesional de Psicología, de la facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes, me comprometo en asumir las consecuencias administrativas y/o penales que están presentes en el Reglamento General de Investigación – UPLA, si en la elaboración de esta investigación titulada “EL SÍNDROME DE BURNOUT Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL ASISTENCIAL DEL INSTITUTO REGIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS CONCEPCIÓN 2022.”, se hubiesen considerado datos falsos, hechos de falsificación y plagio. En este sentido declaró bajo juramento que el presente trabajo de investigación es de mi autoría y los datos presentados son reales y fidedignos, así cómo se ha respetado las normas de cita APA y colocado las referencias a las fuentes que se han consultado.

Jauja, 12 de abril del 2024

Katherin Jhanet Barzola Leiva
D.N.I. N°46396627



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias de la Salud
Escuela Profesional de Psicología

"Escuela del Perfeccionamiento de la Intelectualidad Humana"

COMPROMISO DE AUTORIA

Yo, LEIVA QUIROZ DORIS YESSICA con DNI N° 71273116, Bachiller de la Escuela Profesional de Psicología, de la facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes, me comprometo en asumir las consecuencias administrativas y/o penales que están presentes en el Reglamento General de Investigación – UPLA, si en la elaboración de esta investigación titulada “El Síndrome de Burnout y el clima organizacional en el personal asistencial del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, Concepción 2022”, se hubiesen considerado datos falsos, hechos de falsificación y plagio. En este sentido declaro bajo juramento que el presente trabajo de investigación es de mi autoría y los datos presentados son reales y fidedignos, así como se ha respetado las normas de cita APA y colocado las referencias a las fuentes que se han consultado.

Lima, 12 de abril del 2024



LEIVA QUIROZ DORIS YESSICA
D.N.I. N° 71273116

Anexo 9 : Evidencias de la aplicación del instrumento



