

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA



TESIS

**“Clima laboral y síndrome de burnout en el personal del Centro de
Salud Castillo Grande – Huánuco 2025”**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

AUTORA: Santiago Echevarría, Lizbeth Anner

ASESOR: Llanto Cercedo, Richard Pinett

HUÁNUCO – PERÚ

2026

U

D

H



UDH
UNIVERSIDAD DE HUANUCO
<http://www.udh.edu.pe>

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Psicología Organizacional
AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias sociales

Sub área: Psicología

Disciplina: Psicología (incluye terapias de aprendizaje, habla, visual y otras discapacidades físicas mentales)

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título Profesional de licenciada en psicología

Código del Programa: P34

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 46244334

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 22514029

Grado/Título: Magister en gestión pública

Código ORCID: 0000-0003-4978-1445

DATOS DE LOS JURADOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Celis Victorio, Maximiliana	Maestro en sistema de protección de los derechos del niño, niña y adolescente frente a la violencia	42176066	0009-0008-1495-109X
2	Mendoza Morales, Carmen	Maestra en gestión pública	22515653	0000-0002-5360-1649
3	Calderon Carrillo, Manuel Santiago	Magister en psicología educativa	22414679	0009-0004-7493-863X



Facultad de Ciencias de la Salud
Programa Académico Profesional de Psicología

"Psicología, la fuerza que mueve al mundo y lo cambia"

"AÑO DE LA ESPERANZA Y EL FORTALECIMIENTO DE LA DEMOCRACIA"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las 16:30 P.M. horas del día 09 del mes de junio del año dos mil veintiséis, en el auditorio de la Facultad de Ciencias de la Salud de la ciudad universitaria La Esperanza en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió el **Jurado Calificador** integrado por los docentes:

- MG. MAXIMILIANA CELIS VICTORIO **PRESIDENTE**
- MG. CARMEN MENDOZA MORALES **SECRETARIA**
- MG. MANUEL SANTIAGO CALDERON CARRILLO **VOCAL**
- MG. LEYDI JACKELINE CHICLOTE ROBLES (**JURADO ACESITARIO**)
- **ASESOR DE TESIS** MG. RICHARD PINETT LLANTO CERCEO

Nombrados mediante Resolución N° 4239-2025-D-FCS-UDH, para evaluar la Tesis titulada. **"CLIMA LABORAR Y SINDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DEL CENTRO DE SALUD CASTILLO GRANDE – HUANUCO 2025"**; Presentado por la Bachiller en Psicología, SRA. SANTIAGO ECHEVARRIA, LIZBETH ANNER, para optar el Título Profesional de LICENCIADA EN PSICOLOGÍA.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas, procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) aprobado por unanimidad con el calificativo cuantitativo de 13 y cualitativo de suficiente

Siendo las, 17:33 Horas del día 09 del mes de junio del año 2026, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.



MG. MAXIMILIANA CELIS VICTORIO

0009-0008-1495-109X - DNI: 42176066


PRESIDENTE



MG. CARMEN MENDOZA MORALES

0000-0002-5360-1649 - DNI: 22915633

SECRETARIA



MG. MANUEL SANTIAGO CALDERON CARRILLO

0009-0004-7493-863X - DNI: 22414679

VOCAL



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: LIZBETH ANNER SANTIAGO ECHEVARRÍA, de la investigación titulada "CLIMA LABORAL Y SINDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DEL CENTRO DE SALUD CASTILLO GRANDE - HUÁNUCO 2025", con asesor(a) RICHARD PINETT LLANTO CERCEDO, designado(a) mediante documento: RESOLUCIÓN N° 529-2025-D-FCS-UDH del P. A. de PSICOLOGÍA.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 25 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 01 de abril de 2026



MANUEL E. ALIAGA VIDURIZAGA
D.N.I.: 71345687
cod. ORCID: 0009-0004-1375-5004

195. LIZBETH ANNER SANTIAGO ECHEVARRIA.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

25%	25%	11%	11%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	12%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	4%
3	repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	1%



MANUEL E. ALIAGA VIDURIZAGA
D.N.I.: 71345687
cod. ORCID: 0009-0004-1375-5004

DEDICATORIA

Con todo mi amor y afecto, quiero dedicar mi trabajo de investigación a mis papás, quienes son la razón de mi vida.

AGRADECIMIENTO

Expreso mi sincero agradecimiento a:

- Al personal de la Universidad de Huánuco por mi permanencia durante mis años como estudiante.
- A los maestros de la facultad de ciencias de la salud, especialidad de psicología por sus enseñanzas.
- A mi asesor Psic. Richard Pinett Llanto Cercedo, por su apoyo y experiencias en el desarrollo de la investigación.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VI
ÍNDICE DE FIGURAS.....	VII
RESUMEN	VIII
ABSTRAC	IX
INTRODUCCIÓN	X
CAPÍTULO I.....	12
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	12
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	12
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	14
1.2.1. PROBLEMA GENERAL.....	14
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS	14
1.3. OBJETIVO GENERAL	14
1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	14
1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	14
1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	15
1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	15
CAPÍTULO II.....	17
MARCO TEÓRICO	17
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	17
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES.....	17
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES.....	18
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES	19
2.2. BASES TEÓRICAS	20
2.2.1. CLIMA LABORAL	20
2.2.2. SÍNDROME DE BURNOUT.....	28
2.3. DEFINICIONES DE TÉRMINOS BÁSICOS.....	37
2.4. HIPÓTESIS.....	39
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL	39

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.....	39
2.5. VARIABLES.....	40
2.5.1. VARIABLE 1: CLIMA LABORAL.....	40
2.5.2. VARIABLE 2: SINDROME DE BURNOUT.....	40
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	41
CAPÍTULO III.....	44
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	44
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	44
3.2. ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN.....	44
3.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	44
3.4. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	44
3.5. POBLACIÓN – MUESTRA.....	45
3.5.1. POBLACIÓN.....	45
3.5.2. MUESTRA.....	46
3.6. TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	47
3.6.1. TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	47
3.6.2. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	47
3.7. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.....	51
3.7.1. PLAN DE TABULACIÓN.....	51
3.7.2. PRUEBAS ESTADÍSTICAS.....	51
CAPÍTULO IV.....	52
RESULTADOS.....	52
4.1. RESULTADOS DESCRIPTIVOS.....	52
4.2. RESULTADOS INFERENCIALES.....	68
CAPÍTULO V.....	77
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	77
CONCLUSIONES.....	81
RECOMENDACIONES.....	82
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	83
ANEXOS.....	90

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Población de empleados del Centro de Salud	45
Tabla 2 Muestra de empleados del Centro de Salud	46
Tabla 3 Nivel de clima laboral	52
Tabla 4 Nivel de ambiente físico y condiciones materiales	53
Tabla 5 Nivel de propósitos	54
Tabla 6 Nivel de remuneraciones y servicios	55
Tabla 7 Nivel de políticas administrativas	56
Tabla 8 Nivel de supervisión y control	57
Tabla 9 Nivel de relaciones sociales	58
Tabla 10 Nivel de la estructura organizacional	59
Tabla 11 Nivel de comunicación	60
Tabla 12 Nivel de toma de decisiones	61
Tabla 13 Nivel de actitud hacia la labor desempeñada.....	62
Tabla 14 Indicadores de síndrome de Burnout	63
Tabla 15 Promedio de síndrome de Burnout	64
Tabla 16 Nivel de agotamiento o cansancio emocional	65
Tabla 17 Nivel de despersonalización	66
Tabla 18 Nivel de realización personal	67
Tabla 19 Prueba de normalidad.....	68
Tabla 20 Relación del clima laboral y el síndrome de Burnout	69
Tabla 21 Relación del clima laboral y el cansancio emocional	71
Tabla 22 Relación del clima laboral y la despersonalización	73
Tabla 23 Relación del clima laboral y la realización personal	75

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Nivel de clima laboral.....	52
Figura 2 Nivel de ambiente físico y condiciones materiales.....	53
Figura 3 Nivel de propósitos	54
Figura 4 Nivel de remuneraciones y servicios	55
Figura 5 Nivel de políticas administrativas.....	56
Figura 6 Nivel de supervisión y control	57
Figura 7 Nivel de relaciones sociales.....	58
Figura 8 Nivel de la estructura organizacional	59
Figura 9 Nivel de comunicación	60
Figura 10 Nivel de toma de decisiones	61
Figura 11 Nivel de actitud hacia la labor desempeñada	62
Figura 12 Indicadores de síndrome de Burnout.....	63
Figura 13 Promedio de síndrome de Burnout.....	64
Figura 14 Nivel de agotamiento o cansancio emocional.....	65
Figura 15 Nivel de despersonalización	66
Figura 16 Nivel de realización personal	67
Figura 17 Relación del clima laboral y el síndrome de Burnout	69
Figura 18 Relación del clima laboral y el cansancio emocional	71
Figura 19 Relación del clima laboral y la despersonalización	73
Figura 20 Relación del clima laboral y la realización personal.....	75

RESUMEN

Teniendo como finalidad determinar la relación del clima laboral y el síndrome de Burnout en trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande - Huánuco 2025. Estudio de tipo básico, alcance correlacional, enfoque cuantitativo, y de diseño no experimental transaccional correlacional, población estuvo establecida por 80 trabajadores y la muestra de 69. Empleando la encuesta como técnica para el proceso de recolección de datos y los instrumentos el test de Clima Laboral CL-RG Ruíz et al. (2017) con un nivel de confiabilidad mediante la prueba del alfa de Cronbach 0,747 (aceptable) y el Cuestionario Burnout (Cristina Maslach, Michael P. Leiter 1982) con un nivel de confiabilidad mediante la prueba del alfa de Cronbach 0,789 (aceptable), siendo procesado los datos mediante la prueba estadística paramétrica de la correlación de Pearson.

Llegando a la conclusión que hay relación negativa baja del clima laboral y el síndrome de Burnout en trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande - Huánuco 2025. Con un promedio de $-,348^{**}$ y un Sig (bilateral) de ,003 menor que alfa (0,05). A mejor clima laboral disminuye el síndrome de Burnout de los trabajadores. El 53,6% presentan nivel favorable, el 42% medio y el 4,3% muy tratable del clima laboral. El 29% presenta el Síndrome de Burnout y el 71% solo muestra algunos rasgos negativos de despersonalización y agotamiento emocional.

Palabras clave: Clima laboral, ambiente, propósito, política, síndrome de Burnout, agotamiento emocional, cansancio, despersonalización.

ABSTRAC

The purpose of this study was to determine the relationship between workplace climate and burnout syndrome among employees at the Castillo Grande Health Center in Huánuco in 2025. This was a basic study with a correlational scope, a quantitative approach, and a non-experimental, transactional-correlational design. The population consisted of 80 employees, and the sample size was 69. The survey was used as the data collection method, and the instruments included the CL-RG Workplace Climate Test by Ruíz et al. (2017), with a reliability coefficient of 0.747 (acceptable) and the Burnout Questionnaire (Cristina Maslach, Michael P. Leiter, 1982) with a reliability level of 0.789 as measured by Cronbach's alpha (acceptable). The data were analyzed using Pearson's correlation coefficient.

We concluded that there is a low negative correlation between the work environment and burnout syndrome among workers at the Castillo Grande Health Center in Huánuco in 2025. With a mean of -0.348^{**} and a two-tailed p-value of 0.003, which is less than the alpha level (0.05). A better work environment reduces burnout syndrome among workers. 53.6% reported a favorable work climate, 42% reported an average work climate, and 4.3% reported a very poor work climate. 29% exhibited burnout syndrome, while 71% showed only some negative traits of depersonalization and emotional exhaustion.

Keywords: Work environment, environment, purpose, policy, burnout syndrome, emotional exhaustion, fatigue, depersonalization.

INTRODUCCIÓN

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2024) refiere al ambiente de trabajo como un grupo de condiciones que impactan el lugar donde uno trabaja, incluyendo desde las condiciones del lugar hasta los vínculos interpersonales. Este término engloba la opinión que los empleados poseen sobre su entorno laboral, incluyendo la cultura de la empresa, la comunicación y el tipo de liderazgo. También hace hincapié en que un buen ambiente de trabajo favorece no solo el bienestar mental, sino también el físico, lo que se ve reflejado en una mayor eficacia de la institución.

Hay numerosos factores que repercuten en el entorno de trabajo dentro de una institución; entre los más significativos se hallan la cultura corporativa, la interacción interna, el liderazgo y la intensidad laboral. Cualquiera de estos factores es susceptible de propiciar un ambiente de trabajo favorable o desfavorable, lo que influye de manera directa en la satisfacción y la productividad del personal.

Por otra parte, la OMS señala que el ambiente laboral está estrechamente relacionado con el bienestar psíquico de los colaboradores, ya que un ambiente negativo propicia el estrés, la depresión y la ansiedad, lo que afecta tanto a la salud de los colaboradores como a la productividad de la entidad. Por ello, es fundamental que las empresas realicen evaluaciones periódicas y procuren mejorar continuamente el ambiente en el lugar de trabajo, con el fin de garantizar un entorno sano y eficaz.

El informe de investigación se estructura en los siguientes capítulos: Capítulo I: Planteamiento de la investigación, en el que se describe y plantea el problema, los objetivos específicos y generales, la justificación del estudio (desde el punto de vista teórico, metodológico y práctico), las limitaciones y la factibilidad del estudio. Capítulo II: Marco teórico, que incluye los antecedentes de la investigación, los fundamentos teóricos, las definiciones conceptuales de los términos principales, las hipótesis, las variables y la tabla de operacionalización de las variables. Capítulo III: Metodología de la Investigación, figurado por el tipo de investigación, enfoque, alcance o nivel, diseño, población y muestra, tipo de muestreo las técnicas e Instrumentos de

recolección de datos y las técnicas para el procesamiento y análisis de datos (estadígrafos). Capítulo IV: Resultados siendo el análisis de los resultados la presentación en tablas y gráficos, y análisis inferencial, que implica la comprobación y verificación de hipótesis. Capítulo V: Discusión. Conclusiones, recomendaciones y sugerencias, y citas bibliográficas.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Conforme a referencias de la World Health Organization (2019) define el síndrome de burnout como el efecto de una tensión crónica relacionada con el trabajo que no se ha abordado adecuadamente, caracterizada por una sensación de cansancio o falta de energía, distanciamiento emocional respecto al trabajo o sentimientos adversos relacionado con ello como también su eficacia profesional reducida. También expresa su reconocimiento del burnout “síndrome del quemado” como enfermedad entrando en rigor desde el año 2022 plasmada en la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas de Salud (CIE-11) (OMS, 2023).

Chiavenato (2015) argumenta que el ambiente de trabajo es el conjunto de todas las cualidades físicas, sociales, medioambientales y psicológicas que diferencian a cualquier entidad, y que los trabajadores se ven influidos por dicho ambiente y atmósfera de trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo OIT – 2021), puso mucha importancia al clima laboral en el centro de trabajo, resaltando el interés del ambiente de compañeros, directivos y pares empáticos como también la comunicación para mejorar la calidad de trabajo poniendo mucho énfasis para favorecer el bienestar de los empleados.

Según la Organización Panamericana de la Salud (2022) en su estudio realizado refiere que los trabajadores sanitarios de 11 países latinoamericanos mostraron elevados niveles de sintomatología depresiva, ideas suicidas y malestar psíquico; el estudio se llevó a cabo en Chile. También muestran que el 14,7% y el 22% de los trabajadores sanitarios presentaban síntomas indicativos de un episodio depresivo, al tiempo que el 5% y el 15% pensó en suicidarse y solo en algunos países recibieron atención psicológica. La pandemia incremento la ansiedad, el estrés y la depresión del personal de salud dejando descubierto que los países no desarrollaron políticas específicas para proteger la salud mental (OPS, 2022).

El síndrome de desgaste ocupacional debe ser reconocido en México desde el año 2021 como una enfermedad profesional. Incluso antes de la pandemia de COVID-19, por lo menos el 75% de los trabajadores en México padecían estrés, una cifra superior a las de China 73% y USA 59%. Siendo el personal de salud el sector más afectado el 51% reportó agotamiento severo, en USA el 13% de los médicos tuvieron ideas suicidas de acuerdo al informe nacional acerca del suicidio y el agotamiento de médicos 2021 (Juarez, 2022).

Infobae (2023) en su estudio realizado en Perú el 72% estarían padeciendo de Burnout y se sienten más agotados en comparación con el año pasado; el 63% trabaja horas adicionales respecto a la semana laboral estándar, el 45% dedica entre 45 y 50 horas a la semana al trabajo, y el 30% trabaja más de 50 horas a la semana; el 47% presenta la intención de cambiar de empleo y el 55% desea renunciar a su empleo.

Según datos del Gobierno Regional de Huánuco (2020), refiere que durante la cuarentena debido a la COVID – 19 se incrementaron las atenciones debido a las alteraciones producidas por la pandemia como fue el aislamiento domiciliario, contagio, duelos entre otros. También manifiestan que la Dirección Regional de Salud prestó asistencia en total a 5635 personas a las que se les había diagnosticado depresión, ansiedad, estrés y violencia doméstica.

Un estudio realizado por Fonseca (2021), con un total de 600 trabajadores sanitarios empleados en las redes de salud de Huamalíes (350) y Huacaybamba (250) en la región de Huánuco, concluye que los factores relacionados con el estilo de vida afectan al rendimiento laboral y que el estrés laboral no afecta al rendimiento específico de estas redes de salud. Por su parte, Pacheco (2022), en una investigación realizada entre el personal de enfermería de las UCI del Hospital Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, señaló que el 48,5% del personal de enfermería experimentaba un estrés laboral intermedio, mientras que el 40,1% padecía un estrés grave, quien concluye que el personal de enfermería presentó un nivel de estrés moderado.

Todas estas realidades presentes a nivel regional se ven reflejadas en el Centro de Salud de Castillo Grande de la provincia de Leoncio Prado al observar que los trabajadores muestran arranques de ira, falta de control emocional o tolerancia como también su impaciencia en situaciones se ve

reflejado en las atenciones que desarrolla por lo tanto esta investigación es muy importante el cual beneficiara a la población del centro de salud respectivo.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cuál es la relación del clima laboral y el síndrome de Burnout en trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande - Huánuco 2025?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿Cuál es la relación del clima laboral y el agotamiento emocional en los trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande – Huánuco 2025?
- ¿Cuál es la relación del clima laboral y la despersonalización en los trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande - Huánuco 2025?
- ¿Cuál es la relación del clima laboral y la realización personal en los trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande - Huánuco 2025?

1.3. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación del clima laboral y el síndrome de Burnout en trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande - Huánuco 2025.

1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar la relación del clima laboral y el agotamiento emocional en los trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande - Huánuco 2025.
- Analizar la relación del clima laboral y la despersonalización en los trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande - Huánuco 2025.
- Investigar la relación del clima laboral y la realización personal en los trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande - Huánuco 2025.

1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación se justifica de acuerdo a los siguientes aspectos:

A nivel teórico, los resultados de la investigación permitirán desarrollar nuevos principios y características sobre el clima laboral y el síndrome de Burnout los cuales servirán para nuevos sustentos o principios teóricos para el desarrollo de investigaciones.

A nivel práctico, los resultados contribuirán en la obtención de un diagnóstico situacional sobre los trabajadores del Centro de Salud el cual permitirá replantear los planes y proyectos establecidos en la atención del personal del centro de salud y de esta forma para ofrecer una atención de calidad a los pacientes a los que atendemos.

A nivel metodológico, la validez y confiabilidad de los datos obtenidos por medio de los instrumentos: test de clima laboral CL-RG y el cuestionario de Burnout permitirá el uso en otras investigaciones relacionadas obteniendo la confiabilidad en sus resultados.

1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Dentro de las limitaciones encontramos.

- La carencia de investigaciones relacionadas con variables como las de la población destinataria dificulta el establecimiento de un perfil diagnóstico del síndrome de burnout del personal de salud.
- La negativa de algunos personales en formar parte de la investigación pudiendo desestabilizar los resultados.

1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

El estudio fue viable ya que:

- El Centro de Salud de Castillo Grande se encuentra ubicado en el distrito del mismo nombre, es uno de los 10 que conforman la provincia de Leoncio Prado, ubicado en una zona urbana a pocos minutos de la ciudad de Tingo María, se puede llegar a él mediante diversos medios de transporte de la zona.
- Se realizaron las coordinaciones verbales con el gerente del Centro de Salud Castillo Grande para el permiso respectivo en el desarrollo de la investigación.

- Se contó con los conocimientos necesarios sobre clima laboral y síndrome de Burnout que permitió el desarrollo óptimo del proyecto planteado.
- Se contó con los recursos materiales, instrumentales y humanos imprescindibles para la obtención de los datos.
- Se contó con los recursos financieros al 100% que permitió la realización del informe.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Cerezo (2023), en Ecuador efectuó la tesis: Factores organizacionales predictores del síndrome de burnout en personal de enfermería de una unidad de salud Quito, 2022. Teniendo como propósito establecer si los factores de la organización actúan como predictores al burnout en el personal de enfermería de Quito. Desarrollado mediante un método de tipo aplicativo, diseño no experimental correlacional, enfoque cuantitativo y de corte transversal; la muestra se conformó por 85 enfermeros(as) y los instrumentos utilizados fueron: Escala de elementos organizacionales como estresores en el trabajo de la OIT-OMS y el cuestionario de agotamiento de Maslach. Finalizando con que se pudo determinar que hay una correlación significativamente positiva entre los factores organizaciones y el burnout.

Salazar (2023), en Ecuador realizó el estudio nombrado: Estimación del síndrome de burnout en personal de enfermería de las UCI del Hospital General Guasmo Sur en abril, 2022. Tuvo como finalidad estimar el síndrome de burnout en personal de enfermería de las UCI. La metodología utilizada fue de enfoque cuantitativo, de campo, corte transversal y de diseño no experimental. se tuvo como muestra a 51 individuos los cuales fueron evaluados mediante el instrumento realizado por el autor, tomando como referencia el instrumento MBI. Concluyendo así que el personal de enfermería presenta burnout, afectando las diferentes dimensiones: desempeño, emocional y la satisfacción laboral.

Ignacio (2020) en Chile elaboró la tesis: Síndrome de burnout y factores psicolaborales en establecimientos de salud de Distinta Complejidad de la provincia del Biobío. Teniendo como finalidad

principal determinar la influencia de la violencia laboral y clima organizacional sobre el síndrome de burnout. La metodología usada fue de tipo básica, enfoque cuantitativo, diseño trasversal – no experimental y de alcance relacional. La muestra estudiada fue de 70 profesionales y los instrumentos utilizados fueron: MBI para el burnout, test de ambiente organizacional de Litwin y Stringer y un cuestionario hecho por el autor para evaluar la violencia laboral basado en el instrumento de Paravic del 2004. Concluyendo así, que se pudo visualizar que no existen correlaciones significativas entre la violencia laboral, ambiente organizacional y el burnout.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Ramón (2023), en Huancayo ejecutó la tesis: Clima organizacional y síndrome de burnout del personal de salud en un hospital de Huancayo – 2021. Tuvo como propósito identificar la asociación entre el ambiente laboral y el burnout del personal sanitario del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión. El método de investigación fue de tipo pura, diseño no experimental, correlacional y trasversal, enfoque cuantitativo y de alcance relacional. Se tuvo como instrumentos el EDCO MINSA y al cuestionario MBI-HSS, y participaron en la muestra 621 individuos. Pudiendo concluir que se observa que hay relación significativamente negativa media entre las variables estudiadas.

Crespin y Reyna (2023), en Trujillo realizaron la tesis nombrada: Relación entre clima laboral y síndrome de Burnout en enfermeras de área críticas Covid-19 Hospital Regional Docente de Trujillo, 2022. Teniendo como propósito principal señalar la asociación entre el ambiente de trabajo y el burnout en enfermeras de áreas críticas en el Covid-19. Elaborado mediante un método aplicativo, de diseño descriptivo correlacional, no experimental, enfoque cuantitativo y de corte trasversal; la muestra se estableció con 81 enfermeras, valoradas bajo los instrumentos: Escala para medir el clima de trabajo de Palma y el cuestionario del síndrome de burnout de Maslach.

Llegando a la conclusión que se visualizó una correlación significativamente estadística entre el clima laboral y el síndrome de burnout en la muestra estudiada.

La Rosa (2023), en Junín realizó la tesis que lleva por título: Sobrecarga laboral y síndrome de burnout en el personal de salud de la Microred Mazamari, Marzo 2022. La finalidad fue establecer la asociación entre la sobrecarga de trabajo y el burnout en el personal de salud de Micro Red Mazamari. El método empleado fue de tipo observacional, diseño no experimental, enfoque cuantitativo, corte correlacional transversal y de alcance relacional; 83 trabajadores del área de salud conformaban la muestra y los instrumentos utilizados fueron: Maslach burnout inventory y el cuestionario que valora la sobrecarga laboral de Staveland. Finalizando con que las variables estudiadas, sobrecarga laboral y síndrome de burnout, se vinculan directa y altamente entre ellas.

Pacci (2022), en Tacna elaboró la tesis: Clima organizacional y síndrome de burnout en el personal asistencial del Centro de Salud San Francisco, Tacna 2022. La finalidad fue identificar la asociación entre el ambiente de la organización y el burnout en el personal que asiste al centro de salud San Francisco. Empleando un método de tipo básico, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, nivel relacional y de corte transversal. Constituían la muestra 68 colaboradores evaluados bajo los instrumentos, Cuestionario de ambiente organizacional del MINSA y el Burnout assessment tool BAT-12. Se llegó a la conclusión que no se pudo encontrar asociación alguna entre el ambiente organizacional y el burnout, en el personal asistencial.

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

Japa (2023), en Huánuco efectuó la tesis nombrada: Factores Psicosociales asociados al Síndrome de Burnout en el personal de salud asistencial que labora en un Hospital de Huánuco. Tuvo como propósito principal señalar la presencia de los factores psicosociales y

su incidencia con el burnout del personal asistencial que labora en un hospital. El método de investigación usado fue de tipo observacional, enfoque cuantitativo, diseño no experimental y de nivel explicativo analítico. Conformaban la muestra 154 profesionales asistenciales. Se utilizaron como instrumentos el Maslach burnout inventory y el cuestionario SUSESO-ISTAS 21. Se concluyó que la variable factores psicosociales influye al burnout.

Mariano y Tarazona (2023), en Huánuco desarrolló la investigación: Factores laborales y síndrome de burnout en licenciados de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco-2022. La finalidad fue establecer la asociación que existe entre los factores de trabajo y el burnout en los enfermeros(as). El método empleado fue de tipo puro, enfoque cuantitativo, diseño relacional y de nivel correlacional. 132 enfermeros formaron parte de la muestra valorado por los instrumentos: Test de síndrome de burnout (MBI-HHS) y el cuestionario de factores laborales adaptado por Adanaqué y otros. Llegando a la conclusión que existe asociación significativamente estadística entre las variables tratadas.

Aranda (2020), en Huánuco materializó la tesis titulada: Satisfacción laboral y síndrome de burnout en el personal de salud de la Micro Red Pillco Marca Huánuco 2019. Teniendo como finalidad principal identificar el vínculo entre la satisfacción en el trabajo y el burnout en el personal sanitario. El método investigativo empleado fue de tipo relacional descriptivo, enfoque cuantitativo, diseño correlacional transversal y de nivel correlacional; la muestra la constituían 76 personas y los instrumentos empleados fueron el Inventario MBI y un test para valorar la satisfacción laboral. La conclusión fue que la satisfacción en el trabajo y el burnout se correlacionan de forma negativa baja entre ellas.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. CLIMA LABORAL

Definiciones

Brunet (1987), está claro que el clima organizativo es una serie de rasgos característicos del organismo y que éstas, cuando se comparan con organizaciones similares, inciden en la conducta del personal del mismo modo que las características personales de cada persona conforman su personalidad.

Palma (2004), el clima organizativo es la percepción que tienen los trabajadores del entorno de trabajo, y consiste básicamente en un conjunto de elementos subjetivos y objetivos que influyen en la salud general y la productividad de los empleados.

También se define el clima organizativo como las cualidades, rasgos y características percibidos, experimentados, sentidos y analizados por los empleados que componen una organización, algunos de los cuales son constantes en un entorno laboral determinado e influyen en el comportamiento (García, 2008).

Chiavenato (2015) argumenta que el ambiente de trabajo es la combinación de todos los aspectos físicos, sociales, psicológicos y ambientales que diferencian a una institución, y que los trabajadores se ven influidos por dicho ambiente y atmósfera de trabajo.

El clima organizativo también se define como el entorno percibido por los miembros de una organización que contribuye a la productividad, satisfacción y motivación del personal (Hernández et al., 2020).

Teorías

Existen varios modelos climáticos para estaciones de trabajo. A continuación, se resumen algunos:

Modelo estructural.

Onetto (2008) examina los 5 factores principales que componen este modelo:

Tamaño

De acuerdo con Onetto (2008), una característica que influye en el clima de trabajo que se crea dentro de la entidad (sea del tipo que sea) es su tamaño. Por ejemplo, en las organizaciones pequeñas es más probable que los empleados experimenten un clima cálido,

acogedor y democrático debido a la proximidad y a la constante interacción social entre los empleados. Por lo tanto, siguiendo a Onett (2008), la magnitud organizativa y su incidencia en la frecuencia de interacciones sociales son parte de un modelo de clima laboral teórico conocido como el modelo estructural.

Estructura laboral

De acuerdo con Onetto (2008), el esquema organizativo, a saber, la presencia o ausencia de jerarquías y niveles, también influye en el clima laboral. Ciertas organizaciones disponen de una estructura flexible horizontal sin demasiadas jerarquías, lo que puede crear un clima laboral más democrático, mientras que otras tienen una estructura muy compleja y demasiado compartimentada, lo que puede crear un entorno de trabajo impersonal, autoritario y negativo.

Complejidad de sistemas

Según Onetto (2008), algunas organizaciones tienen una estructura muy compleja. Algunos hospitales y centros sanitarios, por ejemplo, presentan una estructura sumamente compleja, con niveles de jerarquía y funciones específicas y muchas estructuras diferentes a las que los empleados tienen dificultades para adaptarse. Si el personal sanitario se enfrenta a una organización demasiado compleja, puede percibirla como negativa, autoritaria o rígida. Por el contrario, algunas organizaciones tienen una cultura de trabajo más positiva debido a sistemas y estructuras menos complejos que puede fomentar el desarrollo de vínculos, impulsando la cohesión y la comunicación del personal.

Pautas de liderazgo

Para Onetto (2008), la dirección constituye un factor fundamental a la hora de dar explicación a la evolución de un entorno laboral concreto: conforme al modelo estructural de Onett (2008), la función de dirección juega un importante papel en la creación de un clima laboral. Cuando el liderazgo ejercido es inflexible, autoritario y vertical, se dan las condiciones para que los trabajadores acaben aceptando que exista un ambiente de trabajo así. Por tanto, hay ciertos estilos de liderazgo, y cada uno de ellos influye en el ambiente de trabajo que se crea en

una entidad. A este respecto, Onetto (2008) sostiene que los dirigentes demócratas generan esas condiciones para que surja un clima de trabajo democrático (también conocido por clima de trabajo positivo).

Gestión de los objetivos

Según Onetto (2008), la dirección debe tener objetivos claros en todas las organizaciones, especialmente en el sector sanitario. Según Onett (2008), la gestión por objetivos desempeña un papel importante en la mejora del entorno laboral, por lo que una organización con objetivos claros y definidos crea una sensación de seguridad y confianza. En consecuencia, las organizaciones con objetivos claros y definidos generan una cierta confianza y seguridad. Los trabajadores se sienten a gusto en una organización cuya misión y visión están claras, lo que favorece un entorno laboral favorable. En cambio, organizaciones que no tienen un enfoque, una dirección fuerte y, por tanto, objetivos definidos, generan un entorno laboral anárquico o caótico, que es lo primero que perciben los empleados.

Modelo subjetivo.

Halpin y Croft (1979, citado en Choque, 2022) creen que este modelo sugiere que el ambiente de trabajo es menos dependiente de la estructura, tal como sugiere Onetto (2008), y más dependiente de factores psicológicos o sociales y del proceso interpersonal dentro de la organización. Esto también resulta evidente según los resultados de este estudio. Dicho de otro modo, los trabajadores consideran que el clima laboral no viene determinado tanto de los rasgos estructurales y físicos propias de la entidad, sino del entorno social resultante de la interacción del conjunto de los miembros de la misma.

Modelo convergente.

Conforme con la teoría elaborada por Litwin y Stinger (1978, citado por Brunet, 2004), este planteamiento pone de manifiesto el modo en que se integran los aspectos objetivos y subjetivos de una organización, dando lugar a una confluencia de factores e influencias que, en última instancia, crean una percepción particular del clima

laboral. Este enfoque convergente significa que deben considerarse tanto los aspectos físicos como los subjetivos o psicológicos del entorno laboral.

Dicho modelo se basa en las siguientes dimensiones: Estructura, responsabilidad, gratificación, funciones, relaciones, colaboración, normas, enfrentamientos e identidad.

Dimensiones

Ruiz et al. (2017) desarrollaron diez dimensiones para determinar el clima de trabajo basadas en conceptos de la psicología empresarial. Estas dimensiones son las siguientes:

- Entorno físico y condiciones materiales: esta dimensión hace referencia a las herramientas y recursos tangibles disponibles dentro de la organización.
- Objetivos: esta dimensión se refiere a los objetivos fijados por la empresa y a cómo los perciben los empleados.
- Compensación y beneficios: esta dimensión está directamente relacionada con las recompensas económicas que la empresa ofrece a sus empleados por un buen rendimiento.
- Directrices de la dirección: el grado en que todos los empleados siguen y se adhieren a las directrices de la organización en su comportamiento.
- Supervisión y control: percepción definida por el control que los directivos ejercen sobre los empleados dándoles instrucciones y supervisándoles.
- Relaciones sociales: percepciones derivadas de las relaciones interpersonales que las personas establecen en su entorno laboral.
- Estructura organizativa: dimensiones relacionadas con el modo en que los asalariados conciben las relaciones entre las labores, la división de las mismas y los métodos organizativos que garantizan su correcto desempeño.
- Comunicación: dimensiones también relacionadas con las interacciones interpersonales, pero, al contrario que aquellas, se

centra principalmente en las formas, medios y dirección en que los trabajadores perciben la comunicación dentro de la entidad.

- Toma de decisiones: se refiere a todo lo que los trabajadores perciben en relación con su papel y participación en la toma de decisiones relativas a su ámbito de trabajo.
- Actitudes en el lugar de trabajo: se refiere a cómo perciben los trabajadores lo que les gusta y lo que no les gusta en relación con la labor que realizan a diario en su entorno laboral.

Tipos

Brunet (2011) identifica diferentes tipos de clima laboral.

Autoritarismo explotador

En un clima de este tipo, los directivos no confían en los trabajadores. Las decisiones y los objetivos suelen ser tomados por la junta directiva del organismo, y las tareas se distribuyen a lo largo de una cadena de mando. Los trabajadores tienen que hacer su trabajo en un entorno caracterizado por las concesiones, las sanciones y el miedo al despido.

Psicológicamente, las malas interacciones entre directivos y trabajadores están motivadas por el miedo y la falta de confianza. Tal clima está marcado por una comunicación entre los miembros del equipo basada en instrucciones y directivas específicas.

Autoritarismo paternalista

En este tipo de clima, existe confianza entre trabajadores y directivos. En estas situaciones, las decisiones pueden tomarse tanto en la cúpula de la organización como en los niveles inferiores. Otra diferencia es que existen recompensas que garantizan la estabilidad de la organización, y el trabajador sólo es castigado en determinadas situaciones. La gestión está en manos de los altos directivos, pero a veces los directivos subalternos están facultados para tomar decisiones y actuar en determinadas situaciones, lo que da la impresión de un entorno laboral estable.

Consultivo

Los trabajadores tienen plena confianza. Como en los casos anteriores, la dirección toma las decisiones, pero en este caso los niveles inferiores pueden participar. La interacción es descendente. Se utilizan recompensas y castigos para que los empleados estén motivados y se cubran las necesidades de todos los miembros de la organización. Casi siempre hay interacción entre la dirección y los trabajadores, y la confianza suele ser alta. Una medida importante es delegar tareas importantes que son responsabilidad de la dirección a niveles inferiores. Se fomenta un clima de participación y consulta, se crea un entorno de trabajo dinámico y todos los miembros comparten la responsabilidad del desarrollo de la empresa.

Participativo

Este sistema existe en un entorno de trabajo en equipo en el que los directivos se ganan la confianza de los trabajadores. Se caracteriza por la comunicación horizontal y vertical entre la región y los trabajadores. Los trabajadores están motivados para fijar objetivos, aumentar los salarios y participar en diversas actividades. Este clima también garantiza un cierto nivel de confianza y amistad entre la dirección y los trabajadores. En general, los miembros de una organización colaboran entre sí para alcanzar los objetivos fijados.

Características del clima laboral

Likert y Gibson (citado en Guevara, 2018), al describir una organización, identificaron tres características que pueden determinar cómo las personas la perciben; y estas son:

1. **Variables causales:** Dirigidas a determinar el modo en que la entidad crece y consigue buenos resultados. Y estas son: estructuras orgánicas, actitudes y competencias. (Guevara, 2018).
2. **Variables intermedias:** Estas variables se centran en evaluar el funcionamiento interno de la organización e incluyen los siguientes

elementos: comunicación organizativa, motivación, capacidad operativa y toma de decisiones. (Guevara, 2018).

3. **Variabes de resultado:** Son el fruto de tres factores causales y tres intermedios, y pretenden medir los resultados obtenidos por la organización, como la producción, los beneficios, las pérdidas, etc. (Guevara, 2018).

Importancia del clima laboral

Para lograr este objetivo, es necesario crear un ambiente de trabajo favorable que garantice una alta productividad. Por ello, Brunet (1987) explica que el clima es el resultado del carácter de cada persona, que se manifiesta en las características, apariencia e idoneidad de los miembros individuales y los hace formar parte del clima:

- Evaluar las razones por las que hay problemas, descontento y frustración que provocan un comportamiento negativo contra la entidad.
- Identificar los problemas y aspectos negativos que los líderes deben abordar para iniciar y mantener el cambio.
- Garantizar el crecimiento continuo de la organización y anticiparse a posibles problemas.

En otras palabras, para dirigir eficazmente la organización y resolver los problemas, ésta debe ser capaz de identificar los conflictos y los climas saludables.

Un buen ambiente ayuda a que los empleados estén más comprometidos con la organización, sean más productivos, estén más contentos y se sientan cuidados, lo que hace que las personas sean más felices (Jojoa, 2017). Por lo tanto, es fundamental que las entidades sanitarias alienten a sus empleados a trabajar para que puedan crecer profesional y personalmente. Crear un entorno que anime a los empleados a desarrollar su potencial también mejora el rendimiento de la organización. Asimismo, un ambiente de respeto y cooperación conduce a mejores resultados globales e individuales y permite a la organización sanitaria alcanzar sus objetivos. Por otra

parte, las organizaciones sanitarias se esfuerzan siempre por prestar una atención sanitaria oportuna a la población y responden con recursos materiales, financieros y, lo que es más importante, humanos. Cuando las organizaciones sanitarias responden adecuadamente y se identifican con las creencias, tradiciones, actitudes y comportamientos de sus empleados, desarrollan procesos eficaces e influyen en sus empleados. (Silva et al., 2020).

Chirinos et al. (2018) afirman que un clima acogedor contribuye rápidamente a una organización motivada y competitiva, con empleados capacitados que reaccionan rápidamente en situaciones de presión moderada, aumentan la autorrealización y el interés por el trabajo, promueven condiciones de vida positivas y el sentido de responsabilidad por el propio rol, así como las estructuras, políticas, normas y procedimientos de la organización deben ser flexibles y adaptables a los diferentes cambios que se produzcan. Desde una perspectiva global, el entorno laboral es trascendente. El conocimiento del entorno laboral actual permite a las empresas ser proactivas o fomentar comportamientos satisfactorios que contribuyan a obtener resultados globales positivos para la empresa y los trabajadores. Es importante medir el entorno de trabajo. Es importante conocer los comportamientos, estructuras y procesos organizativos, ya que esto permite analizar cómo se perciben las diferentes áreas organizativas, lo que permite a los empleados.

Un clima positivo aumenta la probabilidad de que existan relaciones positivas por parte de los integrantes de la entidad. Por el contrario, un clima organizativo negativo provoca una disminución del apoyo entre los miembros (Tipacti, 2016). Dado que el clima es el resultado de cómo los empleados perciben la organización y está influido por factores como la productividad y la cohesión, el clima constituye un factor esencial en el proceso de toma de decisiones que puede influir en las relaciones dentro de una organización.

2.2.2. SÍNDROME DE BURNOUT

Desarrollo del concepto

La terminología de burnout es el resultado del estrés en el trabajo debido a situaciones de trabajo persistentes, estresantes e intratables. Cruz (2013) ofrece una visión general de las principales etapas por las que ha pasado el concepto de burnout hasta la actualidad.

- En primer lugar, el término fue mencionado por primera vez por Bradley en 1969 en un estudio sobre el "tratamiento de adultos jóvenes delincuentes en la comunidad" y reconocido como estresante porque absorbía la energía de los trabajadores.
- En segundo lugar, el psicólogo Freudenberger definió el término en relación con síntomas físicos como fatiga, insomnio, dolores de cabeza, aumento de la ansiedad y problemas gastrointestinales, así como síntomas psicológicos y baja motivación. Además, se trata de un síndrome de agotamiento crónico asociado a la depresión y la insatisfacción con la vida laboral.
- En tercer lugar, la psicóloga Christina Maslach examinó cómo afrontan los trabajadores sanitarios la presión emocional de los clientes y concluyó que la sobrecarga constante de trabajo conduce al agotamiento.
- El cuarto punto es que después de que Maslach analizara y propusiera este concepto, muchos autores empezaron a definirlo de diferentes maneras y con distintas interpretaciones. Este periodo duró de 1976 a 1981. Jerry Edelwicz y Archie Brodsky también sugieren el entusiasmo, el estancamiento, la desilusión y la apatía como etapas por las que pasa el burnout.
- En quinto lugar, Maslach y Jackson crearon un listado de comprobación denominada Escala de Burnout de Maslach en 1981, justo cuando la investigación sobre el burnout se estaba popularizando en todo el mundo.
- El sexto punto se estableció en 1996, cuando Schaufeli, Maslach y Merck definieron el burnout como trastorno profesional que afecta a los trabajadores asalariados, cualificados, profesionales y primarios. El término "burnout" ha evolucionado posteriormente a lo largo de los años y el concepto sigue teniendo variaciones, pero el psicólogo Maslach proporcionó el impulso que dio origen al

término y a años de investigación. Para medir el burnout en las distintas profesiones, las organizaciones que quieran alcanzar sus objetivos deben tener en cuenta los aspectos emocionales y las percepciones de sus empleados.

Definiciones

El término burnout procede del inglés y se traduce como agotamiento. Este síndrome, que es un tipo de psicopatología que se presenta en algunos profesionales que trabajan en ciertas organizaciones donde las personas son dependientes del trabajo, fue descrito por primera vez por Freudenberger en 1974 en una serie de artículos de biología médica y psicología psicosocial, en los que definió estos síntomas como aquellos que se presentan durante las actividades profesionales debido a una demanda excesiva de energía.

Martínez (2010) afirma que el burnout (SB) es fruto del estrés persistente (acumulativo) influenciado por el volumen de trabajo, que conduce a consecuencias indeseables para el individuo y la organización. Este síndrome tiene características especiales cuando se desarrolla en un entorno industrial, profesional, familiar o grupal y cuando se trabaja con personas enfermas o alumnos problemáticos. En estos casos, es más probable que el burnout se repita, mientras que es menos frecuente en ocupaciones manuales, directivas y de otro tipo.

Durante estas décadas, ha habido un incremento del SB, que algunas veces se ve como una patología que está surgiendo y un asunto psicosocial que afecta a las personas que trabajan en estrecho vínculo con otras. Las transformaciones en distintos ámbitos, como los cambios en las funciones laborales, los nuevos modos de organizar la labor y la naturaleza mutable de los vínculos profesionales entre empleados y clientes, han incrementado la naturaleza disfuncional de este asunto hasta convertirlo en una problemática. También se ha demostrado que las causas del síndrome residen en el ambiente de trabajo y no en los propios empleados. (Aranda, 2020).

El síndrome está relacionado con el estrés en el lugar de trabajo, que conduce a un estadio de estrés prolongado. El síndrome es un

fenómeno psíquico negativo relacionado con el trabajo o causado por él, y se traduce en agotamiento afectivo y despersonalización en las personas que realizan un trabajo profesional (Durán, 2021).

En otras palabras, las consecuencias del estrés en el trabajo ya no se traducen en un solo síntoma, sino en diferentes síntomas, maneras e intensidades. Por ejemplo, algunos trabajadores sufren dolores de cabeza, molestias en los músculos y trastornos del sueño a causa del estrés, mientras que otras personas padecen otro tipo de síntomas (Choque, 2022).

En resumen, el síndrome se manifiesta en trabajos emocionalmente exigentes, como la necesidad de expresar emociones socialmente deseables a cambio de servicios prestados, de transferir parte de la propia carga emocional y de estar constantemente implicado emocionalmente, lo que conduce a una sobrecarga física y psicológica debilitante que puede tener consecuencias negativas o no deseadas. De ello se deduce que cuanto más se estrese la persona a la que se ayuda, más probable será que se produzca este síndrome, un tipo de síndrome patológico (Pacci, 2022).

Teorías del síndrome de burnout

Teoría sociocognitiva del Yo

Harrison (1983, citado en López, 2017) elaboró un modelo de aptitud basado en esta teoría y demostró que la habilidad y la percepción de la propia habilidad son elementos importantes para explicar el burnout entre los profesionales de la salud. Este modelo sugiere que los profesionales que resuelven sus problemas interactuando con los consumidores en las organizaciones sanitarias tienen una gran motivación a la hora de prestar ayuda humanitaria y experimentan altos niveles de altruismo. Sin embargo, hay una serie de factores en su entorno de trabajo que facilitan o limitan su eficacia (por ejemplo, el volumen laboral, adopción de decisiones, la ambigüedad de roles, la disponibilidad de recursos). Cuando los factores facilitadores (objetivos laborales realistas, formación, acceso a recursos) están presentes además de una alta motivación, los resultados son

favorables. En otras palabras, la motivación es un factor esencial para que los trabajadores alcancen eficazmente sus objetivos profesionales. Una motivación elevada aumenta el rendimiento y el sentimiento de competencia social. En cambio, si las personas viven en un ambiente caracterizado por factores inhibidores (estrés, exceso de trabajo, falta de fuentes de apoyo), no logran cumplir sus expectativas iniciales y su sensación de eficacia disminuye. Si estas condiciones persisten durante un periodo prolongado, se produce el burnout, que contribuye al desarrollo de factores inhibidores y conduce a una disminución del rendimiento y la motivación.

Teoría del intercambio social

Buunk y Schaufeli (citado en Gil, 2001), partiendo de un modelo comparativo social que se basa en una teoría consolidada, señalan que el burnout tiene dos causas: un proceso de cambio social al servicio del individuo y un proceso de alianza y comparación social con los colegas. En cuanto al proceso de cambio social, se han identificado tres fuentes principales de estrés: la incertidumbre, la sensación de justicia y descontrol. En cuanto a la alianza con los colegas y la confrontación social, un factor clave para el surgimiento es la falta de respaldo social en el puesto de trabajo por temor a las críticas o a percibirse como inadecuado. El personal sanitario podría llegar a evitar la ayuda social por considerar que pone en peligro su autoestima. En el entorno sanitario, el síndrome también se ve favorecido por el proceso de atribución social por contagio (los profesionales asumen plenamente los síntomas de este síndrome que perciben en sus colegas).

Teoría organizacional

El autor Winnubst (citado en López, 2017) desarrolla un modelo de teoría organizativa según el cual todo sistema organizativo tiene un sistema de soporte social adaptado a ese sistema. Así, los sistemas sociales de apoyo están relacionados con el clima organizacional. En este caso, la estructura organizativa y el apoyo social y cultural derivado de los valores organizativos están determinados por una serie

de normas de ética. Analizando estas normas éticas, es posible predecir en qué organizaciones se producirá el burnout y en qué medida. Así pues, la ayuda social constituye un factor fundamental en la prevención del burnout, ya que influye en la forma en que la persona percibe la estructura organizativa.

Teoría estructural

Gil et al. (1995, citado en López, 2017) desarrollaron un modelo fundamentado en la teoría estructural y analizaron el burnout utilizando diferentes variables como la organización, la personalidad y las estrategias de afrontamiento. Comprenden el burnout como una reacción al estrés causada por estrategias de afrontamiento ineficaces. Las reacciones individuales ante situaciones amenazantes son una variable mediadora entre la percepción del estrés y sus consecuencias para la organización y el individuo (por ejemplo, peor salud, menor satisfacción laboral).

Dimensiones

Maslach y Jackson (1981) definen el SB desde una perspectiva tridimensional, que incluye los siguientes elementos:

Agotamiento emocional

Las principales razones suelen ser la excesiva carga de trabajo y los desacuerdos personales dentro del entorno laboral. Se caracteriza por fatiga, falta de energía, sobrecarga física y mental, incapacidad para relajarse, agotamiento y falta de motivación.

En el entorno profesional, se tiene la sensación de que ya no se puede trabajar para los demás. El burnout se produce cuando un trabajador se da cuenta de que ya no es capaz de servir a los consumidores con el mismo cuidado y atención que cuando empezó su trabajo (Tello, 2010).

Esta es la primera fase de este proceso, cuando el individuo se vuelve más propenso a la irritabilidad, se queja constantemente de su carga laboral y deja de disfrutar de su trabajo.

Despersonalización

Provocan emociones intensas, reacciones negativas y actitudes agresivas hacia otras personas, especialmente hacia los clientes que necesitan su asistencia. Esto va acompañado de una mayor irritabilidad y falta de motivación en el trabajo. Los autores también señalan que "los profesionales no sólo alienan a los consumidores, sino también a sus colegas, adoptando actitudes degradantes, sarcásticas e hipersensibles, y culpando a sus colegas de la insatisfacción laboral y el bajo rendimiento" (Tello, 2010).

Realización personal

Referido como la exigencia de alcanzar un objetivo por el que todos deben esforzarse para lograr un estándar de excelencia. Los estándares de excelencia se refieren al rendimiento en la tarea, tanto en relación con uno mismo como con los demás. Este comportamiento está asociado a sentimientos de satisfacción y orgullo. El fracaso en este sentido conduce a la frustración, que interfiere en el aprendizaje. (Tello, 2010).

Fases del síndrome de burnout

Conforme con Hernández y Maeda (2014, citado en Choque, 2022), existen tres etapas sucesivas de adaptación biológica:

Fase de alarma

En esta fase, están atentos a situaciones amenazadoras que puedan afectarles física o psicológicamente. Reaccionan rápidamente ante situaciones nuevas que perciben como una amenaza para su integridad o bienestar. Dentro de este periodo tiene lugar una activación psíquica y neuropsíquica. El organismo entra en modo alerta y se dispone a reaccionar ante cualquier amenaza. Por tanto, se sugiere que la identificación de indicadores y síntomas de estrés durante la fase de alerta puede utilizarse como medida preventiva o, al menos, para reducir los nefastos efectos del estrés en el trabajador.

Fase de resistencia

En la etapa de resiliencia, las personas ya vigilantes utilizan todas sus capacidades y medios para afrontar situaciones amenazantes que provocan tensión. Durante esta etapa, resisten las presiones y tensiones externas o internas. Por ejemplo, trabajadores del sector sanitario se enfrentan a muchas actividades dinámicas y amenazadoras durante esta etapa. Sin embargo, las habilidades, condiciones y recursos del individuo le permiten sobrellevar dicha tensión conservando un determinado equilibrio. Dicho de otro modo, el individuo ha demostrado en esta fase su aptitud para enfrentarse al estrés crónico. En esta etapa, el trabajador todavía no presenta estrés ya que está convencido de que su capacidad de recuperación le permitirá soportar el estrés, pero la experiencia ha demostrado que el exceso de confianza no es deseable y, por lo tanto, debe descansar, gestionar bien su tiempo y realizar actividades de ocio para reducir la necesidad de estrés.

Fase de agotamiento

En esta fase, la persona está superando el estrés crónico. Llegados a este punto, los recursos y aptitudes personales ya no bastan para superar el estrés causado por las condiciones de trabajo. Los síntomas del estrés crónico se hacen evidentes en la etapa de agotamiento, y es sólo en esta etapa cuando se manifiestan los síntomas externos causados por el estrés. En la etapa de agotamiento, las personas renuncian a intentar hacer frente a las condiciones de trabajo. Como resultado, pueden producirse enfermedades o discapacidades, y la salud física o mental del trabajador puede verse comprometida.

Mientras que las otras etapas sólo las experimenta el individuo y, por tanto, no se reconocen, los síntomas de la etapa de agotamiento son más obvios y visibles. Es en esta fase cuando los RRHH y los miembros de la familia deben intervenir. Desafortunadamente, esta

etapa es también la más resistente al tratamiento y a las medidas de reducción de riesgos.

Consecuencias del síndrome de burnout

Según Silva (2018), las personas con este síndrome presentan una serie de síntomas:

Síntomas afectivos: ira, tristeza, depresión, agresividad, falta de tolerancia, impotencia, desesperación, apatía, frustración, negatividad y autoinculpación.

Síntomas cognitivos: El deterioro consiste en desorientación cognitiva, expectativas desorganizadas, autoimagen alterada, falta de autoestima, disminución de la creatividad, facilidad para distraerse, pérdida de la personalidad y pensamiento crítico general.

Síntomas comportamentales: Se manifiesta en evasión de la responsabilidad, falta de organización, ausencias y negligencias, devaluación, desinterés por el trabajo, inadaptación, evitación de la toma de decisiones y consumo creciente de drogas y alcohol.

Síntomas de tipo social: El sentimiento de derrota es consecuencia del aislamiento, la elusión de contactos, la conflictividad interpersonal, la desintegración del entorno de la familia y la constitución de círculos de crítica.

Síntomas psicósomáticos: cefaleas, molestias osteomusculares, afecciones cardíacas, alteraciones psicológicas, problemas de anorexia, adelgazamiento, disfunción sexual, trastornos del sueño, fatiga severa, trastornos gastrointestinales.

Áreas de trabajo impactadas por el síndrome de burnout

Según Burish (2010, citado en Cólica, 2018), esta lista es incompleta, pero incluye a los más afectados:

- **Personal sanitario:** Médicos (especialistas en anestesia, psicólogos, especialistas en cirugía, etc.), matronas, enfermeras, personal sanitario de adultos y niños, especialistas en discapacidades de adultos y niños, psicoterapeutas, especialistas en autismo, directores de hospitales y clínicas, psicólogos

escolares, orientadores, psicólogos, fisioterapeutas, auxiliares diversos y personal de apoyo.

- **Maestros:** Educadores generales, profesores de secundaria, educadores de adultos, administradores escolares, profesores universitarios y de secundaria, entrenadores deportivos, atletas de alto nivel.
- **Trabajo social:** Trabajo en centros de desintoxicación, apoyo social, educación para personas con necesidades especiales, personas marginadas.
- **Seguridad y administración de justicia:** Agentes policiales, jueces, magistrados, fiscales, abogados, personal penitenciario, trabajadores de instituciones de rehabilitación, miembros de los cuerpos de bomberos.
- **Empleos administrativos y trabajos de diversa índole:** Pilotos, azafatas, personal de entidades de crédito, personal de atención al cliente, agencias de seguros, directores, secretarios de empresa, investigadores, miembros del clero (sacerdotes, pastores, rabinos, etc.), periodistas y reporteros.

2.3. DEFINICIONES DE TÉRMINOS BÁSICOS

- Clima laboral. Brunet (1987), está claro que el clima organizativo es una serie de rasgos característicos del organismo y que éstas, cuando se comparan con organizaciones similares, inciden en la conducta del personal del mismo modo que las características personales de cada persona conforman su personalidad.
- Entorno físico y condiciones materiales: esta dimensión hace referencia a las herramientas y recursos físicos disponibles dentro de la entidad (Ruiz et al. 2017).
- Objetivos: esta dimensión se refiere a los objetivos fijados por la empresa y a cómo los perciben los empleados (Ruiz et al. 2017).
- Compensación y beneficios: esta dimensión está directamente relacionada con las recompensas económicas que la empresa ofrece a sus empleados por un buen rendimiento (Ruiz et al. 2017).

- Directrices de la dirección: el grado en que todos los empleados siguen y se adhieren a las directrices de la organización en su comportamiento (Ruiz et al. 2017).
- Supervisión y control: percepción definida por el control que los directivos ejercen sobre los empleados dándoles instrucciones y supervisándoles (Ruiz et al. 2017).
- Relaciones sociales: percepciones derivadas de las relaciones interpersonales que las personas establecen en su entorno laboral (Ruiz et al. 2017).
- Estructura organizativa: dimensiones relacionadas con el modo en que los asalariados conciben las relaciones entre las labores, la distribución de estas mismas y los métodos organizativos que garantizan su correcto desempeño (Ruiz et al. 2017).
- Comunicación: dimensiones también relacionadas con los vínculos interpersonales, pero al contrario de éstas, se centra principalmente en las formas, medios y dirección en que los trabajadores perciben la comunicación entre todas las partes de la organización (Ruiz et al. 2017).
- Toma de decisiones: se refiere a todo lo que los trabajadores perciben en relación con su papel e intervención en la toma de decisiones relativas a su ámbito de trabajo (Ruiz et al. 2017).
- Actitudes en el lugar de trabajo: se refiere a cómo perciben los trabajadores lo que les gusta y lo que no les gusta en relación con la labor que realizan a diario en su entorno laboral (Ruiz et al. 2017).
- Síndrome Burnout: Martínez (2010) afirma que el burnout es fruto del estrés acumulativo, influenciado por el volumen de trabajo, que conduce a consecuencias indeseables para el individuo y la organización. Este síndrome tiene características especiales cuando se desarrolla en un entorno industrial, profesional, familiar o grupal y cuando se trabaja con personas enfermas o alumnos problemáticos. En estos casos, es más probable que el burnout se repita, mientras que es menos frecuente en ocupaciones manuales, directivas y de otro tipo.
- Agotamiento emocional: Las principales razones es el exceso laboral y los problemas personales laborales. Se caracteriza por fatiga, falta de

energía, sobrecarga física y mental, incapacidad para relajarse, agotamiento y falta de motivación (Tello, 2010).

- Despersonalización: Provocan emociones intensas, reacciones adversas y actitudes agresivas frente a otros, especialmente frente a los consumidores que requieren su atención. Esto va acompañado de una mayor irritabilidad y falta de motivación laboral (Tello, 2010).
- Realización personal: Referida como la exigencia de alcanzar un objetivo por el que todos deben esforzarse para lograr un estándar de excelencia. Los estándares de excelencia se refieren al rendimiento en la tarea, tanto en relación con uno mismo como con los demás (Tello, 2010).

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

Ha: Existe relación del clima laboral y el síndrome de Burnout en trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande - Huánuco 2025.

Ho: No existe relación del clima laboral y el síndrome de Burnout en trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande - Huánuco 2025.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

Ha₁: Existe relación del clima laboral y el agotamiento emocional en los trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande - Huánuco 2025.

Ho₁: No existe relación del clima laboral y el agotamiento emocional en los trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande - Huánuco 2025.

Ha₂: Existe relación del clima laboral y la despersonalización en los trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande - Huánuco 2025.

Ho₂: No existe relación del clima laboral y la despersonalización en los trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande - Huánuco 2025.

Ha₃: Existe relación del clima laboral y la realización personal en los trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande - Huánuco 2025.

Ho₃: No existe relación del clima laboral y la realización personal en los trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande - Huánuco 2025.

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE 1: CLIMA LABORAL

Es el conjunto de todos los rasgos ambientales, materiales, sociales y psíquicos que diferencian a una entidad, y que los trabajadores se ven influidos por dicho ambiente y atmósfera de trabajo (Chiavenato, 2015). Dimensiones:

- Ambiente físico y condiciones materiales
- Propósitos
- Remuneraciones y servicios
- Políticas administrativas
- Supervisión y control
- Relaciones sociales
- Estructura organizacional
- Comunicación
- Toma de decisiones
- Actitud hacia la labor desempeñada

2.5.2. VARIABLE 2: SINDROME DE BURNOUT

El síndrome de burnout (SB) es fruto del estrés crónico (acumulativo) influenciado por el volumen de trabajo, que conduce a consecuencias indeseables para el individuo y la organización (Martínez, 2010). Dimensiones:

- Agotamiento o cansancio emocional
- Despersonalización
- Realización personal

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala
Clima laboral	Chiavenato (2015), argumenta que el ambiente de trabajo es el conjunto de todos los rasgos ambientales, materiales, sociales y psíquicos que diferencian a una entidad, y que los trabajadores se ven influidos por dicho ambiente y atmósfera de trabajo.	La variable clima laboral y las dimensiones ambiente físico, propósito, remuneraciones, políticas, supervisiones, estructuras organizacionales, la comunicación, toma de decisiones y su actitud hacia su labor que realiza fue evaluado con el test de clima laboral CLRG. Ruiz et al 2017	Ambiente físico y condiciones materiales	Iluminación inadecuada Ventilación Ambiente de trabajo Mobiliario e infraestructura Ruidos molestos Temperatura de los ambientes Equipos y materiales	1, 11, 21, 31, 41, 51, 61	Test de Clima Laboral CL-RG Ruíz et al. (2017)	Ordinal
			Propósitos	Metas definidas. Objetivos definidos y claros. Misión y visión es conocida Propósito	2, 12, 22, 32, 42, 52, 62		5 absolutamente de acuerdo 4 de acuerdo 3 indeciso 2 desacuerdo 1 absolutamente en desacuerdo
			Remuneraciones y servicios	Sueldo Pago puntual Beneficios sociales Pago de horas adicionales Horario de ingreso	3, 13, 23, 33, 43, 53, 63		
			Políticas administrativas	Ascender laboralmente Seguridad laboral. Exigencia laboral Justificación de tardanzas	4, 14, 24, 34, 44, 54, 64		
				Agrupaciones sindicales. Capacitaciones de trabajo. Evaluación de personal	5, 15, 25, 35, 45, 55, 65		
			Supervisión y control	Coordinación con el personal Responsabilidades laborales Progresión y planificación de trabajo Apoyo resolución de problemas			

				Confianza entre trabajadores y jefes.	6, 16, 26,		
				Ambiente de confraternidad	36, 46,		
			Relaciones sociales	Presencia de conflictos	56,66		
				Coordinación con el personal.			
				Cooperación entre los trabajadores			
				Apoyo de compañeros			
				Trabajo en equipo			
			Estructura organizacional	Beneficios de la organización	7, 17, 27,		
				Tareas y responsabilidades	37, 47, 57,		
				Tareas lógica y coherente.	67		
				Problemas laborales			
				Diseño de cargos laborales			
				Distribución del trabajo propicia			
			Comunicación	Información clara, correcta.	8, 18, 28,		
				Medio de información	38, 48, 58,		
				Comunicación con directivos	68		
				Acceso a la información			
				Realización de actividades			
				Medios o canales de comunicación			
				Considerar ideas de trabajadores	9, 19, 29,		
				Tomar decisiones	39, 49, 59,		
			Toma de decisiones	Considerar las sugerencias	69		
				Dar solución a los problemas			
				Decisión en la organización			
				Iniciativa y responsabilidades			
				Autonomía de trabajadores			
			Actitud hacia la labor desempeñada	Sentido laboral	10, 20, 30,		
				Desarrollo personal.	40, 50, 60,		
				Trabajo representativo	70		
				Actividades acordes con el contrato.			
				Desarrollo de habilidades y destrezas			
Síndrome de Burnout	Martínez (2010) afirma que el burnout (SB) es fruto del estrés	El síndrome de Burnout como sus dimensiones agotamiento o	Agotamiento o cansancio emocional	Agotamiento Cansancio Fatiga Esfuerzo	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20	Cuestionario Burnout (Cristina Maslach,	Ordinal 0 nunca

crónico (acumulativo) influenciado por el volumen de trabajo, que conduce a consecuencias indeseables para el individuo y la organización.	cansancio emocional, despersonalización y realización personal fue evaluado con el Cuestionario Burnout (Cristina Maslach, Michael P.Leiter 1982)	Despersonalización Realización personal	Desgastado Frustración Horas laborales Estrés Tratar como objetos impersonales. Volverse insensible Endurecerse emocionalmente. Despreocupación Culpar de problemas. Facilidad para comprender Eficacia Influencia positiva Energía Clima agradable Sentirse motivado	5, 10, 11, 15, 22 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21	Michael P. Leiter 1982)	1 pocas veces al año 2 una vez al mes 3 unas pocas veces al mes 4 una vez a la semana 5 unas pocas veces a la semana 6 todos los días
--	---	--	---	--	-------------------------	--

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

En el desarrollo del estudio sobre el clima laboral y el síndrome de Burnout en el personal del Centro de Salud de Castillo Grande fue básico. Supo (2014) afirma que este tipo de estudios parten de un modelo teórico y no se alejan de él; se formulan teorías nuevas y se modifican las ya conocidas, incorporando nuevos planteamientos científicos o filosóficos, pero sin contrastarlos con ninguna práctica.

3.2. ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN

Arispe (2020) considera que el enfoque o ruta de investigación se fundamentó en un enfoque cuantitativo según el cual la medición y la cuantificación revisten interés, dado que las pautas de medición dan lugar a nuevas hipótesis y, por ello, pueden elaborar teorías para luego llegar a conclusiones mediante la presentación de tablas y gráficos estadísticos sobre el clima laboral y el síndrome de Burnout en el personal del Centro de Salud de Castillo Grande.

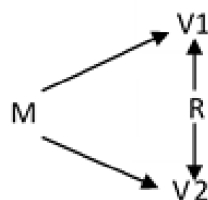
3.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

El alcance o nivel el cual se empleó en la investigación sobre el clima laboral y el síndrome de Burnout en el personal del Centro de Salud de Castillo Grande fue correlacional. Arias (2012) alude que el alcance correlacional tiene como objetivo precisar el nivel de igualdad o parentesco de una o dos variables, midiendo primero la variable y después utilizar pruebas de hipótesis correlacional para obtener la asociación que existe entre el clima laboral y el síndrome de Burnout.

3.4. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño empleado en el estudio sobre el clima laboral y el síndrome de Burnout en el personal del Centro de Salud de Castillo Grande fue no experimental transaccional correlacional. Ñaupás (2014) refiere que el diseño correlacional se utiliza cuando se desea conocer el nivel de asociación o

correlación entre una variable (X) y otra variable (y) que son independientes entre sí. El esquema desarrollado fue el siguiente:



Donde:

- M Muestra
- V1 Clima laboral
- V2 Síndrome de Burnout

3.5. POBLACIÓN – MUESTRA

3.5.1. POBLACIÓN

La población estudiada estuvo conformada por 80 trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande – Huánuco. Arispe (2020) refiere la población es un grupo de casos con un conjunto de características comunes que están dentro de una zona concreta. En algunas ocasiones, resulta imposible evaluar a toda la población debido a limitaciones de tiempo y de personal.

Tabla 1

Población de empleados del Centro de Salud

PERSONAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
ASISTENTE SALUD	1	2	3
BIÓLOGO	1	0	1
LIC ENFERMERIA	9	15	24
LIC NUTRICIÓN	0	1	1
LIC. PSICOLOGÍA	0	3	3
MED CIRUJANO	5	0	5
MED VETERINARIO	0	1	1
OBSTETRA	1	12	13
TEC ENFERMERIA	3	12	15
ODONTOLOGO	1	4	5
TEC EN FARMACIA	0	2	2
TECNICO LABORATORIO	0	6	6
QUIMICO	0	1	1

TOTAL	21	59	80
-------	----	----	----

Nota: Trabajadores varones y mujeres de diferentes profesiones.

Criterios de inclusión:

- Trabajadores varones y mujeres.
- Con edades de 20 a 60 años.
- Trabajadores nombrados y contratados.
- Asistencia laboral permanente.
- No presente alteración físicas o mentales.

Criterios de exclusión:

- Con edades menores de 20 y mayores de 60 años.
- Trabajadores contratados por 5ta categoría.
- Trabajo remoto realizado.
- Inasistencias constantes.
- Presencia de alteraciones físicas o mentales.

3.5.2. MUESTRA

Según Arias (2012) menciona que la muestra es un subconjunto representativo o finito que se obtiene de una población, su tamaño y características similares a los del grupo permite hacer inferencias para generalizar los resultados.

Siendo el muestreo Hernández et al. (2018), refiere que, en el muestreo no probabilístico, conocido también como muestreo selectivo, implica un procedimiento selectivo basado en las particularidades y el marco de estudio.

Tabla 2

Muestra de empleados del Centro de Salud

PERSONAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
ASISTENTE SALUD	1	2	3
BIÓLOGO	1	0	1
LIC ENFERMERIA	7	12	19
LIC NUTRICIÓN	0	1	1
LIC. PSICOLOGÍA	0	2	2

MED CIRUJANO	5	0	5
MED VETERINARIO	0	1	1
OBSTETRA	1	12	13
TEC ENFERMERIA	2	9	11
ODONTOLOGO	1	4	5
TEC EN FARMACIA	0	2	2
TECNICO LABORATORIO	0	5	5
QUIMICO	0	1	1
TOTAL	18	51	69

Nota: Trabajadores varones y mujeres de diferentes profesiones.

3.6. TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.6.1. TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La técnica para el proceso de recolección de datos sobre el clima laboral y el síndrome de Burnout en el personal del Centro de Salud de Castillo Grande será la encuesta. López y Facheli (2015) aluden que la encuesta es una técnica de investigación social más utilizadas en el ámbito de la sociología, manifestando los estrictos límites de la investigación científica, para ser una actividad de uso cotidiano.

3.6.2. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Los instrumentos de recolección de datos fueron: Test de Clima Laboral CL-RG Ruíz et al. (2017) y el Cuestionario Burnout (Cristina Maslach, Michael P.Leiter 1982).

1. Test de Clima Laboral

Ficha Técnica

- **Nombre de escala:** Clima laboral CL-SPC
- **Autora:** Sonia Palma Carrillo
- **Procedencia:** Lima -Perú
- **Administración:** Individual o colectivo
- **Tiempo de duración:** 15 minutos
- **Calificación:** Manual o computarizado
- **Componentes:** Ambiente físico y condiciones materiales, Propósitos, Remuneraciones y beneficios sociales, Políticas administrativas, Supervisión y control, Relaciones sociales,

Estructura organizacional, Comunicación, Toma de decisiones,
Actitud hacia la labor desempeñada

- **Uso:** Diagnostico organizacional del clima laboral
- **Materiales:** Manual /cuestionario (formato físico)
- **Categorización por factor**
 Muy tratable 29 - 35
 Favorable 22 - 28
 Medio 15 - 21
 Desfavorable 8 - 14
 Muy desfavorable 0 - 7
- **Categorización total**
 Muy tratable 281 - 350
 Favorable 211 - 280
 Media 141 - 210
 Desfavorable 71 - 140
 Muy desfavorable 0 - 70
- Validez: Sanchez (2024) realizó la validez por juicios de expertos (Mag. Karina Noya. Mag. Ronald Salas y la Mag. Janet Picoy) donde demostraron que el instrumento es aplicable.
- Confiabilidad: El Sánchez (2024), en su investigación, obtuvo una confiabilidad aceptable del instrumento. Chacón (2018) en su investigación acerca de los resultados estadísticos de la escala de Clima Social Laboral WES en Comas – Lima, manifestó un coeficiente Omega de ,843 y el Alfa de Cronbach de ,858 demostrando confianza por la regla de consistencia interna.

Obtenido los resultados se procedió a obtener la confiabilidad de los resultados por medio del alfa de Cronbach presentando un promedio de 0,747 (Aceptable).

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	69	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	69	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,747	70

ANOVA

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig
Inter sujetos	356,276	68	5,239		
Intra sujetos					
Entre elementos	174,266	69	2,526	1,365	,025
Residuo	8680,448	4692	1,850		
Total	8854,714	4761	1,860		
Total	9210,990	4829	1,907		

Media global = 3,10

2. Síndrome de Burnout

Ficha Técnica

- **Nombre de la escala:** Maslach Burnout Inventory (**MBI**)
- **Traducción:** Inventario del síndrome del desgaste ocupacional Burnout de Maslach
- **Autora:** Christian Maslach
- **Coautores:** Susana E. Jackson & Michel P. Leiter
- **Publicación:** 1981-2016
- **Procedencia:** Estado Unidos
- **Variable de estudio:** Síndrome de desgaste ocupacional (Burnout)
- **Factores evaluados:** Cansancio emocional, despersonalización, cinismo, realización personal
- **Aplicación:** Individual / Colectiva
- **Administración:** Personal de atención al público, maestros, trabajadores de diversos oficios, universitarios, etc.
- **Tiempo:** De 10 a 15 minutos
- **Números de ítems:** De 15 a 22 (según la forma)
- **Tipo de ítems:** Likert de 7 niveles

- **Categorización**

Nunca / Ninguna vez 0

Casi nunca / Pocas veces al año 1

Algunas veces / Una vez al mes 2

Regularmente / Pocas veces al mes 3

Bastante veces / Una vez por semana 4

Casi siempre / Pocas veces por semana 5

Siempre / Todos los días 6

- **Confiabilidad:** Leandro (2024) en su tesis desarrollado: Síndrome de burnout y el clima organizacional en el personal de farmacia del Hospital Regional Hermilio Valdizan, obtuvo una confiabilidad por medio del alfa de Cronbach de 0.972, el cual fue altamente aceptable.

Obtenido los resultados se procedió a obtener la confiabilidad de los resultados a través del alfa de Cronbach presentando un promedio de 0,789 (Aceptable).

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	69	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	69	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,789	4

ANOVA

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig
Inter sujetos		9034,986	68	132,867		
Intra sujetos	Entre elementos	98856,522	3	32952,174	603,895	,000
	Residuo	11131,478	204	54,566		

Total	109988,000	207	531,343		
Total	119022,986	275	432,811		

Media global = 31,84

- Validez: De igual forma Leandro (2024) realizó la validez por tres expertos Mag. Katlen Santos, Mag. Maximiliana Celis y Mag Rosana Chavez quienes determinaron que es posible su aplicación.

3.7. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.

3.7.1. PLAN DE TABULACIÓN

El tratamiento estadístico utilizado para el análisis de los datos logrados del cuestionario de Burnout y Test de Clima Laboral CL-RG, será desarrollado mediante el programa estadísticos SPSS-22.

- La estadística descriptiva, por su parte, sirve para explicar y analizar las variables del estudio en cuanto a las actitudes, a través de medidas estadísticas simples como las distribuciones de frecuencias, las medias, las modas y las desviaciones estándar, además de mostrar tablas de frecuencias con sus correspondientes gráficos, para facilitar el análisis.

3.7.2. PRUEBAS ESTADÍSTICAS

Los resultados estadísticos permiten realizar análisis uni y bivariantes de las variables, es decir, analizarlos de forma correlativa y descriptiva, con el fin de verificar las hipótesis propuestas.

Se realizó una prueba de normalidad para determinar si debían utilizarse estadísticas paramétricas o no paramétricas.

Asimismo, se utilizaron técnicas de estadística inferencial, concretamente las pruebas de correlación de Pearson o de Spearman.

CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1. RESULTADOS DESCRIPTIVOS

Tabla 3

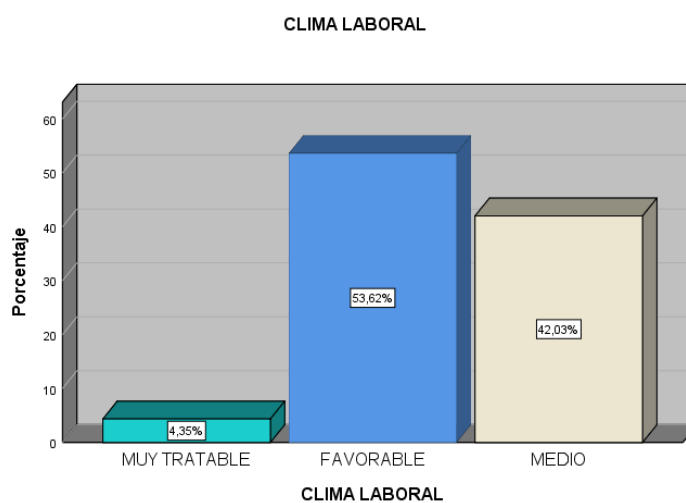
Nivel de clima laboral

CLIMA LABORAL				
	F	%	% válido	% acumulado
MUY TRATABLE	3	4,3	4,3	4,3
FAVORABLE	37	53,6	53,6	58,0
MEDIO	29	42,0	42,0	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Nota: Resultados obtenidos de la evaluación del instrumento

Figura 1

Nivel de clima laboral



De acuerdo a los resultados del clima laboral de los trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande encontramos que el 53,6% presentan nivel favorable, el 42% medio y el 4,3% muy tratable.

Tabla 4

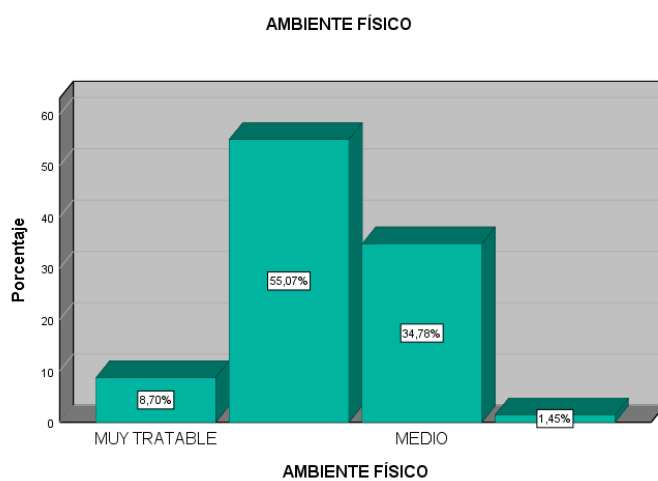
Nivel de ambiente físico y condiciones materiales

AMBIENTE FÍSICO				
	F	%	% válido	% acumulado
MUY TRATABLE	6	8,7	8,7	8,7
FAVORABLE	38	55,1	55,1	63,8
MEDIO	24	34,8	34,8	98,6
DESFAVORABLE	1	1,4	1,4	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Nota: Resultados obtenidos de la evaluación del instrumento

Figura 2

Nivel de ambiente físico y condiciones materiales



De acuerdo a los resultados del ambiente físico de los trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande encontramos que el 55,1% presentan nivel favorable, el 34,8% medio, el 8,7% muy tratable y el 1,4% desfavorable.

Tabla 5

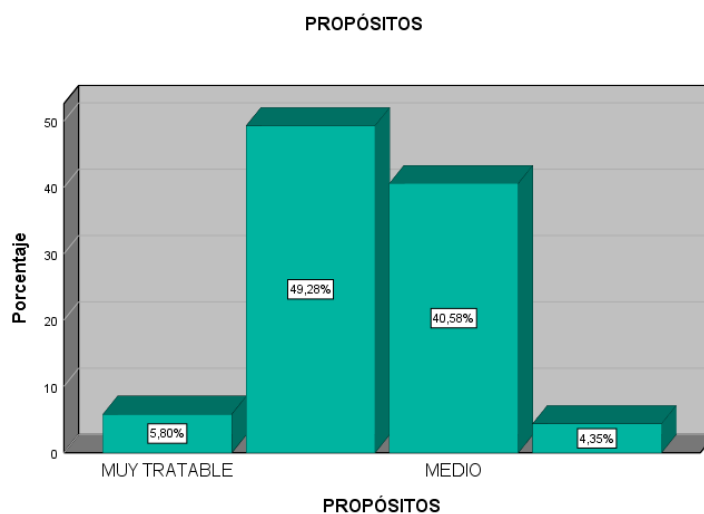
Nivel de propósitos

PROPÓSITOS				
	F	%	% válido	% acumulado
MUY TRATABLE	4	5,8	5,8	5,8
FAVORABLE	34	49,3	49,3	55,1
MEDIO	28	40,6	40,6	95,7
DESFAVORABLE	3	4,3	4,3	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Nota: Resultados obtenidos de la evaluación del instrumento

Figura 3

Nivel de propósitos



De acuerdo a los resultados del propósito del clima laboral de los trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande encontramos que el 49,3% presentan nivel favorable, el 40,6% medio, el 5,8% muy tratable y el 4,3% desfavorable.

Tabla 6

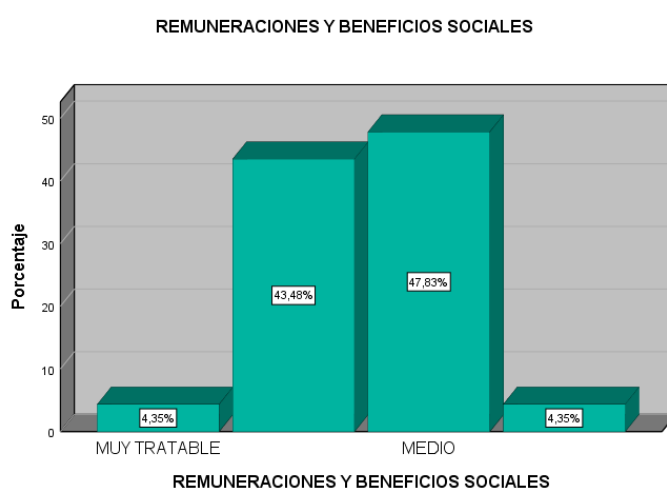
Nivel de remuneraciones y servicios

REMUNERACIONES Y BENEFICIOS SOCIALES				
	F	%	% válido	% acumulado
MUY TRATABLE	3	4,3	4,3	4,3
FAVORABLE	30	43,5	43,5	47,8
MEDIO	33	47,8	47,8	95,7
DESFAVORABLE	3	4,3	4,3	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Nota: Resultados obtenidos de la evaluación del instrumento

Figura 4

Nivel de remuneraciones y servicios



Según los resultados de remuneraciones y beneficios sociales del clima laboral de los trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande encontramos que el 47,8% presentan nivel medio, el 43,5% favorable y el 4,3% muy tratable y desfavorable.

Tabla 7

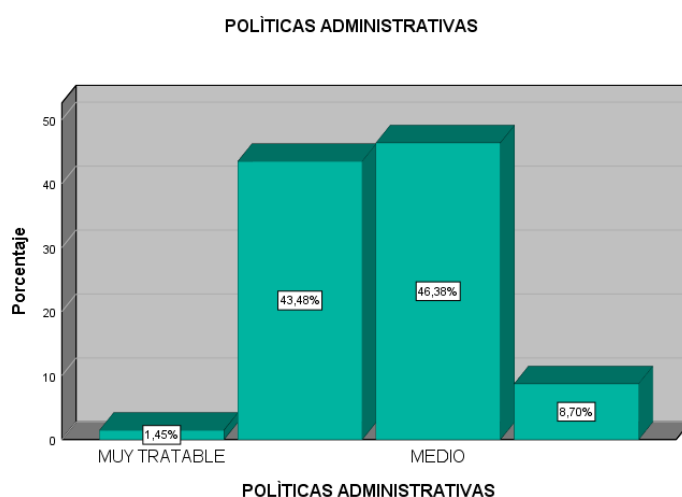
Nivel de políticas administrativas

POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS				
	F	%	% válido	% acumulado
MUY TRATABLE	1	1,4	1,4	1,4
FAVORABLE	30	43,5	43,5	44,9
MEDIO	32	46,4	46,4	91,3
DESFAVORABLE	6	8,7	8,7	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Nota: Resultados obtenidos de la evaluación del instrumento

Figura 5

Nivel de políticas administrativas



Según los resultados de las políticas administrativas del clima laboral de los trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande encontramos que el 46,4% presentan nivel medio, el 43,5% favorable, el 8,7% desfavorable y el 1,4% muy tratable.

Tabla 8

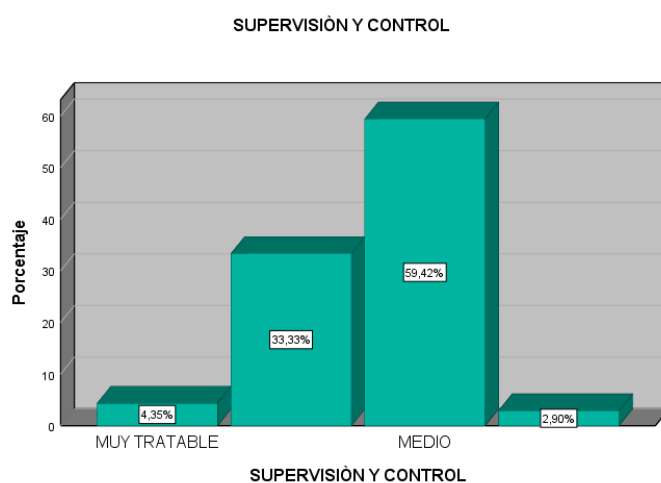
Nivel de supervisión y control

SUPERVISIÓN Y CONTROL				
	F	%	% válido	% acumulado
MUY TRATABLE	3	4,3	4,3	4,3
FAVORABLE	23	33,3	33,3	37,7
MEDIO	41	59,4	59,4	97,1
DESAVORABLE	2	2,9	2,9	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Nota: Resultados obtenidos de la evaluación del instrumento

Figura 6

Nivel de supervisión y control



Según los resultados del nivel de supervisión y control del clima laboral de los trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande encontramos que el 59,4% presentan nivel medio, el 33,3% favorable, el 4,3% muy tratable y el 2,9% desfavorable.

Tabla 9

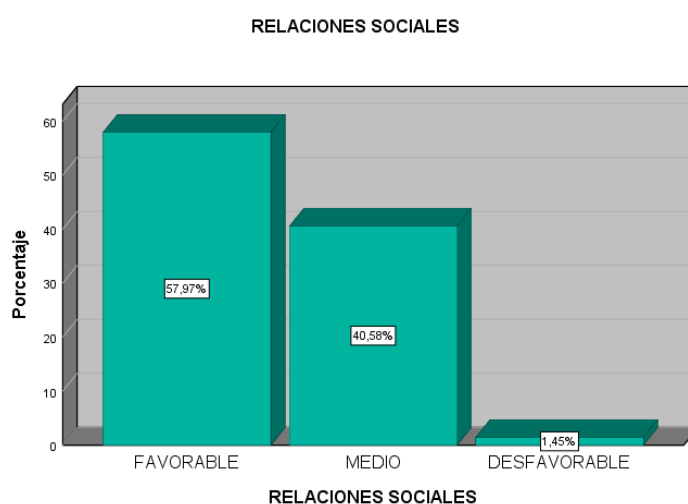
Nivel de relaciones sociales

RELACIONES SOCIALES				
	F	%	% válido	% acumulado
FAVORABLE	40	58,0	58,0	58,0
MEDIO	28	40,6	40,6	98,6
DESFAVORABLE	1	1,4	1,4	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Nota: Resultados obtenidos de la evaluación del instrumento

Figura 7

Nivel de relaciones sociales



Según los resultados del nivel de relaciones sociales del clima laboral de los trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande vemos que el 58% presentan nivel favorable, el 40,6% medio y el 1,4% desfavorable.

Tabla 10

Nivel de la estructura organizacional

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL				
	F	%	% válido	% acumulado
MUY TRATABLE	4	5,8	5,8	5,8
FAVORABLE	32	46,4	46,4	52,2
MEDIO	32	46,4	46,4	98,6
DESFAVORABLE	1	1,4	1,4	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Nota: Resultados obtenidos de la evaluación del instrumento

Figura 8

Nivel de la estructura organizacional



Según los resultados del nivel de la estructura organizacional del clima laboral de los trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande vemos que el 46,4% presentan niveles favorables y medio, el 5,8% muy tratable y el 1,4% desfavorable.

Tabla 11

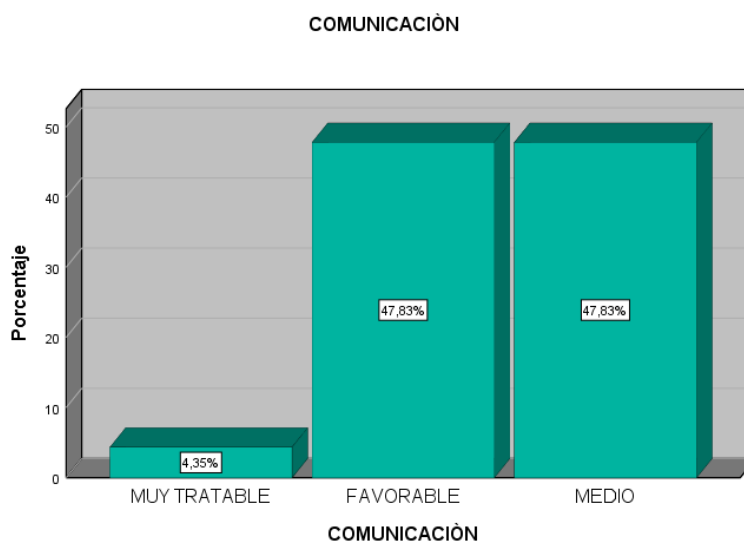
Nivel de comunicación

COMUNICACIÓN				
	F	%	% válido	% acumulado
MUY TRATABLE	3	4,3	4,3	4,3
FAVORABLE	33	47,8	47,8	52,2
MEDIO	33	47,8	47,8	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Nota: Resultados obtenidos de la evaluación del instrumento

Figura 9

Nivel de comunicación



Según los resultados del nivel de comunicación del clima laboral de los trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande vemos que el 47,8% presentan niveles favorables y medio y el 4,3% muy tratable.

Tabla 12

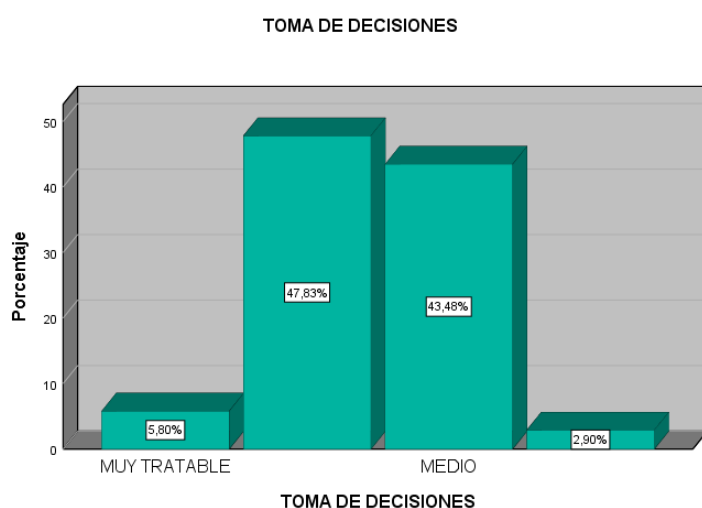
Nivel de toma de decisiones

TOMA DE DECISIONES				
	F	%	% válido	% acumulado
MUY TRATABLE	4	5,8	5,8	5,8
FAVORABLE	33	47,8	47,8	53,6
MEDIO	30	43,5	43,5	97,1
DESFAVORABLE	2	2,9	2,9	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Nota: Resultados obtenidos de la evaluación del instrumento

Figura 10

Nivel de toma de decisiones



Según los resultados del nivel de toma de decisiones del clima laboral de los trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande vemos que el 47,8% presentan nivel favorable, el 43,5% medio, el 5,8% muy tratable y el 2,9% desfavorable.

Tabla 13

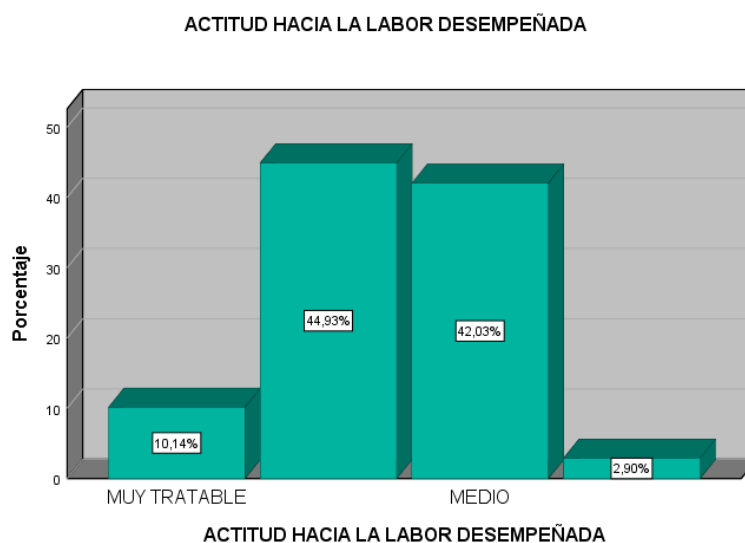
Nivel de actitud hacia la labor desempeñada

ACTITUD HACIA LA LABOR DESEMPEÑADA				
	F	%	% válido	% acumulado
MUY TRATABLE	7	10,1	10,1	10,1
FAVORABLE	31	44,9	44,9	55,1
MEDIO	29	42,0	42,0	97,1
DESFAVORABLE	2	2,9	2,9	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Nota: Resultados obtenidos de la evaluación del instrumento

Figura 11

Nivel de actitud hacia la labor desempeñada



Según los resultados del nivel de actitud hacia la labor desempeñada del clima laboral de los trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande vemos que el 44,98% presentan nivel favorable, el 42% medio, el 10,1% muy tratable y el 2,9% desfavorable.

Tabla 14

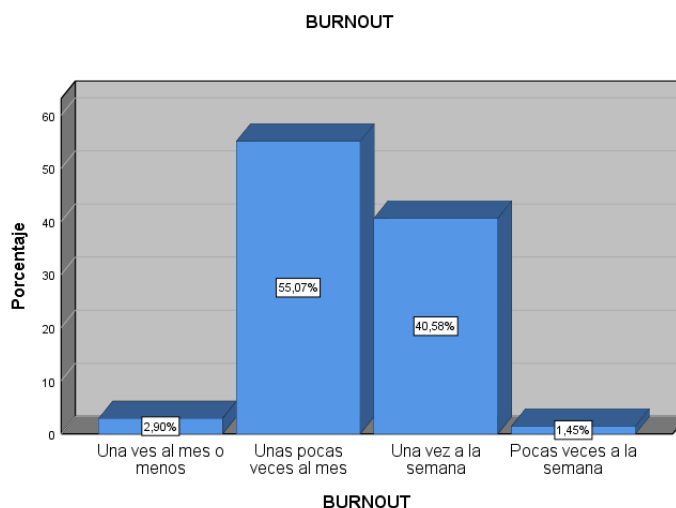
Indicadores de síndrome de Burnout

BURNOUT				
	F	%	% válido	% acumulado
Una vez al mes o menos	2	2,9	2,9	2,9
Unas pocas veces al mes	38	55,1	55,1	58,0
Una vez a la semana	28	40,6	40,6	98,6
Pocas veces a la semana	1	1,4	1,4	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Nota: Resultados obtenidos de la evaluación del instrumento

Figura 12

Indicadores de síndrome de Burnout



De acuerdo a los resultados de los indicadores del síndrome de Burnout de los trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande vemos que el 55% unas pocas veces al mes tienden a suceder, el 40,6% una vez a la semana, el 2,9% una vez al mes y el 1,4% pocas veces a la semana.

Tabla 15

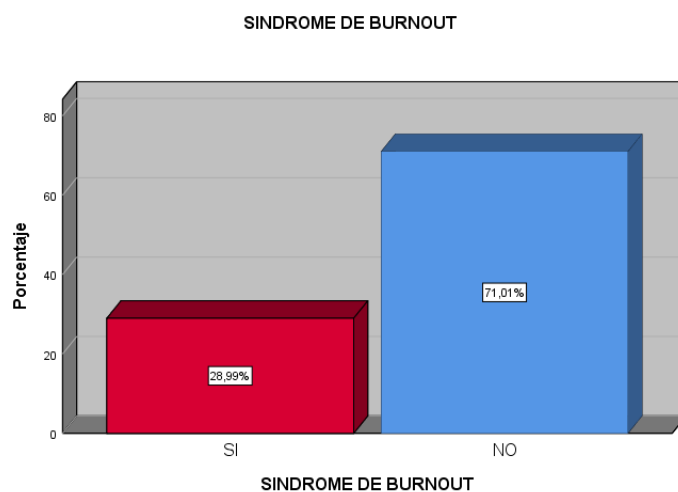
Promedio de síndrome de Burnout

SINDROME DE BURNOUT				
	F	%	% válido	% acumulado
SI	20	29,0	29,0	29,0
NO	49	71,0	71,0	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Nota: Resultados obtenidos de la evaluación del instrumento

Figura 13

Promedio de síndrome de Burnout



De acuerdo a los resultados del síndrome de Burnout de los trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande encontramos que el 29% presenta el Síndrome de Burnout y el 71% presenta solo muestra algunos rasgos negativos de despersonalización y agotamiento emocional.

Tabla 16

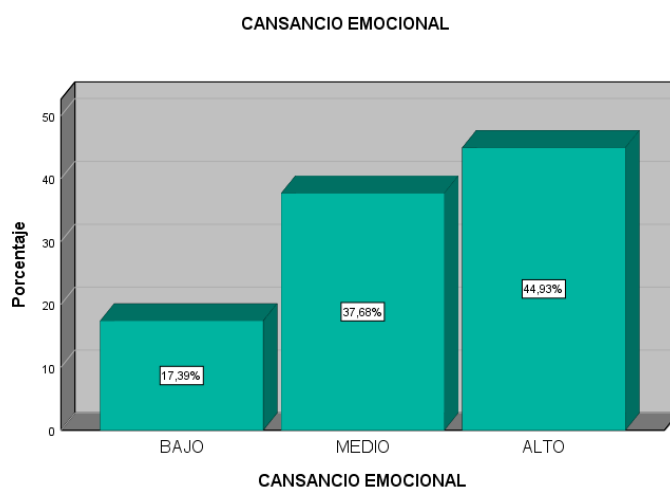
Nivel de agotamiento o cansancio emocional

CANSANCIO EMOCIONAL				
	F	%	% válido	% acumulado
BAJO	12	17,4	17,4	17,4
MEDIO	26	37,7	37,7	55,1
ALTO	31	44,9	44,9	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Nota: Resultados obtenidos de la evaluación del instrumento

Figura 14

Nivel de agotamiento o cansancio emocional



De acuerdo a los resultados del cansancio emocional como dimensión del síndrome de Burnout de los trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande encontramos que el 44,9% presenta nivel alto, el 37,7% medio y el 17,4% bajo.

Tabla 17

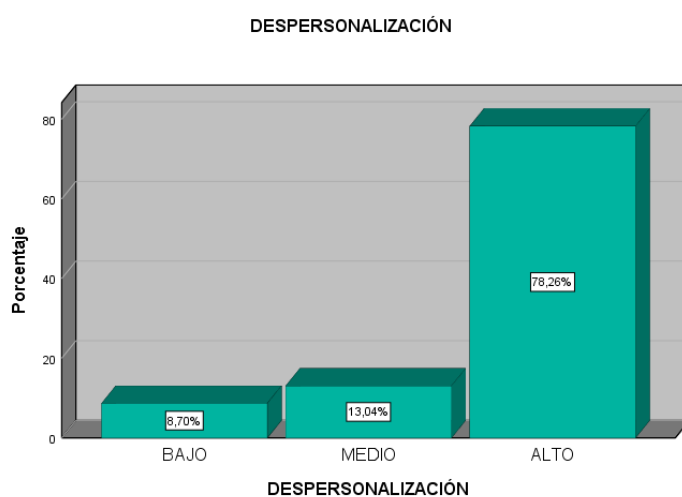
Nivel de despersonalización

DESPERSONALIZACIÓN				
	F	%	% válido	% acumulado
BAJO	6	8,7	8,7	8,7
MEDIO	9	13,0	13,0	21,7
ALTO	54	78,3	78,3	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Nota: Resultados obtenidos de la evaluación del instrumento

Figura 15

Nivel de despersonalización



De acuerdo a los resultados del nivel de despersonalización como dimensión del síndrome de Burnout de los trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande encontramos que el 78,3% presenta nivel alto, el 13% medio y el 8,7% bajo.

Tabla 18

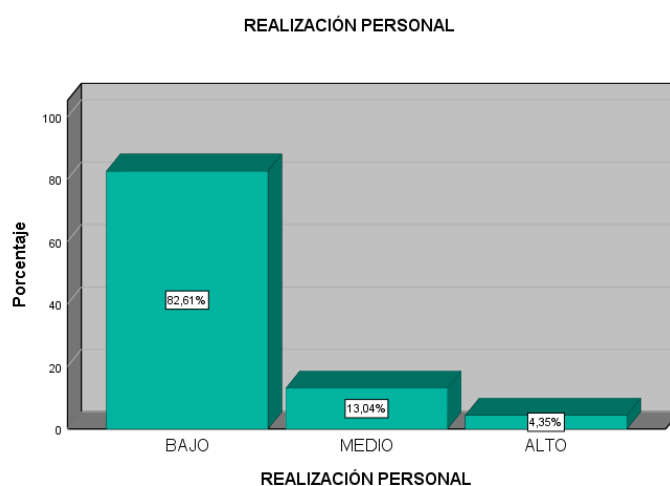
Nivel de realización personal

REALIZACIÓN PERSONAL				
	F	%	% válido	% acumulado
BAJO	57	82,6	82,6	82,6
MEDIO	9	13,0	13,0	95,7
ALTO	3	4,3	4,3	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Nota: Resultados obtenidos de la evaluación del instrumento

Figura 16

Nivel de realización personal



De acuerdo a los resultados del nivel de realización personal como dimensión del síndrome de Burnout de los trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande encontramos que el 82,6% presenta nivel bajo, el 13% medio y el 4,3% alto.

4.2. RESULTADOS INFERENCIALES

Tabla 19

Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
CLIMA LABORAL	,325	69	,000	,727	69	,000
SINDROME DE BURNOUT	,080	69	,200*	,978	69	,268

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

a. Corrección de significación de Lilliefors

Siendo la población 69 trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande y la prueba de normalidad utilizada fue de Kolmogorov – Smirnov se describe:
H₀: La distribución de la variable aleatoria no es distinta a la distribución normal.

$$X = N (\mu, \sigma^2)$$

H₁: La distribución de la variable aleatoria es distinta a la distribución

$$X \neq N (\mu, \sigma^2)$$

Regla de decisión

Donde p-valor es el valor de probabilidad y α es el valor de significancia.

Si p-valor $\leq \alpha$ se rechaza la hipótesis nula.

Si p-valor $> \alpha$ no se rechaza la hipótesis nula.

Interpretación

En vista que el p – valor obtenido ($p = 0,200 > \alpha 0.05$, entonces existe evidencia aceptar la hipótesis nula confirmando que los datos siguen una distribución normal, siendo entonces el estadístico utilizado la correlación de Pearson.

Hipótesis General

Ha: Existe relación del clima laboral y el síndrome de Burnout en trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande - Huánuco 2025.

Ho: No existe relación del clima laboral y el síndrome de Burnout en trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande - Huánuco 2025.

Tabla 20

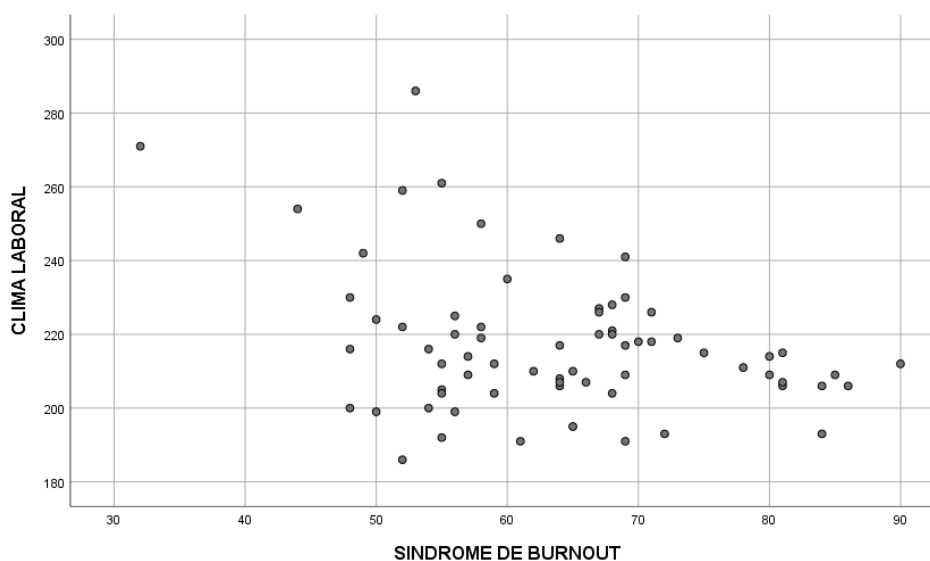
Relación del clima laboral y el síndrome de Burnout

		CLIMA LABORAL	SINDROME DE BURNOUT
CLIMA LABORAL	Correlación de Pearson	1	-,348**
	Sig. (bilateral)		,003
	N	69	69
SINDROME DE BURNOUT	Correlación de Pearson	-,348**	1
	Sig. (bilateral)	,003	
	N	69	69

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

Figura 17

Relación del clima laboral y el síndrome de Burnout



Según los resultados de la relación obtenida sobre el clima laboral y el síndrome de Burnout desarrollada mediante la prueba estadística paramétrica

correlación de Pearson, presenta un promedio de $-.348^{**}$ (correlación negativa baja) y un Sig (bilateral) de $.003$ menor que alfa ($0,05$) por lo tanto, aceptamos la hipótesis planteada: Existe relación del clima laboral y el síndrome de Burnout en trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande - Huánuco 2025. Por lo tanto, a mejor clima laboral disminuye el síndrome de Burnout de los trabajadores.

Hipótesis específicas 1

Ha₁: Existe relación del clima laboral y el agotamiento emocional en los trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande - Huánuco 2025.

Ho₁: No existe relación del clima laboral y el agotamiento emocional en los trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande - Huánuco 2025.

Tabla 21

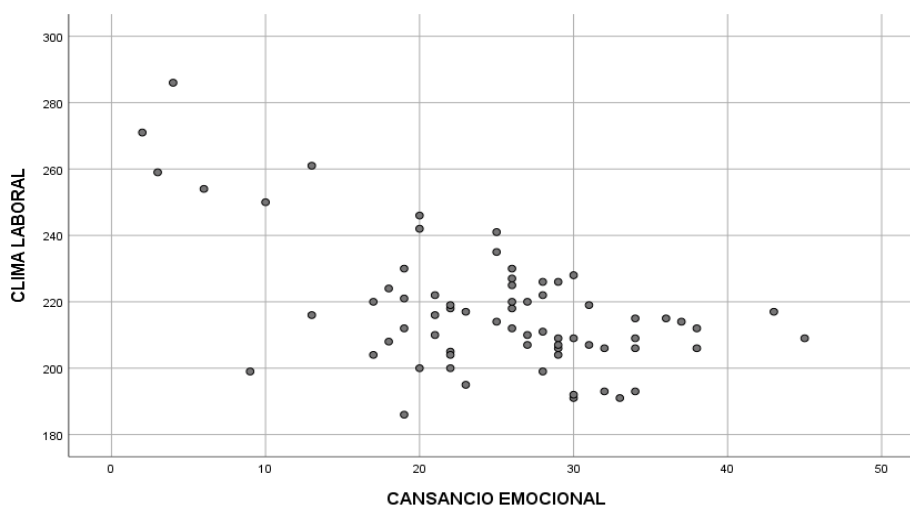
Relación del clima laboral y el cansancio emocional

		CLIMA LABORAL	CANSANCIO EMOCIONAL
CLIMA LABORAL	Correlación de Pearson	1	-,575**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	69	69
CANSANCIO EMOCIONAL	Correlación de Pearson	-,575**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	69	69

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

Figura 18

Relación del clima laboral y el cansancio emocional



Según los resultados de la relación obtenida sobre el clima laboral y el agotamiento emocional desarrollada mediante la prueba estadística paramétrica correlación de Pearson, presenta un promedio de $-.575^{**}$ (correlación negativa moderada) y un Sig (bilateral) de $.000$ menor que alfa ($0,05$) por lo tanto, aceptamos la hipótesis planteada: Existe relación del clima laboral y el agotamiento emocional en trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande - Huánuco 2025. Por lo tanto, a mejor clima laboral menor agotamiento emocional en los trabajadores.

Hipótesis específicas 2

Ha₂: Existe relación del clima laboral y la despersonalización en los trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande - Huánuco 2025.

Ho₂: No existe relación del clima laboral y la despersonalización en los trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande - Huánuco 2025.

Tabla 22

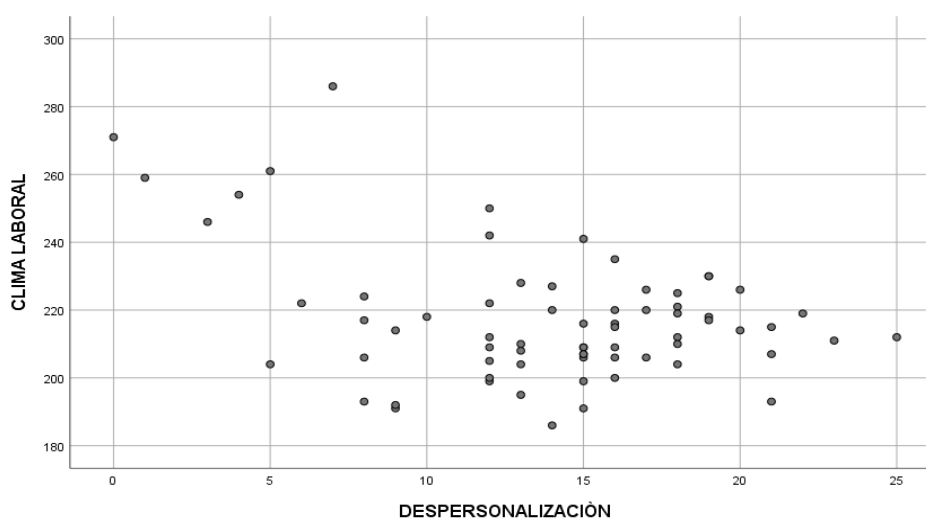
Relación del clima laboral y la despersonalización

		CLIMA LABORAL	DESPERSONALIZACIÓN
CLIMA LABORAL	Correlación de Pearson	1	-,386**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	69	69
DESPERSONALIZACIÓN	Correlación de Pearson	-,386**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	69	69

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

Figura 19

Relación del clima laboral y la despersonalización



Según los resultados de la relación obtenida sobre el clima laboral y la despersonalización desarrollada mediante la prueba estadística paramétrica

correlación de Pearson, presenta un promedio de $-.386^{**}$ (correlación negativa significativa baja) y un Sig (bilateral) de $.001$ menor que alfa ($0,05$) por lo tanto, aceptamos la hipótesis planteada: Existe relación del clima laboral y la despersonalización en trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande - Huánuco 2025. Por lo tanto, a mejor clima laboral disminuye el proceso de despersonalización de los trabajadores.

Hipótesis específicas 3

Ha₃: Existe relación del clima laboral y la realización personal en los trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande - Huánuco 2025.

Ho₃: No existe relación del clima laboral y la realización personal en los trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande - Huánuco 2025.

Tabla 23

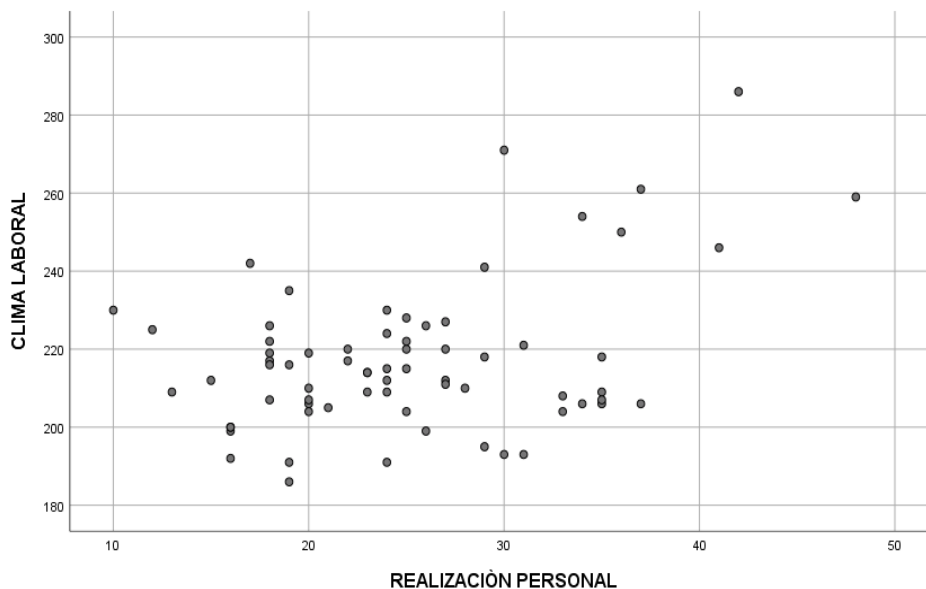
Relación del clima laboral y la realización personal

		CLIMA LABORAL	REALIZACIÓN PERSONAL
CLIMA LABORAL	Correlación de Pearson	1	,398**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	69	69
REALIZACIÓN PERSONAL	Correlación de Pearson	,398**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	69	69

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

Figura 20

Relación del clima laboral y la realización personal



Según los resultados de la relación obtenida sobre el clima laboral y la realización personal desarrollada mediante la prueba estadística paramétrica correlación de Pearson, presenta un promedio de ,398** (correlación positiva significativa baja) y un Sig (bilateral) de ,001 menor que alfa (0,05) por lo tanto, aceptamos la hipótesis planteada: Existe relación del clima laboral y la realización personal en trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande - Huánuco 2025. Por lo tanto, a mejor clima laboral una adecuada realización personal de los trabajadores.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Según los resultados de la relación obtenida sobre el clima laboral y el síndrome de Burnout desarrollada mediante la prueba estadística paramétrica correlación de Pearson, presenta un promedio de $-,348^{**}$ (correlación negativa baja) y un Sig (bilateral) de $,003$ menor que alfa (0,05) por lo tanto, aceptamos la hipótesis planteada: Existe relación del clima laboral y el síndrome de Burnout en trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande - Huánuco 2025. Por ello, a mejor clima laboral disminuye el síndrome de Burnout de los trabajadores.

Estos hallazgos pueden contrastarse a los del estudio realizado en Ecuador por Salazar (2023), sobre la: Estimación del síndrome de burnout en personal de enfermería de las UCI del Hospital General Guasmo Sur en abril, 2022. Concluyendo que el personal de enfermería presenta tal síndrome, afectando las diferentes dimensiones: desempeño, emocional y la satisfacción laboral. También a nivel nacional en Huancayo Ramón. (2023), en su tesis: Clima organizacional y síndrome de burnout del personal de salud en un hospital de Huancayo – 2021. Llegando a la conclusión que se visualizó que hay de un vínculo significativamente negativo medio entre las variables estudiadas. Lo mismo Aranda. (2020), en Huánuco en su estudio: Satisfacción laboral y síndrome de burnout en el personal de salud de la Micro Red Pillco Marca Huánuco 2019. Concluye que las variables satisfacción en el trabajo y el burnout se correlacionan de forma negativa baja entre ellas.

Frente a ello Palma (2004), alude que el clima organizativo es la percepción que tienen los asalariados del entorno de trabajo, y consiste básicamente en un conjunto de elementos subjetivos y objetivos que influye en la salud general y la productividad de los empleados.

Martínez (2010) afirma que el burnout (SB) es fruto del estrés crónico (acumulativo) influenciado por la carga de trabajo, que conduce a consecuencias indeseables para el individuo y la organización. Este síndrome tiene características especiales cuando se desarrolla en un entorno industrial, profesional, familiar o grupal y cuando se trabaja con personas enfermas o

alumnos problemáticos. En estos casos, es más probable que el burnout se repita, mientras que es menos frecuente en ocupaciones manuales, directivas y de otro tipo.

Consideramos que para lograr un buen clima laboral es necesario crear un ambiente de trabajo favorable que garantice una alta productividad. Por ello, Brunet (1987) explica que el clima es el resultado del carácter de cada persona, que se manifiesta en las características, apariencia e idoneidad de los miembros individuales y los hace formar parte del clima: Evaluar las razones por las que hay problemas, descontento y frustración que llevan a un comportamiento negativo contra la institución. Identificar los problemas y aspectos negativos que los líderes deben abordar para iniciar y mantener el cambio. Garantizar el crecimiento continuo de la organización y anticiparse a posibles problemas.

En otras palabras, para dirigir eficazmente la organización y resolver los problemas, ésta debe ser capaz de identificar los conflictos y los climas saludables.

Como También a nivel de los resultados específicos se obtuvo una relación negativa $-.575^{**}$ (correlación negativa moderada) y un Sig (bilateral) de ,000 menor que alfa (0,05) por lo tanto, aceptamos la hipótesis planteada: Existe relación del clima laboral y el agotamiento emocional en trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande - Huánuco 2025. A mejor clima laboral menor agotamiento emocional en los trabajadores. De igual forma relación negativa de $-.386^{**}$ (correlación negativa significativa baja) y un Sig (bilateral) de ,001 menor que alfa (0,05) por lo tanto, aceptamos la hipótesis planteada: Existe relación del clima laboral y la despersonalización en trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande - Huánuco 2025. Por lo tanto, a mejor clima laboral disminuye el proceso de despersonalización de los trabajadores.

Según Hernández y Maeda (2014, citado en Choque, 2022), existen tres etapas sucesivas de adaptación biológica en el proceso del estrés laboral: Fase de alarma: En esta fase, están atentos a situaciones amenazadoras que puedan afectarles física o psicológicamente. Reaccionan rápidamente ante situaciones nuevas que perciben como una amenaza para su integridad o bienestar. Dentro de este periodo tiene lugar una activación psíquica y neuropsíquica. El organismo entra en modo alerta y se dispone a reaccionar

ante cualquier amenaza. Por tanto, se sugiere que la identificación de indicadores y síntomas de estrés durante la fase de alerta puede utilizarse como medida preventiva o, al menos, para reducir los nefastos efectos del estrés en el trabajador. **Fase de resistencia.** En la etapa de resiliencia, las personas ya vigilantes utilizan todas sus capacidades y medios para afrontar situaciones amenazantes que provocan tensión. Durante esta etapa, resisten las presiones y tensiones externas o internas. Por ejemplo, trabajadores del sector sanitario se enfrentan a muchas actividades dinámicas y amenazadoras durante esta etapa. Sin embargo, las habilidades, condiciones y recursos del individuo le permiten sobrellevar dicha tensión conservando un determinado equilibrio. Dicho de otro modo, el individuo ha demostrado en esta fase su aptitud para enfrentarse al estrés crónico. En esta etapa, el trabajador todavía no presenta estrés ya que está convencido de que su capacidad de recuperación le permitirá soportar el estrés, pero la experiencia ha demostrado que el exceso de confianza no es deseable y, por lo tanto, debe descansar, gestionar bien su tiempo y realizar actividades de ocio para reducir la necesidad de estrés. **Fase de agotamiento.** En esta fase, la persona está superando el estrés crónico. Llegados a este punto, los recursos y aptitudes personales ya no bastan para superar el estrés causado por las condiciones de trabajo. Los síntomas del estrés crónico se hacen evidentes en la etapa de agotamiento, y es sólo en esta etapa cuando se manifiestan los síntomas externos causados por el estrés. En la etapa de agotamiento, las personas renuncian a intentar hacer frente a las condiciones de trabajo. Como resultado, pueden producirse enfermedades o discapacidades, y la salud física o mental del trabajador puede verse comprometida.

Mientras que las otras etapas sólo las experimenta el individuo y, por tanto, no se reconocen, los síntomas de la etapa de agotamiento son más obvios y visibles. Es en esta fase cuando los RRHH y los miembros de la familia deben intervenir. Desafortunadamente, esta etapa es también la más resistente al tratamiento y a las medidas de reducción de riesgos.

Se obtuvo una relación positiva de ,398** (correlación positiva significativa baja) y un Sig (bilateral) de ,001 menor que alfa (0,05) por lo tanto, aceptamos la hipótesis planteada: Existe relación del clima laboral y la realización personal en los empleados del Centro de Salud Castillo Grande -

Huánuco 2025. A mejor clima laboral una adecuada realización personal de los trabajadores.

Estudios que muestran relación son de Japa. (2023), en Huánuco sobre: Factores Psicosociales asociados al Síndrome de Burnout en el personal de salud asistencial que labora en un Hospital de Huánuco. Concluye que los factores psicosociales influyen al síndrome de burnout. También La Rosa. (2023) en Junín sobre su estudio: Sobrecarga laboral y síndrome de burnout en el personal de salud de la Microred Mazamari, concluye que las variables estudiadas, la carga de trabajo excesiva y el burnout, se asocian de forma directa y alta entre ellas.

CONCLUSIONES

1. Existe relación negativa baja del clima laboral y el síndrome de Burnout en trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande - Huánuco 2025. Con un promedio de $-.348^{**}$ y un Sig (bilateral) de $.003$ menor que alfa (0,05). A mejor clima laboral disminuye el síndrome de Burnout de los trabajadores. El 53,6% presentan nivel favorable, el 42% medio y el 4,3% muy tratable del clima laboral. El 29% presenta el Síndrome de Burnout y el 71% solo muestra algunos rasgos negativos de despersonalización y agotamiento emocional.
2. Existe relación negativa moderada del clima laboral y el agotamiento emocional en trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande - Huánuco 2025. Con un promedio de $-.575^{**}$ y un Sig (bilateral) de $.000$ menor que alfa (0,05). A mayor clima laboral menos será el agotamiento emocional en los trabajadores.
3. Existe relación negativa baja significativa del clima laboral y la despersonalización en trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande - Huánuco 2025. Con un promedio de $-.386^{**}$ () y un Sig (bilateral) de $.001$ menor que alfa (0,05). A mejor clima laboral disminuye el proceso de despersonalización de los trabajadores.
4. Existe relación positiva significativa baja del clima laboral y la realización personal en trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande - Huánuco 2025. Con un promedio de $.398^{**}$ (correlación) y un Sig (bilateral) de $.001$ menor que alfa (0,05). A mejor clima laboral una adecuada realización personal de los empleados.

RECOMENDACIONES

Al Centro de Salud Castillo Grande

- Realizar convenios con entidades privadas ONGs para la capacitación e intervención sobre el síndrome de Burnout en el trabajo asistencial.
- Solicitar al personal de Salud Mental del centro de salud, la intervención psicológica de manera obligatoria de los trabajadores y familiares en situaciones de carácter personal y familiar que perjudica el desarrollo laboral del trabajador.

Al personal del Centro de Salud Castillo Grande

- Desarrollar actividades de ocio en grupo para el personal con el fin de desarrollar una vida laboral saludable.
- Desarrollar actividades físicas de forma permanente como caminatas, ejercicios de estiramiento con un promedio de 5 minutos antes de inicio laboral.

Al alumnado de la especialidad de Psicología

- Llevar a cabo nuevos estudios sobre programas de intervención con la finalidad de mejorar el clima laboral y disminuir el síndrome de Burnout en el personal de salud.
- Emplear en el personal de salud nuevas estrategias y técnicas adicionales como actividades grupales y de integración, charlas motivacionales, flexibilidad laboral y apoyo psicológico

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aranda, L. (2020). *Satisfacción laboral y síndrome de burnout en el personal de salud de la Micro Red Pillco Marca Huánuco 2019*. Repositorio de la Universidad de Huánuco, Perú.
<http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2483/ARANDA%20%2c%20Liz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones. Definición, diagnóstico y consecuencias*. México: Editorial Trillas.
<https://corganizacional1.files.wordpress.com/2017/02/el-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones.pdf>
- Brunet, L. (2004). *El clima de trabajo en las organizaciones*. Trillas.
- Brunet, L. (2011). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. Trillas: México.
<https://corganizacional1.files.wordpress.com/2017/02/el-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones.pdf>
- Cerezo, D. (2023). *Factores organizacionales predictores del síndrome de burnout en personal de enfermería de una unidad de salud Quito, 2022*. Repositorio de la Universidad César Vallejo, Piura – Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/107048/Cerezo_RDG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Crespin, J. & Reyna, S. (2023). *Relación entre clima laboral y síndrome de Burnout en enfermeras de área críticas Covid-19 Hospital Regional Docente de Trujillo, 2022*. Repositorio de la Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo – Perú.
https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/10275/1/REP_JUDITH.CRESPIN_STEPHANY.REYNA_CLIMA.LABORAL.Y.SINDROME.DE.BURNOUT.pdf
- Cólica, P. (2018). *Neurociencias y psicobiología del estrés laboral: el burnout en docentes y personal de salud, y hostigamiento mobbing*. Córdoba, Argentina: Editorial Brujas.
- Cruz M. (2013) *Manual de riesgos psicosociales: el estrés y el síndrome de burnout*. Editorial CEP, S.L.
<https://elibro.net/es/ereader/bibliotecaupt/50711>

- Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento laboral. La dinámica del éxito en las organizaciones (3ª Ed.)*. Mc Graw Hill.
- Chiricos F. (2016). *Job stress models for burnout syndrome: a review*. Annali dell'Istituto superiore di sanita. Vol. 52. No. 3, 443-456.
http://dx.doi.org/10.4415/ANN_16_03_17
- Choque, B. (2022). *Clima laboral y síndrome de burnout del personal asistencial de salud del Hospital III Daniel Alcides Carrión-Tacna 2021*. Repositorio de la Universidad Autónoma de Ica, Perú.
<http://www.repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1666/1/Booz%20Obed%20Choque%20Apaza.pdf>
- Duran, J. (2021). *Síndrome de Burnout y clima organizacional en el profesional de enfermería que labora en el Hospital de Contingencia Hermilio Valdizán-Huánuco 2019*. Universidad Nacional Hermilio Valdizán.
<https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/6756/PGS00176D98.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Fonseca, A. (2021). *Influencia del estilo de vida y el estrés laboral en el desempeño del personal de las redes de salud de huamalíes y huacaybamba – Región Huánuco, 2021*. Universidad Norbert Wiener, Perú.
<https://repositorio.uwiener.edu.pe/server/api/core/bitstreams/531c632e-4ca6-4ae8-b693-56d04e5d3ebb/content>
- García, M. (2009). *Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual*. Cuadernos de administración, Universidad del valle, No. 42 Jul - Dic 2009.
<https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/2192/Clima%20Organizacional%20y%20su%20Diagnostico.pdf;jsessionid=A19148069F2C4122ACDFB7C7379EC226?sequence=1>
- Gil, P. (2001). *El síndrome de quemarse por el trabajo (síndrome de burnout): aproximaciones teóricas para su explicación y recomendaciones para la intervención*. Revista científica psicológica científica.com.
https://www.researchgate.net/profile/Pedro-GilMonte/publication/242114408_El_sindrome_de_quemarse_por_el_trabajo_sindrome_de

_burnout_aproximaciones_teoricas_para_su_explicacion_y_recomendaciones_para_la_intervencion/links/0deec534528db5d80e000000/El-sindrome-de-quemarse-por-el-trabajosindrome-de-burnout-aproximaciones-teoricas-para-su-explicacion-y-recomendacionespara-la-intervencion.pdf

Guevara, X. (2018). *Clima Organizacional: Nivel de Satisfacción en la Unidad Educativa Particular la Dolorosa*. Ecuador: Fondo editorial de la Universidad Andina Simón Bolívar. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6169/1/T2597MIEGuevara-Clima.pdf>

Gobierno Regional de Huánuco. (2020). *La atención se dio a personas que fueron infectadas por el coronavirus durante la cuarentena*. <https://www.gob.pe/institucion/regionhuanuco/noticias/306601-huanuco-la-diresa-atendio-un-total-de-5-mil-600-personas-con-diagnostico-de-ansiedad-depresion-estres-y-violencia-intrafamiliar?fbclid=IwAR2F-OeC1IqWhWU2rh2IJBxcBjKNiEkAyHsj3j3VDe8IT7UUywaA5oE6lAs>

Hernández, J., Prats, G., & Hernández, F. (2020). *Clima organizacional. Aspectos básicos de su origen y definición*. Revista Ciencias de la Documentación, 66-77. <https://cienciasdeladocumentacion.cl/pdf01/ART%204%20VOL6JULDIC2020.pdf>

Ignacio, F. (2020). *Síndrome de burnout y factores psicolaborales en establecimientos de salud de Distinta Complejidad de la provincia del Biobío*. Repositorio de la Universidad de Concepción, Los Ángeles – Chile. <http://repositorio.udec.cl/bitstream/11594/634/1/FELIPE%20CID%20MAZA%2c%20INGENIER%c3%8dA%20EN%20PREV.%20DE%20RIESGOS.pdf>

Infobae. (2023). *Síndrome de Burnout motiva al 47% de trabajadores a buscar cambiar de empleo en Perú*. <https://www.infobae.com/america/peru/2022/11/24/sindrome-de-burnout-motiva-al-47-de-trabajadores-a-buscar-cambiar-de-empleo-en->

http://www.investigacion.biblioteca.uvigo.es/xmlui/bitstream/handle/11093/791/sindrome_burnout_antecedentes_consecuentes_organizaciones_sanidad_gallega_analia.pdf?sequence=1

- Martínez, A. (2010). *El síndrome de burnout evolución conceptual y estado actual de la cuestión*. Comunicación Vivat academia, 40. <https://www.redalyc.org/pdf/5257/525752962004.pdf>
- Maslach, C. y Jackson, S. E. (1981). *Maslach Burnout Inventory*. Palo Alto, California: Consulting Psychological Press.
- Mariano, N. & Tarazona, L. (2023). *Factores laboral y síndrome de burnout en licenciados de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco-2022*. Repositorio de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco – Perú. <https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/8272/TEN01233M26.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Organización Panamericana de la Salud. (OPS). (2022). *Estudio advierte sobre elevados niveles de depresión y pensamientos suicidas en personal de salud de América Latina durante la pandemia*. <https://www.paho.org/es/noticias/13-1-2022-estudio-advier-te-sobre-elevados-niveles-depresion-pensamientos-suicidas-personal>
- OMS. (2023). *Estrés*. <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). *Panorama laboral 2021. América latina y el Caribe*. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/plaboral2021.pdf
- Onetto, F. (2008). *Clima educativo y pronóstico de violencia: Condiciones institucionales de la convivencia escolar*. Prentice Hall.
- Palma, S. (2004). *Escala Clima Laboral CL – SPC*. Manual. Cartolan.
- Pacci, E. (2022). *Clima organizacional y síndrome de burnout en el personal asistencial del Centro de Salud San Francisco, Tacna 2022*. Repositorio de la Universidad Privada de Tacna, Perú. <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/2750/Pacci-Cruz-Erick.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

- Pacheco, A. (2022). *Estrés laboral en el personal de enfermería de los servicios de unidades críticas del Hospital Hermilio Valdizán Medrano Huánuco* – 2020. <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3898/Pacheco%20Venancio%2c%20Angela%20Aida.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ramón, G. (20223). *Clima organizacional y síndrome de burnout del personal de salud en un hospital de Huancayo* – 2021. Repositorio de la Universidad Peruana Los Andes, Huancayo – Perú. <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/5992>
- Ruíz, A., Ruíz, T. y Ruíz, N. (2017). *Test de Clima Laboral CL-RG*. Fondo Editorial de la Universidad César Vallejo.
- Salazar, L. (2023). *Estimación del síndrome de burnout en personal de enfermería de las UCI del Hospital General Guasmo Sur en abril, 2022*. Repositorio de la Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Ambato – Ecuador. <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/16181/1/UA-MEC-EAC-061-2023.pdf>
- Sanchez, G. (2025). *Clima laboral y estrés en el personal de la Dirección Regional de Salud Huánuco* – 2024. <chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14257/6067/S%C3%A1nchez%20Bacilio%2C%20Gloria.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Silva, G. (2018). *Factores laborales estresores y síndrome de Burnout en enfermeras asistenciales del servicio de cuidados intensivos neonatales del Hospital Cayetano Heredia Lima – Perú 2017*. Repositorio de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14463/Silva_AGD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Silva-Jiménez, D., Méndez-Celis, P. B., Arancibia-Morales, D., & Cortes-Tello, F. (2020). *La importancia del clima y cultura organizacional para la atención en instituciones de salud en instituciones de salud*. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(S1), 53-60. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1751/1753>

- Tello, J. (2010). *Nivel de síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento en enfermeros de los Servicios Críticos del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, 2009*. Universidad Mayor de San Marcos, Lima, Perú. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/547>
- Tipacti, C. A. (2016). *Relación entre la percepción del clima organizacional y el síndrome de burnout en el personal asistencial de un instituto de salud de lima metropolitana*. Universidad Peruana Cayetano Heredia, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12866/4348>
- World Health Organization (2019). *El síndrome de burnout*. <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Santiago Echevarría, L. (2026). *Clima laboral y síndrome de burnout en el personal del Centro de Salud Castillo Grande – Huánuco 2025*. [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio institucional UDH. <http://...>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

CLIMA LABORAL Y SINDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DEL CENTRO DE SALUD CASTILLO GRANDE – HUÀNUCO 2025

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>General ¿Cuál es la relación del clima laboral y el síndrome de Burnout en trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande - Huanuco 2025?</p>	<p>General Determinar la relación del clima laboral y el síndrome de Burnout en trabajadores del Centro de Salud de Castillo Grande - Huanuco 2025.</p>	<p>General Ha: Existe relación del clima laboral y el síndrome de Burnout en trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande - Huanuco 2025. Ho: No existe relación del clima laboral y el síndrome de Burnout en trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande - Huanuco 2025.</p>	Clima laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Ambiente físico y condiciones materiales • Propósitos 	<p>Iluminación inadecuada El aire dificulta la realización de las labores. Ambiente de trabajo amplio y espacioso. Proporciona el mobiliario e infraestructura Ruidos molestos Queja por la temperatura de los ambientes Provee de los equipos y materiales Las metas definidas. Los objetivos definidos y claros. La misión y visión es conocida El propósito no es comprendido Compromiso por alcanzar metas Perseguir objetivos Propósito de la organización.</p>	<p>Tipo de investigación Básica</p> <p>Enfoque Cuantitativo</p> <p>Nivel Correlacional</p> <p>Diseño No experimental - correlacional</p>
<p>Específicos ¿Cuál es la relación del clima laboral y el agotamiento emocional en los trabajadores del Centro de Salud de Castillo Grande – Huanuco 2025?</p>	<p>Específicos Identificar la relación del clima laboral y el agotamiento emocional en los trabajadores del Centro de Salud de Castillo Grande - Huanuco 2025.</p>	<p>Específicos Ha₁: Existe relación del clima laboral y el agotamiento emocional en los trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande - Huanuco 2025.</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Remuneraciones y servicios 	<p>Sueldo atractivo Sueldo acorde a la labor Pago puntual de sueldo Sueldo no está en proporción a la economía Brindar beneficios sociales Sueldo satisface necesidades Pago de horas de trabajo adicionales Horario de ingreso</p>	<p>Población – Muestra Trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande - Huánuco</p>
<p>¿Cuál es la relación del clima laboral y la despersonalización</p>	<p>Analizar la relación del clima laboral y la despersonalización en los trabajadores del Centro de Salud de</p>	<p>Ho₁: No existe relación del clima laboral y el agotamiento emocional</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Políticas administrativas 	<p>Ascender laboralmente Seguridad de no ser despedidos. Exigencia en horario laboral Justificación de tardanzas</p>	<p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumentos</p>

<p>en los trabajadores del Centro de Salud de Castillo Grande - Huanuco 2025?</p>	<p>Castillo Grande - Huanuco 2025.</p>	<p>en los trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande - Huanuco 2025.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Supervisión y control 	<p>Justificación de tardanzas. Integrar agrupaciones sindicales. Capacitaciones de trabajo. Evaluación de personal Mejoramiento de métodos de trabajo Capacitación personal. Coordinación con el personal No precisar responsabilidades de trabajadores Progración y planificación de trabajo diario Apoyo para resolver problemas</p>	<p>Test de Clima Laboral CL-RG Ruíz et al. (2017)</p>
<p>¿Cuál es la relación del clima laboral y la realización personal en los trabajadores del Centro de Salud de Castillo Grande - Huanuco 2025?</p>	<p>Investigar la relación del clima laboral y la realización personal en los trabajadores del Centro de Salud de Castillo Grande - Huanuco 2025.</p>	<p>Ha2: Existe relación del clima laboral y la despersonalización en los trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande - Huanuco 2025. Ho2: No existe relación del clima laboral y la despersonalización en los trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande - Huanuco 2025.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Relaciones sociales 	<p>Confianza entre trabajadores y jefes. Ambiente de confraternidad Presencia de conflictos Coordinación con el personal. Cooperación entre los trabajadores Apoyo de compañeros ante dificultades laborales Trabajo en equipo</p>	<p>Cuestionario Burnout (Cristina Maslach, Michael P.Leiter 1982)</p>
		<p>Ha3: Existe relación del clima laboral y la realización personal en los trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande - Huanuco 2025. Ho3: No existe relación del clima laboral y la realización personal en los trabajadores del Centro de Salud de Castillo Grande - Huanuco 2025.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Estructura organizacional Comunicación Toma de decisiones 	<p>Demasiadas áreas retrasan la coordinación Beneficios de la estructurada de la organización Tareas y responsabilidades definidas. Tareas constituidas de manera lógica y coherente. Identificación fácil de problemas laborales Diseño de cargos laborales Distribución del trabajo propicia Información clara, correcta y oportuna. Medio de información Comunicación con directivos Acceso a la información Comunicación fluida Realización de actividades Medios o canales de comunicación Considerar ideas de trabajadores Tomar decisiones en áreas de trabajo Considerar las sugerencias de los trabajadores</p>	

		<p>Dar solución a los problemas por los trabajadores</p> <p>Decisión de personas ajenas en la organización</p> <p>Tomar iniciativa y responsabilidades por trabajadores</p> <p>Autonomía de los trabajadores</p> <p>Sentido laboral</p> <p>Trabajo representa un desafío</p> <p>Desarrollo personal.</p> <p>Trabajo representativo</p> <p>Actividades acordes con el contrato.</p> <p>Ponen a prueba conocimientos y capacidades.</p> <p>Desarrollo de habilidades y destrezas</p> <p>Sentirse emocionalmente agotado</p> <p>Cansado al final del trabajo</p> <p>Fatigado al inicio de la mañana</p> <p>Trabajar todo el día supone un gran esfuerzo</p> <p>Sentirse desgastado</p> <p>Sentirse frustrado</p> <p>Trabajar demasiado</p> <p>Trabajar produce estrés.</p> <p>Sentirse acabado en el trabajo</p> <p>Tratar como objetos impersonales.</p> <p>Volverse insensible</p> <p>Endurecerse emocionalmente.</p> <p>Despreocupación</p> <p>Culpar de problemas.</p> <p>Facilidad para comprender</p> <p>Tratar con eficacia</p> <p>Influencia positiva</p> <p>Sentirse con mucha energía</p> <p>Crear clima agradable</p> <p>Sentirse motivado</p> <p>Conseguir cosas valiosas en el trabajo</p> <p>Tratar problemas emocionalmente con calma.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • Actitud hacia la labor desempeñada 	
	Agotamiento o cansancio emocional	
Síndrome de Burnout	Despersonalización	
	Realización personal	

ANEXO 2

TEST DE CLIMA LABORAL CL-RG

DATOS PERSONALES

Nombres y Apellidos:.....

Edad:..... Servicio al que pertenece:

Sexo: Masculino Femenino

INSTRUCCIONES A continuación se le presentan unos enunciados que están relacionados con su trabajo. Cada enunciado tiene 5 opciones de respuesta, desde un Absolutamente de Acuerdo (AA) a un Absolutamente en Desacuerdo (AD). Usted deberá responder a cada enunciado con una "X", eligiendo la opción que considere conveniente. No deje ninguna pregunta sin contestar.

- 5 Absolutamente de acuerdo
- 4 De acuerdo
- 3 Indeciso
- 2 Desacuerdo
- 1 Absolutamente en desacuerdo

Nº	ASPECTO	AA	A	I	D	AD
1	La iluminación con que se cuenta en el trabajo es inadecuada para trabajar.					
2	Las metas que persigue la organización están claramente definidas					
3	El sueldo que se recibe en el trabajo es atractivo a comparación de lo que se recibe en otras.					
4	Se encuentra claramente establecido la hora de ingreso y salida del trabajo					
5	Los jefes evalúan al personal para medir el avance de los objetivos propuestos					
6	Existe confianza entre trabajadores jefes y trabajadores en la organización					
7	En la organización existen demasiadas áreas y/o procedimientos que retrasan la coordinación de las actividades en el trabajo					
8	La información que se transmite entre los trabajadores de las diferentes áreas en el trabajo es clara, correcta y oportuna.					
9	Los jefes consideran las ideas de los trabajadores en las decisiones que se toman en la organización.					
10	La labor que realizo en la organización tiene sentido para mí.					
11	El aire que se respira en el trabajo dificulta la realización de las labores					
12	Los objetivos planteados por la organización se encuentran bien definidos y claros					
13	El sueldo que se recibe en el trabajo está acorde con la labor desempeñada					
14	La organización brinda posibilidades para ascender en el trabajo					
15	Los jefes mejoran continuamente los métodos de trabajo, para elevar los niveles de productividad de los trabajadores.					

16	Existe un ambiente de confraternidad entre los trabajadores de la organización.				
17	La manera como está estructurada la organización ayuda a mejorar la comunicación entre las diferentes áreas.				
18	En el trabajo se utilizan diferentes medios (reuniones, cartas, correos electrónicos, etcétera) para mantener informados a los trabajadores de lo que ocurre en la organización.				
19	Los jefes toman decisiones en sus respectivas áreas de trabajo.				
20	El trabajo que realizo a diario representa todo un desafío para mí.				
21	En la organización se dispone de un ambiente de trabajo amplio y espacioso.				
22	La misión y visión es conocida por todos los trabajadores				
23	La organización paga puntualmente el sueldo a los trabajadores				
24	Los trabajadores tienen la seguridad de no ser despedidos en el futuro.				
25	Los jefes se preocupan por mantener capacitado al personal.				
26	Frecuentemente se presentan conflictos entre trabajadores de las diferentes áreas en el trabajo.				
27	Las tareas y responsabilidades de los trabajadores están claramente definidas.				
28	Los trabajadores pueden acceder a comunicarse con los directivos para dar a conocer lo que sucede al interior de la organización				
29	La alta dirección toma en cuenta las sugerencias dadas por los trabajadores en las decisiones que determinarán el futuro de la organización.				
30	Las actividades que realizo en el trabajo permiten desarrollarme personalmente.				
31	La organización proporciona el mobiliario e infraestructura apropiados que permiten trabajar con comodidad				
32	El propósito que persigue la organización, no es comprendido por todos los trabajadores.				
33	El sueldo que se percibe no está en proporción con la situación y marcha económica de la organización				
34	Se exige a los trabajadores laborar solo las horas que corresponden al turno normal de trabajo.				
35	Es habitual que los jefes previamente coordinen con el personal sobre las actividades que se realizarán en el trabajo.				
36	El personal es el que coordina las actividades que se realizarán en el trabajo				
37	Las tareas a ejecutarse por los trabajadores están constituidas de manera lógica y coherente.				
38	Se cuenta con acceso a la información necesaria para realizar el trabajo				
39	Los trabajadores pueden decidir y dar solución a los problemas que se presentan al realizar las labores				
40	El trabajo que realizo diariamente representa algo más que un simple trabajo.				
41	La presencia de ruidos molestos dificulta la realización de las labores.				
42	Los trabajadores están comprometidos por alcanzar las metas trazadas por la organización.				
43	La organización brinda los beneficios sociales (gratificaciones, vacaciones, etc.) que corresponden según la ley				
44	En el trabajo se permite justificar las tardanzas.				

45	Los jefes no precisan con claridad las responsabilidades que tendrán cada trabajador en la ejecución de las actividades programadas.					
46	Existe cooperación entre los trabajadores de las diferentes áreas de la organización					
47	Cuando se presentan problemas en el trabajo, es fácil identificar el área responsable que debe de resolverlas.					
48	La comunicación es fluida en el trabajo					
49	Es frecuente observar que personas ajenas al departamento decidan cómo realizar las tareas en el trabajo, a pesar de que desconozcan cómo estas se llevan a cabo					
50	Las actividades que realizo a diario están acordes con las funciones establecidas en mi contrato					
51	Es frecuente escuchar a los trabajadores quejarse por la temperatura de los ambientes en el trabajo (exceso de frío o calor).					
52	Los trabajadores persiguen los objetivos trazados por la organización					
53	El sueldo que se gana en el trabajo permite satisfacer mis necesidades y las de mi familia.					
54	La organización permite a los trabajadores integrar agrupaciones sindicales.					
55	Los jefes programan y planifican el trabajo diario estableciendo prioridades y tomando en cuenta los recursos disponibles y el tiempo para ejecutarlo					
56	Cuando se presentan dificultades en el trabajo, es frecuente recibir apoyo de compañeros de otras áreas.					
57	La distribución de los cargos de mi área de trabajo está bien diseñada.					
58	La organización realiza actividades con el fin de intercambiar información entre trabajadores y fomentar la unión de los mismos.					
59	Los trabajadores toman la iniciativa y asumen responsabilidades durante la ejecución de sus labores.					
60	Las actividades que realizo diariamente ponen a prueba mis conocimientos y capacidades					
61	La organización provee de los equipos y materiales necesarios para trabajar					
62	Los trabajadores conocen el propósito que persigue la organización					
63	La organización paga las horas de trabajo adicionales al turno normal.					
64	Frecuentemente los trabajadores reciben capacitaciones en el trabajo.					
65	Los jefes brindan el apoyo necesario para resolver los problemas que se presentan en el trabajo					
66	Es habitual ver al personal trabajar en equipo.					
67	La distribución del trabajo es la más propicia para alcanzar las metas trazadas.					
68	En el trabajo existen diferentes medios o canales para comunicarse					
69	Los trabajadores tienen autonomía durante la realización de sus labores					
70	La labor que realizo a diario permite desarrollar mis habilidades y destrezas					

	FACTORES	ITEMS QUE LO CONFORMAN
1	Ambiente físico y condiciones materiales	1, 11, 21, 31, 41, 51, 61
2	Propósitos	2, 12, 22, 32, 42, 52, 62
3	Remuneraciones y beneficios sociales	3, 13, 23, 33, 43, 53, 63
4	Políticas administrativas	4, 14, 24, 34, 44, 54, 64
5	Supervisión y control	5, 15, 25, 35, 45, 55, 65
6	Relaciones sociales	6, 16, 26, 36, 46, 56, 66
7	Estructura organizacional	7, 17, 27, 37, 47, 57, 67
8	Comunicación	8, 18, 28, 38, 48, 58, 68
9	Toma de decisiones	9, 19, 29, 39, 49, 59, 69
10	Actitud hacia la labor desempeñada	10, 20, 30, 40, 50, 60, 70

7

Cuestionario 2: MBI

Este cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su y su función es medir el desgaste profesional. Este test pretende medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el Burnout.

Escriba el número que crea oportuno sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

- 0= nunca
- 1= pocas veces al año o menos.
- 2= una vez al mes o menos.
- 3= unas pocas veces al mes.
- 4= una vez a la semana.
- 5= pocas veces a la semana.
- 6= todos los días.

1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío	
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado	
4	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes	
5	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales	
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	
7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes	
8	Siento que mi trabajo me está desgastando	
9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	
10	Siento que me he hecho más duro con la gente	
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo	
13	Me siento frustrado en mi trabajo	
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	

15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes	
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes	
18	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes	
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	
22	Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas	

EVALUACIÓN:

El resultado de este cuestionario se obtiene en 3 variables numéricas con los siguientes puntos de corte: CE bajo, ≤ 18 , CE medio de 19-26 y CE alto, ≥ 27 ; DP bajo, ≤ 5 , DP media de 6-9 y DP alta, ≥ 10 , y RP, baja ≤ 33 , RP media de 34-39 y RP alta, ≥ 40 .

Las subescalas de CE y DP indican mayor desgaste a mayor puntuación. La RP funciona en sentido inverso, indicando mayor desgaste las puntuaciones bajas. Estas 3 dimensiones consideran el síndrome de estar quemado como una variable continua que se puede experimentar en diferentes niveles y aunque no hay puntuaciones de corte a nivel clínico para medir la existencia o no de Burnout, puntuaciones altas en AE y DP y baja en RP definen el síndrome. Consideramos como prevalencia de Burnout niveles altos en al menos una de las 3 dimensiones.

ANEXO 3

AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

Huánuco, 26 de marzo del 2025

Señor:

Jefe del Establecimiento del Centro de Salud Castillo Grande.

Presente:

De mi mayor consideración.

Por medio de la presente, me dirijo a usted con el debido respeto para solicitar autorización para aplicar instrumentos de recolección de datos en el marco de mi estudio titulado: CLIMA LABORAL Y SINDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DEL CENTRO DE SALUD CASTILLO GRANDE – HUÁNUCO 2025. Esta investigación se desarrolla con fines académicos y tiene como propósito principal determinar la relación del síndrome de burnout y la calidad de vida en el trabajo del personal de salud.

Los instrumentos serán aplicados de manera confidencial y respetando la normativa vigente, sin afectar las labores habituales de los colaboradores. Asimismo, la información recopilada será tratada de manera estrictamente anónima y utilizada únicamente con fines investigativos.

Solicito de manera especial su autorización para dirigirme a las oficinas de la institución que dignamente usted dirige – Huánuco, a fin de coordinar y realizar la aplicación de los cuestionarios.

Agradeciendo de antemano la atención prestada y quedando a su disposición para cualquier información adicional o aclaración que considere pertinente, me despido.

Atentamente,

Santiago Echevarría, Lizbeth Anner

DNI: 46244334

Telef. 912341026

ANEXO 4
VALIDACIÓN DE DATOS DEL INSTRUMENTO

EVALUADOR: LARRY FRANKLIN ACENCIO MALPARTIDA

PROFESIÓN: PSICOLOGO **N° DE COLEGIATURA:** 19522

INSTITUCIÓN DONDE TRABAJA: CEM COMISARIA AMARILIS

CARGO QUE DESEMPEÑA: COORDINADOR

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario Maslach Burnout (MBI)

N°	INDICACIONES	CRITERIO	PUNTUACION			
			1	2	3	4
1	Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado				X
2	Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos				X
3	Objetividad	Esta expresado en conductas observables				X
4	Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia				X
5	Organicidad	Existe organización lógica				X
6	Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad				X
7	Intencionalidad	Adecuado para valorar lo que el investigador desea estudiar				X
8	Coherencia	Existe relación lógica entre el problema y los objetivos				X
9	Metodología	Responde al propósito de la investigación				X

10	Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación				X
----	-------------	--	--	--	--	---

4.- Excelente (76% - 100%) X

3.- Bueno (51% - 75%)

2.- Regular (26% - 50%)

1.- Deficiente (01% - 25%)

RESULTADO:

Aplicable (x) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Lugar y fecha: Huánuco, 27 de marzo del 2025



LARRY F. ACENCIO MALPARTIDA
 COLEGIO DE PSICOLOGOS DEL PERU
 C.O.P. 19622

FIRMA/SELLO DEL VALIDADO.

ANEXO 5
VALIDACIÓN DE DATOS DEL INSTRUMENTO

EVALUADOR: LARRY FRANKLIN ACENCIO MALPARTIDA

PROFESIÓN: PSICOLOGO **N° DE COLEGIATURA:** 19522

INSTITUCIÓN DONDE TRABAJA: CEM COMISARIA AMARILIS

CARGO QUE DESEMPEÑA: COORDINADOR

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Test de Clima Laboral CL-RG

N°	INDICACIONES	CRITERIO	PUNTUACION			
			1	2	3	4
1	Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado				X
2	Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos				X
3	Objetividad	Esta expresado en conductas observables				X
4	Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia				X
5	Organicidad	Existe organización lógica				X
6	Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad				X
7	Intencionalidad	Adecuado para valorar lo que el investigador desea estudiar				X
8	Coherencia	Existe relación lógica entre el problema y los objetivos				X
9	Metodología	Responde al propósito de la investigación				X

10	Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación				X
----	-------------	--	--	--	--	---

4.- Excelente (76% - 100%)

3.- Bueno (51% - 75%)

2.- Regular (26% - 50%) 1.-

Deficiente (01% - 25%)

RESULTADO:

Aplicable (x) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Lugar y fecha: Huánuco, 27 de Marzo del 2025



LARRY F. ACENCIO MALPARTIDA
 Colegio de Psicólogos del Perú
 CIPs.P. 19522

FIRMA/SELLO DEL VALIDADO.

ANEXO 6
VALIDACIÓN DE DATOS DEL INSTRUMENTO

EVALUADOR: Mg. MANUEL SANTIAGO CALDERÓN CARRILLO

PROFESIÓN: PSICÓLOGO **N° DE COLEGIATURA:** 12584

INSTITUCIÓN DONDE TRABAJA: IESTP MAX PLANCK - AMBO

CARGO QUE DESEMPEÑA: JEFE DE UNIDAD DE BIENESTAR Y EMPLEABILIDAD

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario Maslach Burnout (MBI)

N°	INDICACIONES	CRITERIO	PUNTUACION			
			1	2	3	4
1	Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado				4
2	Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos				4
3	Objetividad	Esta expresado en conductas observables				4
4	Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia				4
5	Organicidad	Existe organización lógica				4
6	Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad				4
7	Intencionalidad	Adecuado para valorar lo que el investigador desea estudiar				4
8	Coherencia	Existe relación lógica entre el problema y los objetivos				4

9	Metodología	Responde al propósito de la investigación				4
10	Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación				4

4.- Excelente (76% - 100%)

3.- Bueno (51% - 75%)

2.- Regular (26% - 50%)

1.- Deficiente (01% - 25%)

RESULTADO:

Aplicable (x) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Lugar y fecha: Huánuco, 05 de junio del 2025



Mg. Manuel S. Calderón Carrillo
C.P.P. 12584

FIRMA/SELLO DEL VALIDADO.

ANEXO 7

VALIDACIÓN DE DATOS DEL INSTRUMENTO

EVALUADOR: Mg. MANUEL SANTIAGO CALDERÓN CARRILLO

PROFESIÓN: PSICÓLOGO **N° DE COLEGIATURA:** 12584

INSTITUCIÓN DONDE TRABAJA: IESTP MAX PLANCK - AMBO

CARGO QUE DESEMPEÑA: JEFE DE UNIDAD DE BIENESTAR Y EMPLEABILIDAD

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Test de Clima Laboral CL-RG

N°	INDICACIONES	CRITERIO	PUNTUACION			
			1	2	3	4
1	Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado				4
2	Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos				4
3	Objetividad	Esta expresado en conductas observables				4
4	Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia				4
5	Organicidad	Existe organización lógica				4
6	Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad				4
7	Intencionalidad	Adecuado para valorar lo que el investigador desea estudiar				4
8	Coherencia	Existe relación lógica entre el problema y los objetivos				4

9	Metodología	Responde al propósito de la investigación				4
10	Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación				4

4.- Excelente (76% - 100%)

3.- Bueno (51% - 75%)

2.- Regular (26% - 50%)

1.- Deficiente (01% - 25%)

RESULTADO:

Aplicable (x) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Lugar y fecha: Huánuco, 05 de junio del 2025



Mg. Manuel S. Calderón Carrillo
C.P.P. 12584

FIRMA/SELLO DEL VALIDADO.

ANEXO 8

CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente investigación es conducida por **Santiago Echevarría, Lizbeth Anner bachiller** en Psicología de la Universidad de Huánuco, autor (a) de la investigación titulada: CLIMA LABORAL Y SINDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DEL CENTRO DE SALUD CASTILLO GRANDE – HUÀNUCO 2025. Cuyo objetivo es Determinar la relación del clima laboral y el síndrome de Burnout en trabajadores del Centro de Salud de Castillo Grande - Huánuco 2025. Con el fin de optar **el Título de Licenciado en Psicología**.

Se firma el presente, habiendo accedido a participar en este estudio, conociendo los objetivos y fines de la investigación, y procediendo a desarrollar el instrumento denominado: Test de Clima Laboral CL-RG Ruíz et al. (2017) y cuestionario Burnout (Cristina Maslach, Michael P. Leiter 1982).

La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Las respuestas son anónimas, por lo que no se está consignando los nombres ni apellidos en el instrumento.

Lugar y fecha: _____

FIRMA

ANEXO 9 BASE DE DATOS

BURNOUT.sav [Conjunto de datos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 32 de 32 variables

	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	
1	0	2	1	6	1	0	6	0	1	0	6	0	0	1	0	1	6	6	5	5	6	5	5	6	5	5	6	5
2	1	0	1	6	0	0	6	1	6	1	0	6	0	0	0	0	6	6	6	6	0	6	0	6	0	6	0	
3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	1	3	3	2	1	3	2	2	1	2	2	1	2	1	2	
4	3	3	3	5	5	3	5	5	1	5	1	2	1	1	3	5	5	1	5	1	5	1	5	1	5	1	5	
5	0	0	0	6	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	6	6	6	6	0	6	0	6	0	6	0	
6	3	3	2	6	1	3	4	1	5	1	1	5	1	3	0	1	5	6	5	3	5	0	3	5	0	3	5	
7	2	1	1	6	1	1	5	1	5	1	1	5	1	5	1	1	5	5	5	5	0	1	1	5	0	1	1	
8	1	1	1	0	1	1	6	0	6	0	0	6	0	0	6	0	6	6	6	6	0	6	0	6	0	6	0	
9	4	4	2	3	1	2	5	4	5	1	2	4	2	5	0	2	3	1	2	4	2	1	2	4	2	1	2	
10	2	0	0	5	0	1	4	0	5	2	1	5	1	1	0	0	6	5	3	1	1	1	1	1	1	1	1	
11	0	3	5	1	4	5	5	5	5	0	6	0	6	2	6	4	5	0	4	6	4	6	4	6	4	6	4	
12	4	6	6	1	5	2	1	1	1	5	0	2	0	6	3	1	4	4	6	0	5	6	0	5	6	0	5	
13	2	4	3	3	5	1	6	5	5	0	4	3	6	1	0	3	3	6	5	5	4	6	5	5	4	6	5	
14	2	1	0	1	4	2	6	6	3	3	1	0	6	5	1	6	1	2	3	0	0	3	2	0	0	3	3	
15	2	0	3	5	3	4	5	2	2	1	3	5	4	0	2	1	5	0	6	2	5	4	0	6	2	5	4	
16	4	2	4	3	5	1	0	4	3	1	0	3	4	0	6	2	6	6	4	0	3	1	4	0	3	1	4	
17	1	0	2	5	4	1	4	1	1	6	1	4	1	2	2	0	0	1	4	5	0	3	1	4	5	0	3	
18	6	2	3	6	2	6	6	6	6	3	2	6	5	5	0	3	3	1	5	2	2	1	5	2	2	1	5	
19	6	5	2	3	4	6	5	5	0	4	3	3	6	3	3	6	5	0	6	6	2	2	6	2	2	2	6	
20	2	3	4	5	2	3	6	6	4	1	0	1	3	3	0	5	5	1	2	5	6	5	1	2	5	6	5	
21	5	5	4	5	2	3	0	6	4	2	0	2	4	5	3	6	2	1	2	5	2	1	2	5	2	1	5	
22	3	6	4	1	5	1	3	3	6	4	1	1	0	3	5	2	2	0	1	3	5	1	3	5	1	3	5	
23	4	2	2	3	0	0	1	2	2	0	4	3	0	4	4	4	3	1	2	4	3	1	2	4	6	4	6	
24	6	1	4	0	0	2	2	0	4	2	5	2	6	6	5	1	4	6	1	4	6	1	4	5	3	4	5	
25	0	0	3	6	4	1	5	6	5	3	2	6	0	6	3	0	3	3	1	3	1	3	2	6	3	2	6	
26	1	2	5	5	1	1	4	5	1	4	3	2	1	1	1	1	5	3	5	6	5	1	5	1	5	1	5	
27	0	6	0	0	5	6	2	2	6	2	3	2	2	6	0	3	6	0	1	4	3	5	1	4	3	5	5	
28	6	3	5	4	2	2	5	0	6	2	6	5	5	6	3	4	5	5	2	1	5	4	1	5	4	1	5	
29	1	2	4	6	1	5	2	5	0	0	5	0	5	0	3	4	6	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	
30	3	3	4	0	6	4	5	5	0	6	0	2	3	0	5	5	0	4	3	2	4	3	2	4	4	3	4	
31	6	6	0	5	4	2	5	6	2	2	0	0	3	6	5	1	5	2	2	4	2	4	1	2	1	2	1	
32	6	6	6	0	6	0	0	0	6	4	1	2	2	1	2	1	3	2	6	5	0	2	6	5	0	2	6	
33	6	6	6	5	6	3	0	4	0	5	3	4	4	4	5	1	6	1	6	1	6	4	5	6	4	5	6	
34	5	2	3	0	3	4	3	2	4	5	6	3	1	0	3	2	6	5	6	3	2	2	2	2	2	2	2	
35	3	5	2	2	2	1	3	1	4	6	3	2	0	1	1	4	6	6	4	0	6	6	4	0	6	6	6	
36	0	2	3	3	2	1	2	1	0	0	0	1	6	5	2	5	3	3	5	5	1	5	5	1	5	1	5	
37	1	0	4	0	0	1	4	5	1	6	0	6	1	4	1	4	6	2	0	5	4	2	0	5	4	2	5	

Vista de datos Vista de variables

ULIMA LABORAL.sav [Conjunto de datos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 96 de 96 variables

	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37
1	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3
2	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	2	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	5	2	5	5	5	1	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	2	5	1	5	5	5	2	4	4	5	2	5	1	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3
7	4	2	4	5	4	4	4	4	4	5	1	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3
8	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	2	3	4	4	2	3	4	3	3	4	2	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
10	2	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
11	1	5	2	3	1	1	2	3	3	2	1	5	5	2	1	2	2	4	3	5	5	4	5	4	5	4	
12	5	3	3	4	1	2	3	5	3	2	4	5	4	3	1	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3
13	3	5	1	2	3	5	3	5	2	4	4	3	5	5	1	4	3	5	2	3	2	3	2	3	2	3	2
14	5	1	3	2	3	2	1	2	4	4	4	1	5	2	2	5	4	5	3	5	1	2	5	4	5	1	2
15	1	5	1	4	5	5	4	4	1	3	4	3	1	2	1	1	2	2	4	2	1	3	2	1	3	2	1
16	3	4	4	5	5	5	1	5	2	5	4	1	1	3	2	3	3	3	3	3	5	2	3	3	5	2	3
17	3	3	4	4	5	1	1	4	2	5	1	2	3	4	1	1	1	4	3	3	4	2	4	3	4	4	4
18	3	1	4	1	3	1	3	3	5	3	3	2	2	3	5	2	5	2	4	1	1	1	1	1	1	1	1
19	4	4	5	2	3	3	5	1	2	4	1	5	5	1	1	5	1	3	4	1	1	2	1	1	2	1	2
20	1	2	4	2	2	5	5	1	2	2	2	4	1	5	1	4	3	4	3	1	3	2	1	3	2	1	3
21	1	3	4	2	2	3	5	3	5	1	5	3	1	3	4	1	2	2	5	3	2	3	2	3	2	3	3
22	4	4	4	4	2	5	5	2	4	4	5	3	5	4	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
23	1	3	4	2	2	4	3	3	2	4	1	4	2	2	4	1	5	3	1	5	5	2	3	1	5	5	2
24	5	2	4	3	1	1	5	1	2	1	5	4	4	1	2	4	1	3	1	1	4	4	5	2	4	5	2
25	2	5	4	5	3	5	1	4	5	1	5	3	2	4	1	5	2	4	2	1	5	4	2	1	5	4	4
26	5	4	5	3	4	3	2	4	3	2	4	3	4	2	5	6	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	2
27	3	4	2	2	4	3	2	1	4	3	3	4	1	2	1	5	4	4	1	1	3	4	1	1	3	4	4
28	4	1	4	3	1	5	5	1	3	5	3	1	5	3	3	4	4	3	4	1	2	1	2	1	2	1	2
29	2	5	1	2	5	3	5	3	5	5	2	2	6	1	2	1	4	2	5	4	4	3	4	4	4	4	3
30	5	3	2	4	4	5	5	1	4	5	4	3	5	1	4	4	2	2	3	3	1	2	3	1	2		

ANEXO 10 FOTOGRAFÍAS



ANEXO 11

CUESTIONARIOS COMPLETADOS



CUESTIONARIO DE ESCALA MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI) PARA MEDIR EL SÍNDROME DE BORNOUT DEL PERSONAL DE SALUD

I. DATOS GENERALES:

Profesión: Doc. Enfermera
 Edad 30 Sexo: F M Años de servicio: 6 años

II. INSTRUCCIONES

Estimado personal de salud el presente cuestionario es para la realización de un trabajo de investigación. Agradeceré mucho contestar con la mayor veracidad y objetividad posible, marcando con un (X), la respuesta que considere conveniente.

ENUNCIADO	0	1	2	3	4	5	6
	Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días
1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.				X			
2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío.				X			
3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.			X				
4. Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes.			X				
5. Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fuera objetos impersonales			X				
6. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa			X				
7. Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes.							X
8. Siento que mi trabajo me está desgastando.			X				
9. Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.							X
10. Siento que me he hecho mas duro con la gente.	X						
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	X						
12. Me siento con mucha energia en mi trabajo.			X				
13. Me siento frustrado en mi trabajo.		X					
14. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.				X			
15. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes.						X	
16. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.		X					
17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes						X	
18. Me siento estimado después de haber trabajado intimamente con mis pacientes.						X	
19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.							X
20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	X						
21. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.						X	
22. Me parece que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas.	X						



**QUESTIONARIO DE ESCALA MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI)
PARA MEDIR EL SÍNDROME DE BORNOUT DEL PERSONAL DE SALUD**



I. DATOS GENERALES:

Profesión: Doc. Enfermería
 Edad 45 Sexo: M F Años de servicio: 14

II. INSTRUCCIONES

Estimado personal de salud el presente cuestionario es para la realización de un trabajo de investigación. Agradeceré mucho contestar con la mayor veracidad y objetividad posible, marcando con un (X), la respuesta que considere conveniente.

ENUNCIADO	0	1	2	3	4	5	6
	Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al año o menos	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días
1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.		X					
2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío.	X		X				
3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.			X				
4. Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes.							X
5. Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fuera objetos impersonales	X						
6. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	X						
7. Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes.							X
8. Siento que mi trabajo me está desgastando.	X						
9. Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.							X
10. Siento que me he hecho mas duro con la gente.	X						
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	X						X
12. Me siento con mucha energía en mi trabajo.							X
13. Me siento frustrado en mi trabajo.	X						
14. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.	X						
15. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes.	X						
16. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.	X						
17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes							X
18. Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes.							X
19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.							X
20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	X						
21. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.							X
22. Me parece que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas.	X						



**QUESTIONARIO DE ESCALA MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI)
PARA MEDIR EL SÍNDROME DE BORNOUT DEL PERSONAL DE SALUD**



I. DATOS GENERALES:

Profesión: Ingeniera en Enfermería
 Edad 31 Sexo M F Años de servicio: 4

II. INSTRUCCIONES

Estimado personal de salud el presente cuestionario es para la realización de un trabajo de investigación. Agradeceré mucho contestar con la mayor veracidad y objetividad posible, marcando con un (X), la respuesta que considere conveniente.

ENUNCIADO	0	1	2	3	4	5	6
	Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días
1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.	X						
2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío.	X						
3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	X						
4. Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes.							X
5. Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fuera objetos impersonales	X						
6. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	X						
7. Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes.							X
8. Siento que mi trabajo me está desgastando.		X					
9. Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.							X
10. Siento que me he hecho mas duro con la gente.	X						
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	X						
12. Me siento con mucha energía en mi trabajo.							X
13. Me siento frustrado en mi trabajo.	X						
14. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.		X					
15. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes.	X						
16. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.	X						
17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes							X
18. Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes.							X
19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.							X
20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	X						
21. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.						X	
22. Me parece que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas.	X						


 María Ferraz
 ENFERMERA
 C.E.P. 085979

TEST DE CLIMA LABORAL CL-RG



I. DATOS PERSONALES

Profesión: Atenciona de enfermeria.
 Edad: 31 Sexo: F M Años de servicio: 4

II. INSTRUCCIONES

A continuación, se le presentan unos enunciados que están relacionados con su trabajo. Cada enunciado tiene 5 opciones de respuesta, desde un Absolutamente de Acuerdo (AA) hasta un Absolutamente en Desacuerdo (AD). Usted deberá responder a cada enunciado con una "X", eligiendo la opción que considere conveniente. No deje ninguna pregunta sin contestar.

N°	ASPECTO	5	4	3	2	1
		absolutamente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	Desacuerdo	Absolutamente en desacuerdo
1	La iluminación con que se cuenta en el trabajo es inadecuada para trabajar.				X	
2	Las metas que persigue la organización están claramente definidas		X			
3	El sueldo que se recibe en el trabajo es atractivo a comparación de lo que se recibe en otras.			Y		
4	Se encuentra claramente establecido la hora de ingreso y salida del trabajo					X
5	Los jefes evalúan al personal para medir el avance de los objetivos propuestos			X		
6	Existe confianza entre trabajadores jefes y trabajadores en la organización		X			
7	En la organización existen demasiadas áreas y/o procedimientos que retrasan la coordinación de las actividades en el trabajo				X	
8	La información que se transmite entre los trabajadores de las diferentes áreas en el trabajo es clara, correcta y oportuna.			X		
9	Los jefes consideran las ideas de los trabajadores en las decisiones que se toman en la organización.			X		
10	La labor que realizo en la organización tiene sentido para mí.		X			
11	El aire que se respira en el trabajo dificulta la realización de las labores					X
12	Los objetivos planteados por la organización se encuentran bien definidos y claros		X			
13	El sueldo que se recibe en el trabajo está acorde con la labor desempeñada			X		
14	La organización brinda posibilidades para ascender en el trabajo		X			
15	Los jefes mejoran continuamente los métodos de trabajo, para elevar los niveles de productividad de los trabajadores.			X		
16	Existe un ambiente de confraternidad entre los trabajadores de la organización.		X			
17	La manera como está estructurada la organización ayuda a mejorar la comunicación entre las diferentes áreas.		X			
18	En el trabajo se utilizan diferentes medios (reuniones, cartas, correos electrónicos, etcétera) para mantener informados a los trabajadores de lo que ocurre en la organización.		X			
19	Los jefes toman decisiones en sus respectivas áreas de trabajo		X			
20	El trabajo que realizo a diario representa todo un desafío para mí.		X			
21	En la organización se dispone de un ambiente de trabajo amplio y espacioso		X			
22	La misión y visión es conocida por todos los trabajadores		X			
23	La organización paga puntualmente el sueldo a los trabajadores		X			
24	Los trabajadores tienen la seguridad de no ser despedidos en el futuro.		X			
25	Los jefes se preocupan por mantener capacitado al personal.		X			
26	Frecuentemente se presentan conflictos entre trabajadores de las diferentes áreas en el trabajo.				X	
27	Las tareas y responsabilidades de los trabajadores están claramente definidas.		X			
28	Los trabajadores pueden acceder a comunicarse con los directivos para dar a conocer lo que sucede al interior de la organización		X			
29	La alta dirección toma en cuenta las sugerencias dadas por los trabajadores en las decisiones que determinarán el futuro de la organización.		X			
30	Las actividades que realizo en el trabajo permiten desarrollarme personalmente.	X				

TEST DE CLIMA LABORAL CL-RG



I. DATOS PERSONALES

Profesión: Lic. Enfermería
 Edad: 45 Sexo: F M Años de servicio: _____

II. INSTRUCCIONES

A continuación, se le presentan unos enunciados que están relacionados con su trabajo. Cada enunciado tiene 5 opciones de respuesta, desde un Absolutamente de Acuerdo (AA) hasta un Absolutamente en Desacuerdo (AD). Usted deberá responder a cada enunciado con una "X", eligiendo la opción que considere conveniente. No deje ninguna pregunta sin contestar.

N.º	ASPECTO	5	4	3	2	1
		absolutamente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	Desacuerdo	Absolutamente en desacuerdo
1	La iluminación con que se cuenta en el trabajo es inadecuada para trabajar.		X			
2	Las metas que persigue la organización están claramente definidas		X			
3	El sueldo que se recibe en el trabajo es atractivo a comparación de lo que se recibe en otras.		X			
4	Se encuentra claramente establecido la hora de ingreso y salida del trabajo		X			
5	Los jefes evalúan al personal para medir el avance de los objetivos propuestos		X			
6	Existe confianza entre trabajadores jefes y trabajadores en la organización		X			
7	En la organización existen demasiadas áreas y/o procedimientos que retrasan la coordinación de las actividades en el trabajo				X	
8	La información que se transmite entre los trabajadores de las diferentes áreas en el trabajo es clara, correcta y oportuna.		X			
9	Los jefes consideran las ideas de los trabajadores en las decisiones que se toman en la organización.		X			
10	La labor que realizo en la organización tiene sentido para mí.		X			
11	El aire que se respira en el trabajo dificulta la realización de las labores				X	
12	Los objetivos planteados por la organización se encuentran bien definidos y claros		X			
13	El sueldo que se recibe en el trabajo está acorde con la labor desempeñada		X			
14	La organización brinda posibilidades para ascender en el trabajo		X			
15	Los jefes mejoran continuamente los métodos de trabajo, para elevar los niveles de productividad de los trabajadores.		X			
16	Existe un ambiente de confraternidad entre los trabajadores de la organización.		X			
17	La manera como está estructurada la organización ayuda a mejorar la comunicación entre las diferentes áreas.		X			
18	En el trabajo se utilizan diferentes medios (reuniones, cartas, correos electrónicos, etcétera) para mantener informados a los trabajadores de lo que ocurre en la organización.			X		
19	Los jefes toman decisiones en sus respectivas áreas de trabajo.		X			
20	El trabajo que realizo a diario representa todo un desafío para mí.		X			
21	En la organización se dispone de un ambiente de trabajo amplio y espacioso.		X			
22	La misión y visión es conocida por todos los trabajadores		X			
23	La organización paga puntualmente el sueldo a los trabajadores		X			
24	Los trabajadores tienen la seguridad de no ser despedidos en el futuro.			X		
25	Los jefes se preocupan por mantener capacitado al personal.			X		
26	Frecuentemente se presentan conflictos entre trabajadores de las diferentes áreas en el trabajo.		X			
27	Las tareas y responsabilidades de los trabajadores están claramente definidas.		X			
28	Los trabajadores pueden acceder a comunicarse con los directivos para dar a conocer lo que sucede al interior de la organización		X			
29	La alta dirección toma en cuenta las sugerencias dadas por los trabajadores en las decisiones que determinarán el futuro de la organización.		X			
30	Las actividades que realizo en el trabajo permiten desarrollarme personalmente.		X			

TEST DE CLIMA LABORAL CL-RG



I. DATOS PERSONALES

Profesión: _____
 Edad: _____ Sexo: F M Años de servicio: _____

II. INSTRUCCIONES

A continuación, se le presentan unos enunciados que están relacionados con su trabajo. Cada enunciado tiene 5 opciones de respuesta, desde un Absolutamente de Acuerdo (AA) hasta un Absolutamente en Desacuerdo (AD). Usted deberá responder a cada enunciado con una "X", eligiendo la opción que considere conveniente. No deje ninguna pregunta sin contestar.

N°	ASPECTO	5	4	3	2	1
		absolutamente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	Desacuerdo	Absolutamente en desacuerdo
1	La iluminación con que se cuenta en el trabajo es inadecuada para trabajar.		X			
2	Las metas que persigue la organización están claramente definidas			X		
3	El sueldo que se recibe en el trabajo es atractivo a comparación de lo que se recibe en otras.				X	
4	Se encuentra claramente establecido la hora de ingreso y salida del trabajo		X			
5	Los jefes evalúan al personal para medir el avance de los objetivos propuestos		X			
6	Existe confianza entre trabajadores jefes y trabajadores en la organización			X		
7	En la organización existen demasiadas áreas y/o procedimientos que retrasan la coordinación de las actividades en el trabajo			X		
8	La información que se transmite entre los trabajadores de las diferentes áreas en el trabajo es clara, correcta y oportuna.		X			
9	Los jefes consideran las ideas de los trabajadores en las decisiones que se toman en la organización.		X			
10	La labor que realizo en la organización tiene sentido para mí.		X			
11	El aire que se respira en el trabajo dificulta la realización de las labores		X			
12	Los objetivos planteados por la organización se encuentran bien definidos y claros	X				
13	El sueldo que se recibe en el trabajo está acorde con la labor desempeñada				X	
14	La organización brinda posibilidades para ascender en el trabajo				X	
15	Los jefes mejoran continuamente los métodos de trabajo, para elevar los niveles de productividad de los trabajadores.				X	
16	Existe un ambiente de confraternidad entre los trabajadores de la organización.		X			
17	La manera como está estructurada la organización ayuda a mejorar la comunicación entre las diferentes áreas.				X	
18	En el trabajo se utilizan diferentes medios (reuniones, cartas, correos electrónicos, etcétera) para mantener informados a los trabajadores de lo que ocurre en la organización.	X				
19	Los jefes toman decisiones en sus respectivas áreas de trabajo.	X				
20	El trabajo que realizo a diario representa todo un desafío para mí.		X			
21	En la organización se dispone de un ambiente de trabajo amplio y espacioso.				X	
22	La misión y visión es conocida por todos los trabajadores			X		
23	La organización paga puntualmente el sueldo a los trabajadores		X			
24	Los trabajadores tienen la seguridad de no ser despedidos en el futuro.				X	
25	Los jefes se preocupan por mantener capacitado al personal.					
26	Frecuentemente se presentan conflictos entre trabajadores de las diferentes áreas en el trabajo.		X			
27	Las tareas y responsabilidades de los trabajadores están claramente definidas.		X			
28	Los trabajadores pueden acceder a comunicarse con los directivos para dar a conocer lo que sucede al interior de la organización		X			
29	La alta dirección toma en cuenta las sugerencias dadas por los trabajadores en las decisiones que determinarán el futuro de la organización.		X			
30	Las actividades que realizo en el trabajo permiten desarrollarme personalmente.	X				

ANEXO 12

CONSENTIMIENTOS INFORMADOS RELLENADOS

CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente investigación es conducida por **Santiago Echevarría, Lizbeth Anner bachiller** en Psicología de la Universidad de Huánuco, autor (a) de la investigación titulada: CLIMA LABORAL Y SINDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DEL CENTRO DE SALUD CASTILLO GRANDE – HUÁNUCO 2025. Cuyo objetivo es determinar la relación del clima laboral y el síndrome de Burnout en trabajadores del Centro de Salud de Castillo Grande - Huánuco 2025. Con el fin de optar el **Título de Licenciado en Psicología**.

Se firma el presente, habiendo accedido a participar en este estudio, conociendo los objetivos y fines de la investigación, y procediendo a desarrollar el instrumento denominado: Test de Clima Laboral CL-RG Ruíz et al. (2017) y cuestionario Burnout (Cristina Maslach, Michael P. Leiter 1982).

La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Las respuestas son anónimas, por lo que no se está consignando los nombres ni apellidos en el instrumento.

Lugar y fecha: Castillo Grande 07-07-25



FIRMA

CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente investigación es conducida por **Santiago Echevarría, Lizbeth Anner bachiller** en Psicología de la Universidad de Huánuco, autor (a) de la investigación titulada: CLIMA LABORAL Y SINDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DEL CENTRO DE SALUD CASTILLO GRANDE – HUÁNUCO 2025. Cuyo objetivo es determinar la relación del clima laboral y el síndrome de Burnout en trabajadores del Centro de Salud de Castillo Grande - Huánuco 2025. Con el fin de optar el **Título de Licenciado en Psicología**.

Se firma el presente, habiendo accedido a participar en este estudio, conociendo los objetivos y fines de la investigación, y procediendo a desarrollar el instrumento denominado: Test de Clima Laboral CL-RG Ruíz et al. (2017) y cuestionario Burnout (Cristina Maslach, Michael P. Leiter 1982).

La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Las respuestas son anónimas, por lo que no se está consignando los nombres ni apellidos en el instrumento.

Lugar y fecha: Castillo Grande 05 de Setiembre 2025

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Santiago Echevarría', is written above a horizontal line.

FIRMA

CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente investigación es conducida por **Santiago Echevarría, Lizbeth Anner bachiller** en Psicología de la Universidad de Huánuco, autor (a) de la investigación titulada: CLIMA LABORAL Y SINDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DEL CENTRO DE SALUD CASTILLO GRANDE – HUÁNUCO 2025. Cuyo objetivo es determinar la relación del clima laboral y el síndrome de Burnout en trabajadores del Centro de Salud de Castillo Grande - Huánuco 2025. Con el fin de optar el **Título de Licenciado en Psicología**.

Se firma el presente, habiendo accedido a participar en este estudio, conociendo los objetivos y fines de la investigación, y procediendo a desarrollar el instrumento denominado: Test de Clima Laboral CL-RG Ruíz et al. (2017) y cuestionario Burnout (Cristina Maslach, Michael P. Leiter 1982).

La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Las respuestas son anónimas, por lo que no se está consignando los nombres ni apellidos en el instrumento.

Lugar y fecha: Castillo Grande 12-9-25



FIRMA

ANEXO 13

AUTORIZACIÓN DE LA INSTITUCIÓN



GERENCIA REGIONAL
DE DESARROLLO

DIRECCIÓN
REGIONAL DE SALUD



RED DE SALUD
LEONCIO PRADO



MICRO RED DE SALUD
CASTILLO GRANDE

"Año de la Recuperación y Consolidación de la Economía Peruana"

PROVEIDO- ACLAS/CSCG

Visto la solicitud de: LIZBETH ANNER SANTIAGO ECHEVARRIA.

Estudiante de la escuela académico profesional de la Universidad de Huánuco, Facultad de Ciencias de la Salud, programa académico de Psicología donde solicita **Autorización** para la aplicación los instrumentos de recolección de datos titulado "CLIMA LABORAL Y SINDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DEL CENTRO DE SALUD CASTILLO GRANDE – HUANUCO 2025"

Esta jefatura da: OPINION FAVORABLE, referente a lo solicitado.

Castillo Grande, 02 setiembre 2025.

Atentamente.



Av. Iquitos 1599, Castillo Grande
959676301

UN GOBIERNO DE TRANSPARENCIA E INTEGRACIÓN