



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Factores organizacionales predictores del síndrome de
burnout en personal de enfermería de una unidad de salud
Quito, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Cerezo Rendon, Denny German (orcid.org/0000-0002-4519-9135)

ASESOR:

Dr. Castillo Hidalgo, Efren Gabriel (orcid.org/0000-0002-0247-8724)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

PIURA – PERÚ

2023

Dedicatoria

A Dios, todo triunfo y éxito. A mis padres que me dieron la vida, la fuerza y la capacidad para culminar con este objetivo, por ser esa luz que me iba guiando en cada paso que daba, por todo el trabajo que tuvieron que pasar para brindarme su apoyo económico, sus noches de desvelo, sus consejos, su amor, su confianza en que yo podía lograr todo lo propuesto.

Dedicado a mis mamás (abuelitas), por ser pilares fundamentales en mi vida, A mis hermanos, amigos (as) y a quienes han estado en todo momento desinteresadamente y creyeron en mí.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por bendecirme y brindarme salud para permitirme llegar a cumplir una meta más en vida.

A mis padres y hermanos, por haber sido participes directos en la obtención de este triunfo, además por haber inculcado en mí, valores como el respeto, la solidaridad y la humildad en la obtención de las metas trazadas.

A la Universidad César Vallejo por darme la oportunidad de formarme profesionalmente. A profesionales como Lcda. Betty Fonseca, Aux. Lorena Jumbo y a mis compañeros de trabajo, los cuales a lo largo de este proyecto me supieron guiar, apoyar.

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos.....	18
3.7. Aspectos éticos	19
V. DISCUSIÓN.....	29
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS.....	36
ANEXOS.....	45

Índice de tablas

Tabla 1. Coeficiente Rho Spearman entre factores organizacionales y síndrome de burnout en el personal de enfermería de una unidad de salud Quito, 2022.....	20
Tabla 2. Coeficiente Rho Spearman entre Clima organizacional y síndrome de burnout en personal de enfermería de una unidad de salud Quito, 2022.....	21
Tabla 3. Coeficiente Rho Spearman entre Estructura organizacional y síndrome de burnout en personal de enfermería de una unidad de salud Quito, 2022.....	22
Tabla 4. Coeficiente Rho Spearman entre Entorno laboral y síndrome de burnout en personal de enfermería de una unidad de salud Quito, 2022.....	23
Tabla 5. Coeficiente Rho Spearman entre tecnología y síndrome de burnout en personal de enfermería de una unidad de salud Quito, 2022.....	24
Tabla 6. Coeficiente Rho Spearman entre Liderazgo y síndrome de burnout en personal de enfermería de una unidad de salud Quito, 2022.....	25
Tabla 7. Coeficiente Rho Spearman entre Trabajo en equipo y síndrome de burnout en personal de enfermería de una unidad de salud Quito, 2022.....	26

Índice de figuras

Figura 1. Factores organizacionales en el personal de enfermería de una unidad de salud.....	27
Figura 2. Niveles del síndrome de burnout en el personal de enfermería	28

Resumen

El presente informe tuvo como finalidad determinar si los factores organizacionales actúan como predictores del síndrome de burnout en personal de enfermería de la unidad de salud Quito 2022. Se atribuyó diseño no experimental, correlacional con enfoque cuantitativo, de corte transversal. Se trabajó con la técnica censal de 85 profesionales de enfermería (59 mujeres y 26 varones). Para la recopilación de información se empleó la escala de factores organizacionales como estresores laborales OIT-OMS (1989) adaptada al personal sanitario en el 2007 y el cuestionario de agotamiento de Maslach, los cuales fueron validados por juicio de expertos para fines del estudio. Para el estudio de datos se utilizó el programa JAMOVI v2.3.17 y SPSS Statistics v21. Los resultados obtenidos constatan relación entre las variables factores organizacionales y síndrome de burnout ($Rho=.545$; $p<.01$), identificándose que las dimensiones clima organizacional, entorno laboral, estructura organizacional, tecnología, liderazgo y trabajo en equipo se relacionan con las dimensiones agotamiento emocional y despersonalización.

Palabras clave: Burnout, capacidad de liderazgo y gobernanza, cultura organizacional y enfermería.

Abstract

This research aimed to determine whether organizational factors act as predictors of burnout syndrome among nurses in a Quito 2022 health unit. A non-experimental design was applied, with a correlational, quantitative, cross-sectional approach. We worked with a census technique of 85 nursing professionals (59 women and 26 men). For data collection, the scale of organizational factors as work stressors ILO-WHO (1989) adapted to health personnel in 2007 and the Maslach burnout questionnaire were applied, which were validated by expert judgment for the purposes of the study. For data analysis, the JAMOVI v2.3.17 program and the IBM SPSS Statistics 21 were used. The results obtained show that there is a relationship between the variables organizational factors and burnout syndrome ($Rho=.545$; $p<.01$), identifying that the dimensions organizational climate, work environment, organizational structure, technology, leadership and teamwork are related to the dimensions emotional exhaustion and depersonalization.

Keywords: Burnout, leadership capacity and governance, organizational culture and nursing.

I. INTRODUCCIÓN

La emergencia sanitaria generada por el Sars cov-2, ha influido en el deterioro de las actividades que ejerce el personal de sanitario, quienes a su vez formaron parte de la primera línea de atención a los ciudadanos (as), desencadenando situaciones que progresan la aparición de condiciones que afecten la salud mental, generando varios aspectos estresores, la constante inquietud por transmitir la enfermedad entre sus familiares, la sobrecarga laboral, horaria, inmerso en el aumento de atención integral, perjudicando a médicos y enfermeros 35% y 11% correspondientemente.

La pandemia por covid-19, exacerbó y afianzó al síndrome de burnout como la patología con mayor auge en los profesionales de salud, siendo el caso 95.36% y 95.89% correspondiente a médicos y enfermeras, del mismo modo determinando las dimensiones del burnout que el agotamiento emocional del personal se encuentra en nivel severo y moderado y la despersonalización de la integridad 72.61% vs. 65.63%. (Vinueza-Veloz et al., 2020)

A nivel mundial se están produciendo un sinnúmero de cambios en aspectos que competen a la población general, siendo estos culturales, sociales, políticos, laborales y económicos, mismos que son adaptados a los modelos de productividad financiera internacional. (Yáñez et al, 2021). Las modificaciones que han surgido en las entidades a consecuencia de la pandemia covid-19, necesitan un mayor grado de adaptabilidad, enfocados al estilo de liderazgo orientado al cambio organizacional, en el cual se desarrollan conductas positivas entre los miembros del equipo de labores. Los profesionales que se encontraron como frente de cuidado durante este acontecimiento de padecimiento global, en el cual el tipo de liderazgo que se emplee tiene grandes repercusiones en el actuar de la organización. (Alegre et al., 2021).

El bienestar mental de los profesionales de la salud de atención integral en primera línea de defensa contra la emergencia sanitaria, en relación a las funciones, responsabilidades y obligaciones, poseen más predisposición de padecer burnout, en consecuencia, de los requerimientos y a las circunstancias en dependencia a la extensión de horarios laborales, separación del núcleo familiar (Silva y Silva, 2021).

Los (as) enfermeros (as) son el personal propicio a padecer burnout debido a la interacción que mantiene con los usuarios durante las actividades diarias. El síndrome de burnout ha sido relacionado al personal de enfermería por varios autores a la par de consignarlos a ámbitos hospitalarios y comunitario Gómez de Quero (2020), denomina al Burnout como el cansancio intelectual y corporal se manifiesta en profesionales, mismos que establecen un vínculo con los miembros con los cuales se desenvuelven en la organización.

En relación a lo antes espuesto Cerón López (2020), en el ámbito hospitalario público – privado en Guayaquil, describió que existe relación significativa ($p < 0.01$) entre el lugar laboral y el burnout, no obstante, el nivel alto responde a la dimensión despersonalización personal afectando al 75.9% de los encuestados, siendo el mas afectado el sexo masculino. Ortiz, (2014), En un hospital de Quito, determinó la relación entre la dimensión del burnout, agotamiento emocional 6.6% en relación a factores de riesgo organizacional como el clima laboral inmerso en las relaciones interpersonales. A la par de lo estipulado por Iparraguirre, (2017), establece a los factores organizacionales, como el vínculo entre las condiciones y la relación laboral.

A consecuencia de la emergencia sanitaria, en una unidad de salud, ubicada en el Distrito Metropolitano de Quito, se evidencio un desequilibrio en el aspecto organizacional, aumento de horario, distorsión en comunicación asertiva, rotación de lugares y cambio de actividades propias del personal, lo que desencadena dificultades en habilidades como liderazgo, las relaciones interpersonales, cultura y clima organizacional, por lo cual se evidencia en el personal sanitario signos de desgaste físico, mental y emocional. Mediante indagaciones en la unidad de salud, no se evidencian estudios con relación a las variables de la investigación.

Por lo anteriormente expuesto se formula la siguiente interrogante ¿Los factores organizacionales actúan como predictores del síndrome de burnout en personal de enfermería de una unidad de salud, Quito 2022? Con base a la problemática se desglosan las subsecuentes interrogantes. ¿Cuáles son los factores organizacionales presentes en el personal de enfermería de un

establecimiento de salud Quito? ¿Cuáles son los niveles del síndrome de burnout en personal de enfermería de una unidad de salud Quito 2022?

La investigación se justifica teóricamente, porque se enfoca en los propósitos de enfermería, la salud mental, además de centrarse en determinar los factores organizacionales de un establecimiento de salud que actúan como predictores del burnout, lo que permite describir los factores predictores desde el análisis de las variables de estudio que contribuya al desarrollo teórico del objeto de estudio. La relevancia práctica del estudio se fundamenta que los hallazgos constituyen insumo de información concerniente que aportan a la dependencia de salud, para el desarrollo de estrategias de prevención, abordaje y consecuentemente evitar complicaciones.

A manera metodológica, la investigación cuenta con instrumentos en relación a las variables que aportan con evidencia de validez y confidencialidad, para que puedan ser aplicados posteriormente dentro de la práctica profesional.

En tal sentido la finalidad de este estudio es determinar si los factores organizacionales actúan como predictores del síndrome de burnout en personal de enfermería de un establecimiento de salud de Quito. Para conseguir el objetivo antes mencionado se establecen los siguientes: Evaluar factores organizacionales en personal de enfermería de un establecimiento de salud de Quito; describir los niveles del síndrome de burnout en personal de enfermería de un establecimiento de salud de Quito; determinar la relación entre la dimensión clima organizacional y el síndrome de burnout en el personal de enfermería de la unidad de salud de Quito; Describir la relación entre la dimensión estructura organizacional y el síndrome de burnout en el personal de enfermería de la unidad de salud de Quito; Detallar la relación entre la dimensión entorno laboral y el síndrome de burnout en el personal de enfermería de la unidad de salud de Quito; Determinar la relación entre la dimensión tecnología y el síndrome de burnout en el personal de enfermería de la unidad de salud de Quito; Describir la relación entre la dimensión liderazgo y el síndrome de burnout en el personal de enfermería de la unidad de salud de Quito; Determinar la relación entre la dimensión trabajo en equipo y el síndrome de burnout en el personal de enfermería de la unidad de salud de Quito.

Con base en lo expuesto, La hipótesis de trabajo asumida en el estudio general a demostrar es:

Hi: Los factores organizacionales actúan como predictores del síndrome de burnout en el personal de enfermería de una unidad de salud Quito 2022.

Ho: Los factores organizacionales no actúan como predictores del síndrome de burnout en el personal de enfermería de una unidad de salud Quito 2022.

II. MARCO TEÓRICO

El presente trabajo cuenta con la recopilación de información de investigaciones previas en base a antecedentes internacionales, nacionales y locales.

Chávez y Saldaña (2022) analizaron los aspectos vinculados al burnout en personal sanitario inmerso en la emergencia sanitaria en dos instituciones de salud de Lambayeque (Perú), implementando investigación analítica transversal, mediante la escala NASA TLX y el cuestionario de Maslach a 144 médicos y enfermeros (as), en el cual se determinó que el 19% del personal sanitario presenta el síndrome y el 89% tiene predisposición a padecer, en relación a las dimensiones del burnout se evidenció el cansancio emocional – nivel alto en 48.61%, en asociación con los factores organizacional, en los indicadores lugares de trabajo mantienen 29.41% niveles altos de burnout, concluyó que existe relación entre los diversos factores (sociodemográficos, personales y organizacionales) con el burnout.

Cueva Florian (2021) analizó los factores relacionados al burnout en profesional de enfermería de un hospital de Barranca (Perú), mediante el estudio no experimental, con la aplicación del inventario de Maslach para el personal médico MIB – HMSS a 70 licenciados (as) de enfermería, en la cual no se encontró relación entre en burnout y los factores organizacionales (clima, cultura, relación laboral) mediante la test estadístico Chi- cuadrado ($p = 0,042871$), no obstante, el 80% de participantes evidenciaron burnout en nivel medio, y el 20% altos

Vargas (2019) determinó la asociación del clima organizacional y burnout, en el personal médico de un establecimiento de salud Huánuco (Perú), implementando investigación observacional, descriptiva, con una muestra de 68 profesionales de la salud, para la obtención de datos empleó el cuestionario de Maslach y la escala del clima laboral, logró determinar que el 66.2% de personal sanitario presentó nivel fuerte y en asociación al burnout se evidencio en 24 de ellos, concluyó que existe relación significativa entre las dos variables de estudio.

Casado (2017) en una región de España, detalló la relación entre el síndrome de quemado, clima laboral y otros factores organizacionales, en personal técnico

de enfermería de un asilo, implementó investigación transversal, tomando como herramientas para la obtención de datos, el cuestionario de Maslach y la serie FOCUS-93, las cuales fueron aplicadas a 113 auxiliares de enfermería, obteniendo un índice elevado en la dimensión despersonalización del burnout y en relación con la variable clima organizacional y otros factores organizacional determinó que a mayor nivel de compromiso el nivel de burnout aumenta.

En el contexto nacional, Moran et. al (2021) exploró los factores relacionados al progreso del burnout en el personal de enfermería de Pascuales (Guayaquil), estudio descriptivo, correlacional, con una muestra de 35 profesionales, a través del cuestionario de Maslach, para lo cual se determinó la presencia del síndrome 40% del total de encuestados en relación a los factores desencadenantes se encontró la relación entre la dimensión cansancio emocional del burnout y las largas jornadas de trabajo (33%), de acuerdo con revisión literaria conforma un indicador de elementos organizacionales.

Ramos (2018) describió la prevalencia de burnout y sus 3 dimensiones en profesionales de la salud, médicos y enfermería del cantón Balzar, mediante investigación exploratorio, a través de la aplicación de dos cuestionarios, AD-HOC e inventario Maslach, con una muestra de 26 doctores y 11 enfermeras, en los cuales se determinó que no se manifiesta burnout en los profesionales, en relación con la variable clima laboral no se manifiestan cambios ni alteración, por lo cual concluyó que no existe relación entre el burnout y el clima laboral.

Rodríguez (2014), describió los factores de riesgo relacionados al burnout en el personal de enfermería de un establecimiento de salud en Latacunga, mediante la investigación cuali-cuantitativa, descriptiva, mediante el empleo de herramientas como entrevista y encuesta de Maslach a 31 profesionales que figuraron como muestra, se obtuvo que el 64,5% manifiesta agotamiento, inmerso en los factores de riesgo se determinó la carga horaria con el 51.8%, lo cual es asumido por varios autores como una falencia en aspectos organizacionales, concluyó que existen factores de riesgo que predisponen burnout.

A nivel local, Barros (2022) determinó la correlación entre Clima Organizacional y Síndrome Burnout en el personal de enfermería de un Hospital de Quito, mediante la investigación no experimental, cuantitativa, mediante la aplicación de herramientas la valoración de 360 Grados y el inventario de Maslach, los cuales fueron aplicados a 70 enfermeros (as), en la cual determinó que los indicadores, como trabajo en equipo, resolución de problemas, afectan el clima organizacional, no obstante, concluyó que no existe relación entre las variables de estudio.

Chacón (2019), en un establecimiento de educación superior de Quito, buscó valorar la relación entre el Burnout y el ambiente organizacional, mediante la investigación exploratoria, aplicando un sondeo sistematizado en el personal burócrata de la institución 45 individuos, empleando la escala de WES, y el inventario de Maslach, al ser una investigación de trabajos previos, existe relación significativa entre los factores organizacionales y el burnout, adicional que los factores de riesgos con mayor incidencia propician el síndrome depende del tipo de actividad que realizan, horarios extendidos, para lo cual concluyó que mantener un entorno saludable genera bienestar a los empleados.

En la revisión teórica Suzan y Cigdem (2021) plantean que la pandemia generada por el COVID-19 ha tenido repercusiones en el clima laboral de los profesionales de la salud, haciendo alusión al conjunto de profesionales capacitados en atención integral al paciente a nivel mundial, mismos que conformaron el frente de primera línea combatiendo el brote en aumento de la pandemia sin precedentes, lo que influyó en el manejo de acciones para determinar soluciones, laborar bajo situaciones de gran tensión que impiden el desenvolvimiento de las actividades cotidianas a la par de la presencia de lesiones y problemas en la salud mental.

Castillo et al. (2019) define los factores organizacionales como las situaciones, circunstancias de trabajo, integradas por una sucesión de indicadores, entre ellas se detallan el clima y cultura organizacional, la guía y la información. Las dificultades en el ámbito laboral y el vínculo laboral, han sido propósitos de varias doctrinas, (sociología de las instituciones, financiamiento laboral, psicología

organizacional), varios autores reconocen como base primordial los estudios del grupo Elton Mayo, entre 1927 y 1939, en la cual encontraron la magnitud de la dimensión grupal, los vínculos interpersonales, en las actividades laborales, en otras palabras, evidencia la relevancia de los individuos y del conjunto en la institución (Arciniega, 2012).

En relación a lo antes mencionado, Iparraguirre (2017), define a los factores organizacionales como el vínculo entre las condiciones y la relación laboral, adicionalmente menciona que con mayor frecuencia estudian, el lugar, el talento humano, las técnicas, cualidades y el cumplimiento, la totalidad de ítems mencionados componen el clima organizacional, el cual es percibido como una etapa de adecuación, que no solo se refiere a la ejecución como respuesta hacia las obligaciones orgánicas y de convicción, además de ser miembro social, a la dignidad y autorrealización (Chiavenato, citado en Iparraguirre 2017).

Entre Características de los factores organizacionales, se describen a los siguientes:

Las **condiciones laborales:** condiciones somáticas en las que el trabajador se localiza cuando ejerce las actividades encomendadas en la organización, es decir el entorno físico que envuelve al empleado mientras realiza sus actividades. Es decir, las condiciones laborales son el conjunto de aspectos que detallan las circunstancias en la cual el empleado, ejerce sus funciones, dentro de ellas se asocian el horario laboral, la constitución y estructura del trabajo y la asistencia de ventura social. (Chiavenato, 2007)

Relaciones laborales: Forma en la que el empleador mantiene la dependencia y desarrollar sus actividades a través de un cobro económico, en relación empleador – empleado, de manera que el colaborador tiene la obligación de obedecer órdenes, mismas que tienen que mantener relación con los lineamientos internos de la organización por la cual fue empleado. (Ortiz & Lascano, 2021).

Actitud de los trabajadores: es el conglomerado de las destrezas, conciencia y jurisdicción que tiene un sujeto, lo que va a acrecentar el

desenvolvimiento y adaptabilidad al entorno. Diversos autores concluyen que, mediante circunstancias idóneas y apropiadas, internas o externas a la organización el profesional será competente para demostrar sus habilidades.

Desempeño laboral se lo ha catalogado como el conglomerado de situaciones que ejercen los empleados en el cumplimiento de sus actividades. No obstante, es fundamental enmarcar estrategias que favorezcan la valoración del desempeño. Barberán y Fierro (2016) describen al desempeño laboral como el resultado del conglomerado de actividades y conductas de los servidores con la finalidad de cooperar en la obtención de las metas organizacionales (López, 2017)

Con la finalidad de valorar con eficiencia los factores organizacionales, se tomaron en cuenta las siguientes dimensiones: Clima organizacional; estructura organizacional; entorno; tecnología; liderazgo; trabajo en equipo

Clima organizacional: Es la construcción de apreciación colectiva del recurso humano de la organización, los colaboradores que conceden al hábito en el entorno, estableciendo la evaluación de doctrinas y procesos organizativos, con bases en el entorno laboral, es decir que personaliza la impresión conductual del individuo a las exigencias de la institución. (Pedraza y Bernal, 2018)

Inmerso en la salud, el colectivo inmerso en relación a la dificultad en sus actividades, necesita un clima laboral apropiado que ofrezca una cualidad de validez cuando ejercen sus ocupaciones, de manera que en diversas indagaciones se identificaron varios aspectos que colaboran a la composición de un entorno organizacional beneficioso para acrecentar el desempeño del conglomerado de profesionales sanitarios (Bonilla, Macero, y Mora, 2018).

Estructura organizacional: Es la conglomeración de los productos organizacionales, en la ejecución de la misión y visión del establecimiento en relación a los proyectos de desarrollo, lineamientos internos y decidir en beneficio de la institución, la distribución de funciones con la finalidad de impedir la duplicidad de actividades. Por otro lado, se concibe como el conjunto de disposiciones que emplea la unidad con el propósito de brindar equidad en la segmentación del trabajo en las diferentes áreas, para efectivizar la armonización y garantizar la efectividad,

del mismo modo, se concibe como el desarrollo de valoración y elección de la organización y sistema de información (Toledo, 2018).

Entorno laboral: Un ambiente laboral saludable es primordial, no solo para conseguir el bienestar de los colaboradores en común y los maestros peculiarmente, sino incluso para ejercer una participación provechosa a la productividad, impulsar las habilidades individuales, fomentar la esencia de trabajo, el agrado y la cualidad de una vida beneficiosa. Es el conglomerado de aspectos que caracterizan al individuo, siendo estos cultural, sociales, participativo, económico y personal, lo que beneficia en gran magnitud al lugar de trabajo. (Organización Mundial de la Salud, 2010)

Tecnología: Es un instrumento prioritario para las organizaciones, fomenta las capacidades, habilidades y destrezas del individuo de manera que beneficie en mayor cantidad facilitando las actividades diarias, en el ámbito de la salud compone uno de los mayores recursos para el profesional, de manera que favorece la comprensión de información técnica, científica estructurada, que ayudan en la composición de diseños que al utilizarse enriquezcan a la comunidad. (Quispe, 2021)

Liderazgo: es una doctrina, cuyo empleo promueve la influencia en los miembros de la organización, con el propósito de obtener y conseguir los resultados que beneficien a los profesionales de salud, misma que no depende de uno o dos sino del conjunto de trabajo en equipo. (Castro et al, 2018)

Trabajo en equipo: El trabajo en equipo es concebido por varios autores, e instituciones por la trascendencia en aumentar las competencias y la eficacia de desarrollar un entorno agradable y equilibrado, comunicación asertiva, la integración de todos los miembros, replicar normas éticas, costumbres y fundamentalmente guiarlos a la obtención de metas, las cuales engloban las cualidades de todos los profesionales. (Larrea, Mejía, & Arriola, 2018)

El personal de enfermería se encuentra agobiado en relación a las funciones que desempeña, laborar en turnos extendidos, las obligaciones, el cuidado y la atención integral que brindan a los usuarios en las diversas áreas, la nula gratitud de las entidades, el entorno que no brinda las medidas de confort, lo que ocasiona burnout inclusive la deserción de la profesión. Por tales aspectos el personal sanitario (enfermeros (as)) son reconocidos como un grupo vulnerable de alto riesgo. (Sáez, et al, 2019). En la actualidad, el síndrome de burnout es catalogado como la patología de afección mental y física, en auge a pesar de existir durante un largo tiempo en todos los profesionales, empleados público- privado que brinda sus servicios para el bienestar del usuario/ cliente, de manera que forma parte de nuestra vida, el cual repercute en las actividades cotidianas del individuo y su entorno. Hace referencia a un estado de tensión emocional permanente que se ve influenciado por varios factores tanto internos como externos.

Polo et al. (2016), estima al burnout como el deterioro de la integridad personal, síndrome de profesional extenuado, fatigado o consumido pues concibe la relación con los atletas, encontrando rasgos similares entre ambos, para exponer las circunstancias que soportan luego de sus actividades de preparación integral, a pesar de conservar la regularidad durante sus labores cotidianas, concluye que el individuo no se aclimata al trabajo intenso. Al contrario, Forbes (2011), sintetiza al burnout, como agotamiento propio del trabajo, como una dolencia que se obtiene como reacción a tensiones extensas que padece mediante aspectos agobiantes sentimentales y relaciones de convivencia en el quehacer.

Este síndrome mantiene una prevalencia en personas que debido a sus labores están en contacto constante y directo, como la competencia del personal sanitario, quienes bajo el código de ética y la formación, no pueden deslindar de responsabilidades como brindar una atención de calidad y calidez, no obstante, la presencia de varios aspectos que propician la presencia del síndrome, la comunicación inefectiva entre los miembros de la unidad de salud o cualquier institución coadyuva la presencia de burnout. Por lo tanto, describir al burnout como consecuencia de la correlación perjudicial entre el ambiente laboral, el grupo de trabajo y los beneficiarios. Mansilla (2016), categoriza al burnout, como la reacción

al estrés grave el cual está determinado por tres proporciones: agotamiento sentimental, despersonalización y composición subjetiva.

Maslach y Jackson (1981) posterior de la revisión de varios trabajos de investigación mediante la recolección de datos y el análisis sistematizado de ellos, describieron 3 proporciones del burnout, mismas que son de gran utilidad para la investigación:

Agotamiento emocional: Se engloba el impacto de realizar alguna actividad, que requiera un esfuerzo que sobrepase lo tolerado por el organismo y fatiga afectiva como reacción a las actividades cotidianas en las cuales se mantiene el contacto directo con los clientes y compañeros, además se describe a esta dimensión como la presión inicial del burnout, de la misma forma, que se identifica por evidenciar signos y síntomas como; descenso de la energía vital, fatiga física, suele presentarse con extenuación al comienzo, durante y al finalizar la jornada laboral. (Maslach y Jackson citado en Samboni & Moreno, 2019)

Despersonalización: Se concibe como el progreso de conductas indiferentes en dirección a los miembros del equipo, clientes a los cuales se les brinda los servicios, asimismo, se establece a esta faceta como el acrecentamiento de sensaciones y comportamientos perjudiciales, reacciones sin emociones, de escasa relación, haciendo alusión a tratar a los individuos como elementos, evidenciar conductas de carente sensibilidad, con el grupo del trabajo. (Maslach y Jackson citado en Samboni & Moreno, 2019)

Realización personal: Evidenciada por la autopercepción negativa del trabajo realizado como, cuestionarse constantemente si está realizando un trabajo adecuado, pues la persona durante sus actividades cotidianas se siente poco competente para brindar soluciones ante problemáticas que ocurran dentro de su jornada, menospreciar sus capacidades, dicho de otra manera, la carencia de habilidades y capacidades en las personas para desarrollar una tarea conocido como la falta de logro personal. (Maslach y Jackson citado en Samboni & Moreno, 2019)

El síndrome de burnout se evidencia en los individuos cuando se establecen uno o varios síntomas, mismo que se encuentran categorizados por aspectos similares en niveles de afectación (Formica, Muñoz, & Rojas, 2015):

Bajo: cuando se evidencia síntomas subjetivos por los individuos cuando describen síntomas físicos como cefalea, lumbalgia, contracciones, se visualizan cambios en la personalidad y un bajo desempeño en actividades laborales, predomina la irritabilidad, ansiedad, trastornos del sueño, problemas de atención

Medio: se mantienen los problemas de conciliación de sueño, falta de atención en actividades, distorsión de las relaciones laborales, cambios en el aspecto físico e integral, descenso de la libido sexual, depresión, disminución del apetito sexual, pesimismo y se manifiesta; acentuación del ausentismo laboral, fatiga sin razón alguna, indiferencia, incremento en el consumo de alcohol, bebidas energizantes.

Alto: cuando se evidencia una disminución drástica en la productividad laboral, se incrementa la tasa de deserción y los problemas interpersonales, baja autoestima, el uso de drogas lícitas aumenta progresivamente, se mantiene la sintomatología, el progreso de afecciones cardiacas.

La profesión de enfermería, a través de los años ha incorporado la cultura y la forma de actuar, mismo que ha marcado un precedente en comparación a los diferentes profesionales, estos cambios han forjado a la profesión en la unificación de la ciencia con el arte sin dejar de lado los cimientos del cuidado. (Fernández et. al, 2021)

La aparición de estrés en el profesional de enfermería, precede de la asociación de factores físicos, psicológicos y sociales, al ser una labor en constante interacción con individuos en general, en donde se relacionan estrechamente con el padecimiento, la recuperación o muerte del individuo, los conflictos e indeterminación de rol, mismos que repercuten en complicaciones para el bienestar físico y psicológico, conllevando al enfermero (a), un gran esfuerzo mental, reorganización de tareas, lo cual se evidencia en el nivel de carga y esfuerzo mental y la interacción con el paciente en situaciones sumamente agobiantes. (Fernández et al. , 2021)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

De acuerdo al propósito de estudio, la investigación fue de tipo básica, debido a la composición del marco teórico de manera que buscó acrecentar el discernimiento teórico (Muntané, 2010), Descriptivo, debido a la sustentación fundamentada en la representación de un suceso, acontecimiento singular o plural, con el propósito de enmarcar sus componentes (Arias, 2012).

La investigación es correlacional dado que analizó la relación de diversas variables, mantiene líneas relacionadas con el enfoque cuantitativo, mediante la implementación de procedimientos estadísticos, con los cuales se infiere los productos de la investigación para el aprovechamiento de los residentes (Galarza, 2020). Además, se aplicó diseño no experimental a medida que se ejecute el estudio del propósito sin adulterar premeditadamente alguna de las variables. (Hernández-Sampieri, et al., 2018)

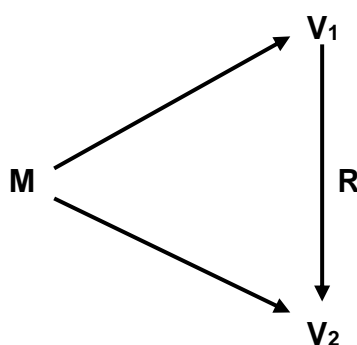
En dónde:

V1: Factores organizacionales

V2: Síndrome de Burnout

R: relación

M: muestra



3.2. Variables y operacionalización

Variable 1 Factores organizacionales

- **Definición conceptual:** Se describen como el conglomerado de factores de un sistema que actúan en las motivaciones y en la conducta del individuo de una organización, la cual está ligada a la productividad, condiciones y vínculo laboral, así como las cualidades particulares de los colaboradores (Iparraguirre, 2017)
- **Definición operacional:** Es el resultado de la asociación de las conductas y composición de la organización con la finalidad de lograr los objetivos de la organización, mediante la aplicación de la escala de factores organizacionales como estresores (Aguilar, Serrano, & Moreno, 2007)
- **Dimensiones:** los factores organizacionales están compuestos: clima organizacional, estructura organizacional, entorno laboral, tecnología, liderazgo y trabajo en equipo.
- **Escala de medición:** Ordinal

Síndrome de burnout

- **Definición conceptual:** deterioro de la integridad personal, síndrome de profesional extenuado, fatigado o consumido pues concibe la relación con los atletas, encontrando rasgos similares entre ambos, para exponer las circunstancias que soportan luego de sus actividades de preparación integral (Polo et al. 2016)
- **Definición operacional:** Se lo concibe como el daño a la integridad física y mental del profesional para valorar esta variable se implementó el inventario de Maslach burnout inventory - human services survey for medical personnel (mbi-hss (mp)).

- **Dimensiones:** Burnout como la reacción al estrés grave el cual está determinado por tres proporciones: agotamiento sentimental, despersonalización y composición subjetiva.
- **Escala de medición:** Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

En el estudio, se implementó la técnica censal, considerando como unidad de análisis a la población de estudio que está conformada por 85 profesionales de enfermería de la unidad metropolitana de salud sur. Se recopiló información a la totalidad de integrantes que obedecían los criterios de inclusión y exclusión.

- **Criterios de inclusión**

Personal de enfermería debidamente habilitado para el ejercicio profesional
 Personal de enfermería que cumpla con la jornada completa de actividades (8 horas diarias, 5 días a la semana con dos días libres)

- **Criterios de exclusión**

Personal que se encuentre de vacaciones
 Personal de enfermería que aún haya brindado la autorización mediante el consentimiento informado se niegue a contestar cualquiera de los dos métodos

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la recolección de datos se empleó el instrumento de encuesta, la cual es una herramienta de indagación, más empleada en el ámbito social, la cual se da como una actividad cotidiana, es utilizada como un método de investigación que faculta la obtención y elaboración de información de manera ágil y efectiva (López-Roldán & Fachelli, 2016)

Para la medición de la variable factores organizacionales se aplicó la escala de factores organizacionales como estresor laboral, la cual está estructurada por 25 ítems, distribuidos en 6 dimensiones: clima organizacional, estructura

organizacional, entorno laboral, tecnología, liderazgo y trabajo en equipo, para su valoración conformada por un formato estandarizado tipo Likert de 7 niveles, de evaluación, equivalentes a: 0=Nunca; 1= Rara vez; 2= Ocasionalmente; 3= Algunas veces; 4= Frecuentemente; 5= Generalmente; 6=Siempre.

Para la medición de la variable Síndrome de burnout, se implementó el cuestionario de agotamiento de Maslach, con la cual se determinará el nivel de estrés del personal de enfermería, misma que está compuesta por 22 ítems, 3 dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y relaciones personales, con formato tipo Likert de 7 niveles, equivalencias: 0=Nunca; 1= Casi nunca; 2= Algunas veces; 3= Regularmente; 4= Bastantes veces; 5= Casi siempre; 6=Siempre.

Respecto a la evidencia de **Validez y Confiabilidad**, Medina et al (2007), en su investigación adecuación de la Escala de Estrés Laboral en los colaboradores mexicanos, validando el instrumento antes mencionado, para lo cual obtuvieron validez relevante 0.64 y confiabilidad por el coeficiente de Alpha de Cronbach 0.92

Hernández et al (2019), delimitó la confiabilidad y validez del inventario de burnout maslach, en relación al análisis de las tres dimensiones, percibiendo al agotamiento emocional 0.78; despersonalización 0.77 y realización personal 0.86

Para fines del estudio se analizó la evidencia de validez de contenido mediante la técnica juicio de expertos, la misma que estuvo conformada por 3 profesionales de enfermería con preparación de 4 nivel (maestrías Gerencia en los Servicios de Salud; Gerencia de Salud para el desarrollo local y Dirección y gestión Sanitaria), los cuales cumplen con los requisitos para poder validar los instrumentos, para el posterior análisis entre la asociación respectiva de los ítems, la composición de las dimensiones, delimitaron la validez del instrumento, obtuvo niveles altos en las categorías de claridad, coherencia y relevancia en cada uno de los ítems respectivamente.

Se delimitó la confiabilidad de los instrumentos a través del método de consistencia interna Alpha de Cronbach, para lo cual se obtuvieron valores de ,919

y ,864 la cual se considera una puntuación alta por estar cerca del 1. Barrios & Cosculluela (2013), determinan que la fiabilidad apropiada fluctúa entre 0.70 y 0.95; además establecen que los valores cercanos a 1, implican literales recurrentes, que no aportan información relevante para las variables en estudio.

3.5. Procedimientos

Para el desarrollo de la investigación fue primordial, emplear una prueba piloto a los profesionales de enfermería de la unidad de salud, posterior a lo mencionado se procedió mediante pruebas estadísticas la obtención de criterios de validación y confiabilidad de los instrumentos, mismos que fueron aplicados a la muestra de estudio que fue determinada mediante técnica censal, cumpliendo criterios de inclusión y exclusión, cuyos resultados fueron empleados para evaluar la validez de acuerdo al índice Aiken fue mayor a 0,86, implementando el coeficiente alfa de Cronbach por consistencia interna para cada ítem de los instrumentos: escala de factores organizacionales como estresores laborales y el inventario de maslach en la escala general se obtuvo .919 y .864 respectivamente. Una vez adquirida la información, los datos fueron codificados con el sistema operativo Microsoft Excel, la valoración de los datos se realizó con el sistema Jamovi 2.3.17 para Windows.

3.6. Método de análisis de datos

Para el análisis descriptivo, se empleó el sistema operativo Microsoft Excel 2021, para la tabulación de resultados, pruebas estadísticas tales como desviación estándar de las variables con sus respectivas dimensiones competentes al estudio, mismas que para la representación se asignaron en forma de tablas e histogramas. De la misma forma, se empleó el sistema operativo IBM SPSS Statistics 21, mediante el cual se aplicaron pruebas estadísticas como Kolmogorov-Smirnov^a obteniéndose como $p\text{-valor} < \alpha$ (0.05), lo cual significa que se rechaza la H_0 , relacionando los resultados conseguidos de las dimensiones no provienen de una distribución normal, por consecuencia se aplica la prueba estadística no paramétrica de Rho Spearman para evaluar la correlación, el tamaño del efecto entre las variables de estudio.

3.7. Aspectos éticos

Los aspectos éticos estimados para el trabajo han seguido lo planteado por el informe Belmont: Respetar los principios universales, bajo la beneficencia y no maleficencia lo corresponde a que no va a generar daño a los encuestados ni a personas externas al estudio, de modo que no se identificaran a los encuestados por nombres si no por código que se asigne de tal forma que se garantiza el anonimato de los participantes, del mismo modo, cumple con uno de los propósitos de los profesionales de enfermería que contempla la promoción y prevención de la salud tal es el caso de la salud mental y física de la comunidad o de los mismos profesionales, por último pero no menos importante fue de elección imparcial de modo que la muestra se adaptó mediante la técnica censal.

IV. RESULTADOS

Análisis correlacional

Tabla 1.

Coeficiente Rho Spearman entre factores organizacionales y síndrome de burnout en el personal de enfermería de una unidad de salud Quito, 2022

Síndrome de burnout (n=85)		
Factores organizacionales	Rho	,545**
	P	<0.01
	D	Grande

Nota: Rho: Coeficiente de correlación de Spearman; d: Tamaño del efecto de Cohen; **p < 0,01; n: Tamaño de la muestra

Interpretación

En la tabla 1, en el análisis correlacional entre los factores organizacionales y el síndrome de burnout en personal de enfermería de la unidad de salud Quito, 2022, se evidenció que el p-valor $< \alpha$ (0.05). Por lo cual, mediante la evidencia estadística se rechaza la hipótesis nula, aceptando la hipótesis de estudio, lo que se traduce en que se determina una relación directa, estadísticamente significativa y tamaño del efecto grande entre FO y síndrome de burnout en personal de enfermería de una unidad de salud Quito, (Rho=.545; $p < .01$)

Tabla 2.

Coeficiente Rho Spearman entre Clima organizacional y síndrome de burnout en personal de enfermería de una unidad de salud Quito, 2022

	Clima Organizacional (n=85)
	<i>Rho Spearman</i>
Agotamiento emocional	,368**
Despersonalización	,354**
Autorrealización	,115

Nota: Rho: Coeficiente de correlación de Spearman; **p < 0,01;

Interpretación

En la tabla 2, dentro del análisis inferencial, se evidencia la relación entre la dimensión clima organizacional con el síndrome de burnout en asociación a las subcategorías agotamiento emocional y despersonalización en la cual se constató el valor p-valor= .001 < α (0.01). por lo cual se rechaza la hipótesis nula encontrándose relación estadísticamente significativa directa, con tamaño de efecto mediano

Tabla 3.

Coeficiente Rho Spearman entre Estructura organizacional y síndrome de burnout en personal de enfermería de una unidad de salud Quito, 2022

	<u>Estructura Organizacional (n=85)</u>
	<i>Rho Spearman</i>
Agotamiento emocional	,469**
Despersonalización	,530**
Autorrealización	,034

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

Interpretación

En la tabla 3, análisis inferencial, se evidencia la relación estadísticamente significativa directa, con tamaño de efecto mediano entre las dimensiones del síndrome de burnout; agotamiento emocional y despersonalización con la dimensión estructura organizacional el valor p-valor= .001 < α (0.01). por lo cual se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 4.

Coeficiente Rho Spearman entre Entorno laboral y síndrome de burnout en personal de enfermería de una unidad de salud Quito, 2022

	Entorno laboral (n=85)
	<i>Rho Spearman</i>
Agotamiento emocional	,618**
Despersonalización	,515**
Autorrealización	,013

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

Interpretación

En la tabla 4, análisis inferencial, se evidencia la relación entre la dimensión entorno laboral con las categorías del síndrome de burnout, se constató que existe una relación para las 2 dimensiones: dimensión agotamiento emocional despersonalización con valor p-valor= .001 < α (0.01), por lo cual se establece una relación estadísticamente positiva directa se establece un tamaño de efecto grande

Tabla 5.

Coeficiente Rho Spearman entre tecnología y síndrome de burnout en personal de enfermería de una unidad de salud Quito, 2022

	Tecnología (n=85) <i>Rho Spearman</i>
Agotamiento emocional	,612**
Despersonalización	,541**
Autorrealización	-,047

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

Interpretación

En la tabla 5, cabe recalcar que las interrogantes van orientadas de manera negativa, en relación a la deficiencia que existe en la organización en esa dimensión se evidencia relación estadísticamente significativa directa, con tamaño de efecto grande, entre la dimensión tecnología con las categorías del síndrome de burnout, agotamiento emocional y despersonalización constatando un valor p-valor= .001 < α (0.01) mediante la cual se establece la relación entre las dimensiones.

Tabla 6.

Coeficiente Rho Spearman entre Liderazgo y síndrome de burnout en personal de enfermería de una unidad de salud Quito, 2022

	Liderazgo (n=85) <i>Rho Spearman</i>
Agotamiento emocional	,622**
Despersonalización	,418**
Autorrealización	,036

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

Interpretación

Como se puede apreciar en la tabla, existe relación estadísticamente significativa entre las dimensiones de estudio, a la par de como se ha podido presenciar en los anteriores análisis, solo existe relación entre dos categorías del burnout con la dimensión tratada; agotamiento emocional y despersonalización un valor p-valor= $.001 < \alpha (0.01)$, por lo cual se establece una relación positiva que orienta a la asociación de las dimensiones del burnout y la categoría liderazgo.

Tabla 7.

Coeficiente Rho Spearman entre Trabajo en equipo y síndrome de burnout en personal de enfermería de una unidad de salud Quito, 2022

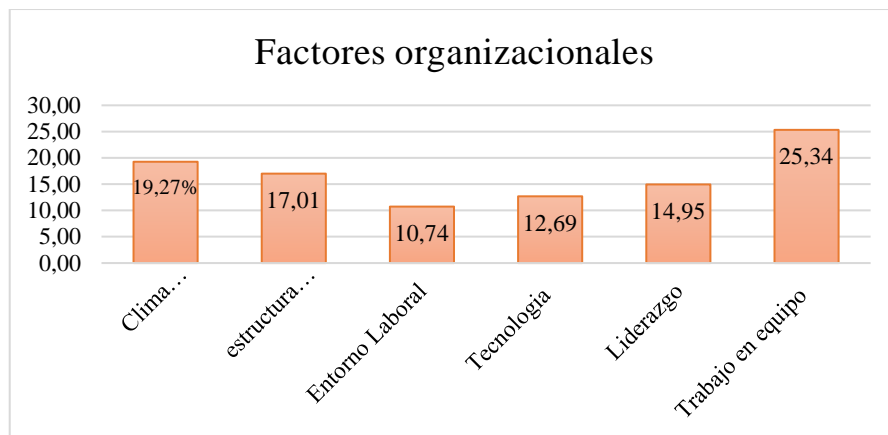
	Trabajo en Equipo (n=85) <i>Rho Spearman</i>
Agotamiento emocional	,639**
Despersonalización	,560**
Autorrealización	-,126

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

Interpretación

En la tabla 7, con respecto al análisis inferencial, se constató la relación entre la dimensión trabajo en equipo con la variable síndrome de burnout, en asociación a las dimensiones agotamiento emocional y despersonalización un valor $p\text{-valor} = .001 < \alpha (0.01)$. por lo cual se rechaza la hipótesis nula encontrándose relación estadísticamente significativa directa, con tamaño de efecto grande.

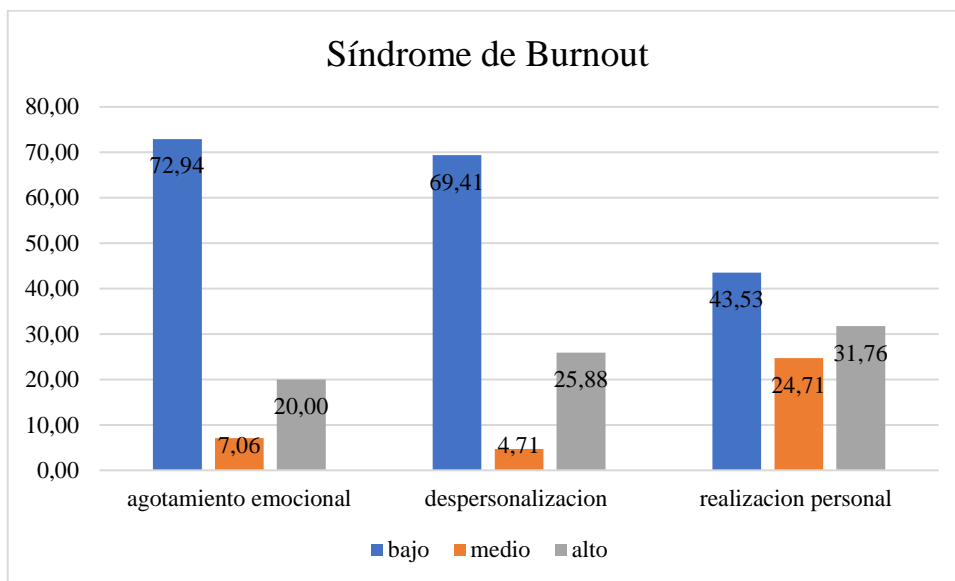
Figura 1. Factores organizacionales en el personal de enfermería



Interpretación

En el presente gráfico se evidencian los principales factores organizacionales que afectan al personal de enfermería, de manera que la dimensión trabajo en equipo y el clima organizacional 25.34% y 19.27% correspondientemente, son los que mayor relación en función al desempeño del personal de enfermería.

Figura 2. Niveles del síndrome de burnout en el personal de enfermería



Interpretación

En el presente gráfico, se evidencia los niveles de burnout en el personal de enfermería de una unidad de salud, en el cual en las tres dimensiones agotamiento emocional, despersonalización y relación personal 79.41%; 69.41% y 43.35% correspondientemente a niveles bajos de burnout, y un nivel alto en la dimensión relación personal con el 31.76% del total de los encuestados.

V. DISCUSIÓN

En la presente investigación tuvo como finalidad determinar si los factores organizacionales actúan como predictores del síndrome de burnout en personal de enfermería de una unidad de salud Quito. En base al objetivo general en asociación a la prueba no paramétrica Rho Spearman se constató que si existe relación estadísticamente significativa entre los factores organizacionales y el síndrome de burnout.

En relación al objetivo general, se ha identificado una relación directa, significativa y de tamaño de efecto grande ($Rho=.545$; $p<.01$) entre los factores organizacionales y síndrome de burnout, lo que conlleva que los factores organizacionales si actúan como predictores del burnout en el personal de enfermería. Los cuales guardan relación con lo encontrado por Carhuamaca y Acevedo (2018), quienes en su indagación obtuvieron relación significativa directa entre las variables de estudio ($Rho Spearman= .803$ y $p= <0.01$), con lo cual se concluye que los factores organizacionales indiferentes de las dimensiones son predictores agobiantes para el profesional de enfermería de manera que afecten en el desarrollo de sus funciones habituales.

Los factores organizacionales que afectan al desarrollo de las actividades cotidianas del personal de enfermería, se determinaron que el trabajo en equipo, clima organizacional y la estructura organizacional 25.34%, 19.27% y 17,01% correspondientemente, se establecen con mayor relación en función al desempeño del personal de enfermería. En comparación con la investigación de Muñasqui (2014) en su trabajo buscaba determinar la asociación de los factores organizacionales en el personal de enfermería, no obstante, en la investigación planteada relaciona los factores organizacionales en función al desempeño y remuneración. Lo que guarda relación con lo establecido por Iparraguirre (2017) el cual asocia a los factores organizacionales como un vínculo entre las condiciones y la relación laboral, el personal de enfermería está inmerso a diversas situaciones agobiantes que repercuten en el desarrollo de sus funciones, con enfoques remunerativos como lo exponen los autores anteriormente citados, como los determinados en el presente informe.

En cuanto a los niveles de burnout en el personal de enfermería se determinó que se encuentran en nivel bajo en las dimensiones de estudio agotamiento emocional, despersonalización y relación personal 79.41%; 69.41% y 43.35% correspondientemente, los resultados obtenidos se relacionan con los autores Salas et al. (2021) quienes realizaron una investigación sobre los niveles de estrés en el personal de enfermería, en el cual se encontró que los profesionales de enfermería evidencian nivel bajo de estrés.

De igual forma, en resolución al objetivo específico 3, se evidencia la relación significativa directa entre la dimensión clima organizacional con el síndrome de burnout, por lo cual se constató un valor <0.01 para la asociación entre las categorías agotamiento emocional ($Rho=.368$) y despersonalización ($Rho=.354$), por lo cual se acepta la hipótesis de estudio, estos resultados contrarrestan a lo descrito por Solís et. al (2016), en su investigación determino que no existe relación significativa entre las variables clima organizacional y síndrome de burnout, correlación negativa Rho Spearman = <-0.11 , en relación a las dimensiones establecidas, la interpretación de esta variable depende del profesional que brinda la información necesaria de manera que esta vincula la percepción del individuo hacia la organización en la que de desempeña, en tal sentido el profesional de enfermería, aporta la información dependiendo de las impresiones que estos mantengan de su institución, ahondando la preocupación por represalias contra ellos.

En relación al objetivo específico 4, se determinó que existe relación estadísticamente positiva <0.001 para dos de las categorías del síndrome de burnout agotamiento emocional ($Rho=.469$) y despersonalización ($Rho=.530$), Estos resultados no se asocian a los delimitados por Pizarro (2019) cuya investigación en enfermeros, evidencio correlación negativa para dos dimensiones AE ($Rho=-.549$), DP ($Rho=-.477$) y correlación positiva RP ($Rho=.307$), en comparación con el estudio antes mencionado, se debe delimitar la forma en la que iban orientados los ítems de los instrumentos. Por lo cual se concluye, que una organización que mantenga estándares de alineación en consecución de las metas de la institución fomentara a los profesionales a realizar un trabajo en el cual se brinde total atención al bienestar del profesional

Asimismo, en el análisis del objetivo específico 5 se evidencia la relación entre la categoría entorno laboral y síndrome de burnout para cada una de sus dimensiones, constatándose una correlación positiva p-valor= <.001 agotamiento emocional (Rho=.618) y despersonalización (Rho=.515). En comparación con el estudio planteado por Gago et. al (2017), se establecen diferencias entre los resultados obtenidos, de manera que se constató que no existe relación significativa entre las dimensiones agotamiento emocional (Rho= -.155; p= .129) y despersonalización (Rho= -.153; p=.134), por lo contrario, en la categoría realización personal (Rho = .297, p= .003). Por tal motivo, el entorno en el que se desempeña el profesional de enfermería influye como agente estresor, en asociación a estándares que no cumplen con lo preestablecido por la OMS, para el correcto desenvolvimiento de las actividades de estos profesionales

Del mismo modo, en relación al objetivo específico 6, se delimitó que existe correlación directa entre tecnología y las dimensiones agotamiento emocional (Rho=.612) y despersonalización (Rho=.541), no obstante, en la dimensión realización personal, se establece correlación negativa, con lo que se concluye la tecnología se estipula como uno de los causales para la sociedad como factor estresor. En la actualidad no se han establecido trabajos de investigación que asocien a las variables antes mencionadas.

Inmerso en la relación de liderazgo y síndrome de burnout correspondiente al objetivo específico 7, se constató correlación significativa positiva p-valor= .001, entre las categorías agotamiento emocional (Rho=.622) y despersonalización (Rho=.418), con tamaño de efecto grande, al contrario, en la dimensión realización personal, se constató una correlación diminuta positiva (Rho=.418), con p-valor=>0.001, resultados que discrepan a los postulados por García et. al (2022) determino la correlación negativa, mediante el coeficiente de Path, agotamiento emocional ($1\lambda_1 = -0,22$, $t = -3,89$, $p < 0,05$), despersonalización ($1\lambda_2 = -0,14$, $t = -3,75$, $p < 0,05$) y realización personal ($1\lambda_3 = -0,37$, $t = -4,91$, $p < 0,05$). Por consiguiente, se concluye que el liderazgo es fundamental para el profesional de enfermería, para disminuir los problemas asociados en la organización, con enfoque a mayor liderazgo menor probabilidad de padecer burnout.

Del mismo modo, para el análisis del objetivo específico 8, se estableció correlación significativa directa $p\text{-valor}=\leq 0.01$ entre las dimensiones agotamiento emocional ($Rho=.639$) y despersonalización ($Rho=.560$), a diferencia de la categoría realización personal se evidenció una correlación negativa ($Rho=-.126$), Estos resultados contrarrestan a lo estipulado por Huamán (2021), con $p\text{-valor}=\leq 0.05$, $Rho = -.599$, estableciendo correlación negativa moderada entre las variables antes mencionadas. Se concluye que el trabajo en equipo del profesional de enfermería, es de vital importancia que se establezcan criterios de delegación de actividades, funciones para evitar conflictos, lo cual conlleve a disminuir manifestaciones de burnout.

VI. CONCLUSIONES

Se determinó la relación estadísticamente significativa positiva con tamaño de efecto grande entre factores organizacionales y síndrome de burnout en el personal de enfermería de una unidad de salud Quito.

1. En el análisis descriptivo de los factores organizacionales que guardan mayor relación en función al desempeño del profesional de enfermería de la unidad de salud Quito, son trabajo en equipo 25.34%, clima organizacional 19.27% y por último la estructura organizacional 17.10%.
2. El nivel de estrés al que se encuentra sometido el profesional de enfermería se encuentra en un nivel bajo, en las tres dimensiones agotamiento emocional, despersonalización y relación personal 79.41%; 69.41% y 43.35%
3. Al analizar la relación entre la dimensión clima organizacional y las 3 categorías del síndrome de burnout, se estableció correlación significativa directa, $p < 0.01$
4. Se determinó correlación significativa directa entre la categoría estructura organizacional con las dimensiones agotamiento emocional, despersonalización, no obstante, se estableció correlación inversa para realización personal.
5. Se identificó que existe relación entre la dimensión entorno laboral con las subcategorías del burnout (agotamiento emocional, despersonalización y realización personal), para estas dos primeras se estableció correlación significativa directa, por el contrario, la última de ellas correlación inversa.
6. En relación a la dimensión tecnología, las interrogantes estaban orientadas de manera negativa, es decir a manera que hace falta en la organización, no obstante, se obtuvo correlación significativa con dos dimensiones del burnout, con realización personal se delimitó correlación no significativa negativa.

7. Al identificar la relación entre la dimensión liderazgo con las subcategorías del burnout se obtuvo correlación significativa directa (agotamiento emocional y despersonalización).
8. Se determinó correlación significativa para la dimensión trabajo en equipo en asociación a agotamiento emocional y despersonalización, mantiene disparidad con el subdimensión realización personal la cual tuvo correlación no significativa negativa.
9. Si bien los factores organizacionales actúan como predictores del burnout en niveles bajos, por resultados estadísticos en el presente informe, se puede concluir que el síndrome de burnout en el personal de enfermería va más orientado a factores externos como el familiar, lo remunerativo entre otros

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la comunidad científica y futuros investigadores se amplie la visión y adaptación de los factores organizacionales en instituciones de salud, en mención a profesionales de las diferentes áreas.
2. Se apliquen los instrumentos de esta investigación con un intervalo de 3 meses, para determinar variabilidad en los resultados obtenidos y poder establecer una comparación sistemática y solventar posibles problemas.
3. Se recomienda a la organización fomentar un entorno laboral que cuente con espacios neutros que brinden confort, seguridad, libres de contaminación acústica y visual, tanto para los profesionales como para el usuario o cliente, de manera que el trabajo en equipo interdisciplinario desarrolle sus actividades
4. Se recomienda a la institución de salud, impulsar el liderazgo de los profesionales mediante la promoción de lúdicas que impulsen las capacidades de los profesionales, para que puedan ser aplicadas antes, durante y después de la jornada laboral en la búsqueda de toma de decisiones y facilidad de reacción ante alguna problemática, a la par de motivar al personal de enfermería, a inmiscuirse en actividades recreativas extra laborales, con la finalidad de consolidar al equipo en un todo y no en uno, las cuales van orientadas a la asociación del deporte con énfasis en el bienestar físico y mental.

REFERENCIAS

- Abarca, J. (2018). *Síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de neonatología del hospital de Ventanilla*. Lima.
- Aceró, M. (2020). *Estrés laboral y sus consecuencias en la salud que afectan el rendimiento*. (Bachelor's thesis, Fundación Universidad de América).
- Aguilar, S., Serrano, M., & Moreno, M. (2007). *Adaptación de la escala de estrés laboral organizacional para trabajadores mexicanos*. . *Revista salud pública y nutrición*, 8(4), 7-10.
- Alegre, T., Castillo, E., Reyes, C., & Salas, R. (2021). *Estilo de liderazgo y actitud al cambio organizacional en profesionales sanitarios durante COVID-19*. *Revista Cubana de de Investigaciones Biomédicas*, 40(Supl. 1), e1527. Epub 01 de marzo de 2021. Recuperado en 14 de diciembre de 2022, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03002021000200007&lng=es&tlng=es.
- Andrade, Á., Vidal, Y., Benavidez, G., & Gutiérrez, E. (2021). Síndrome de Burnout en la profesión de enfermería en las instituciones de salud del Ecuador. . *CIENCIAMATRIA*, 7(2), 782-792.
- Andrade, A., Vidal, Y., Benavidez, G., & Gutierrez, E. (2021). *Síndrome de Burnout en la profesión de enfermería en las instituciones de salud Ecuador*. Manabí.
- Arbulú Alva, L. (2019). *La Consideración y Aplicación del Principio de Primacía de la Realidad en el Procedimiento de Inspección del Trabajo*. . *Revista Derecho y Sociedad*, file:///C:/Users/Jorge/AppData/Local/Temp/Dialnet-LaConsideracionYAplicacion.
- Arciniega, R. (2012). *Factores organizacionales causantes del estrés en el trabajo y estrategias para afrontarlo*. Zulia: *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*.
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. 6ta. Fidas G. Arias Odón.

- Arias, J., Villacís, M., & Miranda, M. (2016). *El protocolo de investigación III: la población de estudio*. . Revista Alergia México, 63(2), 201–206. .
- Arroyo, J. R. (2018). *Detectar la existencia de síndrome de burnout en médicos y enfermeras de área de emergencias del hospital de tercer nivel “Eugenio Espejo” de la ciudad de Quito*. Quito.
- Ávila, I., Orozco, J., & Alvis, L. (2015). Síndrome de Burnout en el personal médico de una institución prestadora de servicios de salud de Cartagena de Indias. *Universidad Industrial de Santander. Salud*, , 47(2), 187-192.
- Barberán, M., & Fierro, I. (2016). *Análisis de la influencia del burnout sobre el desempeño laboral en aviación comercial*. Repositorio digital de la Universidad de Especialidades Espíritu Santo , 1-28.
- Barrios, M., & Cosculluela, A. (2013). (2013). *Fiabilidad*. En Meneses, J., Barrios, M., Bonillo, A.,. *Psicometría*. (1ra ed., pp. 75-137) UOC. <https://www.researchgate.net/profile/Julio-Meneses>.
- Barros, Y. (2022). *Clima organizacional y Síndrome Burnout del personal de enfermería en un Hospital de Quito*.
- Bernal, A. C. (2006). *Metodología de la Investigación.(2da Edición)*: . México: Pearson Educación.
- Bonilla, D., Macero, R., & Mora, E. (2018). *La importancia de la capacitación en el rendimiento del personal administrativo de la Universidad Técnica de Ambato*. . Conrado, 14(63), 268-273.
- Brunet, L. (2011). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. . México: Trillas. México. .
- Capelo Ramón, C. (2021). *FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN PERSONAL DE SALUD DE HOSPITALES DE LATINOAMÉRICA*. Cuenca.
- Cárdenas Valdéz, J. J. (2015). *Definición de variables*.

- Casado, L. C. (2017). *Burnout, conflicto, clima laboral y otros factores organizacionales en auxiliares de enfermería que trabajan en residencias de ancianos*. España: (Doctoral dissertation, Universidad del País Vasco-Euskal Herriko Unibertsitatea).
- Castillo, I., Orozco, J., & Alvis, L. (2015). Síndrome de burnout en el personal médico de una institución prestadora de servicios de salud de Cartagena de Indias. *universidad Industrial de Santander.*, 47(2), 187-192.
- Castillo, V. H., Corral, M. A., & Aldape, A. (2017). *Factores Organizacionales: Su Impacto en la Estrategia De Equipos De Trabajo (Organizational Factors: Their Impact on Work Teams Strategy)*. . Revista Global de Negocios, 5(6), 1-18.
- Castro, D. A., Nieto, M. G., & Cuadra, A. M. (2018). *Liderazgo como factor incidente en el clima laboral dentro de instituciones públicas de educación superior: caso UTT*. Repositorio de la Red Internacional de Investigadores en Competitividad, 12, 57-76.
- Cerón López, E. M. (2020). *Síndrome de burnout en enfermeros de hospitales públicos y privados en Guayaquil, Ecuador*.
- Chacón, P. (2019). *Factores Organizacionales como Predictores de Burnout en Personal Administrativo*. Quito: USFQ.
- Chávez, A., & Saldaña, R. (2022). *Factores asociados al Síndrome de Burnout en médicos y enfermeras, de dos Hospitales de Lambayeque durante la pandemia Covid-19*. Lambayeque.
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración*. McGraw Hill.
- Cólica, R. (2018). *Neurociencias y Psicología del Estrés Laboral: El Burnout en docentes, personal de salud y hostigamiento laboral"mobbing"*. Córdoba: Editorial Brujas.

- Cueva Florian, F. N. (2021). *Factores asociados al síndrome de Burnout en profesionales de enfermería del Hospital de Barranca.*
- De La Cruz, J. (2020). *Factores de riesgo psicosociales presentes en el personal de salud en tiempo de pandemia COVID-19 en el Hospital Básico "El Ángel", 2020.*
- Díaz, F., López, A. M., & Varela, M. T. (2012). *Factores asociados al síndrome de burnout en docentes de colegios de la ciudad de Cali.* Colombia: Universitas Psychologica, 11(1), 217-227.
- Fajardo, J., & Cerezo, D. (2019). *El estrés y su influencia en el desempeño académico de los estudiantes de la Carrera de Enfermería del primer semestre de la Universidad Técnica De Babahoyo.* Babahoyo.
- Fernández, C., Barrio, C., Reyes, C., Millán, L., Larroy, M., & Castillo, A. (2021). *Enfermería y cultura, una nueva visión de los cuidados.* . Revista Sanitaria de Investigación, 2(7), 90.
- Forbes, K. (2011). *El Síndrome de Burnout.* Recuperado de: www.Cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicaciones.pdf.
- Formica, N., Muñoz, C., & Rojas, Y. (2015). *Síndrome de Burnout en el personal de enfermería, en el servicio de Terapia Intensiva Pediátrica. Síndrome de Burnout en el personal de enfermería, en el servicio de Terapia Intensiva Pediátrica.* Mendoza, Argentina.
- Gago, K. (2017). *Clima laboral y síndrome de Burnout en enfermeras de un hospital general de Huancayo, Perú.* Huancayo: Revista Latinoamericana de Ciencia Psicológica.
- Galarza, C. (2020). *Los alcances de una investigación.* CienciAmérica: . Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica, 9(3), 1-6.
- Gómez de Quero, C. (2020). *Síndrome de burnout en enfermeras.* . Conocimiento Enfermero, 3(10), 71-79.

- Gomez, I. (2013). *Factores organizacionales y carga laboral como desencadenantes de burnout en el personal del hospital Nicolas San Juan*.
- Hernández, E., González, L., & Olivarez, V. (2019). *Análisis del " Burnout" y sus escalas de medición*. . Praxis Investigativa ReDIE: revista electrónica de la Red Durango de Investigadores Educativos, 11(20), 106-124.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2018). *Metodología de la investigación* (Vols. (Vol. 4, pp. 310-386).). México: McGraw-Hill Interamericana.
- Intriago, S. (2019). Síndrome del " Burnout" en personal de salud de un centro hospitalario de la dirección distrital Junín-Bolívar. *San Gregorio*, (35), 94-107.
- Iparraguirre, P. D. (2017). *Factores organizacionales y personales correlacionados a la satisfacción laboral del personal de un centro especializado de atención psicológica de Lima*.
- Jiménez, J. D. (22 de Diciembre de 2020). *Factores de riesgo psicosociales presentes en el personal de salud en tiempo de pandemia COVID-19 en el Hospital Básico "El Ángel"*. Obtenido de <https://revistamedica.com/factores-de-riesgo-psicosociales-personal-de-salud-pandemia-covid-19/>
- Larrea, S., Mejía, M. ..., & Arriola, N. (2018). *Trabajo en equipo y satisfacción laboral en profesionales de Enfermería del Hospital de Ventanilla*. . Investigación Valdizana, 12(3), 165-170.
- López, I. (2017). *La evaluación del desempeño, como herramienta de desarrollo profesional del personal de salud*. . (Paper Académico). Repositorio de la Universidad de Nueva Granada.
- López-Roldán, P., & Fachelli, S. (2016). *La encuesta. Metodología de la investigación social cuantitativa*.

- Mansilla, I. (2016). *El síndrome de burnout o síndrome de quemarse por el trabajo*. Recuperado de: <http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/capituloshtml.pdf>.
- Marín, S. (2018). *Influencia de los factores organizacionales en el desarrollo del Síndrome de Burnout en enfermeras que trabajan con pacientes críticos*.
- Maslach, C., & Jackson, S. (1981). *The measurement of experienced burnout*. *Journal of Occupational Behavior*; 1(2): 99-113.
- Medina, S., Preciado, M., & Pando, M. (2007). *Adaptación de la Escala de Estrés Laboral para Trabajadores Mexicanos*. *Revista de Salud Pública y Nutrición*. Departamento de Salud Pública, Centro Universitario de Ciencias de la Salud de la Universidad de Guadalajara. Recuperado de: http://www.respyn.uanl.mx/viii/4/articulos/escala_estres.htm.
- Morán, G. V., Villacrés, L. S., Villacrés, G. M., & Pozo, C. E. (2021). *Análisis de factores asociados al Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería de la Oficina Técnica 9 del Distrito 09D08*. Centro Sur.
- Moura, R., Saraiva, F., Santos, R., Rocha, K., Barbosa, V., Calles, A., & Junior, J. (2019). *NURSING STRESS LEVELS IN INTENSIVE CARE UNITS*. *Journal of Nursing UFPE/Revista de Enfermagem UFPE*, 13(3).
- Muntané, J. (2010). *Introducción a la investigación básica*. *RAPD Online*, 33(3), 221–227.
- Olalde, J. C. (2020). *La epidemia del COVID-19 en la historia de la humanidad*.
- OMS. (2010). *Entornos saludables: Fundamentos y modelo de la oms. contextualización, prácticas y literatura de soporte*. Ginebra, Suiza.
- Ortiz, J., & Lascano, A. (2021). *La Fuerza mayor como causal de terminación de la relación laboral en Ecuador, post COVID-19*. *Sociedad & Tecnología*, 4(S2), 608-623.

- Ortiz, M. A. (2014). *Factores organizacionales que influyen en el apareamiento del Síndrome de Burnout en el personal médico y administrativo del hospital Pablo Arturo Suárez*. (Bachelor's thesis, Quito: UCE).
- Palmer, Y., Gómez, A., Cabrera, C., Prince, R., & Searcy, R. (2005). *Factores de riesgo organizacionales asociados al síndrome de Burnout en médicos anestesiólogos*. *Salud mental*, 28(1), 82-91. Recuperado en 28 de septiembre de 2022, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-33252005000100082&lng=es&tlng=es.
- Pedraza, A., & Bernal, I. (2018). *El clima organizacional en el sector público y empresarial desde la percepción de su capital humano*. *Espacios*, 39(13), 1-16.
- Polo, J., Santiago, V., Navarro, M., & Alí, A. (2016). Creencias irracionales, síndrome de Burnout y adicción al trabajo en las organizaciones. *Psicogente*, 19(35), 148-160.
- Polo, J., Santiago, V., Navarro, M., & Alí, A. (2016). *Creencias irracionales, síndrome de Burnout y adicción al trabajo en las organizaciones*. . *Psicogente*, 19(35), 148-160.
- Quiroz, G., Vergara, M., Yáñez, M., Pelayo, P., Moreno, R., & Mejía, M. (2021). *Prevalencia de síndrome de Burnout en profesionales de la salud ante pandemia de COVID-19*. Jalisco: *Salud Jalisco* , 8 (Esp), 20-32.
- Quispe, B. (2021). *Ámbito de la ciencia, tecnología y salud como derecho a la ciudadanía*.
- Ramos, L. V. (2018). *Identificación del Síndrome de Burnout en profesionales de la salud y Factores relacionados con este fenómeno, en el Ecuador*. Samborondon .

- Rivas, C. (2019). Influencia del síndrome de Burnout en el personal profesional de enfermería del Hospital Básico Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de Esmeraldas .
- Rodríguez, D. J. (2014). *Factores de riesgo asociados a la incidencia del síndrome de burnout en el personal de enfermería del Hospital General de Latacunga*”.
- Sáez, P., Jiménez, M., Sierra, J., & Jiménez, M. (2019). *Burnout en enfermería en Ávila*. *Revista Enfermería CyL*, 11(2), 5-10.
- Samboni, L., & Moreno, M. (2019). *Síndrome de Burnout en Trabajadores de Salud de Dos Clínicas de Assbasalud ESE*.
- Serna Corredor, D. S., & Martínez Sanchez, L. M. (2020). Burnout en el personal del área de salud y estrategias de afrontamiento. *Correo Científico Médico*, 1.
- Silva, R., & Silva, V. (2021). *Pandemia de la COVID-19: síndrome de Burnout en profesionales sanitarios que trabajan en hospitales de campaña en Brasil*. . ELSEVIER, 128-129.
- Solís, Z., Zamudio, L., Matzumura, J., & Gutiérrez, H. (2016). *Relación entre clima organizacional y síndrome de burnout en el servicio de emergencia de un hospital Categoría III-2*. Lima, Perú: Horizonte Médico (Lima), 16(4), 32-38. Recuperado en 30 de septiembre de 2022, de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2016000400006&lng=es&tlng=es.
- Suleiman, N. (2020). *Prevalencia del síndrome de burnout e identificación de factores de riesgo en el personal de enfermería de ginecología y obstetricia del Servicio Andaluz de Salud*.
- Suzan, D., & Cigdem, B. (2021). *The Effects of Leisure Time Satisfaction Levels of Healthcare Workers on Job Motivations during COVID-19 Pandemic*. . International Journal of Curriculum and Instruction, 13(1), 421-436.

- Toledo, M. (2018). *Gestión del cambio y compromiso organizacional*. . Huaraz, Perú.: (Artículo científico). Universidad Nacional, “Santiago Antúnez de Mayolo”.
- Vargas, K. E. (2019). *RELACIÓN ENTRE EL CLIMA LABORAL Y EL SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DE SALUD DE LA MICRORED AMARILIS-HUÁNUCO 2018*.
- Vidak, M., Barać, L., Tokalić, R., Buljan, I., & Marušić, A. (2021). *Interventions for Organizational Climate and Culture in Academia: A Scoping Review*. *Science and Engineering Ethics*, 27(24), 12-19. <https://doi.org/10.1007/s11948-021-00298-6>.
- Vinueza-Veloz, A., Aldaz-Pachacama, N., Mera-Segovia, C., Pino-Vaca, D., Tapia-Veloz, E., & Vinueza-Veloz, M. (2020). *Síndrome de burnout en médicos y enfermeras ecuatorianos durante la pandemia de COVID-19*. *Revista Psicología* 1(1), 1-21.
- Viteri, J. (2021). *Desempeño laboral y su relación con el síndrome de burnout en los profesionales de la salud del Hospital Jaime Roldós, Ecuador*. .
- Yáñez, R., Fernández, J., & Aguilar, G. (2021). *Estrés percibido asociado a la pandemia por COVID-19 en la ciudad de Guayaquil, Ecuador*. . *Boletín de Malariología y Salud Ambiental*, 61(1), 38-46.

ANEXOS

Anexo 2. Prueba de normalidad

factores organizacionales y Síndrome de burnout en personal de enfermería de una unidad de salud Quito, 2022

	Estadístico	K-S gl	p
Factores organizacionales	,179	85	,000
Clima organizacional	,203	85	,000
Estructura organizacional	,161	85	,000
Entorno laboral	,181	85	,000
Tecnología	,196	85	,000
Liderazgo	,180	85	,000
Trabajo en equipo	,196	85	,000
Síndrome de burnout	,214	85	,000
Agotamiento emocional	,191	85	,000
Despersonalización	,302	85	,000
Autorrealización	,171	85	,000

Nota: K-S: Kolmogórov-Smirnov; gl: Grados de libertad; p: Probabilidad de error.

Prueba de hipótesis

H₀: Los datos siguen una distribución normal

Criterio de decisión estadística

p-valor > α (0.05); se acepta la H₀

p-valor < α (0.05); se rechaza la H₀

Interpretación

En la presente tabla, en referencia al análisis inferencial de la prueba de normalidad del coeficiente K-S, se evidenció que los resultados obtenidos tanto en la variable factores organizacionales como en la variable síndrome de burnout se obtuvieron p-valor < α (0.05), lo cual significa que se rechaza la H₀, relacionando los resultados conseguidos de las dimensiones no provienen de una distribución normal, por consecuencia se aplica la prueba estadística no paramétrica de Rho Spearman para evaluar la correlación entre las variables de estudio.

Anexo 3. Instrumentos para la recolección de datos

Escala de factores organizacionales como estresores laborales

Estimado profesional, La presente escala tiene por finalidad recopilar información eficiente de los factores organizacionales en su dependencia la información que usted aporte mediante esta herramienta es anónima por ello rogaría que respondas con sinceridad, seriedad y en forma personal las interrogantes del cuestionario. Agradezco tu gran apoyo y generosidad para responder las preguntas de la encuesta

Edad:

Género:

Instrucciones: a continuación, se presentan una serie de enunciados, marque con una X, el casillero que usted considere, la percepción más acercada a la situación en la que se encuentra

Ítems		NUNCA	RARA VEZ	OCASIONALMENTE	ALGUNAS VECES	FRECUENTEMENTE	GENERALMENTE	SIEMPRE
		0	1	2	3	4	5	6
Dimensión Clima organizacional								
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización.							
2	La estrategia de la organización no es bien comprendida.							
3	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.							
4	La organización carece de dirección y objetivo.							
Dimensión Estructura organizacional								
5	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.							
6	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.							
7	La estructura formal tiene demasiado papeleo.							
8	La cadena de mando no se respeta.							
Dimensión Entorno laboral								
9	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.							
10	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.							
11	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.							
Dimensión Tecnología								

12	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.							
13	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.							
14	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.							
Dimensión Liderazgo								
15	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.							
16	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.							
17	Mi supervisor no me respeta.							
18	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.							
Dimensión Trabajo en Equipo								
19	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha							
20	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.							
21	Mi equipo se encuentra desorganizado.							
22	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.							
23	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.							
24	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.							
25	Mi equipo me presiona demasiado.							

Inventario Agotamiento Maslach Human Service Survey MBI - HSS

Estimado profesional, La presente escala tiene por finalidad recopilar información relevante de los factores organizacionales en su dependencia misma que es anónima, sin embargo, se pide que responda con sinceridad, seriedad y en forma personal las interrogantes del cuestionario. Agradezco tu gran apoyo y generosidad para responder las preguntas de la encuesta

Ítems		NUNCA	RARA VEZ	OCASIONALMENTE	ALGUNAS VECES	FRECUENTEMENTE	GENERALMENTE	SIEMPRE
Dimensión Agotamiento emocional								
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo							
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo							
3	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo							
4	Me siento frustrado en mi trabajo							
5	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades							
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa							
7	Siento que mi trabajo me está degastando							
8	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo							
9	Siento que trabajar directamente con personas me produce estrés							
Dimensión: Despersonalización								
10	Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales							
11	Siento que me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión							
12	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente							
13	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes							
14	Siento que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas							
Dimensión: Relación personal								
15	Comprendo fácilmente cómo se sienten los pacientes							
16	Siento que trato con mucha eficiencia los problemas de mis pacientes							
17	Me siento con mucha energía en mi trabajo							
18	Me siento estimulado después de trabajar							
19	Siento que estoy influyendo positivamente a través de mi trabajo, en la vida de otras personas							
20	Siento que en mi trabajo trato los problemas emocionales de forma adecuada							
21	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa							
22	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes							

Anexo 5. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
Tema: Factores organizacionales predictores del síndrome de burnout en el personal de enfermería de una unidad de salud Quito				
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	V.I. Síndrome de Burnout del personal de enfermería	Tipo de investigación Cuantitativa Correlacional Población técnica censal, criterios de inclusión y exclusión técnica de recolección de datos Escala OIT-OMS 22 inventario Maslach
¿Los factores organizacionales actúan como predictores del síndrome de burnout en personal de enfermería de una unidad de salud, Quito 2022?	Determinar los factores organizacionales predictores del síndrome de burnout en personal de enfermería de un establecimiento de salud Quito 2022.	Los factores organizacionales actúan como predictores del síndrome de burnout en el personal de enfermería de una unidad de salud Quito 2022.	V.D. Factores organizacionales de una unidad de salud Quito	
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		
¿Cuáles son los factores organizacionales presentes en el personal de enfermería de un establecimiento de salud Quito?	Evaluar factores organizacionales en personal de enfermería de un establecimiento de salud Quito 2022.	Los factores organizacionales condicionan al personal de enfermería de una unidad de salud		
¿Cuáles son los niveles del síndrome de burnout en personal	Describir los niveles del síndrome de burnout en personal de	Los niveles de síndrome de burnout en el personal de		

<p>de enfermería de una unidad de salud Quito 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión clima organizacional y el síndrome de burnout en el personal de enfermería de la unidad de salud Quito 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión estructura organizacional y el síndrome de burnout en el personal de enfermería de la unidad de salud Quito 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión entorno laboral y el síndrome de burnout en el personal de enfermería de la unidad de salud Quito 2022?</p>	<p>enfermería de un establecimiento de salud Quito 2022.</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión clima organizacional y el síndrome de burnout en el personal de enfermería de la unidad de salud Quito 2022</p> <p>Describir la relación entre la dimensión estructura organizacional y el síndrome de burnout en el personal de enfermería de la unidad de salud Quito 2022</p> <p>Detallar la relación entre la dimensión entorno laboral y el síndrome de burnout en el personal de enfermería de la unidad de salud Quito 2022</p>	<p>enfermería de la unidad de salud se encuentran en altos</p> <p>Existe relación entre la dimensión clima organizacional y el síndrome de burnout en el personal de enfermería de la unidad de salud Quito 2022</p> <p>Existe relación entre la dimensión estructura organizacional y el síndrome de burnout en el personal de enfermería de la unidad de salud Quito 2022</p> <p>Existe relación entre la dimensión entorno laboral y el síndrome de burnout en el personal de enfermería de la unidad de salud Quito 2022</p>		
---	--	--	--	--

¿Cuál es la relación entre la dimensión tecnología y el síndrome de burnout en el personal de enfermería de la unidad de salud Quito 2022?	Determinar la relación entre la dimensión tecnología y el síndrome de burnout en el personal de enfermería de la unidad de salud Quito 2022	Existe relación entre la dimensión tecnología y el síndrome de burnout en el personal de enfermería de la unidad de salud Quito 2022		
¿Cuál es la relación entre la dimensión liderazgo y el síndrome de burnout en el personal de enfermería de la unidad de salud Quito 2022?	Describir la relación entre la dimensión liderazgo y el síndrome de burnout en el personal de enfermería de la unidad de salud Quito 2022	Existe relación entre la dimensión liderazgo y el síndrome de burnout en el personal de enfermería de la unidad de salud Quito 2022		
¿Cuál es la relación entre la dimensión trabajo en equipo y el síndrome de burnout en el personal de enfermería de la unidad de salud Quito 2022?	Determinar la relación entre la dimensión trabajo en equipo y el síndrome de burnout en el personal de enfermería de la unidad de salud Quito 2022	Existe relación entre la dimensión trabajo en equipo y el síndrome de burnout en el personal de enfermería de la unidad de salud Quito 2022		

Anexo 6. Operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición		
<p>Variable 1</p> <p>Factores organizacionales</p>	<p>Se describen como el conglomerado de factores de un sistema que actúan en las motivaciones y en la conducta del individuo de una organización, la cual está ligada a la productividad, condiciones y vínculo laboral, así como las cualidades particulares de los colaboradores (Iparraguirre, 2017)</p>	<p>Es el resultado de la asociación de las conductas, estructura de la organización con la finalidad de lograr los objetivos de la organización.</p>	<p>Clima organizacional</p>	Diseño organizacional	1	<p>Tipo Likert</p> <p>0= Nunca 1= Rara vez 2=Ocasionalmente 3= Algunas veces 4= Frecuentemente 5= Generalmente 6= Siempre</p>		
				Características organizativas	2 3 4			
			<p>Estructura organizacional</p>	<p>Jerarquización</p>	5 6 7 8			
					<p>Entorno laboral</p>		Espacio físico	9
							Percepción	10 11
			<p>Tecnología</p>	<p>Insumos tecnológicos</p>	12 13 14			
			<p>Liderazgo</p>	<p>Mal líder</p>	15 16			
				<p>Autoritario</p>	17 18			
			<p>Trabajo en Equipo</p>	<p>Relaciones disfuncionales</p>	19 20 21 22			
					<p>Ambiente laboral</p>		23 24 25	

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Variable 2 Síndrome de Burnout	Es el deterioro de la integridad personal, síndrome de profesional extenuado, fatigado o consumido pues concibe la relación con los atletas, encontrando rasgos similares entre ambos, para exponer las circunstancias que soportan luego de sus actividades de preparación integral (Polo et al. 2016)	Se lo concibe como el daño a la integridad física y mental del profesional Para ello se instaura y se asocia el inventario Maslach	Nivel de estrés	Bajo Medio Alto		Porcentual
			Agotamiento emocional	Signos y síntomas sugestivos	1	Tipo Likert 0= Nunca 1= Casi nunca 2= Algunas veces 3= Regularmente 4= Bastantes veces 5= Casi siempre 6= Siempre
				Fatiga	2	
				Trastornos del sueño	3	
			Despersonalización	Responsabilidad	4	
				Seguridad	5	
				Autopercepción	6	
			Realización personal	Capacidades	7	
				Habilidades	8	
				Innovación	9	
					10	
					11	
					12	
					13	
					14	
					15	
					16	
					17	
					18	
					19	
					20	
					21	
					22	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CASTILLO HIDALGO EFREN GABRIEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Factores organizacionales predictores del síndrome de burnout en personal de enfermería de una unidad de salud Quito, 2022", cuyo autor es CEREZO RENDON DENNY GERMAN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 15 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CASTILLO HIDALGO EFREN GABRIEL DNI: 00328631 ORCID: 0000-0002-0247-8724	Firmado electrónicamente por: CHIDALGOEG el 15- 01-2023 15:22:12

Código documento Trilce: TRI - 0520882