



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE
LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Cultura organizacional como desencadenante del síndrome de
desgaste profesional en el Policlínico PNP Cajamarca en
Contexto COVID 19-Cajamarca, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

AUTORA:

Correa Garcia, Yuri Giannina (ORCID: 0000-0003-1667-0562)

ASESOR:

Mg. Ostos De La Cruz, Felipe (ORCID: 0000-0002-2718-3957)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi esposo por su amor y apoyo incondicional en todo momento, a mis amados hijos por ser mi motivo de superación y a mis padres por ser el motor para poder culminar este trabajo.

Agradecimiento

A Dios por guiar mis pasos y concederme la fortaleza para continuar.

A mi asesor por su enseñanza y constante apoyo en la elaboración del trabajo.

A la universidad por brindarme la oportunidad de lograr obtener el grado de maestría.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de la investigación	14
3.2. Variables y Operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Unidad de análisis	16
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.6. Procedimientos	18
3.7. Método de análisis de datos	18
3.8. Aspectos éticos.	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	41
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.	
Tabla 1	Población del Policlínico PNP Cajamarca, según categoría	15
Tabla 2	Prueba de confiabilidad del OCAI para la cultura organizacional	17
Tabla 3	Prueba de confiabilidad del MBI para el Síndrome de Desgaste Profesional	17
Tabla 4	Evaluación de la cultura organizacional predominante en el POL PNP Cajamarca	19
Tabla 5	Evaluación del síndrome de desgaste profesional en el POL PNP Cajamarca	20
Tabla 6	Relación entre los tipos de cultura organizacional predominante y el síndrome de desgaste profesional	21
Tabla 7	Relación entre los tipos de cultura organizacional predominante y las dimensiones del síndrome de desgaste profesional	22
Tabla 8	Valor de ajuste de los datos para el modelo	23
Tabla 9	Bondad de ajuste para el modelo	24
Tabla 10	Coeficiente de determinación del modelo para la hipótesis general	25
Tabla 11	Cultura organizacional predominante en el síndrome de desgaste profesional	26
Tabla 12	Coeficiente de determinación del modelo para la hipótesis específica 1	27
Tabla 13	Cultura organizacional predominante en el síndrome de desgaste profesional dimensión agotamiento emocional	28
Tabla 14	Coeficiente de determinación del modelo para la hipótesis específica 2	29
Tabla 15	Cultura organizacional predominante en el síndrome de desgaste profesional dimensión despersonalización	30
Tabla 16	Coeficiente de determinación del modelo para la hipótesis específica 3	31

Tabla 17	Cultura organizacional predominante en el síndrome de desgaste profesional dimensión Relación personal.	32
----------	---	----

Resumen

La investigación propone como objetivo general identificar si la cultura organizacional desencadena el síndrome de desgaste profesional en el Policlínico PNP Cajamarca en contexto COVID 19; basados en el modelo de valores de competencia de Cameron y Quinn y el modelo tridimensional del Síndrome de Burnout de Maslach, es de enfoque cuantitativo, diseño no experimental y transeccional de nivel correlacional causal, en una muestra 60 participantes, utilizando como instrumento el cuestionario. El resultado es la aceptación de la hipótesis general de la investigación (Hi), demostrado por el valor Sig. ($0,003 < 0.05$).

Concluyendo que las culturas con mayor dominio institucional son, la cultura tipo jerarquizada con el 57% y la cultura clan con el 23%, también se identificó que el 13% de participantes presenta SDP en nivel alto, el 35% niveles medio y el 12% un nivel bajo, Así mismo se dedujo que la cultura organizacional ejerce influencia directa en el síndrome de desgaste profesional, según Nagelkerke =24.6% y que desarrolla el agotamiento emocional según Nagelkerke =25.4%, e influye en la despersonalización según Nagelkerke =17,2 % y afecta la realización personal según Nagelkerke =23,8%; como elementos del síndrome de desgaste profesional.

Palabras clave: Cultura organizacional, síndrome de desgaste profesional.

Abstract

The research proposes as a general objective to identify if the organizational culture triggers the professional burnout syndrome in the PNP Cajamarca Polyclinic in the COVID 19 context; based on the Cameron and Quinn model of competition values and the three-dimensional model of Maslach's Burnout Syndrome, it has a quantitative approach, a non-experimental and cross-sectional design with a causal correlational level, in a sample of 60 participants, using the questionnaire as an instrument. The result is the acceptance of the general research hypothesis (H_i), demonstrated by the Sig value ($0.003 < 0.05$).

Concluding that the cultures with the greatest institutional dominance are the hierarchical type culture with 57% and the clan culture with 23%, it was also identified that 13% of participants present SDP at a high level, 35% medium levels and 12 % a low level. Likewise, it was deduced that the organizational culture exerts a direct influence on the professional burnout syndrome, according to Nagelkerke = 24.6% and that it develops emotional exhaustion according to Nagelkerke = 25.4%, and influences depersonalization according to Nagelkerke = 17,2 % and affects personal fulfillment according to Nagelkerke = 23.8%; as elements of professional burnout syndrome.

Keywords: Organizational culture, professional burnout syndrome.

I. INTRODUCCIÓN

Al referirse a la cultura organizacional se señala un sistema que comparte significados entre los miembros de la organización, los cuales permitirán una construcción social constituida por el acumulado de normas, creencias, expectativas, mitos, valores, estilos de liderazgo, tipo de diálogo que se forma y que las personas irán agregando en su experiencia diaria dentro de la organización (Rivera, et al., 2018). El Síndrome de Desgaste Profesional (SDP) o síndrome de burnout (SB) según Martínez (2010) citado por Gonzales y Orta (2017); es apreciado como el periodo final del estresante entorno laboral, que produce molestias y comportamientos desacordes con el ambiente y la finalidad organizacional, que conlleva a un agotamiento emocional, deserción laboral etc., que influyen en el desempeño profesional a nivel individual e institucional.

A nivel mundial la pandemia originada por el COVID 19, pone a prueba las organizaciones, las cuales tienen que cambiar la forma de trabajo para poder avanzar, buscando nuevas conveniencias que irán permitiendo una construcción social compuesta por las nuevas normas, valores, creencias, perspectivas, estilos de dirección, formas de comunicación que se instauren y las personas tendrán que ir integrando en la práctica diaria dentro de una organización, en busca de mitigar las respuestas de agotamiento emocional, los sentimientos negativos hacia las personas y disminución del desempeño ante la escasa planificación para enfrentar escenarios producida por el COVID -19.(Rivera, et al. ,2018).

Las organizaciones más afectadas ante el COVID 19, son aquellas consideradas como órganos de primera línea, entre ellas tenemos, al sector salud y la policía, quienes están expuestos a grandes desafíos por los cambios sociales, políticos y culturales, al ejecutarse nuevas exigencias y requerimientos generando una serie de desajustes emocionales, que deriva de la excesiva carga laboral y condiciones inapropiadas de trabajo, así como lo refieren: Valdés, et al., (2020) en su artículo personal de la salud en la pandemia de COVID-19 en Latinoamérica; y Soae (2020) en su artículo Reportaje de la empleo policial de Israel en épocas de la COVID-19. En el contexto peruano actual las características y condiciones propias de trabajo viene afectando la cultura de organizaciones, originando consecuencias a nivel emocional, tal como se advierte en el estudio realizado en el hospital regional Lambayeque en

emergencia sanitaria COVID-19, la existencia de una correlación significativa indirecta entre el clima organizacional del personal de salud y el síndrome de desgaste profesional (Failoc y Vega, 2021).

Actualmente el sistema de la PNP y sus órganos de apoyo como agentes de primera línea cuya función principal es mantener la seguridad, el orden público y atender las emergencias derivadas de la crisis sanitaria (Decreto Supremo N° 044-2020-PCM); se ha visto afectado por la carencia de personal. El Policlínico PNP de Cajamarca como órgano de apoyo policial regido por normativas policiales y como ente de salud, no se encuentra ajeno a estas condiciones, en consecuencia sus integrantes, tienen que realizar diferentes y múltiples funciones, conduciéndolos a un encontrón entre la cultura organizacional de la institución donde prima la jerarquización, grado y antigüedad, y el contexto actual, dificultando muchas veces el desempeño laboral y relaciones interpersonales entre los integrantes de esta institución, colocándolos en una situación de vulnerabilidad y probabilidad de afectarse por el SDP.

Esta reflexión despierta el interés de investigar y conduce a formular la pregunta general: ¿Cómo influye la cultura organizacional como factor desencadenante del síndrome de desgaste profesional en el Policlínico Policial Cajamarca en contexto COVID 19, 2021?, así mismo se formulan las preguntas específicas: ¿Cómo influye la cultura organizacional como factor desencadenante en el síndrome de desgaste profesional en la dimensión de agotamiento emocional en contexto COVID 19, en el Policlínico PNP Cajamarca, 2021?; ¿Cómo influye la cultura organizacional como factor desencadenante en el síndrome de desgaste profesional en su dimensión de despersonalización en contexto COVID 19, en el Policlínico PNP Cajamarca, 2021?; ¿Cómo influye la cultura organizacional como factor desencadenante en el síndrome de desgaste profesional en su dimensión de relación personal en contexto COVID 19, en el Policlínico PNP Cajamarca, 2021?.

El personal de salud policial inmerso en los últimos acontecimientos al cumplir las políticas de salud frente a la pandemia y acatar el régimen disciplinario como elemento de la cultura organizacional de la PNP, los vuelve sensibles ante la probabilidad de sufrir el SDP en respuesta al estrés laboral crónico, por lo expuesto, se considera de importancia teórica realizar la investigación, que permite difundir nuevos conocimientos para posteriores indagaciones dentro de la Dirección de sanidad Policial a nivel nacional. La importancia metodológica estará dada por el empleo de dos

instrumentos validados que garanticen la confiabilidad de los resultados para poder ser empleados en investigaciones similares, su alcance social permite reconocer las características del desgaste profesional y la obligación de fomentar la gestión de seguridad y salud en el trabajo, orientada a prever el síndrome de desgaste profesional en los trabajadores a través de la verificación de los factores de riesgo editables, buscando un equilibrio con la cultura organizacional de la institución en estudio que garanticen un mejor desempeño profesional y por ende organizacional.

Se plantea el objetivo general: Identificar si la cultura organizacional desencadena el síndrome de desgaste profesional en el Policlínico PNP Cajamarca en contexto COVID 19, 2021. Siendo los objetivos específicos: determinar la influencia entre cultura organizacional y síndrome de desgaste profesional en la dimensión agotamiento emocional en contexto COVID 19, en el Policlínico PNP Cajamarca, 2021. determinar la influencia entre cultura organizacional predominante y síndrome de desgaste profesional en su dimensión de despersonalización en contexto COVID 19, en el Policlínico PNP Cajamarca, 2021. determinar la influencia entre cultura organizacional predominante y síndrome de desgaste profesional en su dimensión de relación personal en contexto COVID 19, en el Policlínico PNP Cajamarca, 2021.

En el mismo orden se plantean la hipótesis general: Existe impacto de la cultura organizacional predominante en el síndrome de desgaste profesional en el personal del Policlínico PNP Cajamarca en contexto COVID 19, 2021. Y como hipótesis específicas: Existe impacto de la cultura organizacional predominante en el síndrome de desgaste profesional en la dimensión agotamiento emocional en contexto COVID 19, en el Policlínico PNP Cajamarca, 2021. Existe impacto de cultura organizacional predominante y síndrome de desgaste profesional en su dimensión de despersonalización en contexto COVID 19, en el Policlínico PNP Cajamarca, 2021. Existe impacto de cultura organizacional predominante y síndrome de desgaste profesional en su dimensión de relación personal en contexto COVID 19, en el Policlínico PNP Cajamarca, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

La cultura organizacional es un fenómeno de experiencias y expresiones dentro de una organización de acuerdo a cada contexto laboral, tal como lo demuestran González y Orta (2017) en su estudio cuyo propósito fue establecer las partes de la cultura organizacional que influyen en el SDP en profesores universitarios de la Habana-Cuba. La muestra fue de 73 pedagogos elegidos de forma deliberada, la investigación fue trazada en el pedestal de una metodología mixta, finiquitando que los educativos en investigación no se hallan perjudicados por el SDP, pero sí manifestaron unos de sus expresiones, ajustado básicamente por factores culturales relacionados a la obligación laboral, inconvenientes en las situaciones de trabajo y la motivación salarial.

Aparicio y Martínez (2017), en su publicación fundamentaron la relación entre el clima, cultura organizacional y el síndrome de desgaste en profesional en trabajadores Mexicanos, la investigación contó con 200 colaboradores de diversas profesiones, edades entre hombres y mujeres, y fue de enfoque cuantitativo estableciendo la presencia de una correlación entre las variables, evidenciando en la muestra de estudio que el 31.5% está en riesgo de padecer el SDP y el 18% se encuentra en fase de quemado y que el 19% llegó a mostrar cierto grado de alteración por la variable en mención presentando características y manifestaciones de un cuadro sintomático de síndrome de burnout, es decir se encontró que entre las variables analizadas existe una relación, sin embargo, esta relación es baja.

Igualmente, Ghorbanian et al. (2018), tuvo como propósito comprobar la correlación entre el agotamiento profesional (SDP) con la cultura organizacional y la fuente de motivación individual, a 211 personas de la universidad de ciencias médicas de Isfahán. El estudio fue descriptivo-analítico, cuyos resultados confirmaron la relación entre la cultura organizacional y el agotamiento profesional, igualmente la relación entre las fuentes de motivación individual y el agotamiento, a través del modelo de ecuaciones estructurales, la cultura organizacional y fuentes de motivación individual han podido explicar el 32% de los cambios en el SDP ocupacional. Concluyendo que el agotamiento laboral es un componente que repercute en el grado del desempeño del personal y puede provocar efectos no deseados así mismo determinaron que la cultura organizacional incide en desgaste profesional de los estudiados.

Albarrán y Tiscareño (2018), determinaron la relación entre clima organizacional y burnout en una muestra de 29 colaboradores de un laboratorio clínico en México, en

un estudio de tipo observacional y transversal, evidenciando que 25 colaboradores presentaron un nivel medio de burnout; de las cuales 5 arrojaron niveles altos de despersonalización y 10 niveles bajos de realización personal, no obstante, solo 2 colaboradores presentaron un nivel alto. Resolviendo que la existencia de un ambiente laboral perjudicial en el laboratorio, origino el SDP comprobando la existencia de los tres componentes del síndrome, predominando el cansancio emocional, la despersonalización y la escasez de satisfacción profesional.

Robles, et al.(2020) cuya intención fue reconocer de qué manera influye la obligación laboral y el clima laboral en el burnout en los empleados de las compañías manufactureras durante el desarrollo de Covid 19, en ocho empresas de México, con una muestra de 350 trabajadores, cuyas consecuencias señalan que, bajo el evento de pandemia; el clima organizacional y las obligaciones de trabajo presentan actuaciones concernientes entre sí; no obstante, estas variables se corresponden negativamente con el burnout, las diversificaciones resultantes de la pandemia, no producen resultados notables en el burnout de los empleados; consecuentemente, en la investigación el burnout tiene su arranque en otros factores circunstanciales.

López y Morán (2020), tuvo como objetivo determinar el conocimiento imperante sobre las jornadas de trabajo, la cultura organizacional y el síndrome de desgaste profesional para advertir las nociones principales, al respecto tuvo como método la inspección documental de un total de 152 artículos originales y de investigación informados en ScCielo, Púber, Scholar Google, Scopus, Conricyt, Science Direct. 61 artículos sobre el de síndrome de burnout, 35 sobre trayectos de trabajo y 56 a Cultura Organizacional. concluyendo que, si se produce una relación sustancial entre las variables, aunque no es suficiente, de ahí que es transcendental escudriñar en el tema con la finalidad de acortar los inconvenientes concernientes con el estrés y de esta manera optimar los realizables daños mostrados como resultado del síndrome de burnout en las organizaciones.

A nivel nacional la dinámica competitiva de las organizaciones viene influenciando en las conductas y salud de los colaboradores, por el cual vienen realizándose diferentes trabajos de investigación para aclarar la relación y causas, ejemplo de ello tenemos el estudio presentado por Fierro (2017), con la intención de comprobar la relación entre el síndrome de burnout y la cultura organizacional en los médicos del departamento de cirugía en un hospital de las Fuerzas Armadas, de tipo no

experimental, transversal; concluyendo que la despersonalización se correspondió con los modos pasivo y evitativo; la baja realización personal se correspondió negativamente con el agotamiento y la despersonalización; y positivamente con el estilo pasivo. El síndrome de burnout se relacionó con el estilo de afrontamiento evitativo.

Consuelo (2018), tuvo la intención de hallar la correspondencia entre las dimensiones de sus variables, para lo cual utilizó como instrumento la encuesta de Maslach Burnout Inventory (MBI) y encuesta del funcionamiento laboral para determinar la percepción del personal sobre estas variables, aplicadas a un total de 180 empleados de tipo asistencial; concluyendo que la correspondencia entre el desempeño laboral y síndrome de burnout, en el personal asistencial del mencionado nosocomio fue muy débil e inversa, presentando un nivel medio de síndrome de burnout el 91,67 % de la muestra y el 7,78% un nivel alto, así mismo se observó que el 62,78% mostraron un desempeño laboral regular no óptimo.

Portocarrero (2019), en su investigación tuvo como propósito precisar la dependencia entre el clima organizacional y el síndrome de burnout del personal PNP en del departamento de Lambayeque, en una muestra de 50 empleados PNP. La presenta investigación fue correlacional de tipo transversal; concluyendo que la presencia de correspondencia entre las variables fue negativa y crecidamente demostrativa para las dimensiones de agotamiento emocional con las extensiones del clima organizacional, en lo que incumbe, a la extensión de realización personal del síndrome de burnout con las dimensiones del clima organizacional. No se demostró analogía aparentemente importante entre una y otra, esto posiblemente por el tipo de formación inculcada al personal policial durante el tiempo de servicio en la institución.

Meléndez (2019) en su trabajo de investigación planteo como propósito establecer la conexión existente entre el síndrome de burnout y el clima organizacional en el profesional de enfermería del hospital de Jaén, para este estudio consideró 60 profesionales de enfermería, haciendo uso del cuestionario MBI para determinar la variable síndrome de burnout y la escala multidimensional de clima organizacional (EMCO), para determinar la variable clima organizacional, obteniendo como resultado que el 46.7% manifestó síndrome de burnout en nivel alto, con clima organizacional regular, el 35% manifestó presencia de síndrome de burnout medio con clima organizacional regular y un clima organizacional de nivel malo , con síndrome de burnout alto un 6.7% del personal estudiado, concluyendo que la conexión entre

el síndrome de burnout y clima organizacional es altamente significativa

Ruiz (2020), en el departamento de patología clínica del hospital PNP Augusto B. Leguía, buscó comprobar la correspondencia que concurre entre clima organizacional y el síndrome de burnout, en una muestra de 80 colaboradores. Con una investigación de diseño no experimental, hipotético-deductivo y enfoque cuantitativo. Obtuvo como resultado que el 60% evidenciaron burnout en niveles medio y alto, y que el clima organizacional sobresaliente es inadecuado e irregular. Concluyendo la existencia de una asociación inversa entre el clima organizacional y el síndrome de burnout, evidenciando que: en el personal una buena valoración organizacional, apropiada interrelaciones personales, visión y valor con la institución, reducirá progresivamente el síndrome de burnout.

Las organizaciones están provistas de una cultura y según Cameron y Quinn (2006), citado por valle et al, (2020) la define como los valores básicos, supuestos, interpretaciones y enfoques que determinan a una organización, que la designan como cultura organizacional y puede evaluarse como diferencial, posteriormente Schein (1984), refiere que la cultura se encuentra en la confluencia de algunas ciencias sociales influenciadas por la antropología, la sociología, la psicología social y la conducta organizacional, de manera que la cultura se observa como ejemplar transmisible y compartida que forma la conducta de las personas, el cual se basa en sistemas de creencias y manera del comportamiento, estableciendo la forma de pensar y percibir de sus integrantes y esta a su vez trasciende en la manera de interactuar de la organización con su medio (Molina et al., 2019)

La definición más usada según Bordas (2016), Anzola y Marín (2017) es aquella que establece como cultura organizacional a una congregación de creencias, valores y modelos de conducta, que son usadas y compartidas por la generalidad de los integrantes de la organización, siendo características de esta. Así mismo Schwartz y Davis (1981) la definen como un componente que se corresponde con las creencias que intercambian los individuos dentro de una compañía. Estas creencias están condicionadas por las conductas de las personas que formen parte de una agrupación. (Citado por Vásquez 2020), de allí que Robbins y Judge (2013), citado por Aparicio y Martinez (2016) refieren que las organizaciones presentan una cultura que domina y diferentes subculturas, en la cual la cultura dominante enuncia los valores esenciales transmitidos por la generalidad de los miembros , la cual le da la personalidad

diferenciada, y las subculturas se desarrollan como respuesta a prácticas comunes a los que hacen frente los miembros de un mismo servicio o unidad dentro de la organización.

Se mencionan algunas teorías que permiten el desarrollo del estudio; la teoría de Ansoff, sobre tipos de cultura organizacional, está dentro del modelo pragmático, visualiza como parte del proceso de planificación estratégica a la cultura organizacional. Sostiene que las organizaciones presentan resultados y objetivos por lograr, así como aspiración que pretenden alcanzar mediante indiscutibles formas de conducta; y entre estas formas se identifica a la cultura organizacional y el clima organizacional. Ansoff propone siete atributos: Valores gerenciales, foco de la conducta, gatillador de respuesta organizacional al cambio, reacción al cambio, el dominio de alternativas, la propensión al riesgo y metas de respuesta, considerando estos atributos Ansoff formula cuatro tipos de cultura organizacional determinadas como: estable, reactiva, anticipadora y cultura iniciativa (Gómez y Rodríguez, (2015), citado por Vásquez (2020).

Athos y Pascale en su modelo de las 7s, sostiene que la cultura organizacional está formada por 7 elementos: Estrategias, estructura y sistemas (elementos duros); staff, estilo, habilidades y metas jerarquizadas (elementos suaves), sustentan que las predilecciones de las organizaciones son la claridad, la certeza, y la perfección; y que la naturaleza humana de las relaciones implica tergiversación, indecisión y desperfecto. A partir de esta teoría Peters y Waterman (2012), operacionalizaron el modelo de Pascale y Athos, desarrollando 8 atributos que caracterizaron a las compañías: una distorsión para la acción, cercanía con el cliente, autonomía y emprendimiento, productividad a través de la gente, motivados por el valor, lo logrado, formas simples, poco staff y propiedades simultáneamente sueltas. (Gómez y Rodríguez, 2015. citado por Vásquez, 2020).

Así mismo tenemos el modelo de Terrence y Allan (1983), este modelo es reconocido por sostener que las organizaciones con culturas fuertes se desarrollan de forma superior, que las organizaciones con culturas débiles, afectando todas las perspectivas organizacionales. Una cultura fuerte representa el compartir supuestos jerarquizados, según prioridad, que se encuentran claros en la mayoría de los colaboradores en la organización. Los teóricos en mención hacen referencia a cuatro tipos de cultura: cultura del tipo duro/macho; cultura de trabajar duro/jugar duro; cultura de apostar la compañía cultura de proceso; que serán determinados por las

dimensiones: El ambiente de negocios y los factores claves de éxito, Los valores del líder, los visionarios o héroes que crean la cultura, ritos y rituales y red cultural. (Gómez y Rodríguez, 2015) citado por Vásquez (2020).

Se consideró también el modelo de los autores estado unidenses Cameron y Quinn (2005), modelo de valores en competencia, Competing Values Framework (CVF) citado por Molina et al., (2019), con la combinación de un enfoque externo o interno y la estabilidad; el presente modelo se desenvuelve partiendo de dos ejes: el primero el grado de libertad, que contempla en un extremo aspectos como la flexibilidad, la libertad de decisión y el dinamismo; en el otro enfatiza la estabilidad, el orden y el control de las organizaciones. La orientación de la organización como segundo eje va desde una orientación interna, resaltando la integración y unión de los integrantes hacia una orientación externa que se caracteriza por la diferenciación y rivalidad de los miembros. La combinación de estos dos ejes precisa los cuatro tipos de cultura organizacional:

La jerarquizada, es de tipo dominante bastante estructural dentro de la que se aprecia lo juicioso, las reglas, los ordenamientos, la operación estandarizada y las representaciones jerárquicas. Los cargos superiores son dictatoriales, se desempeñan como organizadores y verificadores. La autoridad, el trabajo y compromisos están determinadas con claridad, con el cumplimiento de manuales y procedimientos señalados, el componente gestor forma la columna vertebral de la estructura, regulando y organizando en búsqueda de la validez. El modo directivo se define por la disposición del aseguramiento en el cargo, la duración en el lugar de trabajo, así como por la disminución de indecisiones como base de un adecuado ejercicio dentro de la organización. Los valores compartidos dentro de la organización son básicamente el respeto y la obediencia de normas. El éxito se mide en función de entrega completa a la institución. (Molina et al., 2019).

Otro tipo de cultura a la que hacen referencia los autores es la cultura tipo clan, caracterizada por la tradición, lealtad, responsabilidad personal, fidelidad, extensa socialización, participación, familiaridad recíproca y el compromiso en unidad. La organización es vista como una gran familia, en la cual sus integrantes disfrutan conjuntamente creencias y valores. El gerente es un ejemplo de actuación en la empresa, tomando el rol de amparador, consejero, visto como papá de los integrantes. La dirección basada en la aprobación y participación, apuesta de manera decidida por el trabajo en equipo, lográndose el compromiso, lealtad y confianza entre sus miembros

dando como resultado la responsabilidad asignada, que unida a una mentalidad clara, múltiple y participativa, se transforma en la base de la cultura familiar. (Molina et al., 2019).

Como tercer tipo los autores en mención consideraron, la cultura de tipo innovadora, esta se basa en lo creativo, en la dinámica, el emprendimiento individual, la adaptabilidad, la libertad y la invención de los trabajadores. se caracteriza por Impulsar el cambio, el riesgo y maximizar esfuerzo de los trabajadores para estar a la par con la evolución. La organización es proactiva, dinámica y la precipitación en la reacción ante los desafíos da lugar al emprendimiento de sus integrantes. La gerencia es la máxima representación de innovación, proactividad y riesgo dentro de la organización. El modo de dirección se caracteriza por la constante relación de conflicto en la conquista de resolución, la creatividad, invención y un extenso campo en sus acciones. Tiene como directriz la responsabilidad, la innovación y el cambio constante desde un espacio proyectivo, el triunfo se mide en utilidades. (Molina et al., 2019).

Y por último describen la cultura de tipo mercado, esta motiva una con gran fuerza a la competencia y orientación por las utilidades. Basadas en el logro de metas medibles y deseables, principalmente de tipo económico. Las relaciones entre trabajadores y la organización son convenidos y ninguno de los implicados darán más de lo pactado. Ni la organización cumplirá los deberes de seguridad ni el individuo lealtad. La reputación y sobre salir es lo principal, enfocados en el logro de resultados en tiempo y forma. El modo directivo causa la agresividad entre sus integrantes como impulso para alcanzar objetivos anhelantes. De este modo, la cruel competencia perfeccionada culmina transformándose en el “ser” o “no ser” de la organización. El triunfo se establece en la competitividad por lograr la máxima asignación de mercado. (Molina et al., 2019).

En el desarrollo de la variable síndrome de desgaste profesional (burnout), se fundamenta en la teoría desarrollada por Maslach y Jackson (1981), citado Amorós et al., (2019) los cuales, en su diseño de la escala para valorar este síndrome, determinan tres dimensiones que son el agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, las que se mostrarían usualmente en sujetos que laboran con personas como resultado de un estrés crónico. Así mismo tenemos a Freudemberger (1974), quien es considerado como el autor del concepto, tras la investigación realizada en una clínica psiquiátrica que atendían a toxicómano, conceptualizándolo como el proceso de agotamiento de la energía; el cual es experimentado por los profesionales

cuando se conciben sobrecargados por las dificultades de los demás (Pniak, et al., 2021).

En cambio, Pines (1993), citado por Amorós, et al., (2019), concluye que el Burnout está determinado por la extenuación físico, emocional y mental por consecuencia de la exhibición amplia a prácticas estresantes. Aumentando la trascendencia en el tema Schaufeli y Buunk (2003) sustentan que el síndrome de desgaste profesional al ser una causa multidimensional, se distinguía por una conducta negativa en el entorno laboral, creando resultados improductivos para el sujeto como para la organización. Definiendo así al SDP, como un cambio mental, constante, negativo y concerniente con el trabajo, en sujetos en aparente estado de normalidad que se describe especialmente por agotamiento, que se complementa con malestar, impresión de disminuida competencia y estimulación; y la presencia de cualidades disfuncionales en el empleo (Amorós, et al., 2019).

La causa del síndrome de desgaste profesional ha causado mucha discusión, pues se han imputado orígenes disímiles, de distinto nivel de importancia de las variables Martínez (2010), citado por Molina et al., (2019), dando opción al origen de modelos explicativos. Recalcaremos sólo los más importantes para la investigación, como es el caso de los modelos etiológicos establecidos en la teoría organizacional, cuyos exponentes son: Golembiewski, Munzenrider y Carter (1988), Cox et al., (1993) y Winnubst (2018) y los modelos etiológicos establecidos en la Teoría Estructural, con Gil-Monte y Peiró (1997), como exponente. (Gutiérrez, 2020).

La teoría organizacional, con su exponente Winnubst (1993), centra sus teorías en factores y condiciones desencadenantes de estrés presentes en el medio organizacional como: las funciones de rol, apoyo social incorporado por la organización, y la estructura organizacional, así como las relaciones de carácter vertical u horizontal entre los integrantes de la organización, y las funciones que desempeñan en el empleo, el agrado profesional y personal que estas generen, así mismo sostiene que el SDP puede impactar a todo tipo de profesionales, otra teoría considerada en el estudio es la teoría estructural, de Gil-Monte y Peiró (1997), la cual expone el SDP basado en antecedentes personales, interpersonales y organizacionales y la inadecuada estrategia de afrontamiento, es decir el individuo no encuentra el balance entre la demanda del trabajo y la capacidad de contestación. (Gutiérrez 2020).

Teniendo como base estas teorías Sánchez (2017), considera como desencadenantes del SDP a cuatro grupos determinados por: factores de la personalidad, características de la empresa u organización (formación de la organización jerarquizada y rígida, ausencia de soporte de herramientas por parte de la organización, escasez de participación de los trabajadores, relaciones conflictivas en la organización, desigualdad observada de la gestión de los recursos humanos, etc.); relacionadas con el propio puesto de trabajo (sobrecargada laboral, requerimientos emocionales en la intercambio con el usuario, contracambio entre responsabilidades y independencia, escases de tiempo para el cuidado al beneficiario, disfuncionalidad de rol, sobrecarga de rol, etc.), por último refiere los factores sociales (apoyo social por parte de familiares o amigos, situaciones que implican pérdida de estatus, creación de leyes o normativas que implican transformaciones en la cultura de la población que requiere un cambio de rol del profesional) Sánchez (2017).

Para León (2007), citado por Gutiérrez (2020); el desarrollo del SDP considera 4 niveles: Nivel cero (0), surgen sintomatologías antecedentes como hiperactividad, por sobre carga de trabajo y finalmente presentan impresiones de desengaño. Nivel 1, ausencia de deseos de ir a laborar, molestias no específicas, contracturas, dolor de cabeza, agotamiento. Busca aclarar qué le pasa, la contestación “no sé, no me siento bien”. Nivel 2, mayor molestia para el trabajo y su entorno laboral, acusa a los familiares, la administración y a los compañeros. Sensación de seguimiento, “todos están en mi contra”, sensación de no poder dar más, todo le es insuficiente, aumenta la inasistencia y la rotación. Nivel 3, existe baja en la capacidad laboral; comienza a surgir padecimientos psicosomáticos; en esta etapa inicia la automedicación, la ingesta alcohólica. Nivel 4, evidencia el ingreso a los vicios, presencia de intento de suicidio trastornos del apetito, incremento de comportamientos y reacciones violentas. Mayor ausentismo, presencia de patologías graves tales como cáncer o accidentes cardiovasculares. Busca abandonar el trabajo intencionalmente o no.

Sánchez (2017), profesora del master de prevención de riesgos laborales de la universidad a distancia de Madrid en su conferencia hace mención a Christina Maslach y Jackson como pioneros en el desarrollo de la herramienta de evaluación: el inventario de Burnout de Maslach (MBI), mide las dimensiones del síndrome de burnout propuestas por estas autoras. En primer lugar, consideran el cansancio emocional indica el grado en que el sujeto se siente emocionalmente cansado, mostrando

extenuación ante un exceso de trabajo. La de despersonalización o cinismo, producto del agotamiento emocional, se aprecia distanciamiento, con poca respuesta hacia los que reciben el servicio o trabajo, usa la distancia como medida de protección; y la dimensión de realización personal, indica el grado de sentimientos de ineficiencia, incapacidad, baja producción y baja autoestima.

En balance con las dimensiones de Maslach (1981), Esplana y Etelvina (2017), clasifican en dos espacios al SDP; el primer proceso de afiliación y el segundo proceso de cambio mutuo con las personas a las que se presta el servicio. Se ha elegido el modelo de Maslach haciendo uso de la escala MBI con sus tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, así como el Modelo de Cameron y Quinn, pues proporciona un superior y específico cuidado a elementos configurativos de la cultura organizacional: la empresa, el énfasis estratégico, la gestión de trabajadores, el liderazgo, los valores compartidos y el éxito empresarial.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tomando en consideración el objetivo general, la actual investigación fue de tipo aplicada, pues busco la generación de conocimiento enlazando la teoría y el resultado de la investigación; de enfoque cuantitativo ya que se utilizó el análisis matemático y estadístico para representar, exponer y pronosticar sucesos a través de identificaciones numéricas. El método utilizado es el hipotético-deductivo, porque tras el supuesto planteado en la investigación, se confrontaron los hechos, se revisaron conceptos existentes, y se formularon nuevos conceptos. El nivel para el estudio fue explicativo, pues se buscó responder las causas del evento social descrito (Carrasco, 2018). El diseño fue no experimental y transeccional de nivel correlacional causal con propósito de describir y determinar la correlación que ocurre entre dos o más variables en un medio dado, sin manipulación deliberada de las variables. (Hernández, et al. 2014, p .98). Se obtuvo los niveles de síndrome de desgaste profesional y se asoció con la cultura organizacional predominante del policlínico enmarcado en las normativas de la PNP.

El esquema del diseño propuesto es:

$$VI \xrightarrow{R^2} VD.$$

Dónde: M = Muestra; VI = cultura organizacional predominante; R^2 = Regresión ordinal y VD = Síndrome del desgaste profesional

3.2. Variables y Operacionalización

Según Cameron y Quinn (2005), citado por Lázaro, et al., (2017) afirman que la cultura define los valores básicos, apócrifos, representaciones y puntos de vista que caracterizan a una organización, proponen los tipos de cultura organizacional: Clan, jerarquizada, innovadora y de mercado. La variable es determinada haciendo uso del cuestionario de Quinn y Cameron "The Organizational Culture Assessment Instrumento" OCAI. que contiene 24 ítems, estructurada en seis dimensiones: Características dominantes en la organización, liderazgo organizacional, administración del recurso humano, unión de la organización, énfasis estratégico, criterio de éxito. (Orozco, 2017)

La variable síndrome desgaste profesional, es una manifestación al estrés repetido, cuyos factores primordiales son el agotamiento emocional, la despersonalización en el trato y bajo desempeño personal, (Maslach y Jackson, 1993); compuesto por cualidades y emociones negativas hacia los usuarios y hacia el propio rol profesional, por la experiencia de hallarse cansado (Gil, 2017). Esta variable se evalúa haciendo uso del “Inventario de Burnout de Maslach” (MBI), que consta de 22 preguntas, que valorará las 3 dimensiones a estudiar: agotamiento emocional, despersonalización, y falta de realización personal. (Fernández, 2002).

3.3. Población, muestra y muestreo

Basándonos en lo explicado por Hernández et al, (2014) el presente trabajo tuvo como población al personal que labora en el Policlínico PNP Cajamarca, formado por 60 integrantes, de los cuales 11 son oficiales de servicio, 37 suboficiales de servicio, 08 contratados en diversas modalidades y 04 personal SERUMS, el muestreo ejecutado es no probabilístico, eligiendo de manera intencionada la muestra que es de tipo censal al ser considerada a la población en su totalidad. (Carrasco, 2018).

Tabla 1

Población del Policlínico PNP Cajamarca, según categoría

Población POL PNP	Población
Oficiales SPNP	11
Suboficiales	37
Contratados	8
SERUMS	04
Total	60

Fuente: UP POLPNP CAJ. Nota. Total de participantes encuestados 60

Criterios de inclusión.

Para el presente estudio se consideró al personal que se encuentra laborando en el POL PNP Cajamarca y que respondieron las preguntas de los instrumentos aplicados

Criterios de exclusión

Para el estudio no se consideró aquellos integrantes del policlínico que no respondieron los instrumentos aplicados a través de google.

3.4. Unidad de análisis

Trabajadores del Policlínico PNP, determinado por personal PNP y civiles en sus diferentes modalidades, 2021.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En el siguiente trabajo se emplearon la encuesta como técnica y como instrumento el cuestionario, como medio de recolección y registro de información necesaria en la investigación.

Ficha técnica de la variable 1

Ficha técnica: Cultura Organizacional

Nombre: "El Instrumento de Evaluación de la Cultura Organizacional" OCAI. Autor: Robert Quinn y Kim Cameron Fecha: 1999. Adaptado por: Yuri Correa García. Objetivo: evaluar la cultura organizacional dentro del Policlínico Policial Cajamarca. Aplicación: Personal del POL PNP Cajamarca. Administración: Individual. Duración: 15 minutos aproximadamente. Tipo de ítems: afirmaciones, Número de ítems: 24, Distribución: Dimensiones e indicadores, que darán como resultado 4 factores denominadas: 1° cultura clan: 1a, 2a, 3a, 4a, 5a, 6a Ítems, 2° innovadora: 1b, 2b, 3b, 4b, 5b, 6b. Ítems 3° Del mercado: 1c, 2c, 3c, 4c, 5c, 6c. Ítems 4° Burocrática: 1d, 2d, 3d, 4d, 5d, 6d Ítems

Ficha técnica de la variable 2

Ficha técnica: Síndrome de desgaste profesional

Nombre: "Inventario de Burnout de Maslach" (MBI). Autor: Christina Maslach y Susan Jackson. Fecha: 1981. Adaptado por: Yuri Correa García. Objetivo: sentimientos y pensamientos con relación a su interacción con el trabajo. Aplicación: Personal del POL PNP Cajamarca. Administración: Individual. Duración: 15 minutos aproximadamente. Tipo de ítems: Preguntas, Número de ítems: 22, Distribución: Dimensiones e indicadores: 1° agotamiento emocional: 1.2.3.6.8.13.14.16.20 ítems. 2° Despersonalización: 5.10.11.15.22 ítems. 3° Realización personal: 4,7,9,12,17,18,19,21 ítems.

Validez

Se utilizó la técnica de validación por juicio de expertos, considerando el formato otorgado por la Universidad, en el cual se evaluó los tres aspectos: relevancia, pertinencia y claridad de todos y cada uno de los ítems de los instrumentos, avalando la credibilidad. (ver anexo).

Confiabilidad

Se realizó con la aplicación de los instrumentos a la posta médica PNP de la provincia de Chota Cajamarca, elegida como grupo piloto, no se estableció criterio alguno de elección de muestra ya que el estudio se realizó a un total de 18 personas entre administrativos, asistenciales y civiles. Se valoró los rasgos de las dimensiones e ítems para las culturas organizacionales y el síndrome de desgaste profesional, encontrándose correlación mediante el alfa de Cronbach, para la cultura organizacional fue de: 0.761 y para el síndrome de desgaste profesional fue de 0.845 (tabla 2 y 3), lo que muestran que los instrumentos tienen un nivel apropiado de confiabilidad. El coeficiente de fiabilidad para ser apreciado debe ser por lo menos .70 (Tovar, 2007).

Tabla 2

Prueba de confiabilidad del OCAI para la cultura organizacional en el POL PNP Cajamarca ,2021.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.761	24

Tabla 3

Prueba de confiabilidad del MBI para el Síndrome de Desgaste Profesional en el POL PNP Cajamarca ,2021.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.845	22

3.6. Procedimiento

Las actividades en proceso en la actual investigación se desarrollaron teniendo en consideración el cronograma previamente definido. Se obtuvo la autorización correspondiente de las autoridades del Policlínico PNP Cajamarca, se aplicó dos

encuestas: la OCAI, para determinar la clase de cultura organizacional y la MBI para establecer la existencia del síndrome de desgaste profesional en los empleados del Policlínico PNP Cajamarca, el cual tendrá una duración de 20 días. Las encuestas serán aplicadas de manera individual por vía Google, el desarrollo de estas encuestas tendrá una duración de 15 a 20 minutos aproximadamente. Con la información obtenida, se formó la base de datos que permitió la elaboración de los resultados descriptivos y los resultados inferenciales.

3.7. Método de análisis de datos

Se ejecuto la prueba piloto en una institución PNP de similares características a la estudiada, para garantizar la confiabilidad de los instrumentos y precisión de las resultas, para la obtención de los resultados se utilizó el software de estadística SPSS versión 26, generando las tablas estadísticas de frecuencias y la prueba inferencial para diferir las respectivas hipótesis.

3.8. Aspectos éticos

El trabajo se basa en los elementos éticos establecidos por la universidad, considerando los cuidados de no vulnerar la moral institucional y profesional de los participantes, gestionando el permiso correspondiente del comando del Policlínico PNP donde se realizó el estudio, así como el anonimato de los participantes. En el desarrollo del trabajo se considerarán un consultivo para la alineación en el proceso de la investigación. Se realizó la compilación de datos reales, de diferentes libros sobre el tema respetando sus ideas, así como la información confiable de las páginas académicas, plasmándose como citas para la construcción del presente trabajo. Y por último se respetó las normas APA 7ma. versión para la redacción del presente estudio.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivos

Tabla 4

Resultados de la evaluación de la cultura organizacional predominante en el POL PNP Cajamarca ,2021.

		Cultura organizacional predominante							
		Clan		Innovadora		Mercado		Jerárquico	
Niveles	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	
Presente no dominio (<=25)	48	80.0%	52	86.7%	48	80.0%	10	16.7%	
Media (25-50)	12	20.0%	8	13.3%	12	20.0%	49	81.7%	
Media alta (50-75)	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	1.7%	
Alta (>75)	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	
Cultura predominante	14	23.3%	5	8.3%	7	11.7%	34	56.7%	

En relación al tipo de cultura organizacional predominante dentro del policlínico PNP en estudio, los resultados muestran que para las 4 culturas organizacionales los niveles según cuartiles, se concentran por amplia mayoría en percentil menor 25, seguidas del percentil 50 y por último el percentil entere 50 y 75%, así mismo se identifica que la cultura organizacional dominante dentro del Policlínico PNP Cajamarca, es la cultura jerárquica con 57%, seguida de la cultura clan con un 23%, a continuación, con el 12% se encuentra la cultura de mercado y la cultura con menos dominio dentro de la institución es la innovadora con el 8%.

Tabla 5

Resultados de la evaluación del síndrome de desgaste profesional y sus dimensiones en el POL PNP Cajamarca, 2021.

	Síndrome de desgaste profesional							
	Agotamiento		Despersonalización		Realización		Global SDP	
Niveles								
Bajo	11	18.3%	21	35.0%	15	25.0%	12	20.0%
Medio	37	61.7%	31	51.7%	29	48.3%	35	58.3%
Alto	12	20.0%	8	13.3%	16	26.7%	13	21.7%

En la Tabla 5, en cuanto a la variable síndrome de desgaste profesional, se observa que la mayor concentración es en el nivel medio con un 58,3%, en alto en un 21,7% y en el nivel bajo con un 20,0%. Para las dimensiones del síndrome de desgaste profesional los niveles, se concentran en niveles bajo y medio. La mayor presencia en los participantes es el agotamiento emocional en niveles medio y alto con 81.7%, sigue realización personal en niveles medios y altos con 75% y por último despersonalización con 65% en niveles medio y alto.

Tabla 6

Resultados de la evaluación de la cultura organizacional y síndrome de desgaste profesional en POL PNP Cajamarca ,2021.

variables y dimensiones		Cultura organizacional							
		clan =14		innovadora =5		mercado= 7		jerárquica=34	
nivel		f	%	f	%	f	%	f	%
Agotamiento	bajo (18 %)	11	18%	0	0%	0	0%	0	0%
	Medio (62%)	3	5%	3	5%	5	8%	26	44%
	Alto (20%)	0	0%	2	3%	2	3%	8	13%
Despersonalización	bajo (35 %)	13	22%	3	5%	3	5%	2	3%
	Medio (52%)	1	2%	2	3%	4	7%	24	40%
	Alto (13 %)	0	0%	0	0%	0	0%	8	13%
Realización personal	alto (27%)	12	20%	1	2%	3	5%	0	0%
	Medio (48%)	2	3%	3	5%	6	10%	18	30%
	Bajo (25%)	0	0%	1	0%	1	0%	13	22%
SDP	bajo (20%)	12	20%	0	0%	0	0%	0	0%
	Medio (58%)	2	3%	5	8%	7	12%	21	35%
	Alto (22%)	0	0%	0	0%	0	0%	13	22%
	Total	14	23%	5	8%	7	12%	34	56%

Según lo observado, se demostró que el síndrome de desgaste profesional se presentó en 20% en nivel bajo y este fue determinado en la cultura de tipo clan. El SDP en un nivel medio tuvo un 58% , distribuido 3% en la cultura organizacional de tipo clan , 8% presente en la cultura de tipo innovadora, 12% en la cultura de tipo de mercado y el 35% y el nivel alto del síndrome de desgaste profesional, estuvo determinada por el 13% en la cultura jerárquica, así mismo se observa que el agotamiento se encuentra presente en todas las culturas, pero con más frecuencia en la cultura jerárquica en niveles medio y alto, mientras que los niveles más bajos se encontró en la cultura de tipo clan. La despersonalización y realización personal se observó en niveles bajos en las culturas de tipo clan, mercado e innovadora, mientras que los niveles altos estuvieron presentes en la cultura jerárquica.

Tabla 7

Relación el tipo de cultura organizacional predominante y el síndrome de desgaste profesional con sus dimensiones en el POL PNP Cajamarca ,2021.

Correlación r de Spearman	Síndrome desgaste profesional	Agotamiento	Despersonalización	Realización
Cultura Organizacional				
Clan	-0.207	-0.282	0.052	0.162
Innovadora	0.141	0.069	0.224	-0.146
Mercado	0.116	0.323	-0.035	0.046
Jerárquico	0.531	0.283	0.342	-0.573

Según lo observado, se demostró que la correlación entre cultura organizacional jerárquica predominante y síndrome de desgaste profesional es positivas y moderada ($r=0.531$), además se observa que con las culturas no predominantes como el tipo Clan presenta relación baja inversa $r=-0.207$ y las demás tienen relaciones no representativas o muy bajas.

Así mismo se mostró que la cultura jerárquica, predominante, tiene una correlación baja directa con agotamiento emocional ($r=0.283$), y despersonalización($r=0.323$), mientras que con realización personal es moderada inversa ($r=-0.573$). También se observa que los otros tipos de cultura como la Clan tiene una relación baja inversa con agotamiento emocional $r=-0.282$, y la de mercado presenta relación baja directa $r=0.323$ con agotamiento emocional. El resto no presenta relaciones representativas.

4.2. Prueba inferencial

Hipótesis general

Ha. Existe impacto de la cultura organizacional en el síndrome de Desgaste Profesional en el personal del Policlínico PNP Cajamarca en contexto COVID 19, 2021.

Ho. No existe impacto de la cultura organizacional predominante en el síndrome de Desgaste Profesional en el personal del Policlínico PNP Cajamarca en contexto COVID 19, 2021.

Para la contrastación de hipótesis se elige un nivel de significancia del 5% o $0.05 = \alpha$

Significancia = $\alpha = 0,05$

Regla de decisión →
Si $p_valor \leq 0.05$ rechazar H_0
Si $p_valor \geq 0.05$ aceptar H_0

Tabla 8

Valor de ajuste de los datos para el modelo

Ajuste de los modelos

Modelo	-2 log de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	33.219			
Final	19.062	14.157	3	0.003

Función de vínculo: Logit.

Se aprecia los valores Chi cuadrado 14,157 y $p=0,003 < \alpha$, esto señaló que el síndrome de desgaste profesional es dependiente de la cultura organizacional predominante en contexto COVID 19, al respecto las variables no se encuentran en forma autónoma, sino dependiente una de la otra.

Tabla 9*Bondad de ajuste para el modelo.*

Chi-cuadrado	gl	Sig.	
Pearson	1.756	3	0.625
Desviación	2.004	3	0.572

Función de vínculo: Logit.

Se aprecia que la bondad de ajuste, señaló que la variable cultura organizacional predominante incide en el síndrome de desgaste profesional ($p=0.625 > y 0.572 > \alpha =0,05$). Estos parámetros confirmaron la existencia de gran posibilidad que la variable el síndrome de desgaste profesional es dependiente de la cultura organizacional en contexto COVID 19. Concluyendo que existe incidencia de la cultura organizacional predominante en síndrome de desgaste profesional.

Tabla 10*Coefficiente de determinación del modelo para la hipótesis general*

Pseudo_R ²	
Cox y Snell	0.210
Nagelkerke	0.246
McFadden	0.122

Función-enlace: Logit.

De los resultados se aprecia las estimaciones de acuerdo al modelo, a mayor orden de cultura organizacional predominante habrá mayor nivel del síndrome de desgaste profesional. Siendo el estadístico de Nagelkerke=0.246; este valor permitió confirmar que el modelo explica la dependencia de la variable síndrome de desgaste profesional en un 24.6% con respecto a la variable independiente cultura organizacional.

Tabla 11*Cultura organizacional en el síndrome de desgaste profesional.*

Estimaciones de los parámetros								
Variables	Niveles	Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[SDP1 = 1]	-2.368	0.53	19.954	1	0.000	-3.408	-1.329
Dependiente	[SDP1 = 2]	0.885	0.366	5.843	1	0.016	0.167	1.603
Ubicación Independientes	[Cul Org cat=1]	-0.088	0.974	0.008	1	0.928	-1.997	1.820
	[Cul Org cat=2]	-0.742	0.873	0.721	1	0.396	-2.454	0.970
	[Cul Org cat=3]	-2.579	0.737	12.258	1	0.000	-4.023	-1.135
	[Cul Org cat=4]	0 ^a			0			

a. Función-enlace: Logit.

b. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Se observa que el síndrome de desgaste profesional depende de la cultura organizacional predominante, de acuerdo a Wald 12.258; gl: 1 y $p=0.000$; menores a $\alpha: 0.05$, esto permitió inferir que la cultura organizacional predominante Jerárquica incide directamente en el síndrome de desgaste profesional.

Hipótesis específica 1

H1. Existe impacto de la cultura organizacional predominante en el síndrome de Desgaste Profesional en la dimensión agotamiento emocional en contexto COVID 19, en el Policlínico PNP Cajamarca, 2021.

Ho. No existe impacto de la cultura organizacional predominante en el síndrome de Desgaste Profesional en la dimensión agotamiento emocional en contexto COVID 19, en el Policlínico PNP Cajamarca, 2021.

Tabla 12

Coefficiente de determinación del modelo para la hipótesis específica 1.

Pseudo_R ²	
Cox y Snell	0.223
Nagelkerke	0.254
McFadden	0.120
Función-enlace: Logit.	

Se observa de acuerdo a las estimaciones en cuanto al ajuste del modelo, se infiere que a mayor orden de cultura organizacional será mayor nivel del síndrome de desgaste profesional en la dimensión agotamiento emocional en los profesionales contexto COVID 19, en el Policlínico PNP Cajamarca, 2021.

Siendo el estadístico Nagelkerke = 0.254, valor que permite confirmar que la variable independiente explica en un 25.4% a la variable dependiente.

Tabla 13

Cultura organizacional en la fiabilidad del síndrome de desgaste profesional dimensión agotamiento emocional.

		Estimaciones de los parámetros						
		Estimación	Error típ.	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Agotamiento_cat = 1]	-0.839	0.361	5.407	1	0.020	-1.546	-0.132
	[Agotamiento_cat = 2]	1.735	0.439	15.622	1	0.000	0.875	2.596
	[Cul Org cat=1]	-1.320	0.974	1.835	1	0.176	-3.230	0.590
Ubicación	[Cul Org cat=2]	0.864	0.814	1.127	1	0.289	-0.732	2.460
	[Cul Org cat=3]	2.110	0.680	9.644	1	0.002	0.778	3.442
	[Cul Org cat=4]	0 ^a					0	

Función de vínculo: Logit.

a. Este parámetro se establece en cero porque es redundante.

Se observa de acuerdo Wald, la dependencia de la variable síndrome de desgaste profesional en su dimensión agotamiento emocional respecto a la variable cultura organizacional, Wald =9.644; gl: 1 p=0.002 menor a α equivalente a 0.05, resultado que permite afirmar que cultura organizacional incide en el síndrome de desgaste profesional dimensión agotamiento emocional del personal en contexto COVID 19, en el Policlínico PNP Cajamarca, 2021.

Hipótesis específica 2

H2. Existe impacto de la cultura organizacional predominante en el síndrome de Desgaste Profesional en la dimensión despersonalización en contexto COVID 19, en el Policlínico PNP Cajamarca, 2021.

Ho. No existe impacto de la cultura organizacional predominante en el síndrome de Desgaste Profesional en la dimensión despersonalización en contexto COVID 19, en el Policlínico PNP Cajamarca, 2021.

Tabla 14

Coefficiente de determinación del modelo para la hipótesis específica 2

Pseudo_R ²	
Cox y Snell	0.145
Nagelkerke	0.172
McFadden	0.084

Función-enlace: Logit.

Se observa de acuerdo a las estimaciones en cuanto al ajuste del modelo, se infiere que a mayor orden de cultura organizacional será mayor nivel del síndrome de desgaste profesional en la dimensión despersonalización en los profesionales contexto COVID 19, en el Policlínico PNP Cajamarca, 2021.

Siendo el estadístico Nagelkerke = 0.172, valor que permite confirmar que la variable independiente explica en un 17.2% a la variable dependiente.

Tabla 15

Cultura organizacional predominante en el síndrome de desgaste profesional dimensión despersonalización en contexto COVID 19, en el Policlínico PNP Cajamarca, 2021.

		Estimaciones de los parámetros						
		Estimación	Error típ.	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[despersonalizacion_ cat = 1]	-1.863	0.462	16.242	1	0.000	-2.769	-0.957
	[despersonalizacion_ cat = 1]	1.424	0.411	11.977	1	0.001	0.617	2.230
Ubicación	[Cul Org cat=1]	0.442	0.983	0.202	1	0.653	-1.485	2.369
	[Cul Org cat=2]	1.236	0.839	2.171	1	0.141	-0.408	2.880
	[Cul Org cat=3]	-1.521	0.680	5.010	1	0.025	-2.853	-0.189
	[Cul Org cat=4]	0 ^a						

Función de vínculo: Logit.

a. Este parámetro se establece en cero porque es redundante.

Se observa de acuerdo Wald, la dependencia de la variable cultura organizacional predominante con respecto a el síndrome de desgaste profesional dimensión despersonalización, Wald =5.010; gl: 1 p=0.025 además Wald menor a α equivalente a 0.05, resultado que permite afirmar que cultura organizacional predominante incide en el síndrome de desgaste profesional dimensión despersonalización del personal en contexto COVID 19, en el Policlínico PNP Cajamarca, 2021.

Hipótesis específicas 3

H3. Existe impacto de la cultura organizacional predominante en el síndrome de Desgaste Profesional en la dimensión relación personal en contexto COVID 19, en el Policlínico PNP Cajamarca, 2021.

Ho. No existe impacto de la cultura organizacional predominante en el síndrome de Desgaste Profesional en la dimensión relación personal en contexto COVID 19, en el Policlínico PNP Cajamarca, 2021.

Tabla 16

Coefficiente de determinación del modelo para la hipótesis específica 3

Pseudo_R ²	
Cox y Snell	0.205
Nagelkerke	0.238
McFadden	0.117
Función-enlace: Logit.	

Según lo observado de acuerdo a las estimaciones en cuanto al ajuste del modelo, se infiere que a mayor orden de cultura organizacional predominante será mayor nivel del síndrome de desgaste profesional en la dimensión falta de realización personal en los profesionales contexto COVID 19, en el Policlínico PNP Cajamarca, 2021.

Siendo el estadístico Nagelkerke = 0.238, valor que permite confirmar que la variable independiente explica en un 23.8% a la variable dependiente.

Tabla 17

Cultura organizacional predominante en el síndrome de desgaste profesional dimensión Relación personal en contexto COVID 19, en el Policlínico PNP Cajamarca, 2021.

		Estimaciones de los parámetros						
		Estimación	Error up.	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[realización personal _cat = 1]	-1.360	0.407	11.171	1	0.001	-2.158	-0.563
	[realización personal _cat = 2]	1.561	0.429	13.248	1	0.000	0.720	2.401
Ubicación	[Cul Org cat=1]	0.676	0.958	0.499	1	0.480	-1.200	2.553
	[Cul Org cat=2]	-2.306	0.929	6.154	1	0.013	-4.127	-0.484
	[Cul Org cat=3]	-1.712	0.665	6.629	1	0.010	-3.016	-0.409
	[Cul Org cat=4]	0 ^a						

Función de vínculo: Logit.

a. Este parámetro se establece en cero porque es redundante.

Se observa de acuerdo Wald, la dependencia de la variable cultura organizacional predominante con respecto a el síndrome de desgaste profesional dimensión realización personal, Wald = 6.144; gl: 1 p=0.013 Wald =6.629; gl: 1 p=0.010 y menores a α equivalente a 0.05, resultado que permite afirmar que cultura organizacional predominante incide en el síndrome de desgaste profesional dimensión realización personal del personal en contexto COVID 19, en el Policlínico PNP Cajamarca, 2021.

V. DISCUSIÓN

Según los resultados obtenidos, se determinó que la cultura predominante en el policlínico PNP en estudio es, la jerárquica con un 57%, coincidente con la naturaleza de la institución, descrita en el Decreto Supremo N.º 026-2017-IN, reglamento de la policía nacional del Perú, donde refiere que la PNP y sus órganos son una institución profesional, técnica, jerarquizada, no deliberante, disciplinada y subordinada al poder constitucional; así mismo se observa el desarrollo de las otras culturas en menor porcentaje como es el caso de la cultura tipo clan con un 23%, la cultura de mercado con un 12% y la de menos predominio es la innovadora con un 8%, esto coincide con lo expuesto por Robbins y Judge (2013), citado por Aparicio y Martínez (2017), en la que refieren la existencias de una cultura dominante y subculturas dentro de una organización, como respuesta a prácticas comunes a los que hacen frente los miembros de un mismo servicio o unidad dentro de la organización. Así mismo se destaca que la identificación de las culturas con mayor presencia en la institución son: la clan (23%) y según Cameron y Quinn (2005), citado por Molina et al., (2019) , esta cultura presenta trabajo en equipo, lográndose el compromiso, lealtad y confianza entre sus miembros dando como resultado la responsabilidad asignada. Así como la cultura tipo jerárquica (57%), que según los autores mencionados con anterioridad esta se basa en reglas, ordenamientos, y representaciones jerárquicas, cuyos valores compartidos dentro de la organización son básicamente el respeto y la obediencia de normas. (Molina et al., 2019); lo que evidencia el tipo de adiestramiento dentro de la policía nacional del Perú, durante el periodo de formación en las que imparten no solo la jerarquización, subordinancia sino también valores institucionales como la disciplina que exige obedecer consciente y arbitrariamente las órdenes repartidas según ley y normatividad institucional (cultura jerárquica) y el valor denominado pertenencia institucional el cual consiste en la identificación, compañerismo, camaradería y lealtad entre los integrantes de la institución (cultura clan) dignificando así la función policial, descritas en el Decreto legislativo N.º 1267, Ley de la Policía Nacional del Perú.

Sobre el objetivo general, los resultados con respecto a la cultura organizacional como desencadenante del síndrome de desgaste profesional en el Policlínico PNP en

estudio, determinó que el modelo de RLO es meritorio y que, además, según el coeficiente Pseudo-R² de Cox y Snell explica el 21% de dependencia del síndrome de desgaste profesional, con respecto a la variable independiente cultura organizacional y según el estadístico Nagelkerke la dependencia fue de 24.6%. Concluyendo que la cultura organizacional, presagia una variación del síndrome de desgaste profesional, corroborada por la estimación de parámetros a través de los estadísticos de Wald =12.558 y $p = 0.00$, identificando una correlación positiva y estadísticamente significativa aunque moderada según la correlación de Spearman, $r = 0.234$, así mismo los resultados son confirmados con los datos descriptivos, respecto a la variable SDP; del 100% (60) de los participantes, el 20% presentan SDP en nivel bajo, el 58% en nivel moderado y el 22% en nivel alto. Así mismo se observó que el nivel bajo (20%) de SDP, se presentó en la cultura de tipo clan, el nivel medio (58%) estuvo presente en un 3% en la cultura clan; el 8% en la cultura de tipo innovadora, el 12% en la cultura de tipo mercado y el 35% en la cultura dominante jerárquica; en cuanto al nivel alto del SDP el 13% estuvo determinado en la cultura de tipo jerárquica. Este resultado concuerda con lo investigado por Aparicio y Martínez (2017), quienes en sus resultados obtuvieron una consistencia interna de 0.826 y correlación significativa entre sus variables, obteniendo que el 18% presentó SDP y el 31.5% se encontraban en riesgo, según el modelo de ecuaciones estructurales utilizado determinaron una correlación positiva baja. Así mismo hay concordancia entre los resultados obtenidos y lo referido por López y Morán (2020), sobre las jornadas de trabajo, la cultura organizacional y el síndrome de burnout en la que concluyó que, sí, se produce una relación sustancial entre las variables, por lo que es trascendental acortar los inconvenientes concernientes con el estrés y así optimar los posibles daños presentados como consecuencia del síndrome de burnout en las organizaciones. Al respecto la teoría organizacional, sustenta que los factores y condiciones desencadenantes de estrés presentes en el medio organizacional está determinada por las funciones de rol, apoyo social incorporado por la organización, y la estructura organizacional, así como las relaciones de carácter vertical u horizontal entre los integrantes de la organización y las funciones que desempeñan en el trabajo, la satisfacción profesional y personal que estas generen, coincidiendo con la investigación actual en la que surge la apreciación de la dificultad laboral desempeñada en el actual contexto covid 19, la cual centra un compromiso con la sociedad, pluralidad de tareas que realizan con las exigencias de calidad, efectividad y eficiencia que demanda el servicio de salud bajo la normativa

vertical de la PNP. Así mismo solo el 13% de nivel alto del SDP presente en la cultura dominante se basaría en el tipo de formación, ante situaciones hostiles dentro de la institución policial.

Respecto al objetivo referido a analizar la relación entre cultura organizacional y síndrome de desgaste profesional en la dimensión agotamiento emocional e hipótesis 1, demostró que el modelo de RLO, es meritoria, y que según el coeficiente de correlación Pseudo-R² de Cox y Snell explica el 22.3% de dependencia del síndrome de desgaste profesional/agotamiento emocional y según el estadístico Nagelkerke la dependencia fue de 25.4%. Así mismo se determinó que la dimensión agotamiento emocional presenta la existencia de una correlación baja e inversa ($r=-0.282$) con la cultura tipo clan, una correlación directa pero baja con la cultura jerárquica ($r= 0.283$) y la cultura de mercado($r=0.323$), con la cultura innovadora no presenta relaciones significativas. Concluyendo que la cultura organizacional predice la variación en el síndrome de desgaste profesional en la dimensión agotamiento emocional en contexto COVID 19, en el Policlínico PNP Cajamarca, 2021. Evidenciando que el agotamiento emocional estuvo presente en nivel bajo en la cultura tipo clan con un 18%, el nivel medio estuvo determinado por 5% en la cultura innovadora, el 8% en la cultura de mercado y 44% en la cultura jerárquica. El producto es análogo al estudio de Ghorbanian et al. (2018), donde determinó la existencia de relación entre el agotamiento (SDP) con la cultura organizacional y la fuente de motivación individual, cuyos resultados a través del modelo de ecuaciones estructurales, arrojaron que la cultura organizacional y fuentes de motivación individual han podido explicar el 32% de los cambios en el SDP ocupacional. Concluyendo que el agotamiento es un componente que repercute en el grado del desempeño del personal y puede provocar efectos no deseados. Al respecto el Modelo de Pines (1993), citado por Amorós, et al., (2019) explica que el SDP tiene como componente central al agotamiento, que se presenta como una fase de agotamiento físico, emocional y mental como causa de afrontamiento a condiciones estresantes crónicas, unido a muy elevadas expectativa, así mismo la teoría organizacional sustenta que el SDP podría iniciar por el agotamiento emocional, producto de la burocracia en una institución con relación vertical; contrariamente en instituciones burocrática profesionalizadas (hospitales) donde iniciaría el SDP por disfuncionalidad de rol y problemas interpersonales. (Amorós, et al., 2019) En tal sentido, los resultados arrojan mayor agotamiento

emocional en la cultura de tipo jerárquica, dominante en la institución investigada, como consecuencia de la sobrecarga laboral, ante jornadas extensas de trabajo y multifuncionalidad en las mismas, como exigencia ante el contexto actual en los profesionales del POL PNP Cajamarca.

Respecto al objetivo referido a analizar la relación entre cultura organizacional y síndrome de desgaste profesional en la dimensión despersonalización e hipótesis 2, se halló que el modelo de RLO, es meritoria, y que además según el coeficiente de correlación Pseudo-R² de Cox y Snell confirma que la variable cultura organizacional explica en 14.5% a la variable síndrome de desgaste profesional/despersonalización y según el estadístico Nagelkerke la dependencia fue de 12,2%, Así mismo se determinó que la dimensión despersonalización presenta la existencia de una correlación baja e inversa ($r=-0.035$) con la cultura tipo clan, una correlación directa pero baja con la cultura jerárquica ($r= 0.342$) y la cultura de innovadora ($r=0.224$), con la cultura de mercado no presenta relaciones significativas. Concluyendo la cultura organizacional predice una variación en el síndrome de desgaste profesional en la dimensión despersonalización en contexto COVID 19, en el Policlínico PNP Cajamarca, 2021, evidenciando que la mayor concentración de despersonalización se encuentra en las culturas con más presencia en la institución: jerárquica con el 24% en nivel medio y 8% en nivel alto; y cultura clan con 22% en nivel bajo, es permitido esclarecer que las resultas encontradas, son muy similares a los arrojados en los análisis de la investigación de Bernal y Chávez (2018) identificando la relación entre burnout y clima organizacional de un laboratorio clínico en México, de nivel correlacional entre las variables, donde señaló que existe correlación de 0.594 con un nivel de significancia de 0.002 menor a 0.05, donde el resultado descriptivo respecto al SDP, arrojó que 25 colaboradores presentaron un nivel medio de burnout; de las cuales 5 arrojaron niveles altos de despersonalización y 10 niveles bajos de realización personal, no obstante, solo 2 colaboradores presentaron un nivel alto de SDP. Resolviendo que la existencia de un ambiente laboral perjudicial en el laboratorio, origino el SDP comprobando la existencia de los tres componentes del síndrome, prevaleciendo el cansancio emocional, la despersonalización y la escasez de satisfacción en el trabajo. Al respecto Sánchez (2017), profesora del Master de prevención de riesgos laborales de la universidad a distancia de Madrid en su conferencia mencionó que, como resultado del agotamiento emocional, se aprecia

distanciamiento, con respuestas agresivas y hostiles hacia los que reciben el servicio o compañeros de trabajo (despersonalización), usando la distancia como medida de protección. Así mismo Gil-Monte et.al., (2017), refiere que la despersonalización se presenta con irritabilidad, comportamientos impersonales, siendo calificadas como deshumanizadas debido al endurecimiento emocional, producto del agotamiento previo. Cabe señalar que la despersonalización dentro de la institución en estudio, es inferior a las otras dos dimensiones, pero está presente, alertando para evitar daños externos hacia los usuarios y compañeros de trabajo y consecuentes daños a los colaboradores afectados.

Respecto al objetivo referido a analizar la relación entre cultura organizacional y síndrome de desgaste profesional en la dimensión realización personal e hipótesis 3, se halló que el modelo de RLO, es meritoria, y que además según el coeficiente Pseudo-R² de Cox y Snell confirma que la variable cultura organizacional explica en 20.5% a la variable síndrome de desgaste profesional/ realización personal y según el estadístico Nagelkerke la dependencia fue de 23.8%, Concluyendo que la cultura organizacional predice una variación en el síndrome de desgaste profesional en la dimensión realización personal en contexto COVID 19, en el Policlínico PNP Cajamarca, 2021, según los datos descriptivos muestra que la relación de realización personal dependerá del tipo de cultura organizacional siendo el caso que la cultura de clan muestra un mayor nivel alto de realización personal (20%), la cultura tipo innovadora solo 2%, la de mercado el 5% y la jerárquica muestra que no existe realización personal, contrariamente esta última cultura muestra un 22% de nivel bajo en realización personal, corroborado por Rho de Spearman = -0.573 que demuestra que la correlación entre síndrome de desgaste profesional es moderada inversa con la cultura jerarquizada, al igual que con la cultura innovadora Rho de Spearman = -0.146; mientras que con la cultura clan tiene una relación directa Rho de Spearman =0.162. En el estudio Amoros, et al., (2019), de tipo correlacional con un enfoque cuantitativo, aplicado, no experimental determino que coexiste una correspondencia directa entre el tipo de cultura clan y la dimensión realización personal ($r = 0.27$), así como una leve correspondencia inversa con el tipo de cultura jerárquica ($r = -0.14$); aunque esta es muy baja. Para Maslach (1993), citado por Maslach y Leiter, (2017), la baja realización personal manifiesta emociones y sensaciones de incapacidad,

ausencia de logros y producción en el trabajo, relacionado con factores como la depresión, disminución moral, y la imposibilidad para enfrentar los retos. La dimensión de falta de realización personal apunta al aspecto de autoevaluación del síndrome de desgaste profesional. Para concluir, Lee y Ashfoth (1993) en su modelo tridimensional, refieren que los estresores laborales conllevan al agotamiento emocional en las personas, como consecuencia de situaciones estresantes crónicas, el cual desencadena la despersonalización como estrategia de enfrentamiento ante las situaciones estresantes. Así mismo se observa que el agotamiento y la baja realización personal, donde el agotamiento emocional desarrollará la baja realización personal.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

La cultura organizacional del policlínico PNP de Cajamarca tienen impacto en el síndrome de desgaste profesional en el personal de POL PNP Cajamarca en contexto covid, a raíz del análisis de los resultados del informe de modelo y Pseudo R2 de Cox y Snell = 21% y de Nagelkerke =24.6%, lo que permitió deducir que la cultura organizacional ejerce influencia directa en el síndrome de desgaste profesional.

Segunda:

La cultura organizacional del policlínico PNP de Cajamarca tienen impacto en el síndrome de desgaste profesional en su dimensión agotamiento en el personal de POL PNP Cajamarca en contexto covid, a partir del análisis de los resultados del informe de modelo y Pseudo R2 de Cox y Snell= 22.3% y de Nagelkerke =25.4%, lo que permite deducir que la cultura organizacional desarrolla el agotamiento como elemento del síndrome de desgaste profesional.

Tercera:

La cultura organizacional del policlínico PNP de Cajamarca tienen impacto en el síndrome de desgaste profesional en su dimensión despersonalización en el personal de POL PNP Cajamarca en contexto covid, a partir del análisis de los resultados del informe de modelo y Pseudo R2 de Cox y Snell= 14,5% y de Nagelkerke =17,2%, lo que permite deducir que la cultura organizacional influye en la despersonalización como elemento del síndrome de desgaste profesional.

Cuarta:

La cultura organizacional del policlínico PNP de Cajamarca tienen impacto en el síndrome de desgaste profesional en su dimensión realización personal en el personal de POL PNP Cajamarca en contexto covid, a partir del análisis de los resultados del informe de modelo y Pseudo R2 de Cox y Snell= 20.5% y de Nagelkerke =23.8 %, lo que permite deducir que la cultura organizacional afecta la realización personal como elemento del síndrome de desgaste profesional.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

Al jefe del policlínico PNP considerar los resultados de la investigación y mejorar la comunicación con los jefes de servicio y reorganización de servicios y horarios de manera equitativa, según necesidad de servicio respetando las normativas vigentes ante el contexto covid, buscar estrategias de motivación en el personal. Así como realizar las gestiones correspondientes ante el comando para el asignación o contratación de personal.

Segunda:

Al jefe de recurso humanos realizar la gestión de reorganización en la rotación del personal, en forma trimestral, evitando la recarga laboral según la demanda de los servicios y fortaleciendo las capacidades técnicas y cognitivas del personal y evitar el agotamiento física y emocional.

Tercera:

Al departamento preventivo promocional del Policlínico PNP gestionar con el área de psicología terapias de sensibilización, manejo y control emociones, así como sesiones de identificación de los elementos conformantes al síndrome de desgaste profesional en el personal.

Cuarta:

A los colaboradores del policlínico PNP, buscar formas de comunicación asertiva con los integrantes del policlínico PNP y participación activa en las diferentes actividades.

REFERENCIAS

- Aguilar, K. E., Castillo, A. Y., y Rodríguez, K. A. (2020). *Enfermedades ocupacionales y sus consecuencias en el personal de salud, Matagalpa, II semestre 2020 (Doctoral dissertation, Unan-Managua).*
- Amoros, G. I. Y., Cataño, P. Y., Liñan, C. J., y Rosell, M. L. (2019). *Tipos de cultura organizacional y Síndrome de Burnout.*
- Aparicio, E y Martines, G. (2017). *Síndrome de burnout y manifestaciones psicósomáticas, como consecuentes del clima y la cultura organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos.*
<http://132.248.9.195/ptd2016/mayo/0745244/0745244.pdf>
- Atalaya, M. C. (2018). *Satisfacción laboral y síndrome Burnout en trabajadores administrativos de una universidad estatal.*
- Bernal, L y Chávez, M. D. (2018). *Organizational Climate and its relation with Burnout Syndrome in a Clinical Laboratory. RICS Revista Iberoamericana de las Ciencias de la Salud, 7(13), 85-9*
<https://www.rics.org.mx/index.php/RICS/article/view/64/276>
- Bridgeman, P. J., Bridgeman, M. B., y Barone, J. (2018). *Burnout syndrome among healthcare professionals. American Journal Of Health-System Pharmacy,*
- Cameron, K. S., y Quinn, R. E. (2005). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework. John Wiley & Sons.*
- Calderón, M. C. (2018) *Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal asistencial del Hospital de la Policía Nacional del Perú. Lima-2017.*
- Carranza, M. C.M. (2017) *clima laboral y síndrome de burnout en trabajadores de un hospital gerencial regional de salud del distrito de Víctor Larco-2017.*
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/11434/Carranza%20D%C3%ADaz%20Mar%C3%ADa%20Carolina%20del%20Milagro.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Carrasco, D. S. (2018). *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación (Segunda ed.)*. Lima: San Marcos de Aníbal Paredes Galván
- Consuelo, C. R. (2018). *Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal asistencial del Hospital de la Policía Nacional del Perú*. Lima-2017.
- Cruz, D. M., y Su, A. P. (2017). *Relación entre las diferentes dimensiones del síndrome de Burnout y las estrategias de afrontamiento empleadas por los guardas de seguridad de una empresa privada de la ciudad de Tunja*. *Psicogente*, 20(38).
<http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/psicogente/article/view/2548>
- Decreto Supremo N° 044-2020-PC, que declara *Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID 19*. Del 15 de marzo del 2020.
- Deal, T. E., y Kennedy, A. A. (1983). *Corporate cultures: The rites and rituals of corporate life*. Addison-Wesley, 1982. ISBN: 0-201-10277-3., 26(2), 82-85.
- Díaz, A. F., Vaca, P. A., Bravo, C. E., y Castillo, L. M. (2017). *Diagnóstico de cultura organizacional en la secretaria de Salud de Soacha según el modelo de Cameron y Quinn*. <http://repositorio.fucsalud.edu.co/handle/001/694>
- Fierro, L. F. (2017). *Cultura organizacional y burnout en los médicos del departamento de cirugía en un Hospital de las Fuerzas Armadas*, 2017.
<http://hdl.handle.net/20.500.12692/14410>
- Gil-Monte, P. R., Viotti, S., y Converso, D. (2017). *Propiedades psicométricas del «Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo» (CESQT) en profesionales de la salud italianos: una perspectiva de género*. *Liberabit*, 23(2), 153-168.
<http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v23n2/a01v23n2.pdf>
- González, L., & Orta, Y. (2017). *La cultura organizacional y el síndrome de desgaste profesional en profesores universitarios*. *Revista Chakiñan de Ciencias Sociales y Humanidades*, (1), 14-30.
<http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rchakin/n1/2550-6722-rchakin-01-00014.pdf>

Ghorbanian, A., Naghdi, B., Jafari, H., y Sadeghi, A. (2018). *The effect of organizational culture and individual motivation resources on staff burnout: Structural equation modeling approach. Evidence Based Health Policy, Management and Economics*, 2(3), 181-191.

<https://www.semanticscholar.org/paper/The-Effect-of-Organizational-Culture-and-Individual-Ghorbanian-Naghdi/b8d3546b2be08d66ae2435fad3e2970e>

Gutiérrez, M. E. (2020). *Clima organizacional y su influencia con el síndrome de burnout en los colaboradores de Dilipa, en el año 2019* (Bachelor's thesis, Universidad Tecnológica Indoamérica).

<http://repositorio.uti.edu.ec//handle/123456789/1586>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación. México DF. México: Mc Graw-Hill.*

<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

Hernández, M. D., y Robles, M. G. G. (2017) *Clima Organizacional y Desgaste Profesional en Docentes de Educación Superior. Compilación mexicana de estudios empresariales*, 174.

Kronos Incorporated, The Employee Burnout Crisis: Study Reveals Big Workplace Challenge in 2017 (Jan. 9, 2017), found at <https://www.kronos.com/aboutus/newsroom/employeeburnout-crisis-study-reveals-big-workplace-challenge2017>

Lázaro, L., Romero, R. D., Saavedra, J. G., y Vásquez, M. (2017). *La cultura organizacional en tres bancos comerciales del departamento de Lambayeque.*

https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/8764/LAZARO_ROMERO_CULTURA_LAMBAYEQUE.pdf?sequence=3&isAllowed=y

León, G. K. (2021). *Nivel de estrés y su relación en el desempeño laboral del personal de enfermería en la Red de Salud Contumazá–2020.*

Loli, G. M. (2021). *Síndrome de burnout, clima institucional y cultura organizacional en docentes de Instituciones Educativas Estatales del distrito de La Molina, Lima–UGEL 06–Año 2019.*

<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/5571/Giulliana%20Milagro%20LOLI%20EGOAVIL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

López, C. K., Adriana, S. R., y Morán, A. J. (2020). *Las Jornadas laborales y la cultura organizacional como desencadenantes del Síndrome de Burnout en el personal de salud: una revisión de literatura.*

<https://www.semanticscholar.org/paper/The-Effect-of-Organizational-Culture-and-Individual-Ghorbanian-Naghdi/b8d3546b2be08d66ae2435fad3e2970e>

Ludeña, J. (2019). *Síndrome de Burnout y su relación con la gestión de la cultura organizacional de los trabajadores de salud de la Red Ejecutora San Martín en el Año 2017.*

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35766/Lude%C3%B1a_CJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mariátegui, A. (28 de enero de 2021). *El síndrome de 'burnout', el otro 'virus' presente en los hospitales casi tanto como la covid. NIUS.*

https://www.niusdiario.es/salud-y-bienestar/coaching/sindrome-burnout-estar-quemado-profesionales-sanitarios-covid-ansiedad-angustia-depresion_18_3082020210.html

Martínez, A. (2010). *El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. Revista de Comunicación Vivat Academia. 112. Recuperado de: <http://www.ucm.es/info/vivataca/numeros/n112/DATOSS.htm>*

Maslach, C. (2009). Comprendiendo el burnout. *Ciencia y trabajo, 11(32), 37-43.*

https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/30163758/c_t32-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1633304166&Signature=BFsH~jom1tYMshJEM-fz-8l21VCJXxLSlkmgpj6jpIMxuWAKd-EEZ9P1lbpNO-gofx-7ZTRqxQEgzFyERlcnfvEE-

[2hlyaHW1i7VlFpSmPXugy2bssu9R9ZRYmfoKvYli10Zg7aq4n9-eZ8mwwvqVxmR4drP1nVtc8kvMqZ7vaSyi5lpD4Mk338Y1zweKrXMRsBudM8Ojz7N2E8TjcHqveqt0fYncnRbl4aZgnBcxAU0ZlaBSTRgPYa17prHnU4hJknuguUfX3IKG-583o22PrFfhUBCf1yMukT-jhk2Z3EkRGajCChRHcAHcHIFT61kH6mFVGZgfY-Gwn~H~j~QnQ &Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA#page=21](https://www.repositorio.untrm.edu.pe/handle/UNTRM/2042)

Meléndez, R. E. (2019). *Clima organizacional y síndrome de Burnout en el profesional de enfermería del Hospital de Jaén-2018*. <http://repositorio.untrm.edu.pe/handle/UNTRM/2042>

Molina, J. O., Pérez, A. Y., y Lizárraga, G. (2019). Estudio de cultura organizacional y satisfacción laboral en empresas comerciales. *Ingenio y Conciencia Boletín Científico de la Escuela Superior Ciudad Sahagún*, 6(11), 36-43.

Olivares, V. (2017). *Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout*. *Ciencia & trabajo*, 19(58), 59-63.

Palomino, D. A., y Taboada, C. R. (2020). *Síndrome de burnout y condiciones de trabajo en el contexto del COVID-19 en efectivos policiales de Lima, 2020*.

Peters, T. J. (2012). *and Robert H. Waterman. GREAT WRITERS ON ORGANIZATIONS*, 16

https://tompeters.com/docs/Structure_Is_Not_Organization.pdf

Pines, A. M. (2017). *Burnout: An existential perspective*. In *Professional burnout* (pp. 33-51). Routledge.

<https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781315227979-4/burnout-existential-perspective-ayala-pines>

Pniak, B., Leszczak, J., Adamczyk, M., Rusek, W., Matłosz, P., y Guzik, A. (2021). *Occupational burnout among active physiotherapists working in clinical hospitals during the COVID-19 pandemic in south-eastern Poland*. *Work*, (Preprint), 1-11.

<https://content.iospress.com/download/work/wor203375?id=work%2Fwor203375>

Presentador, Eliza Sánchez Lozano. (2017, 26 de julio). Burnout: el síndrome de estar quemado en el trabajo. Conferencia de verano 2017 VI edición,

Universidad a distancia de Madrid.

<https://www.youtube.com/watch?v=kpPXJri4UcE>

Portocarrero, R. A. (2019). *Síndrome de burnout y clima organizacional en el personal policial de una comisaría del departamento de Lambayeque*, 2019.

Rafael, O. A. H. (2017) Definición Y Diseño De La Investigación.

http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/70901/secme-35486_1.pdf?sequence=1

Reyes, J., y Moros, H. (2019). *La cultura organizacional: principales desafíos teóricos y metodológicos para su estudio*. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 7(1), 201-217.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322019000100201

Rivera, D. A., Carrillo, S. M., Forgiony, J. O., Nuván, I. L., y Rozo, A. C. (2018). *Cultura organizacional, retos y desafíos para las organizaciones saludables*.

<http://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2165/Cultura%20organizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ruiz, I. G. (2020). *Síndrome de Burnout y clima organizacional en el Departamento de Patología Clínica del Hospital PNP Augusto B Leguía 2020*.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58951/Ruiz_AIG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Robles, C., Alviter, L., y Martinez, E. (2020). *Burnout, cargas de trabajo y clima organizacional en trabajadores mexicanos en el contexto del COVID-19*. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(4).

Schein, E. H. (1984). *Coming to a New Awareness of Organizational Culture*. *Sloan Management Review*. https://www.researchgate.net/profile/Andre-Ambrosio/publication/284435496_Schein's_article_translated_to_Portuguese/links/565313c908aefe619b18f2f7/Scheins-article-translated-to-Portuguese.pdf

Schwartz, H., y Davis, S. M. (1981). *Matching corporate culture and business strategy*. *Organizational dynamics*, 1

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/0090261681900103>

Schaufeli, W. B., & Buunk, B. P. (2003). Burnout: An overview of 25 years of research and theorizing. *The handbook of work and health psychology*, 2(1), 282-424.

[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=Cmr1aIWsgI4C&oi=fnd&pg=PA383&dq=Schaufeli,+W.+B.,+%26+Buunk,+B.+P.+\(2003\).+Burnout:+An+overview+of+25+years+of+research+and+theorizing.+The+handbook+of+work+and+health+psychology,+2\(1\),+282-424.&ots=5R1B-tvmzP&sig=DyBvowP9mCqQn9oNcb98ou43E0c#v=onepage&q&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=Cmr1aIWsgI4C&oi=fnd&pg=PA383&dq=Schaufeli,+W.+B.,+%26+Buunk,+B.+P.+(2003).+Burnout:+An+overview+of+25+years+of+research+and+theorizing.+The+handbook+of+work+and+health+psychology,+2(1),+282-424.&ots=5R1B-tvmzP&sig=DyBvowP9mCqQn9oNcb98ou43E0c#v=onepage&q&f=false)

Silva, N. M. (2021). *Clima organizacional y síndrome de burnout en trabajadores de dos centros de salud públicos del distrito de Huacho*. <http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/AUTONOMA/1278>

Soae, E. *Reporte de la función policial de Israel en tiempos de la COVID-19. Report on the Israeli police role in times of COVID-19*. <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/366/3662044002/3662044002.pdf>

The Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI) <https://www.ocai-online.com/about-the-Organizational-Culture-Assessment-Instrument-OCAI>

Tovar, J. (2007). Psicometría: tests psicométricos, confiabilidad y validez. *Psicología: Tópicos de actualidad*, 8.

https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/33465691/CONFIABILIDAD_Y_VALIDEZ-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1638580502&Signature=WGVmgPH7krWC8V~Li0-qyz2t1aqiUIHsZw8rEck-aUylsN4IZuyDMYhSRwXZX7btPyNPv1UKth~wD6N7OHZtwktZmehYTa4TvtkGeunJhE5Zcgj-UPyVCiQwiD1dp5eEPgK4EbvZJlynUFCbpia6JS6QwUQsTSDjwroqJWQD-NFUSVPwEkmsy~KrYxl~hW~nMa1GAn284bfPJwtwoHQMx6KFIFfNBQfPNctLPoBk3XJp4J5fB-xTwxkPAdnRuJgBFuR9dukvGGUHJNm9zb9Krh88GXk0GlgswYAGsY2x2bmONNhryatxXZiTD2x6MGXYraveTlqHDheaP7RbqeX~q &Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA

Vale, F., Mónico, L., Carvalho, C., Jesuíno, J., y Parreira, P. (2020). *The Impact of Organizational Culture on Conflict Management Styles El impacto de la*

cultura organizacional en los estilos de manejo de conflictos. Innovation, 9(1), 57-81.

<http://www.journalofagingandinnovation.org/wp-content/uploads/4JAIV9E1.pdf>

Valdés, P. R., Cámara, L. A., De La Serna, M., Abuabara, Y., Carballo, V., Hernández, H., y Li, P. (2020). *Ataque al personal de la salud durante la pandemia de COVID-19 en Latinoamérica. Acta médica colombiana, 45(3), 55-69.*

<https://www.redalyc.org/jatsRepo/1631/163164977009/163164977009.pdf>

Vásquez J. J. (2020). *Cultura organizacional y su influencia en la rentabilidad de la empresa Abali Contratistas SAC, Chiclayo 2018.*

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7051/V%c3%a1squez%20Delgado%20Joanne%20Jhosil%c3%ba.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Winnubst, J. (2018). *Organizational structure, social support, and burnout. In Professional burnout: Recent developments in theory and research (pp. 151-162). CRC Press.*

https://accounts.taylorfrancis.com/identity/#/login?authorize=true&client_id=1e4a7127d79e837214ba643156e37f599d0c2cd15c69d1b2d31cdf9ee2279d0&response_type=code&scope=mail&redirect_uri=https:%2F%2Fwww.taylorfrancis.com%2Flogin%2Fcallback&state=eyJjdXJyZW50VXJsIjoiaHR0cHM6Ly93d3cudGF5bG9yZnJhbmNpcy5jb20vY2hhcHRlcnMvZWRpdC8xMC4xMjAxLzk3ODAyMDM3NDE4MjUtMTIvY29yY2VpZW50aW9uYWwtd3RyZW50dXJlXNvY2IhbC1zdXBwb3J0LWJ1cm5vdXQtamFjcXVlcy13aW5udWJzdCJ9&brand=ubx

ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de variables

Matriz de operacionalización de la variable independiente Cultura Organizacional

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles y rangos
Cultura Organizacional	La cultura Organizacional define los valores básicos, supuestos, interpretaciones y enfoques que caracterizan a una organización, proponen cuatro tipos de cultura organizacional Según Cameron y Quinn (2005), citado por Lázaro et. Al., (2017).	Es la presencia de características organizacionales que determinaran el tipo de cultura que se medirá con el cuestionario de Quinn y Cameron "The Organizational Culture Assessment Instrument" OCAI.	Cultura Clan	Características dominantes. Liderazgo organizacional. Administración de los recursos. Unión de la organización. Énfasis estratégico Criterio de éxito	1a, 2a, 3a, 4a, 5a , 6 a .	Nominal Puntuación de 0- 100 A mayor puntaje mayor dominio del tipo de cultura en una organización	Presente y No dominante (< 25) Bajo dominio (25-50) Dominante (50-75) Alto dominio (>75)
			Cultura de innovación	Características dominantes. Liderazgo organizacional. Administración de los recursos. Unión de la organización. Énfasis estratégico Criterio de éxito	1a, 2a, 3a, 4a, 5 a, 6 a .		
			Cultura de mercado	Características dominantes. Liderazgo organizacional. Administración de los recursos. Unión de la organización. Énfasis estratégico Criterio de éxito	1c, 2c, 3c, 4c, 5c, 6c		
			Cultura jerarquizada	Características dominantes. Liderazgo organizacional. Administración de los recursos. Unión de la organización. Énfasis estratégico Criterio de éxito	1d, 2 d, 3d, 4d, 5d, 6d		

Matriz de operacionalización de la variable dependiente Síndrome de Desgaste Profesional

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	sub escalas	Niveles y rangos
Síndrome de Desgaste Profesional	Es una manifestación al estrés crónico, cuyos rasgos principales son el agotamiento emocional, la despersonalización y disminución del desempeño personal (Maslach y Jackson, 1993); integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, por la vivencia de encontrarse agotado (P. Gil-Monte), citado por Amoros et al., (2019)	Es el nivel de agotamiento, despersonalización y realización personal en un individuo, el cual será medido con el cuestionario denominado "Inventario de Burnout de Maslach" (MBI), instrumento	Agotamiento	Sentimientos y actitudes	1.2.3.6.8. 13.14.16. 20	0= nunca 1= pocas veces al año o menos. 2= una vez al mes o menos. 3= algunas veces al mes. 4= una vez a la semana. 5= pocas veces a la semana. 6= todos los días.	Mayor desgaste a mayor puntaje	bajo ≤ 18 medio de 19-26 alto ≥ 27
			Despersonalización	Sentimientos, pensamientos y actitudes	5.10.11. 15 22		Mayor despersonalización a mayor puntaje	bajo ≤ 33 medio de 34-39 alto ≥ 40
			Realización personal	Sentimientos, pensamientos y actitudes	4.7.9.12. 17 18.19.21		Falta de realización personal a menor puntaje	bajo ≤ 5 medio de 6-9 alto ≥ 10

Anexo 2. Validación de los instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE A LA VARIABLE CULTURA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: Características Dominantes								
A	La organización es un lugar muy personal. Es como una familia. Las personas disfrutan de la compañía de otros	✓		✓		✓		
B	La organización es un lugar muy dinámico con características emprendedoras. A las personas les gusta tomar riesgos.	✓		✓		✓		
C	La organización está muy orientada a los resultados. La mayor preocupación es hacer el trabajo bien hecho. Las personas son competitivas entre sí.	✓		✓		✓		
D	La organización es muy estructurada y controlada. Generalmente los procedimientos dicen a las personas qué hacer.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Liderazgo Organizacional								
A	El liderazgo de la organización es generalmente usado como un instrumento de facilitar, guiar y enseñar a sus miembros.	✓		✓		✓		
B	El liderazgo de la organización es generalmente usado como un instrumento para apoyar la innovación, el espíritu emprendedor y la toma de riesgos.	✓		✓		✓		
C	El liderazgo de la organización es generalmente usado para el asegurar el logro de los resultados	✓		✓		✓		

MI!^2fb,f!... ° ."°°D0

D	El liderazgo de la organizaci3n es generalmente usado para coordinar, organizar o mejorar la eficiencia	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
DIMENSION 3: Adoiministraci3n de Recurso Humano		SI	No	SI	No	SI	No
A	El estilo de manejo del recurso humano se caracteriza por el trabajo en equipo, el consenso y la participaci3n.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
B	El estilo de manejo del recurso humano se caracteriza por el individualismo y libertad.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
C	El estilo de manejo del recurso humano se caracteriza por la alta competencia y exigencias.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
D	El estilo de manejo del recurso humano se caracteriza por dar seguridad de los puestos de trabajo y la estabilidad en las relaciones humanas.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
DIMENSION 4: Unibn de la organizaci3n		SI	No	SI	No	SI	No
A	Lo que mantiene unido a la organizacion son los deseos de innovacion y desarrollo. Existe un 3nfasis en estar a lfmite.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
B	Lo que mantiene unido a la organizacion es el cumplimiento de metas. El ganar y tener 3xito son temas comunes.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
C	Lo que mantiene unido a la organizaci3n es el cumplimiento de metas. El ganar y tener 3xito son temas comunes.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
D	Lo que mantiene unido a la organizaci3n es el cumplimiento de metas. El ganar y tener 3xito son temas comunes.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
DIMENSION 5: Enfasis Estrat3gico		SI	No	SI	No	SI	No

ESCUELA DE POSTGRADO

A	La organizaci3n enfatiza el desarrollo humano. La confianza es alta, junto con la apertura y la participaci3n.			✓		✓	
B	La organizaci3n enfatiza la adquisici3n de nuevos recursos y desafios. El probar nuevas cosas y la busqueda de oportunidades son valoradas.	✓		✓		✓	
C	La organizaci3n enfatiza el hacer acciones competitivas y ganar espacios en los mercados.	✓		✓		✓	
D	La organizaci3n enfatiza la permanencia y la estabilidad. La eficiencia, el control y la realizaci3n correcta del trabajo son importantes	✓		✓		✓	
DIMENSION 6: Criterio de 3xito							
A	La organizaci3n define el 3xito 9obre la base del desarrollo de los recursos humanos, el trabajo en equipo, las relaciones personales y el reconocimiento de las personas.	✓		✓		✓	
B	La organizaci3n define el 3xito sobre la base de contar con un producto iinico o el m3s nuevo. Se debe ser llder en productos e innovaci3n.	✓		✓		✓	
C	La organizaci3n define el 3xito sobre la participaci3n de mercado y el desplazamiento de la competencia. El liderazgo de mercado es la clave.	✓		✓		✓	
D	La organizaci3n define el 3xito sobre la ba9e de la eficiencia en el cumplimiento de sus tareas.			✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg:

Wilson Guevara Perab

DNI:


v / J7 rig

Especialidad del validador:

.. .. de del 2021

1. Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
2. Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
3. Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Dr. Wilson Guevara Perab
DNI 111 6992
Firma del Experto Informante.


CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE A LA VARIABLE S DROME DE DESGATE PROFESIONAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Sf	No	
	DIMENSION 1: Agotamiento Emotional							
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	c>		L		L		
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo	c/		L		L		
3	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar	L		L		L		
4	Trabajar todos los días con personas es una tensión para mí	P'''		L		L		
5	Siento que mi trabajo me esté desgastando	p		L		L		

6	Me siento frustrado en mi trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
7	Creo que estoy trabajando demasiado			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
8	Trabajar directamente con personas me produce estrês	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
9	Me siento acabado	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
DIMENSION 2: Despersonalizaci3n		Si	No	Si	No	Si	No
1	Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos impersonates	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
2	Me he vuelto mas insensible con /a gente desde que ejerzo esta profesi3n			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
3	Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	



4	Realmente no me preocupa lo que le ocurre a las personas con las que tengo contacto profesionalmente	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
5	Siento que los pacientes me culpan por alguno de sus problemas	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
DIMENSION 3. Realización personal		Si	No	Si	No	SI	No
1	Comprendo fácilmente como se sienten los pacientes y/o personas con las que trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
2	Siento que resuelvo muy fácilmente los problemas que tengo que enfrentar en mi trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
3	Creo que influyo positivamente con mi trabajo en la vida de las personas	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
4	Me siento con mucha energía en mi trabajo			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
5	Preferiría trabajar en un ambiente profesionalmente estimulante					<input checked="" type="checkbox"/>	

- | | | | | | |
|---|--|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|--|
| 6 | Me siento estimulado despu4s de trabajar de cerca con los usuarios | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | |
| 7 | He conseguido muchas cosas dtiles en este trabajo | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | |
| g | En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES APLICABLE

Opinidn de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable des uts de corregir [] No aplicablo []

Apellidos y nombres del juez validador. @ W.+n..... DNI:

Especialidad del validador: ". @.in

1 Pertinencia: El item corresponde al concepto tedrico formulado.

..... de del 2021

2 Relevancia: El Item es apropiado para representar al componente o dimensidn e9pecifica del constructo

3 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del Item, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los items planteados son suficientes para medir la dimension

By: *Wilson Cuevas Perote*
DNI: *41126992*
Firma del **Experto** Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE A LA VARIABLE CULTURA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia' Re e n i 2 C a ad'						Sugerencias
		SI	No	Sf	No	Sf	No	
DIMENSION 1: Características Dominantes								
A	La organizaci6n es un lugar muy personal. Es como una familia. Las personas disfrutan de la comyañila de otros	x		x		x		
B	La organizaci6n es un lugar muy dinámico con caracterfsticas emprendedoras. A las personas les gusta toma' sgos.	x		x		x		
C	La organizaci6n esté muy orientada a los resultados. La mayor preocupaci6n es hacer el trabajo bien hecho. Las personas son competitivas entre si.	x		x		x		
D	La organizaci6n es muy estructurada y controlada. Generalmente los procedimientos dicen a las personas qué hacer.	x		x		x		
MENSION 2: Liderazgo Organizacioal								
		Si	No	SI	No	SI	No	
A	El liderazgo de la organizaci6n es generalmente usado como un instrumento de facilitar, gufar y ensear a sus miembros.			x		x		
B	El liderazgo de la organizaci6n es generalmente usado como un instrumento para apoyar la innovaci6n, el espfritu emprendedor Y la toma de rieseos.	x		x		x		
C	El liderazgo de la organizaci6n es generalmente usado para el asegurar el logro de Nos resultados	x		x		x		
	El liderazgo de la organizaci6n es generalmente usado para coordinar, organizar o mejorar la eficiencia	x		x		x		



DIMENSION 3: Administraci6n de Recurso Humano		s:	N»	Si	No	Sf	No
A	El estilo de manejo del recurso humano se caracteriza por el trabajo en equipo, el consenso y la participaci6n.	X		X		A	
B	El estilo de manejo del recurso humano se caracteriza por el individualismo y libertad.	X		X		X	
C	El estilo de manejo del recurso humano se caracteriza por la alta competencia y exigencias.	X		X		X	
D	El estilo de manejo del recurso humano se caracteriza por dar seguridad de los puestos de trabajo y la estabilidad en las relaciones humanas.	X		X		X	
DIMENSION 4: Unifin de la organizaci6n		SI	No	Si	No	Sf	No
	Lo que mantiene unido a la organizaci6n es la lealtad y la confianza mutua			X		X	
B	Lo que mantiene unido a la organizaci6n son los deseos de innovaci6n y desarrollo. Existe un 6nfasis en estar al lfmite.	X		X		X	
C	Lo que mantiene unido a la organizaci6n es el cumplimiento de metas. El ganar y tener 6xito son temas comunes.	X		X		X	
D	Lo que mantiene unido a la organizaci6n es el cumplimiento de metas. El ganar y tener 6xito son temas comunes.	X		X		X	

DIMENSION 5: Enfasis Estratégico		SI	No	SI	No	SI	No
A	La organización enfatiza el desarrollo humano y la apertura a la innovación.			X		X	
B	La organización enfatiza la adquisición de nuevos recursos y desafíos. El probar nuevas cosas y la búsqueda de oportunidades son valoradas.	X		X		X	
C	La organización enfatiza el hacer acciones competitivas y ganar espacios en los mercados.	X		X		X	
D	La organización enfatiza la permanencia y la estabilidad. La eficiencia, el control y la realización correcta del trabajo son importantes.	X		X		X	
DIMENSION 6: Criterios de éxito							
A	La organización define el éxito sobre la base del desarrollo de los recursos humanos, el trabajo en equipo, las relaciones personales y el reconocimiento de las personas.	X		X		X	
B	La organización define el éxito sobre la base de contar con un producto único o el más nuevo. Se debe ser líder en productos e innovación.	X		X		X	
C	La organización define el éxito sobre la participación de mercado y el desplazamiento de la competencia. El liderazgo de mercado es la clave.	X		X		X	
D	La organización define el éxito sobre la base de la eficiencia en el cumplimiento de sus tareas.			X		X	



Observaciones (pecar si hay suficiencia):

«pi»^° '+ é'°*»!j«^: ^P!^*b*| J '*A***!^***P''° ^«°«*si'f \ * °#**b•| |
Apellidos y nombres del juez validado. Dr./Mg: ...f/§-..t/4***.t?g.^.....*.tPB!f,/|, !'.."..//!/?ñ**ñ?..... DNI:

Especialidad del validador: ... @Q.SIâ'?.?!?!..t\$\$%...\$\$...?fi?;, ?\$?X: â'i'?. J'*J*..!*? !if.....,.....

 ..//, de II..... del 2021

- 1. Pertinencia: El tema corresponde al concepto técnico formulado.
- J. Relevancia: El ítem es apropiado para representar al emponente dimensional específico de la estructura.
- S. Claridad: Se debe leer sin dificultad alguna el

n. P, y-  tZ•• <m• fava<ii•y< 6tv•^e3
DNI If k... If.....,.....
Firma del Expte Informante.



Nota: Se debe considerar la suficiencia cuando los ítems presentados no satisficieren la medida de la dimensionalidad.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE A LA VARIABLE SYNDROME DE DESGATE PROFESIONAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerecias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Agotamiento Emocional							
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	X		X		X		
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo					X		
3	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar					X		
4	Trabajar todos los días con personas es una tensión para mi			X		X		
5	Siento que mi trabajo me esté desgastando			X		X		
6	Me siento frustrado en mi trabajo			X		X		
7	Creo que estoy trabajando demasiado			X		X		
8	Trabajar directamente con personas me produce estrés	X		X		X		
9	Me siento acabado	X		X		X		

b*d ESCUSIA DE P0ST59AD0

DIMENSION 2: Despersonalizaci6n		Sf	No	Si	No	Si	No
1	Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
2	Me he vuelto m&s insensible con la gente desds que ejerzo esta pofesidn					<input checked="" type="checkbox"/>	
3	Me preocupa el hecho de que sste trabajo me endurezca emocionalmente			<input checked="" type="checkbox"/>			
4	Realmente no me preocupa lo que le ocurre a las personas con las que tengo con@4o profesionalmente						
5	Siento que los pacientas me culpan por alguno de sus problemas			<input checked="" type="checkbox"/>			
DIMENSION 3: Renlizacibn personal		Si	No	Sf	No	SS	No
1	Comprendo fdélmente como se sienten los pacientes y/o peyonas con las que trabajo						
2	Siento que resuelvo muy @cilmente los problemas que tergo que enkan%r en él trabajo						
3	Creo que meuyo positivamente con mi tabajo en la vida de las personas			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
4	Me siento con mucha energia en mi trabajo			<input checked="" type="checkbox"/>			

	ente un ambiente g dable ea if bajo			X		X	
6	Me siento estimulado después de trabajar de Cof"CB COF1 IOS USUQR1OS	X		X		X	
7	Udo U ha " SM S e en A STM tH bajo" ' u " " *			X		X	
8	En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma			X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinién de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir ([] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./... . !.*\$.° !? ?)'o.....* DNI:
... I.)s.a0!)>.o.

Especialidad del validador: @'f•.! . . . *.. ?*!' ...%.'?-. .. ? .. * !..?.....

1 Pertinencia: El Item corresponde al concepto teórico formulado.

2 Relevancia: El item es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3 Claridad: Se Entiende sin dificultad alguna el enunciado del Item, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los Items planteados son suficientes para medir la dimensión

Cajamarca 05 de Octubre del 2021

Dr. . @-ju(I.9.. <IN... UH o. leer tt

DNI ... 12. ;toi.i.o...

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE A LA VARIABLE CULTURA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: Características Dominantes								
A	El Policlínico PNP Cajamarca es un lugar muy personal. Es como una familia. Las personas disfrutan de la compañía de otros	X		X		X		
B	El Policlínico PNP Cajamarca es un lugar muy dinámico con características emprendedoras. A las personas les gusta tomar riesgos.	X		X		X		
C	El Policlínico PNP Cajamarca está muy orientada a los resultados. La mayor preocupación es hacer el trabajo bien hecho. Las personas son competitivas entre sí.	X		X		X		
D	El Policlínico PNP Cajamarca es muy estructurada y controlada. Generalmente los procedimientos dicen a las personas qué hacer.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Liderazgo Organizacional								
A	El liderazgo del Policlínico PNP Cajamarca es generalmente usado como un instrumento de facilitar, guiar y enseñar a sus miembros.	X		X		X		
B	El liderazgo del Policlínico PNP Cajamarca es generalmente usado como un instrumento para apoyar la innovación, el espíritu emprendedor y la toma de riesgos.	X		X		X		
C	El liderazgo del Policlínico PNP Cajamarca es generalmente usado para el asegurar el logro de los resultados	X		X		X		

D	El liderazgo del Policlínico PNP Cajamarca es generalmente usado para coordinar, organizar o mejorar la eficiencia	X		X		X	
DIMENSIÓN 3: Administración de Recurso Humano		Sí	No	Sí	No	Sí	No
A	El estilo de manejo del recurso humano en el Policlínico PNP Cajamarca se caracteriza por el trabajo en equipo, el consenso y la participación.	X		X		X	
B	El estilo de manejo del recurso humano en el Policlínico PNP Cajamarca se caracteriza por el individualismo y libertad.	X		X		X	
C	El estilo de manejo del recurso humano en el Policlínico PNP Cajamarca se caracteriza por la alta competencia y exigencias.	X		X		X	
D	El estilo de manejo del recurso humano en el Policlínico PNP Cajamarca se caracteriza por dar seguridad de los puestos de trabajo y la estabilidad en las relaciones humanas.	X		X		X	
DIMENSIÓN 4: Unión de la organización		Sí	No	Sí	No	Sí	No
A	Lo que mantiene unido al Policlínico PNP Cajamarca es la lealtad y la confianza mutua	X		X		X	
B	Lo que mantiene unido al Policlínico PNP Cajamarca son los deseos de innovación y desarrollo. Existe un énfasis en estar al límite.	X		X		X	
C	Lo que mantiene unido al Policlínico PNP Cajamarca es el cumplimiento de metas. El ganar y tener éxito son temas comunes.	X		X		X	
D	Lo que mantiene unido al Policlínico PNP Cajamarca son las políticas y las reglas. Mantener al policlínico en marcha es lo importante.	X		X		X	
DIMENSIÓN 5: Énfasis Estratégico		Sí	No	Sí	No	Sí	No

A	El Policlínico PNP Cajamarca enfatiza el desarrollo humano. La confianza es alta, junto con la apertura y la participación.	X		X		X	
B	El Policlínico PNP Cajamarca enfatiza la adquisición de nuevos recursos y desafíos. El probar nuevas cosas y la búsqueda de oportunidades son valoradas.	X		X		X	
C	El Policlínico PNP Cajamarca enfatiza el hacer acciones competitivas y ganar espacios en los mercados.	X		X		X	
D	El Policlínico PNP Cajamarca enfatiza la permanencia y la estabilidad. La eficiencia, el control y la realización correcta del trabajo son importantes	X		X		X	
DIMENSIÓN 6: Criterio de éxito							
A	El Policlínico PNP Cajamarca define el éxito sobre la base del desarrollo de los recursos humanos, el trabajo en equipo, las relaciones personales y el reconocimiento de las personas.	X		X		X	
B	El Policlínico PNP Cajamarca define el éxito sobre la base de contar con un producto único o el más nuevo. Se debe ser líder en productos e innovación.	X		X		X	
C	El Policlínico PNP Cajamarca define el éxito sobre la participación de mercado y el desplazamiento de la competencia. El liderazgo de mercado es la clave.	X		X		X	
D	El Policlínico PNP Cajamarca define el éxito sobre la base de la eficiencia en el cumplimiento de sus tareas.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): APLICABLE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: FELIPE OSTOS DE LA CRUZ DNI:06678222

Especialidad del validador: DOCENTE DE INVESTIGACIÓN UCV - UNMSM

10 de NOVIEMBRE del 2021

1. Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
2. Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
3. Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



FELIPE OSTOS DE LA CRUZ
DNI/CE: 06678222

Dr.
DNI
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE A LA VARIABLE SÍNDROME DE DESGATE PROFESIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: Agotamiento Emocional								
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	X		X				
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo	X		X				
3	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar	X		X				
4	Trabajar todos los días con personas es una tensión para mi	X		X				
5	Siento que mi trabajo me está desgastando	X		X				
6	Me siento frustrado en mi trabajo	X		X				
7	Creo que estoy trabajando demasiado	X		X				

8	Trabajar directamente con personas me produce estrés	X		X				
9	Me siento acabado	X		X				
DIMENSIÓN 2: Despersonalización		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales	X		X		X		
2	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión	X		X		X		
3	Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente	X		X		X		
4	Realmente no me preocupa lo que le ocurre a mis pacientes ni compañeros de trabajo	X		X		X		
5	Siento que los pacientes me culpan por alguno de sus problemas	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Realización personal		Sí	No	Sí	No	Sí	No	

1	Comprendo fácilmente como se sienten los pacientes y/o personas con las que trabajo	X		X		X		
2	Siento que resuelvo muy fácilmente los problemas que tengo que enfrentar en el trabajo	X		X		X		
3	Creo que influyo positivamente con mi trabajo en la vida de las personas	X		X		X		
4	Me siento con mucha energía en mi trabajo	X		X		X		
5	Puedo crear fácilmente un ambiente agradable en mi trabajo	X		X		X		
6	Me siento estimulado después de trabajar de cerca con los usuarios	X		X		X		
7	He conseguido muchas cosas útiles en este trabajo	X		X		X		
8	En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): APLICABLE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: FELIPE OSTOS DE LA CRUZ DNI:06678222

Especialidad del validador: DOCENTE DE INVESTIGACIÓN UCV - UNMSM

10 de NOVIEMBRE del 2021

4. Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
5. Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
6. Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


FELIPE OSTOS DE LA CRUZ
DNI/CE: 06678222

Dr.

DNI

Firma del Experto Informante.

Anexo N° 03 confiabilidad de los instrumentos

Escala: cultura organizacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	18	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	18	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,761	24

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

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
CO1	59,83	87,441	-,564	,795
CO2	60,56	74,379	,538	,747
CO3	59,78	82,889	-,237	,784
CO4	59,17	77,088	,099	,766
CO5	60,00	68,824	,621	,732
CO6	60,00	69,294	,515	,738
CO7	59,94	82,526	-,209	,784
CO8	58,94	73,703	,226	,760
CO9	59,72	70,918	,479	,742
CO10	60,00	68,235	,714	,728
CO11	59,94	68,644	,677	,730
CO12	59,17	77,324	,064	,770
CO13	59,72	69,977	,638	,734
CO14	59,61	70,369	,628	,735
CO15	59,94	68,879	,720	,729
CO16	59,50	70,971	,471	,742
CO17	59,72	70,212	,567	,737
CO18	59,50	78,853	-,003	,772
CO19	60,00	72,824	,362	,749
CO20	59,61	75,546	,180	,761
CO21	59,67	74,588	,183	,763
CO22	59,78	74,654	,268	,755
CO23	59,78	74,065	,429	,748
CO24	59,78	74,183	,298	,754

Escala: síndrome de desgaste profesional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	18	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	18	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,845	22

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

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
SDP1	57.17	215.324	0.678	0.855
SDP2	56.56	237.320	0.577	0.798
SDP3	56.22	234.301	0.615	0.866
SDP4	55.94	266.761	0.012	0.821
SDP5	58.94	243.820	0.460	0.848
SDP6	58.22	244.771	0.548	0.873
SDP7	56.28	258.801	0.196	0.840
SDP8	57.33	229.882	0.556	0.797
SDP9	56.06	271.585	-0.062	0.863
SDP10	58.89	242.575	0.493	0.844
SDP11	58.22	250.889	0.334	0.798
SDP12	56.06	280.879	-0.228	0.811
SDP13	57.89	219.869	0.694	0.826
SDP14	58.17	222.618	0.823	0.841
SDP15	58.72	232.330	0.664	0.863
SDP16	58.89	247.987	0.478	0.856
SDP17	54.78	275.595	-0.206	0.798
SDP18	56.17	269.676	-0.042	0.836
SDP19	56.50	272.265	-0.083	0.860
SDP20	58.50	225.559	0.821	0.854
SDP21	57.89	277.987	-0.253	0.802
SDP22	58.94	264.408	0.108	0.892

Anexo N° 04 Autorización de la organización para aplicar los instrumentos

POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ
DIRECCIÓN DE SALUD POLICIAL
II MACROREGION DE SALUD POLICIAL LAMBAYEQUE
POLICLINIO POLICIAL CAJAMARCA

EL JEFE DEL POLICLINICO PNP CAJAMARCA

HACE CONSTAR:

Que, la Licenciada en Enfermería. Yuri Giannina CORREA GARCIA, identificada con DNI N° 40507174, con domicilio actual en Pasaje El Rosario 140, Barrio San Martin, estudiante de la Maestría en **Gestión de los Servicios de la Salud** en la Universidad César Vallejo -Lima Norte, ha sido autorizada para ejecutar su proyecto de investigación denominado **"Cultura Organizacional como desencadenante del Síndrome de Desgaste Profesional en el Policlínico PNP Cajamarca en Contexto COVID -19, 2021"**.

Se expide la presente a solicitud de la interesada.

Cajamarca, 10 de noviembre del 2021.



Geovana M. Sanchez
08 271052
Geovana M. SANCHEZ GARCÍA
Comandante S. PNP.
JEFE POLICLINICO POLICIAL CAJAMARCA.

Anexo N° 05 Autorización de la organización para publicar su identidad en los resultados de las investigaciones



AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES.

Datos Generales

Nombre de la Organización	RUC
POLICLINICO PNP CAJAMARCA	
Nombre del Titular o Representante legal	
Nombres y Apellidos	DNI
Geovana Medalfid SANCHEZ GARCIA	26693054

Contentimiento

De conformidad con lo establecido en el artículo 7°, literal "F" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo ^(*), autorizo no autorizo publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
"Cultura Organizacional como desencadenante del Síndrome de Desgaste Profesional en el Policlínico PNP Cajamarca en contexto COVID19-Cajamarca 2021.	
Nombre del Programa Académico:	
Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
Yuri Giovanna CORREA GARCIA	40507174

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Cajamarca, 10 noviembre del 2021

Firma: 
 OS-27852
Geovana M. SANCHEZ GARCIA
 Consultora S. PNP
 JEF. POLICLINICO PNP CAJAMARCA

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo artículo 11, literal "F": Para autorizar o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario manifestar la autorización al miembro de la institución donde se llevó a cabo el estudio. En caso de no haber un acuerdo formal con el agente o director de la organización, para que se divulgue la identidad de la institución. Por ello, también las propuestas de investigación como en los planteos o tesis, no se deberá incluir la información de la organización, para el caso necesario divulgar sus características.

Anexo 6. Matriz de consistencia

TÍTULO Cultura Organizacional como desencadenante del Síndrome de Desgaste Profesional en el Policlínico PNP Cajamarca, en contexto COVID 19, 2021						
AUTORA: Yuri Correa García						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
			VI: Cultura Organizacional			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
<p>Problema general ¿La cultura organizacional es desencadenante del síndrome de Desgaste Profesional en el Policlínico Policial Cajamarca en contexto COVID 19, 2021?</p> <p>Problemas específicos: ¿Existe influencia de la cultura organizacional como desencadenante del síndrome de Desgaste Profesional en la dimensión agotamiento emocional en contexto COVID 19, en el Policlínico PNP Cajamarca, 2021?</p> <p>¿Existe influencia de la cultura organizacional como desencadenante del síndrome de Desgaste Profesional en la dimensión de despersonalización en contexto COVID 19, en el Policlínico PNP Cajamarca, 2021?</p>	<p>Objetivo general Identificar si la cultura organizacional desencadena el SDP en el Policlínico PNP Cajamarca en contexto COVID 19, 2021</p> <p>Objetivos específicos: Analizar la relación entre cultura organizacional y el SDP en la dimensión agotamiento emocional en el Policlínico PNP Cajamarca en contexto COVID 19, 2021</p> <p>Analizar la relación entre cultura organizacional y el SDP en la dimensión de despersonalización en el Policlínico PNP Cajamarca en contexto COVID 19, 2021</p>	<p>Hipótesis general Existe impacto de la cultura organizacional en el SDP en el Policlínico Policial Cajamarca en contexto COVID 19, 2021</p> <p>Hipótesis específicas Existe impacto de la cultura organizacional en el SDP en la dimensión agotamiento emocional en el Policlínico PNP Cajamarca en contexto COVID 19, 2021</p> <p>Existe impacto de la cultura organizacional en el SDP en la dimensión de despersonalización en contexto COVID 19, en el Policlínico PNP Cajamarca, 2021.</p>	Cultura Clan	Características dominantes. Liderazgo organizacional. Administración de los recursos. Unión de la organización. Criterio de éxito.	1a, 2a, 3a, 4a, 5a , 6 a .	<p>Presente y No dominante (< 25)</p> <p>Bajo dominio (25-50)</p> <p>Dominante (50-75)</p> <p>Alto dominio (>75)</p>
			Cultura de innovación	Características dominantes. Liderazgo organizacional. Administración de los recursos. Unión de la organización. Criterio de éxito.	1a, 2a, 3a, 4a, 5 a, 6 a .	

¿Existe influencia de la cultura organizacional como desencadenante del síndrome de Desgaste Profesional en la en su dimensión de relación personal en contexto COVID 19, en el Policlínico PNP Cajamarca, 2021?	Analizar la relación entre cultura organizacional y el SDP en la dimensión de relación personal en el Policlínico PNP Cajamarca en contexto COVID 19, 2021	Existe impacto de la cultura organizacional en el SDP en la dimensión de relación personal en el Policlínico PNP Cajamarca en contexto COVID 19, 2021	Cultura de mercado	Características dominantes. Liderazgo organizacional. Administración de los recursos. Unión de la organización. Criterio de éxito.	1c, 2c, 3c, 4c, 5c, 6c	Presente y No dominante (< 25) Bajo dominio (25-50) Dominante (50-75) Alto dominio (>75)
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS INSTRUMENTOS	E			
Tipo: Aplicada Enfoque Cuantitativo Diseño No experimental Transversal Correlacional causal	Población: La población estará comprendida por 60 integrantes del POL PNP Cajamarca Muestra: es una muestra censal, por lo que se consideraran a los 60 integrantes	Variable Independiente: Cultura organizacional Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario de respuestas Confiabilidad: Alpha de Cronbach Administración: Individual	Cultura jerarquizada	Características dominantes. Liderazgo organizacional. Administración de los recursos. Unión de la organización. Criterio de éxito.	1d, 2 d, 3d, 4d, 5d, 6d	Presente y No dominante (< 25) Bajo dominio (25-50) Dominante (50-75) Alto dominio (>75)
		Variable Dependiente: Síndrome de desgaste profesional Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario de respuestas Confiabilidad: Alpha de Cronbach Administración: Individual	Variable independiente: Síndrome de desgaste Profesional			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Agotamiento emocional	Sentimientos y actitudes	1.2.3.6.8.13.1 4.16.20	bajo ≤ 18 medio de 19-26 alto ≥ 27
			Despersonalización	Sentimientos, pensamientos y actitudes	5.10.11.15.22	bajo ≤ 33 medio de 34-39 alto ≥ 40
			Realización personal	Sentimientos, pensamientos y actitudes	4,7,9,12,17,18,19,21	bajo ≤ 5 medio de 6-9 alto ≥ 10
			ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL			
			Descriptiva: Se utilizó las tablas de frecuencias y las figuras a fin de poder interpretar las tendencias de las respuestas de los trabajadores al cuestionario.			
			Inferencial Regresión ordinal			

Anexo 7. Base de datos

7.1. Datos de prueba piloto

7.1.1. Variable independiente: cultura organizacional

N° Part	CO1	CO2	CO3	CO4	CO5	CO6	CO7	CO8	CO9	CO10	CO11	CO12	CO13	CO14	CO15	CO16	CO17	CO18	CO19	CO20	CO21	CO22	CO23	CO24
1	20	20	20	40	20	20	40	20	30	20	20	30	30	30	30	10	40	30	10	20	20	30	30	20
2	20	10	40	30	30	40	10	20	30	20	10	40	30	30	20	20	20	20	20	40	40	20	20	20
3	30	20	20	30	30	20	10	50	30	20	20	30	30	20	20	30	20	30	30	20	20	30	30	20
4	20	20	30	30	20	20	20	40	10	30	30	30	20	30	20	30	20	50	30	20	40	10	20	50
5	20	20	20	40	20	20	40	30	30	30	30	10	20	30	20	30	20	30	20	30	30	30	20	20
6	40	10	40	10	10	10	30	50	30	20	20	30	30	20	20	30	30	30	10	30	10	30	30	30
7	30	20	10	40	10	20	30	40	20	20	20	40	20	30	30	20	30	20	40	10	40	40	10	10
8	30	10	20	40	20	20	20	40	20	10	20	50	10	30	20	40	20	20	20	30	10	10	30	50
9	30	20	20	30	30	30	30	20	30	10	30	30	20	20	30	30	20	10	20	50	30	20	30	20
10	20	20	20	40	30	10	30	40	10	20	20	50	20	10	30	40	20	30	30	20	10	30	30	30
11	30	20	30	20	20	30	20	30	20	30	30	20	30	30	10	30	30	20	30	20	30	20	20	30
12	20	20	20	40	20	20	40	20	30	20	20	30	30	30	30	10	40	30	10	20	20	30	30	20
13	20	10	40	30	30	40	10	20	30	20	10	40	30	30	20	20	20	20	20	40	40	20	20	20
14	30	20	20	30	30	20	10	40	30	20	20	30	30	20	20	30	20	30	30	20	20	30	30	20
15	20	20	30	30	20	20	20	40	10	30	30	30	20	30	20	30	20	50	30	20	40	10	20	30
16	20	20	20	40	20	20	30	30	30	30	30	10	20	30	20	30	20	30	20	30	30	30	20	20
17	40	10	40	10	10	10	30	50	30	20	20	30	30	20	20	30	30	30	10	30	10	30	30	30
18	10	30	20	40	30	20	20	30	50	50	50	40	50	50	50	50	50	50	30	40	40	40	40	40

7.1.2. Variable dependiente: síndrome de desgaste profesional

N°	SDP1	SDP2	SDP3	SDP4	SDP5	SDP6	SDP7	SDP8	SDP9	SDP10	SDP11	SDP12	SDP13	SDP14	SDP15	SDP16	SDP17	SDP18	SDP19	SDP20	SDP21	SDP22
1	6	6	5	1	3	2	3	2	4	1	1	5	2	2	1	0	5	3	2	2	3	2
2	4	4	4	2	1	3	4	3	2	3	2	4	3	1	4	1	5	1	3	1	4	2
3	6	3	3	6	0	0	3	1	6	0	3	6	0	0	0	0	6	6	6	0	1	0
4	5	3	3	6	0	0	3	1	6	0	3	6	0	0	0	0	6	6	6	0	2	0
5	4	1	1	6	0	1	6	0	6	0	0	6	0	1	0	1	6	6	6	0	2	1
6	6	6	6	5	0	3	6	6	3	0	0	2	6	3	0	0	5	5	1	2	3	0
7	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	3	3
8	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2	3	3	2	2	1	1	5	3	1	1	3	4
9	6	6	6	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	0	5	5	5	5	1	3
10	6	5	6	6	0	2	5	6	5	1	5	3	5	6	5	1	5	5	5	6	1	1
11	5	3	6	3	5	3	5	5	3	5	1	3	5	5	3	2	5	1	3	3	2	1
12	5	5	5	3	1	1	5	3	3	0	0	3	1	1	1	1	6	2	3	2	2	0
13	2	3	1	4	0	3	2	5	3	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	0
14	3	3	3	6	0	0	3	1	6	0	3	6	0	0	0	0	6	6	6	0	3	0
15	4	3	3	6	0	0	3	1	6	0	3	6	0	0	0	0	6	6	6	0	1	0
16	5	1	1	6	0	1	6	0	6	0	0	6	0	1	0	1	6	6	6	0	2	1
17	6	6	6	5	0	3	6	6	3	0	0	2	6	3	0	0	5	5	1	2	3	0
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	6	2	2	2	3	3

7.2. Datos de estudio

7.2.1. Variable independiente: cultura organizacional

N° Part.	CO1	CO2	CO3	CO4	CO5	CO6	CO7	CO8	CO9	CO10	CO11	CO12	CO13	CO14	CO15	CO16	CO17	CO18	CO19	CO20	CO21	CO22	CO23	CO24
1	20	20	20	40	25	25	15	35	25	15	20	40	25	35	15	25	30	25	20	25	25	0	25	50
2	25	35	25	15	20	35	30	15	25	25	20	30	30	50	10	10	20	50	10	20	20	60	10	10
3	20	10	20	50	15	35	20	30	15	35	20	30	25	15	20	40	20	10	30	40	20	10	30	40
4	30	0	30	40	30	5	30	35	30	5	25	40	30	15	30	25	30	30	20	20	20	25	25	30
5	20	0	30	50	25	15	30	30	25	5	20	50	20	0	30	50	25	0	25	50	25	0	35	40
6	15	45	20	20	20	45	15	20	20	30	20	30	25	40	15	20	20	10	20	50	15	0	25	60
7	20	50	15	15	25	45	15	15	20	40	15	25	30	30	15	25	20	45	10	25	30	10	10	50
8	20	15	30	35	10	30	20	40	10	30	20	40	10	10	30	50	10	25	20	45	10	30	20	40
9	20	10	40	30	10	20	40	30	15	25	30	30	25	5	35	35	15	20	40	25	20	20	30	30
10	10	20	20	50	10	40	10	40	5	45	10	40	5	30	15	50	5	5	30	60	5	15	30	50
11	25	35	25	15	20	35	30	15	25	25	20	30	30	50	10	10	20	50	10	20	20	60	10	10
12	15	20	30	35	20	30	30	20	20	40	20	20	20	45	10	25	15	5	30	50	20	10	30	40
13	35	30	10	25	35	20	20	25	35	20	20	25	35	30	10	25	35	25	20	20	35	35	10	20
14	10	40	10	40	20	25	20	35	20	25	20	35	25	15	10	50	10	5	35	50	15	15	20	50
15	20	30	20	30	25	40	20	15	25	30	25	20	30	20	20	30	30	25	15	30	30	0	15	55
16	10	20	30	40	15	15	30	40	15	15	35	35	10	20	35	35	10	20	30	40	10	10	40	40
17	10	40	20	30	10	45	20	25	10	30	30	30	20	20	30	30	25	5	30	40	25	5	30	40
18	30	0	20	50	45	-15	20	50	30	20	10	40	30	10	20	40	40	0	10	50	40	0	10	50
19	30	35	10	25	20	30	25	25	30	15	25	30	20	20	20	40	20	15	30	35	30	25	15	30
20	10	30	20	40	10	20	20	50	5	45	10	40	5	35	25	35	5	25	20	50	15	35	15	35
21	25	15	30	30	30	15	25	30	30	30	10	30	15	30	25	30	10	45	10	35	10	20	10	60
22	15	20	40	25	15	30	30	25	10	25	40	25	20	25	30	25	20	35	30	15	20	15	30	35
23	10	30	30	30	20	20	30	30	20	30	20	30	20	20	30	30	20	20	30	30	20	30	30	20
24	25	25	20	30	20	20	20	40	20	25	15	40	15	25	10	50	20	35	15	30	20	25	15	40
25	10	40	10	40	20	25	20	35	20	25	20	35	25	15	10	50	10	5	35	50	15	15	20	50
26	10	25	25	40	10	20	30	40	10	20	30	40	10	10	40	40	10	10	30	50	10	30	20	40
27	25	30	15	30	15	30	30	25	10	45	20	25	10	45	20	25	10	50	15	25	20	25	20	35

28	10	30	30	30	10	30	30	30	10	40	20	30	10	20	30	40	20	10	10	60	10	10	10	70	
29	30	10	20	40	20	45	10	25	30	25	20	25	30	35	10	25	30	35	10	25	20	30	20	30	
30	25	35	25	15	20	35	30	15	25	25	20	30	30	50	10	10	20	50	10	20	20	60	10	10	
31	20	30	10	40	25	25	15	35	20	20	25	35	20	30	30	20	25	30	25	20	30	25	10	35	
32	30	10	20	40	30	20	30	20	30	30	20	20	20	40	20	20	20	30	20	30	30	10	10	50	
33	10	30	20	40	10	20	30	40	10	40	20	30	15	25	30	30	20	10	20	50	15	20	25	40	
34	20	30	20	30	10	25	30	35	10	40	30	20	10	20	20	50	15	0	30	55	20	15	25	40	
35	25	15	20	40	30	30	10	30	15	25	30	30	15	25	30	30	30	20	10	40	20	30	20	30	
36	20	30	20	30	10	25	30	35	10	40	30	20	10	20	20	50	15	0	30	55	20	15	25	40	
37	10	30	30	30	10	30	30	30	10	40	20	30	10	20	30	40	20	10	10	60	10	10	10	70	
38	10	40	10	40	15	30	25	30	25	30	15	30	20	20	25	35	15	35	15	35	10	10	10	70	
39	20	25	15	40	25	35	20	20	25	30	25	20	20	40	20	20	30	30	10	30	25	5	20	50	
40	25	25	30	20	20	35	25	20	25	35	20	20	25	30	25	20	5	45	30	20	20	35	20	25	
41	30	10	15	45	20	20	20	40	20	20	20	40	20	30	15	35	20	20	20	40	25	20	25	30	
42	10	55	20	15	10	60	15	15	10	40	30	20	15	50	25	10	10	60	10	20	10	70	10	10	
43	25	15	30	30	20	35	20	25	20	30	30	20	20	40	20	20	25	20	30	25	20	30	20	30	
44	20	30	30	20	20	30	20	30	20	36	20	24	20	20	30	30	20	30	20	30	20	30	20	30	
45	10	25	35	30	20	45	20	15	25	25	30	20	20	25	25	30	15	35	10	40	25	20	15	40	
46	10	20	30	40	10	45	25	20	10	40	30	20	15	45	20	20	15	25	20	40	15	5	20	60	
47	20	30	30	20	10	40	30	20	10	35	25	30	10	20	40	30	20	5	35	40	20	20	20	40	
48	30	30	20	20	35	15	30	20	20	30	20	30	30	20	20	30	25	20	15	40	30	15	15	40	
49	30	5	35	30	15	30	30	25	20	40	20	20	30	30	20	20	25	35	15	25	25	25	20	30	
50	10	40	10	40	15	30	25	30	25	30	15	30	20	20	25	35	15	35	15	35	10	10	10	70	
51	20	30	10	40	10	20	30	40	10	40	10	40	10	10	30	50	20	10	10	60	10	10	20	60	
52	20	20	20	40	20	20	20	40	15	20	25	40	35	15	25	25	20	20	25	35	20	15	25	40	
53	30	25	25	20	20	25	25	30	20	25	25	30	35	20	15	30	35	35	10	20	25	10	20	45	
54	30	20	20	30	30	20	20	30	20	30	20	30	30	10	20	40	30	-10	20	60	24	4	20	60	
55	25	10	25	40	15	20	25	40	15	40	15	30	15	35	15	35	25	25	15	35	25	15	25	65	
56	30	30	20	20	35	15	25	25	25	25	25	25	25	30	30	15	25	40	20	15	20	25	30	25	
57	20	30	30	20	20	30	20	30	20	36	20	24	20	20	30	30	20	30	20	30	20	30	20	30	
58	10	40	25	25	10	35	30	25	25	30	20	25	20	15	25	40	10	15	20	55	15	15	10	60	
59	30	25	25	20	20	25	25	30	20	25	25	30	35	20	15	30	35	35	10	20	25	10	20	45	
60	<u>10</u>	<u>30</u>	<u>20</u>	<u>40</u>	<u>15</u>	<u>20</u>	<u>25</u>	<u>40</u>	<u>10</u>	<u>10</u>	<u>10</u>	<u>10</u>	<u>70</u>	<u>10</u>	<u>10</u>	<u>10</u>	<u>70</u>	<u>10</u>	<u>40</u>	<u>10</u>	<u>40</u>	<u>20</u>	<u>10</u>	<u>10</u>	<u>60</u>

77.2.2. Variable dependiente: síndrome de desgaste profesional

Nº Part.	SDP1	SDP2	SDP3	SDP4	SDP5	SDP6	SDP7	SDP8	SDP9	SDP10	SDP11	SDP12	SDP13	SDP14	SDP15	SDP16	SDP17	SDP18	SDP19	SDP20	SDP21	SDP22
1	3	5	5	4	3	4	4	3	3	0	3	5	4	3	1	2	2	2	3	2	2	2
2	5	4	1	2	4	0	0	4	4	0	0	0	5	0	0	3	4	3	1	2	2	3
3	3	4	4	2	2	2	4	1	4	0	3	3	3	1	3	3	3	4	5	3	4	1
4	0	0	0	0	1	4	3	4	5	0	4	4	3	4	0	5	5	5	4	5	5	5
5	3	2	3	3	1	3	3	4	4	0	3	1	4	3	4	4	3	4	5	3	3	4
6	4	3	4	5	4	3	2	2	2	0	1	4	0	4	2	2	1	2	4	3	1	2
7	4	3	3	4	3	3	2	2	1	0	0	1	0	1	3	1	2	3	5	2	2	1
8	3	2	1	3	3	1	1	4	4	2	4	4	4	0	4	3	4	4	5	3	4	3
9	0	1	2	0	4	0	4	4	4	0	5	4	4	0	5	5	5	5	5	2	5	5
10	0	1	3	5	3	3	4	3	4	3	4	3	5	0	2	4	1	5	5	5	4	5
11	5	4	1	2	4	0	0	4	4	0	0	0	5	0	0	3	4	3	1	2	2	3
12	0	0	3	4	5	0	1	3	5	5	4	0	5	0	5	1	4	5	5	5	5	5
13	5	4	4	1	2	2	2	4	3	0	0	0	0	2	2	1	2	1	3	1	3	2
14	4	4	3	4	3	3	2	3	2	3	3	4	5	3	3	3	2	2	4	3	2	3
15	3	2	1	3	2	2	2	3	3	0	0	0	0	0	4	4	3	2	5	5	5	4
16	2	2	2	3	3	1	4	0	5	3	4	4	2	1	5	3	4	4	4	5	5	5
17	2	1	3	3	2	2	3	3	3	2	4	3	3	1	5	4	4	4	4	3	4	5
18	0	2	0	2	3	0	3	4	5	0	5	4	5	0	5	5	5	5	5	5	5	5
19	0	0	4	3	4	2	4	3	5	4	3	3	0	0	5	5	5	5	5	5	5	5
20	2	3	3	2	4	3	2	3	4	3	4	3	3	0	4	3	3	4	4	4	4	3
21	5	4	3	4	3	3	4	3	2	3	3	4	5	1	4	2	3	2	4	2	5	3
22	2	2	3	3	2	1	2	3	2	3	3	4	2	1	5	5	4	4	4	5	5	5
23	1	4	5	1	2	2	1	3	2	3	1	3	1	0	4	3	3	3	1	3	3	3
24	2	2	2	1	2	3	1	1	1	2	4	4	2	4	3	4	3	3	1	3	3	4
25	4	4	3	4	3	3	2	3	2	3	3	4	5	3	3	3	2	2	4	3	2	3
26	2	2	4	1	4	4	4	5	3	3	3	2	2	1	4	3	3	4	5	2	4	2
27	0	0	0	3	1	1	2	1	2	3	3	4	2	5	5	5	2	5	3	1	2	4
28	5	5	5	4	4	4	4	2	4	0	3	4	2	1	4	4	4	1	5	3	4	2
29	3	3	3	3	3	3	2	2	2	0	0	0	2	1	5	4	4	4	5	4	2	5

30	5	4	1	2	4	0	0	4	4	0	0	0	5	0	0	3	4	3	1	2	2	3
31	0	0	0	0	1	0	2	0	3	2	0	2	5	2	5	4	4	4	5	4	4	4
32	5	4	1	2	4	0	0	4	4	0	0	0	5	0	0	3	4	3	1	2	2	3
33	0	0	0	0	1	0	2	0	3	2	0	2	5	2	5	4	4	4	5	4	4	4
34	4	4	1	4	3	4	2	2	1	0	0	0	1	4	1	5	5	5	5	5	5	4
35	2	3	1	1	2	0	3	1	0	1	2	3	3	2	5	2	4	5	4	1	5	2
36	2	3	3	3	3	5	2	3	3	4	4	4	3	1	5	4	4	5	4	2	4	4
37	2	3	3	3	3	5	2	3	3	4	4	4	3	1	5	4	4	5	4	2	4	4
38	5	5	5	4	4	4	4	2	4	0	3	4	2	1	4	4	4	1	5	3	4	2
39	4	4	4	4	4	2	4	3	0	0	0	0	0	4	5	4	5	4	5	5	5	5
40	3	2	2	3	2	0	0	2	3	0	2	2	3	0	4	3	4	3	3	2	4	3
41	0	0	0	2	3	2	2	3	3	3	0	0	3	0	5	4	2	5	4	4	2	2
42	3	2	3	1	1	2	1	0	0	3	1	0	0	1	3	5	3	4	5	5	5	5
43	5	4	2	4	3	3	0	2	1	0	3	0	1	0	1	2	2	2	2	3	3	3
44	1	0	1	2	3	2	2	0	3	2	0	3	2	1	5	5	5	4	5	4	4	4
45	0	0	3	5	3	5	3	4	5	2	3	5	2	4	1	4	4	1	4	3	4	2
46	2	2	1	1	3	1	2	1	1	0	0	1	1	1	4	5	4	5	5	5	5	5
47	5	5	1	1	3	3	2	2	2	0	2	1	3	0	3	2	2	1	3	1	2	3
48	0	0	2	3	1	3	1	3	1	2	3	2	2	0	5	3	2	5	5	5	1	5
49	0	3	5	5	2	5	2	3	5	0	0	1	0	0	5	4	5	5	5	5	4	5
50	3	2	2	0	0	1	0	0	3	0	0	0	0	0	5	5	5	5	5	5	5	5
51	4	4	4	4	4	2	4	3	0	0	0	0	0	4	5	4	5	4	5	5	5	5
52	5	4	5	3	3	2	5	2	4	0	2	4	5	1	3	1	5	4	4	3	4	2
53	2	3	4	5	2	3	2	4	2	2	3	0	4	3	4	5	4	4	2	5	5	4
54	3	3	3	2	5	0	4	2	4	4	4	3	4	0	4	5	2	5	5	5	2	3
55	0	0	0	4	2	3	4	5	4	0	5	2	4	1	5	4	5	4	5	5	2	3
56	0	1	1	2	5	0	4	2	4	4	4	3	2	0	4	2	2	5	5	5	2	3
57	0	1	1	0	2	0	3	0	1	3	4	3	0	1	5	5	5	5	5	4	4	4
58	0	0	3	5	3	5	3	4	5	2	3	5	2	4	1	4	4	1	4	3	4	2
59	4	3	2	3	3	4	3	3	1	0	1	0	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4
60	3	3	3	2	5	0	4	2	4	4	4	3	4	0	4	5	2	5	5	5	2	3
