



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

**Clima organizacional y Síndrome de Burnout en el personal de  
enfermería, La Esperanza 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciada en Enfermería**

**AUTORAS:**

Huayaney Alejos, Blanca Angely (orcid.org/0000-0002-6500-5668)

Mendoza Diaz, Teresa Elizabeth (orcid.org/0000-0001-6372-0468)

**ASESORA:**

Mg. Quiñones Sanchez, Rosa Maribel (orcid.org/0000-0002-1093-6406)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Políticas y Gestión en Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

TRUJILLO – PERÚ

2023

## **DEDICATORIA**

A nuestros padres por su apoyo, dedicación y paciencia, convirtiéndose en la base de nuestras vidas, siendo el ejemplo de perseverancia para superar los obstáculos en la vida.

Blanca Huayaney y Teresa Mendoza

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, por ofrecernos la vida, sabiduría y recursos, permitiéndonos compartir nuestras más anheladas metas con los seres queridos.

A nuestra asesora, la Mg. Rosa Maribel Quiñones Sánchez, por inculcarnos el más amplio conocimiento, la actitud y motivación para el aprendizaje investigativo, favoreciendo el área científica de la salud.

Blanca Huayaney y Teresa Mendoza

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, QUIÑONES SANCHEZ ROSA MARIBEL, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de ENFERMERÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Clima organizacional y síndrome de burnout en el personal de Enfermería, la Esperanza 2023", cuyos autores son MENDOZA DIAZ TERESA ELIZABETH, HUAYANEY ALEJOS BLANCA ANGELY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, 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.

TRUJILLO, 06 de Diciembre del 2023

| <b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>                                       | <b>Firma</b>   |
|--|--|
| QUIÑONES SANCHEZ ROSA MARIBEL<br>DNI: 18200077<br>ORCID: 0000-0002-1093-6406 | Firmado electrónicamente<br>por: ROQUINONES el 21-<br>12-2023 15:31:39 |

Código documento Trilce: TRI - 0686028



# DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR/ AUTORES



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

## **Declaratoria de Originalidad de los Autores**

Nosotros, HUAYANEY ALEJOS BLANCA ANGELY, MENDOZA DIAZ TERESA ELIZABETH estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de ENFERMERÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Clima organizacional y síndrome de burnout en el personal de Enfermería, la Esperanza 2023", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

| <b>Nombres y Apellidos</b>   | <b>Firma</b>  |
|--|---|
| MENDOZA DIAZ TERESA ELIZABETH<br><b>DNI:</b> 47650280<br><b>ORCID:</b> 0000-0001-6372-0468 | Firmado electrónicamente por: TEMENDOZAD el 17-12-2023 14:16:47 |
| HUAYANEY ALEJOS BLANCA ANGELY<br><b>DNI:</b> 70128379<br><b>ORCID:</b> 0000-0002-6500-5668 | Firmado electrónicamente por: BHUAYANEY el 14-12-2023 12:24:34  |

Código documento Trilce: INV - 1458440



## ÍNDICE DE CONTENIDOS

|  |      |
|--|------|
| Carátula.....  | i    |
| Dedicatoria .....                                      | ii   |
| Agradecimiento .....                                   | iii  |
| Declaratoria de autenticidad del asesor .....          | iv   |
| Declaratoria de originalidad del autor/ autores .....  | v    |
| Índice de contenidos .....                             | vi   |
| Índice de tablas .....                                 | vii  |
| Índice de gráficos .....                               | viii |
| Resumen.....   | ix   |
| Abstract.....  | x    |
| I. INTRODUCCIÓN .....                                  | 1    |
| II. MARCO TEÓRICO .....                                | 5    |
| III. METODOLOGÍA .....                                 | 14   |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación .....              | 14   |
| 3.2. Variables y operacionalización.....               | 14   |
| 3.3. Población, muestra y muestreo.....                | 16   |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección datos..... | 16   |
| 3.5. Procedimientos.....                               | 18   |
| 3.6. Método de análisis de datos.....                  | 18   |
| 3.7. Aspectos éticos .....                             | 18   |
| IV. RESULTADOS.....                                    | 20   |
| V. DISCUSIÓN .....                                     | 23   |
| VI. CONCLUSIONES .....                                 | 28   |
| VII. RECOMENDACIONES .....                             | 29   |
| REFERENCIAS.....                                       | 30   |
| ANEXOS .....   | 38   |

## ÍNDICE DE TABLAS

|   |    |
|---|----|
| Tabla 1. Relación entre el clima organizacional y Síndrome de Burnout en el personal de enfermería, La Esperanza – 2023 ..... | 20 |
| Tabla 2. Clima organizacional en el personal de enfermería, La Esperanza – 2023.<br>.....                                     | 21 |
| Tabla 3. Síndrome de Burnout en el personal de enfermería, La Esperanza – 2023.<br>.....                                      | 22 |

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

|  |    |
|--|----|
| Gráfico 1. Esquema de diseño de investigación..... | 14 |
|--|----|

## RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y Síndrome de Burnout en el personal de enfermería, La Esperanza – 2023. Este estudio fue de tipo básica, con un diseño no experimental, descriptivo y correlacional. La población muestral estuvo conformada por 100 enfermeras de la Microred La Esperanza, bajo un muestreo aleatorio por conveniencia. Se aplicó los cuestionarios de Clima Organizacional con una confiabilidad de 0.846 y Síndrome de Burnout con una confiabilidad de 0.820, ambos mediante la prueba de Alpha de Cronbach; además de una validez por juicio de expertos y un valor de V de Aiken de 100%. Los resultados evidenciaron que el Clima Organizacional en su mayoría es regular (63.0%) y el Síndrome de Burnout es medio (50.0%). Se concluye que, existe relación entre el Clima Organizacional y el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería, con una significancia de 0.009 y un coeficiente de correlación de 0.930 según la prueba de Rho de Spearman, validando la Hipótesis Alternativa ( $H_1$ ).

**Palabras clave:** Burnout, cultura organizacional, enfermería.

## ABSTRACT

The aim of this study was to determine the relationship between organizational climate and Burnout Syndrome in the nursing personnel in La Esperanza, 2023. This research was basic type, with a non-experimental, descriptive and correlational design. The sample population consisted of 100 nurses from the Microred La Esperanza (Micro-Network), under random convenience sampling. The Organizational Climate questionnaires were applied with a reliability of 0.846, and Burnout Syndrome with a reliability of 0.820, both using Cronbach's Alpha test; in addition to a validity by expert judgment and an Aiken's V value of 100%. The results showed that the Organizational Climate is mostly regular (63.0%) and the Burnout Syndrome is medium (50.0%). It is concluded that there is a relationship between Organizational Climate and Burnout Syndrome in nursing personnel, with a significance of 0.009, and a correlation coefficient of 0.930 according to Spearman's Rho test, validating the Alternate Hypothesis (H1).

**Keywords:** burnout, organizational culture, nursing.

## I. INTRODUCCIÓN

El desarrollo de las actividades que ejerce la enfermera se basa en el cuidado autónomo de las características físicas y mentales del paciente, teniendo en cuenta la satisfacción de las necesidades. Sin embargo, las actividades no solo abarcan aspectos técnicos, también incluye un rol administrativo, investigativo y docente, el cual es realizado según el escenario y las condiciones que se presentan. Es por ello, que el profesional de enfermería se encuentra expuesto a múltiples factores que conllevan a una alta carga laboral, siendo los estímulos estresores los que condicionan la calidad de los servicios<sup>1</sup>.

Alguno de estos estímulos estresores pueden adquirirse dentro del entorno laboral, debido a diversas condiciones propias del clima organizacional, como la interrelación entre profesionales, el manejo de recursos, por condiciones administrativas, ante una inadecuada comunicación con otros servicios, por indiferencias con la jefatura, por bajas remunerativas, entre otros<sup>2</sup>.

La Unidad Médica Familiar y de Enfermería, evaluó el clima organizacional en más de 25 centros hospitalarios del mundo, obteniendo un valor del 56% de enfermeras que consideraron deficiente el clima organizacional, sugiriendo mejoras en los aspectos administrativos y en el manejo de recursos. Las principales causas para esta condición fueron, la ausencia de una adecuada inversión monetaria, la mala gestión del sistema de salud y la sobre cobertura de la cantera de servicios sanitarios ante la alta demanda de pacientes<sup>3</sup>.

En Latinoamérica, se determinaron estudios sobre la salud laboral en instituciones de primer nivel de atención, obteniendo un promedio del 31% de profesionales de enfermería con una inadecuada percepción sobre el clima laboral, con mayor tendencia al género femenino y en quienes contaron con un periodo laboral mayor a 5 años<sup>4</sup>.

Con respecto al Perú, el Centro de Investigación en Salud y Desarrollo, evaluó la percepción del clima laboral en instituciones sanitarias de la región norte como Lima, Callao y La Libertad, durante el periodo post pandémico; en el cual se

registró un 82% de enfermeras que consideraron la infraestructura de forma inadecuada, así como un 54% de problemas de comunicación entre profesionales y un 72% de inconformidad con las políticas administrativas<sup>5</sup>.

De tal forma que, existe una alta incidencia de enfermeras que presentan disconformidad sobre el escenario hospitalario en el que se desarrollan, logrando alcanzar efectos negativos sobre el desempeño laboral, alterando a su vez la calidad de los servicios. Ante ello, un estudio realizado en la Latinoamérica, sobre las capacidades laborales de las enfermeras, evidenció que el 25% no se encuentra preparado para asumir un cargo asistencial, debido a una inadecuada técnica, un trato inhumano y un bajo conocimiento científico<sup>6</sup>.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), el inadecuado clima organizacional no solo afecta la productividad hospitalaria, también influye significativamente sobre el estado físico, mental y social de los profesionales de la salud; con mayor tendencia a enfermedades ocupacionales debido a una alta exigencia cognitiva y asistencial, por lo que se genera un mayor desgaste<sup>7</sup>. No obstante, la Institución Global de Enfermería, al año 2020, realizó una investigación en las Américas sobre aquellas enfermedades ocupacionales en las enfermeras, obteniendo un 82.2% de diagnósticos por Síndrome de Burnout, debido a las condiciones laborales y el aumento de la demanda de pacientes<sup>8</sup>.

En cuanto al Síndrome de Burnout, es una condición que compromete el estado cognitivo del profesional de salud, además de generar un desgaste físico; impidiendo la realización de las actividades diarias. Los efectos que genera esta condición, no solo incluyen el ámbito laboral, también determina el desarrollo personal, la incorporación en la sociedad y el clima familiar. De tal forma que, el Síndrome de Burnout tiene que ser regulado mediante el control de factores estresantes, siendo necesario la aplicación de estrategias para la salud mental, teniendo en cuenta el compromiso de la organización en que se labora y la responsabilidad de autocuidado por parte de los empleadores<sup>8</sup>.

En cuanto a la Microred La Esperanza, está compuesta por un promedio de 100 profesionales de enfermería, quienes cumplen actividades administrativas,

asistenciales y educativas, entorno a la salud de la comunidad trujillana. No obstante, se encuentran expuestos a escenarios de alta complejidad para el desarrollo de las actividades diarias, como la falta de personal, escasez de recursos materiales, inadecuada infraestructura, ausencia de equipos de protección personal, mayor demanda de pacientes, entre otros, los cuales se convierten en factores que aumentan la carga física y mental. Asimismo, se incluyen algunos cambios sociales dentro de la localidad que conduce a un aumento de la carga de trabajo, como la alta incidencia de enfermedades epidemiológicas, comorbilidades y mayor esperanza de vida.

Por lo tanto, se plantea la siguiente pregunta: ¿Existe relación entre el clima organizacional y Síndrome de Burnout en el personal de enfermería, La Esperanza – 2023?

El presente estudio se justifica en lo teórico, debido a que incluye información básica sobre la situación laboral en la que se encuentra el personal de enfermería, permitiendo una mejora de las condiciones sanitarias y el incremento del conocimiento científico. De igual forma, se incluye los conceptos de Callista Roy, en base al modelo de adaptación, permitiendo comprender la conducta que adquiere la enfermera para afrontar los diversos escenarios que presentan durante la prestación de servicios.

En cuanto a la justificación práctica, el estudio servirá como fuente informativa para el desarrollo de estrategias que permitan la mejora de las condiciones laborales en el entorno sanitario, con la finalidad de conservar el estado físico y mental de los profesionales de enfermería, que su vez conducirá a una mayor calidad de atención.

La relevancia social del estudio se basa en contribuir sobre la mejora de la salud ocupacional en el personal de enfermería, reduciendo factores de riesgos o escenarios complejos que alteren la capacidad cognitiva y técnica. Asimismo, se busca reducir los índices del Síndrome de Burnout y otras enfermedades ocupacionales que comprometen el bienestar físico, mental y social del personal de salud, que a su vez favorecerá la atención y calidad de los servicios.

Se plantea como objetivo general: Determinar la relación entre el clima organizacional y Síndrome de Burnout en el personal de enfermería, La Esperanza – 2023. Como objetivos específicos: Identificar el clima organizacional en el personal de enfermería, La Esperanza – 2023. Identificar el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería, La Esperanza – 2023.

Así también se planteó la Hipótesis Alterna ( $H_1$ ): Existe relación entre el clima organizacional y el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería, La Esperanza – 2023; y como Hipótesis Nula ( $H_0$ ): No existe relación entre el clima organizacional y el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería, La Esperanza – 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

A nivel nacional; Torres M.<sup>9</sup>, determinó la asociación entre el ámbito de organización y la incidencia de burnout en el profesional de enfermería de un centro sanitario público en Ayacucho al año 2022, con un proceso metodológico de descripción, transversal, no experimental y de correlación; en una proporción muestral de 169 licenciadas de enfermería, en el cual se empleó el cuestionario de clima organización y la escala de Maslach. En cuanto los resultados, el 4% percibió un ámbito organizacional bajo, el 24% medio y el 72% alto; mientras que el burnout fue bajo en un 70%, regular en un 23% y alto en un 7%. En cuanto a la conclusión, se determinó una asociación entre las variables ante un valor significativo de 0 según la prueba de Chi cuadrado.

Meléndez R. y Tejada S.<sup>10</sup>, evaluaron la asociación entre el desarrollo organizacional y la incidencia de burnout en los trabajadores de la salud, incluyendo de enfermería, en una institución de salud pública en Cajamarca al año 2020, el diseño metodológico fue observacional y de correlación, en una muestra de 60 enfermeras, en el cual se empleó el cuestionario de Maslach y la escala multidimensional. Los resultados evidenciaron que, el 60% presenta un alto valor de burnout, el 36% un valor medio y el 3% un valor bajo; mientras que el 5% presenta un desarrollo organización alto, el 83% de tipo regular y el 11% de tipo malo. Según la conclusión, se identifica una asociación inversamente proporcional sobre las variables, ante a un valor significativo de 0.030 según la prueba de Chi Cuadrado.

Pizarro V.<sup>11</sup>, determinó el ámbito organizacional y la incidencia de burnout en trabajadores de la salud, incluyendo las enfermeras de un centro hospitalario en Lima al año 2019, con un diseño metodológico de tipo transversal, de observación y de correlación; en una muestra proporcional de 76 profesionales enfermeras, en el cual se empleó el cuestionario de nivel organizacional MINSA y la escala MBI burnout. Según los resultados, el 35% cuenta con una alta incidencia de burnout, el 15% una incidencia media y el 50% una incidencia baja; mientras que el clima de organización fue adecuado en un 75% e inadecuado en

un 25%. Como conclusión, se determinó la relación entre variables, debido a un valor significativo de 0 según la prueba de Spearman.

Peña M. y Chuco Y.<sup>12</sup>, identificaron el clima de organización y el nivel de burnout en los trabajadores de la salud de una institución sanitaria en Huancayo al año 2018, el proceso metodológico fue de correlación y descripción, con una muestra de 42 enfermeros, en el cual se empleó los cuestionarios de Maslach y clima laboral. Se obtuvo como resultados que, el 54% de enfermeros presentan una alta incidencia de burnout, el 40% una incidencia media y el 4% una incidencia baja, con respecto al clima laboral el 54% presentó una incidencia regular, el 38% una incidencia mala y el 7% una incidencia buena. Como conclusión, las variables se relacionan ante una significancia de 0 según la prueba de T de Student.

Crespin J. y Reyna S.<sup>13</sup>, evaluó la incidencia del burnout y la organización del clima laboral en un centro hospitalario en La Libertad al año 2023, con un proceso metodológico de observación y transversal, en una muestra significativa de 81 enfermeras, en el cual se aplicó los cuestionarios de Maslach y clima laboral. En cuanto a los resultados, la organización del clima labora fue favorable en un 46% y el burnout fue de nivel medio en un 82%. En cuanto a la conclusión, se evidencia una asociación positiva entre variables debido a un valor significativo de 0.001 al aplicar la prueba de Chi cuadrado.

Agreda R.<sup>14</sup>, identificó la asociación entre la incidencia del burnout y el clima de organización en el personal de enfermería en una institución de salud pública en La Libertad al año 2022, en un proceso metodológico transversal, de correlación y no experimental; con una población muestral de 222 enfermeras, en el cual se empleó los cuestionarios EMCO MINSa y MBI de Maslach. Según los resultados, el nivel de burnout es bajo en un 18%, medio en un 42% y alto en un 38%; mientras que el clima de organización es inadecuado en un 45% y adecuado en un 55%. Se concluye que, existe una relación inversamente proporcional entre las variables debido a una significancia de 0 según la prueba de Rho de Spearman.

Capristan E.<sup>15</sup>, evaluó el nivel alcanzado de burnout y el sistema de organización en trabajadores de la salud en una institución sanitaria de La Libertad al año 2021, el proceso metodológico es de correlación y transversal, en una muestra proporcional de 80 enfermeros, en el cual se empleó un cuestionario de clima organizacional y una escala evaluativa del burnout. Se mostró como resultados que, el clima de organización fue muy desfavorable en un 1%, desfavorable en un 6%, medio en un 42%, favorable en un 40% y muy favorable en un 10%; mientras que el nivel de burnout fue bajo en un 20%, medio en un 78% y alto en un 1%. En conclusión, existe una relación inversamente proporcional ante una significancia de 0.03 según la prueba de Pearson.

A nivel internacional; Salas R., Díaz D., Serrano D., et al.<sup>16</sup>, identificó la prevalencia del burnout en trabajadores de la salud, incluyendo enfermeras de una Microred sanitaria en Colombia al año 2022, en un proceso metodológico transversal, no experimental y de descripción, con una proporción muestral de 117 licenciados y 229 técnicos auxiliares en enfermería, en el cual se empleó el cuestionario MBI de Maslach. Con respecto a los resultados, el 65% presentó un elevado nivel de burnout, incluyendo un 13% en la dimensión emocional, un 9% en la categoría de despersonalización y un 12% en la categoría de realización. Se concluye que, existe un predominio del burnout, el cual reduce la calidad de los servicios hospitalarios.

Martinic K., Souza F. y Lima G.<sup>17</sup>, identificó el índice de burnout en trabajadores de la salud de una institución hospitalaria en Chile al año 2020, con una metodología de tipo transversal y descriptiva, en una muestra de 163 licenciados en enfermería; en el cual se aplicó la escala de Maslach como instrumento de selección informativa. Como resultados, el 18% de profesionales presentó síndrome de burnout y el 82% no lo mantuvo; en cuanto a las dimensiones se dieron en un bajo nivel con un 50% en el desgaste emocional, 64% en el proceso de personalidad y 13% en la realización. Se concluye que, la incidencia de burnout es baja, pero influye significativamente en las condiciones laborales de los enfermeros.

Guerra M. y Gutiérrez M.<sup>18</sup>, evaluaron el clima de organización y la asociación con el burnout en profesionales de enfermería de un centro sanitario en Ecuador al año 2020, con una metodología de correlación, no experimental y transversal; mediante una proporción muestral de 103 enfermeras, en el cual se aplicó el cuestionario MBI de Maslach y el test de EDCO. Los resultados obtenidos demostraron que, el clima de organización fue inadecuado en un 23% y adecuado en un 77%; mientras que el burnout estuvo presente en un 3% y ausente en un 97%. En cuanto a la conclusión, se identificó una asociación entre las variables debido a un valor significativo de 0.06 según la prueba Pearson.

En relación a la teoría de enfermería, se emplea los conceptos de Callista Roy<sup>19</sup> en su modelo de adaptación, en el cual hace referencia a la habilidad que tiene la enfermera para afrontar escenarios complejos mediante las actividades prácticas y cognitivas, con la finalidad de mitigar cualquier factor que reduzca la calidad de la profesión que brinda, como el síndrome de burnout o un inadecuado desarrollo del clima organizacional.

Según Callista Roy<sup>19</sup>, existen diversos estímulos que conllevan a diversas alteraciones cognitivas y emocionales como el Síndrome de Burnout, siendo el estímulo focal, contextual y residual. Cada uno de ellos, deben ser aceptados de forma permanente, con la finalidad de crear un proceso adaptativo tanto físico como mental, logrando así la aplicación de diversas actividades de control y afrontamiento.

El estímulo focal, incluye aquellos escenarios que aparecen de forma inmediata, los cuales se convierten en indicadores de una sobrecarga de trabajo; por ejemplo, el aumento del número de pacientes, las emergencias repentinas, menor dotación de personal, entre otros. Además, la respuesta cognitiva que da el cerebro durante esa instancia es de estrés y puede generar un caos organizacional, reduciendo la productividad y eficacia laboral<sup>20</sup>.

Con respecto al estímulo residual, son aquellos contextos y factores que favorecen el incremento del síndrome burnout y la inadecuada organización del clima laboral; por ejemplo, una menor cantidad de recursos, la falta de

infraestructura, cambios administrativos, entre otros. Finalmente, se encuentra el estímulo residual, que son el conjunto de recursos y nociones básicas que presenta el personal de enfermería para sobrellevar las situaciones complejas; lo que permite adaptarse a las situaciones estresantes y responder ante la demanda de pacientes<sup>20</sup>.

Asimismo, Callista Roy conceptualiza 4 componentes para el proceso de adaptación, donde su adecuada interacción reducirá los riesgos que comprometen el bienestar del personal de enfermería y la calidad de los servicios. En primer lugar, se considera la salud, siendo el propósito del sistema adaptativo, el cual se basa en mantener el bienestar mediante el control de estímulos estresores. En segundo lugar, se incluye el ambiente, comúnmente denominado al conjunto de factores o escenarios que intervienen en la complejidad del estado cognitivo y físico del personal de enfermería<sup>20</sup>.

En tercer lugar, se basa en la persona, quien es considerado como un ser biopsicosocial, por el cual se realiza las actividades diarias en búsqueda de la satisfacción de los servicios ofrecidos; donde el aumento en el número de pacientes atendidos, puede convertirse en una sobrecarga para el personal de salud. Finalmente, se encuentra la enfermera, quien es el sujeto que aplica los cuidados y se encuentra susceptible a los cambios en el sistema sanitario, comprometiendo su capacidad física y cognitiva<sup>20</sup>.

Con respecto a la conceptualización de la variable clima organizacional, es definida como el enfoque que presenta el trabajador ante el ámbito laboral, debido al desarrollo de las condiciones en cuanto al compañerismo, administración, desempeño laboral y utilidad de la infraestructura. De tal forma que, existen diversas percepciones en las áreas de trabajo, las cuales influyen mediante un impacto positivo o negativo para la calidad de los servicios<sup>21</sup>.

En el sistema sanitario, el clima organizacional es considerado como el conjunto de características que condicionan la funcionalidad de la institución prestadora de salud, a partir de la motivación en los profesionales para que adquieran un adecuado desarrollo sobre los estándares de calidad. Ante ello, el profesional de

la salud debe percibir en su entorno una valoración sobre su desempeño, debido a que esto favorece en la eficiencia y factibilidad laboral<sup>22</sup>.

En el clima organizacional, se incluyen algunos factores que se interrelacionan y construyen un ámbito de conformidad, las cuales se originan de forma esporádica o previamente planteada. En primer lugar, se incluye al factor de estructura que permite la composición administrativa de la institución prestadora de salud, ya sea dentro de un servicio o a nivel institucional<sup>22</sup>.

En segundo lugar, se encuentra la responsabilidad el cual permite el cumplimiento de las actividades diarias en base a la medición de la productividad, teniendo en cuenta la autonomía; por ejemplo, el número de pacientes atendidos por cada profesional. Seguidamente, se encuentra la recompensa que es el incentivo que aplica los empleadores para motivar y generar un mayor desempeño sobre los trabajadores; así como el pago a enfermeros por el cumplimiento de indicadores<sup>22</sup>.

Asimismo, se incluye el desafío que genera competitividad, pero sin dejar de lado el compañerismo y la organización entre los diversos servicios hospitalarios, tal cual es el caso de las microrredes y direcciones regionales de salud. En cuanto al factor de relaciones, se basa en la comunicación e interacción profesional, teniendo en cuenta el comportamiento de cada uno de los profesionales de la salud. Posteriormente, se describe el factor de cooperación, permitiendo la solidaridad e interacción entre diversos miembros de distintas profesiones como médicos, enfermeras, psicólogos, nutricionistas, etc., con la finalidad de alcanzar un objetivo institucional, el cual es una atención integral y restablecimiento de la salud<sup>23</sup>.

Los estándares son considerados factores que tienen una funcionalidad como indicadores de calidad y se evalúan a partir de parámetros preestablecidas por las instituciones de salud. Por otro lado, se encuentra la identidad que es la representación fidedigna del trabajador con la institución, abarcando compromiso, ética profesional y moralidad en la realización de las actividades sobre el usuario. Finalmente, el conflicto es reconocido como un factor negativo

que reduce la productividad del servicio, mediante la ausencia de compañerismo; comprometiendo el bienestar del personal y reduciendo la calidad de atención<sup>24</sup>.

El clima organizacional en el sistema de salud es fundamentado por diversos autores, en base a enfoques y conceptos administrativos, los cuales detallan la estructura desde el aspecto institucional y funcional. El primer concepto se basa en las relaciones humanas de Munsterberg y Mayo, en el cual se describe la interacción entre profesionales para alcanzar el máximo grado de motivación, comunicación, dinamismo y autonomía<sup>25</sup>.

Según los conceptos de Taylor<sup>26</sup>, el clima organización se basa en lo administrativo clásico, donde los profesionales de la salud evalúan la estructura y el dinamismo organizacional para alcanzar una consolidación estructural, con la finalidad de aumentar la productividad sobre la cantera de servicios y la atención diaria; ya sea a nivel comunitario y/o hospitalario.

Sin embargo, los conceptos de Rensis Likert<sup>26</sup>, describen con amplitud el clima organizacional, a partir de perspectivas basadas en el manejo del recurso humano. En este enfoque se estructura el clima organizacional a partir de la composición de tres elementos, que se atribuyen al éxito profesional, teniendo en cuenta al profesional de salud como el recurso de productividad, seguido de la organización como la parte administrativa y de funcionalidad conjunta; por último, el ambiente hospitalario o comunitario, que no solo incluye aspectos de atención, también cuestiones de conducta humanitaria como el trato, la comunicación y afinidad con el paciente.

En cuanto a las dimensiones de la variable, los estudios administrativos y el Ministerio de Salud del Perú (MINSA)<sup>27</sup>, consideran 3 tipos de aspectos que constituyen el clima organizacional, como el potencial humano, el diseño organizacional y la cultura de organización.

Con respecto al potencial humano, hace referencia al trato del personal bajo la disposición de una jefatura que evalúa constantemente el desempeño durante un tiempo preestablecido<sup>28</sup>. Asimismo, el trabajador necesita de un incentivo motivacional que produzca interés y la búsqueda de la mejora continua, a partir

de un trato basado en la flexibilidad, factibilidad y reconocimiento. Sin embargo, la productividad del organismo humano debe ser evaluada de forma periódica como parte del protocolo de mejora continua y de potenciación individual<sup>29</sup>.

Mientras que el diseño organizacional es la estructuración de la institución en cuanto personal, recursos, procesos logísticos, remuneraciones y gestión de las actividades laborales. Para que este proceso sea realizado de forma continua, es básico emplear la comunicación entre servicios, así como una adecuada toma de decisiones y criterio de realización, los cuales generen beneficios de forma constitucional y no solo para quien lo ejecuta<sup>30</sup>.

La dimensión sobre cultura de organización se basa en las características ambientales desarrolladas a partir de la conducta del trabajador, el cual este forjado con valores sociales y ética profesional. Durante la jornada de trabajo, es necesario aplicar el compañerismo para el alcance de objetivos, mientras que los empleadores deben asegurar la máxima comodidad del trabajador en base a la salud, seguridad y confort<sup>31</sup>.

La segunda variable denominada Síndrome de Burnout, se conceptualiza como la etapa avanzada o la representación del cuadro clínico en el trabajador ante el aumento de la carga laboral, el cual genera un impacto a nivel físico, cognitivo y emocional; siendo determinante en la salud laboral y su mitigación debe ser parte para la conservación de los derechos laborales<sup>32</sup>.

En cuanto al ámbito sanitario, el Síndrome de Burnout es la respuesta humana ante el agotamiento físico y psicológico que presenta el personal de salud debido al aumento de la atención prolongada de usuarios; conduciendo al abrumamiento y la incapacidad para desarrollar las actividades con la mayor calidad posible<sup>33</sup>.

Según el modelo tridimensional del burnout de Maslach y Jackson<sup>36</sup>, existe una insatisfacción laboral por parte del profesional de la salud, a partir de la interrelación de dos componentes, el primero es la experiencia psicológica interna el cual es estimulado ante la sobrecarga de atención, que a su vez produce pensamientos de limitación y miedo al fallo; conllevando a diversas

alteraciones mentales. Como segundo componente se encuentra la poca efectividad durante los cuidados, poniendo en riesgo el estado del profesional de salud y la del usuario; de tal forma que es considerado como un producto ante los pensamientos de fracaso.

Maslach y Jackson<sup>36</sup>, incluyen 3 dimensiones que cualifican al Síndrome de Burnout como el agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal<sup>33</sup>. Según el agotamiento emocional, es el cuadro clínico de fatiga mental y que puede ser representada de forma física, debido a la interacción entre el estado cognitivo y el estado corporal. Durante el agotamiento por una masiva atención realiza por personal de salud, se puede evidenciar una sensación de cansancio e incluso llegar a fatigarse, dependiendo del tiempo de la actividad continuada; conllevando al desgaste, el sobreesfuerzo, la frustración y el estrés.

En la dimensión de despersonalización, el personal de salud va perdiendo el lado humanitario que lo caracteriza, debido al incremento de estrés y necesidad de alejarse del impacto negativo del burnout<sup>37</sup>. Los profesionales, bajo esta dimensión suelen perder la comprensión del paciente y volverse insensibles, mitigando sus emociones fraternales. Además, se despreocupan por la evolución del usuario y pierden culpabilidad ante una inadecuada intervención, siendo estos sucesos indicadores de la falta de ética y moralidad<sup>38</sup>.

En la dimensión de realización personal, se describe la conducta que adquiere el profesional de salud dentro o fuera de su institución laboral a partir del proceso de burnout<sup>39</sup>. Sin embargo, se destaca la capacidad para realizarse como profesional y sobrellevar la crisis en la atención sanitaria, lo que conlleva a un mayor grado de sensibilidad, la búsqueda de la efectividad sobre las actividades, los pensamientos positivistas, la conservación de la armonía en el servicio y entre compañeros, la adquisición motivacional e incluso la conservación de la calma ante situaciones adversas<sup>40</sup>.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

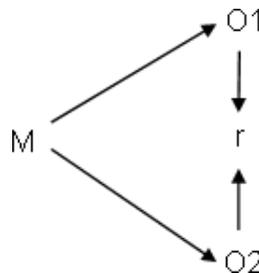
##### 3.1.1. Tipo de investigación

De tipo básica, porque permitió la ampliación de los conocimientos, a partir de la búsqueda de la información científica; dando a conocer la contextualización de la problemática de estudio<sup>41</sup>.

##### 3.1.2. Diseño de investigación

De diseño no experimental, porque no hubo influencia sobre la naturaleza de las variables. Fue descriptivo, porque caracterizó las propiedades conductuales de la población de estudio. Además, fue correlacional, porque se evaluó el nivel de significancia sobre las variables, determinando la presencia o ausencia de relación<sup>42</sup>.

Gráfico 1. Esquema de diseño de investigación



Dónde: M: Personal de enfermería.

O1: Clima organizacional.

O2: Síndrome de Burnout.

r: Relación de variables.

#### 3.2. Variables y operacionalización

**Variable 1:** Clima Organizacional

**Definición conceptual:** Conjunto de características que condicionan la funcionalidad de la institución prestadora de salud, a partir de la motivación en los profesionales para que adquieran un adecuado desarrollo sobre los estándares de calidad<sup>20</sup>.

**Definición operacional:** Para la valoración de la variable, se aplicó un instrumento elaborado por el Ministerio de Salud del Perú (MINSA)<sup>25</sup> en 2008, denominado Cuestionario de Clima Organizacional, el cual cuenta con 3 dimensiones y 28 ítems, bajo una valoración a escala Likert.

**Escala de medición:** Nominal

**Indicadores:** Jefatura, confort, innovación, iniciativa, factibilidad, flexibilidad, incentivo laboral, evaluación laboral, reconocimiento, satisfacción, higiene, información, decisiones, salario, proporcionalidad, reconocimiento, actividades, comunicación, criterio laboral, atención, apoyo, necesidad, buen trato, oportunidad, ambiente agradable, compromiso, desarrollo, contribución.

**Variable 2:** Síndrome de Burnout.

**Definición conceptual:** Respuesta humana ante el agotamiento físico y psicológico que presenta el personal de salud debido al aumento de la atención prolongada de usuarios; conduciendo al abrumamiento y la incapacidad para desarrollar las actividades con la mayor calidad posible<sup>31</sup>.

**Definición operacional:** Para la valoración de la variable, se aplicó un instrumento elaborado por Maslach y Jackson<sup>33</sup> en 2008, denominado Cuestionario del Síndrome de Burnout de Maslach, el cual cuenta con 3 dimensiones y 22 ítems, bajo una valoración a escala Likert.

**Escala de medición:** Nominal

**Indicadores:** Agotamiento, cansancio, fatiga, esfuerzo, desgaste, exceso de trabajo, estrés, frustración, posibilidades, comprensión, insensibilidad,

emociones, despreocupación, culpabilidad, sensibilidad, efectividad, positivismo, energía, armonía laboral, motivación, valoración, calma.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **3.3.1. Población muestral:**

La población muestral estuvo conformada por 100 enfermeras de la Microred La Esperanza al año 2023.

#### **Criterios de inclusión:**

Personal de enfermería

Personal de enfermería que aceptó participar de forma voluntaria.

Personal con licenciatura en enfermería.

#### **Criterios de exclusión:**

Personal de enfermería que negó ser parte del estudio.

Personal de enfermería que contó con descanso médico o licencia vacacional.

#### **3.3.2. Muestreo:**

No probabilístico por conveniencia, puesto que todos los sujetos que conformaron la población fueron seleccionados para la aplicación del estudio, según el alcance de los investigadores<sup>43</sup>.

#### **3.3.3. Unidad de análisis:**

Cada enfermera de la Microred La Esperanza, al año 2023.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección datos**

La técnica fue la encuesta, siendo un proceso de selección informativa, en cual se aplican preguntas estructuradas según las variables a cuantificar. Con respecto al instrumento, se empleó el cuestionario, siendo el conjunto

de ítems que permiten caracterizar las condiciones de una problemática a partir de la percepción de un grupo poblacional<sup>44</sup>.

En la variable independiente, se aplicó un instrumento elaborado por el Ministerio de Salud del Perú (MINSA)<sup>27</sup> en el año 2008, denominado Cuestionario de Clima Organizacional, estructurado en 3 dimensiones (Potencial Humano, Diseño Organizacional, Cultura de la organización) y 28 ítems, bajo una valoración a escala Likert con 4 indicadores (Nunca = 0, A veces = 1, Frecuentemente = 2, Siempre = 3). Asimismo, la suma del puntaje determinó el nivel de clima organizacional, siendo Malo si fue de 0 a 28 puntos, Regular si fue de 29 a 57 puntos y Bueno si fue de 58 a 84 puntos.

En la variable dependiente, se aplicó un instrumento elaborado por los autores Maslach C. y Jackson S.<sup>35</sup> en el año 2008, denominado Cuestionario del Síndrome de Burnout de Maslach, estructurado en 3 dimensiones (Agotamiento Emocional, Despersonalización, Realización Personal) y 22 ítems, bajo una valoración a escala Likert con 7 indicadores (0 = Nunca, 1 = Pocas veces al año o menos, 2 = Una vez al mes, 3 = Unas pocas veces al mes, 4 = Una vez a la semana, 5 = Unas pocas veces a la semana, 6 = Todos los días). Asimismo, la suma del puntaje determinó el nivel de síndrome de Burnout, siendo Bajo si fue de 0 a 44 puntos, Medio si fue de 45 a 89 puntos y Alto si fue de 90 a 132 puntos.

Para la validez se aplicó el juicio de expertos, incluyendo 3 profesionales de enfermería con maestría y experiencia laboral en el área administrativa; quienes otorgaron un puntaje a cada ítem. Los datos fueron procesados por el V de Aiken, obteniendo una validez de 100%.

En la confiabilidad se realizó una prueba piloto con 20 enfermeras de características similares a la muestra; quienes resolvieron los cuestionarios y los resultados fueron procesados estadísticamente por la fórmula Alpha de Cronbach, debido a la valoración de tipo politómica. El instrumento sobre Clima Organizacional obtuvo un valor de 0.846 y el instrumento sobre

Síndrome de Burnout obtuvo un valor de 0.820, categorizándolos como adecuados.

### **3.5. Procedimientos**

Al recibir la aprobación del estudio por parte del comité de ética y jurado de investigación, se cumplió con los requisitos propuestos por la Escuela Profesional de Enfermería de la Universidad César Vallejo para realizar el trámite administrativo de solicitud para la aplicación del proceso investigativo dentro de la Microred La Esperanza.

Mediante la autorización por parte del director general de la Microred y el apoyo de la jefatura del personal de enfermería, se aplicó criterios de inclusión para la selección de la muestra; quienes a su vez fueron ubicados en un ambiente pasivo sin distractores para el desarrollo del cuestionario. Se detallaron pautas como la resolución, el periodo (30 minutos), los objetivos del estudio y la necesidad de incluir un consentimiento informado.

Al culminar el periodo de desarrollo, se detalló que los resultados serán publicados en el repositorio de la universidad. Finalmente, los cuestionarios fueron archivados para su debido procesamiento estadístico.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Los datos obtenidos en la encuesta fueron tabulados en el programa Microsoft Excel versión 2021, permitiendo elaborar 3 tablas de frecuencia con valores arábigos y porcentuales, bajo fórmulas estadísticas de cuantificación. En cuanto al proceso de correlación, se empleó una fórmula bivariada denominada Rho de Spearman en el programa IBM SPSS Statistics versión 26, en el cual se evaluó el nivel de significancia, permitiendo la constatación de las hipótesis.

### **3.7. Aspectos éticos**

Principio basado en la búsqueda del bienestar durante el proceso científico, mediante la conservación del estado físico, mental y social; además de la

protección de los derechos fundamentales del hombre<sup>45</sup>. De tal forma que, los beneficios generados en el estudio fueron de forma social y no solo para las investigadoras.

Se basa en la reducción de posibles efectos colaterales que pueda generar el proceso investigativo, además de los riesgos sobre la población y los investigadores<sup>45</sup>. Ante ello, se eliminó cualquier situación o escenario que pudo haber generado daño sobre la integridad humana.

Principio que hace referencia al derecho de libertad, donde cada sujeto tenga la capacidad de decidir sobre el proceso de continuidad, sin opresión alguna<sup>46</sup>. Por lo tanto, se elaboró un consentimiento informado (Anexo 4), siendo el sustento legal que determinó la voluntariedad en el estudio, así como de abstenerse durante cualquier etapa.

El principio de justifica ofrece la igualdad sobre las condiciones de estudio, además de la equidad ante el favorable impacto que la investigación genere<sup>47</sup>. De tal forma que, se conservó un trato igualitario en cada participante de la investigación, sin preferencia alguna.

Se emplea el valor ético de la verdad, permitiendo que la investigación se desarrolle con transparencia y reduciendo todo tipo de desnaturalización de los sucesos ocurridos sobre la problemática<sup>47</sup>. Ante ello, los resultados obtenidos fueron presentados sin manipulación alguna, además que la información adjuntada fue citada mediante el estilo Vancouver, otorgando el crédito a los autores.

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1. Relación entre el clima organizacional y Síndrome de Burnout en el personal de enfermería, La Esperanza – 2023.**

| Clima Organizacional | Síndrome de Burnout |              |           |              |           |              | Total      | Rho de Spearman | Significancia                         |
|----------------------|---------------------|--------------|-----------|--------------|-----------|--------------|------------|-----------------|---------------------------------------|
|                      | Bajo                |              | Medio     |              | Alto      |              |            |                 |                                       |
|                      | N°                  | %            | N°        | %            | N°        | %            |            |                 |                                       |
| <b>Malo</b>          | 6                   | 6.0%         | 9         | 9.0%         | 6         | 6.0%         | 21         | 21.0%           | rs = 0.930<br>p = 0.009<br>(p < 0.05) |
| <b>Regular</b>       | 14                  | 14.0%        | 29        | 29.0%        | 20        | 20.0%        | 63         | 63.0%           |                                       |
| <b>Bueno</b>         | 1                   | 1.0%         | 12        | 12.0%        | 3         | 3.0%         | 16         | 16.0%           |                                       |
| <b>Total</b>         | <b>21</b>           | <b>21.0%</b> | <b>50</b> | <b>50.0%</b> | <b>29</b> | <b>29.0%</b> | <b>100</b> | <b>100.0%</b>   |                                       |

*Fuente: Aplicación de proceso estadístico Rho de Spearman.*

#### **Interpretación:**

En la Tabla 1, se observa un predominio del 29% de enfermeras con nivel regular de clima organizacional y nivel medio de Síndrome de Burnout, mientras que el 3% presenta un nivel bueno de clima organizacional y un nivel alto de Síndrome de Burnout. Asimismo, se determinó una relación positiva de nivel alto entre el Clima Organizacional y el Síndrome de Burnout, debido a una significancia de 0.009 y un coeficiente de correlación de 0.930 según la prueba de Rho de Spearman; por lo tanto, se acepta la Hipótesis Alternativa (H<sub>1</sub>).

**Tabla 2. Clima organizacional en el personal de enfermería, La Esperanza – 2023.**

| <b>Clima Organizacional</b> | <b>N°</b>  | <b>%</b>      |
|-----------------------------|------------|---------------|
| Malo                        | 21         | 21.0%         |
| Regular                     | 63         | 63.0%         |
| Bueno                       | 16         | 16.0%         |
| <b>Total</b>                | <b>100</b> | <b>100.0%</b> |

*Fuente: Aplicación de Cuestionario sobre Clima Organizacional (MINSa, 2008).*

**Interpretación:**

En la Tabla 2, se observa el Clima Organizacional en el personal de enfermería, con 63.0% en el nivel regular, 21.0% en el nivel malo y 16.0% en el nivel bueno.

**Tabla 3. Síndrome de Burnout en el personal de enfermería, La Esperanza – 2023.**

| <b>Síndrome de Burnout</b> | <b>N°</b>  | <b>%</b>      |
|----------------------------|------------|---------------|
| Bajo                       | 21         | 21.0%         |
| Medio                      | 50         | 50.0%         |
| Alto                       | 29         | 29.0%         |
| <b>Total</b>               | <b>100</b> | <b>100.0%</b> |

*Fuente: Aplicación de Cuestionario sobre Síndrome de Burnout de Maslach (Maslach C. y Jackson S., 2008)*

**Interpretación:**

En la Tabla 3, se observa el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería, con 50.0% en el nivel medio, 29.0% en el nivel alto y 21.0% en el nivel bajo.

## V. DISCUSIÓN

En la Tabla 1, se determinó la relación entre el clima organizacional y Síndrome de Burnout en el personal de enfermería, mediante la aplicación de un procesamiento estadístico, evidenciado en las enfermeras con Síndrome de Burnout bajo: un nivel malo de clima organizacional con 6.0%, un nivel regular con 14.0% y un nivel bueno con 1.0%; en las enfermeras con Síndrome de Burnout medio: un nivel malo de clima organizacional con 9.0%, un nivel regular con 29.0% y un nivel bueno con 12.0%; en las enfermeras con Síndrome de Burnout alto: un nivel malo de clima organizacional con 6.0%, un nivel regular con 20.0% y un nivel bueno con 3.0%.

En cuanto a la constatación de las Hipótesis, se aplicó la prueba estadística de Rho de Spearman, debido a que se contó con resultados no paramétricos, obteniendo una significancia de 0.009, siendo menor a 0.05, y un coeficiente de correlación de 0.930. Por lo tanto, se determina una relación positiva muy alta, validando la Hipótesis Alternativa ( $H_1$ ): Existe relación entre el clima organizacional y el síndrome de Burnout en el personal de enfermería.

Los resultados se asemejan a los del estudio de Torres M.<sup>12</sup>, en Ayacucho al año 2022, quien identificó en una muestra de 169 licenciadas en enfermería, una relación positiva y proporcional entre el Síndrome de Burnout y el clima organizacional, debido a una significancia de 0 según el Chi Cuadrado. Asimismo, se asemeja a la investigación de Meléndez R. y Tejada S.<sup>13</sup>, en Cajamarca al año 2020, donde se halló una significancia de 0.030 según la prueba de Chi cuadrado, determinando la relación entre las variables. De igual forma, se asemeja a los resultados de Pizarra V.<sup>14</sup>, en Lima al año 2019, en una población de 76 enfermeras, donde se identificó una alta relación entre el Burnout y el clima organizacional, ante una significancia de 0 según la prueba de Rho de Spearman.

Según el autor Zuluaga M.<sup>23</sup>, el clima organizacional interviene en el desarrollo del Síndrome de Burnout, debido al aumento en las atenciones de usuarios dentro de un escenario limitado de recursos y con una gestión básica,

conllevando al inadecuado afrontamiento de la carga de trabajo, el cual produce un mayor desgates físico – mental. Asimismo, el Síndrome de Burnout es condicionante a factores ambientales, el cual genera dificultades laborales y mayor esfuerzo profesional.

Según Callista Roy<sup>39</sup>, el profesional de enfermería presenta un proceso de adaptación desde su etapa de aprendizaje hasta que alcance la máxima experiencia posible para afrontar las diversas demandas que conlleva el ámbito laboral. No obstante, la productividad ejercida por la enfermera, dependerá del rol diario y las condiciones que ofrece el establecimiento de salud para facilitar las actividades; es por ello, que existe una proporcionalidad entre el clima laboral en que se establece el enfermero y el agotamiento ante la productividad<sup>39</sup>.

Por lo tanto, el clima organizacional interviene de forma directa en las actividades diarias del profesional de enfermería, donde en ocasiones suele influenciar negativamente en el estado físico y mental; generando Síndrome de Burnout. Es necesario, mantener un adecuado ámbito laboral, con una amplia variedad de recursos y una buena gestión institucional, con la finalidad de abordar la atención diaria en su máxima calidad posible.

En la Tabla 2 se identificó el clima organizacional en el personal de enfermería, mediante la aplicación de un cuestionario, obteniendo como resultados un clima organizacional malo con 21.0%, seguido del nivel regular con 63.0% y el nivel bueno con 16.0%.

Los resultados se asemejan a la investigación de los autores Meléndez R. y Tejada S.<sup>13</sup>, en Cajamarca al año 2020, quienes hallaron un nivel de clima organizacional alto con 83% en una población de 60 profesionales de enfermería. De igual forma, se asocia con el estudio de los autores Peña M. y Chuco Y.<sup>15</sup>, en Huancayo al año 2018, donde identificó en una muestra de 42 enfermeros, un nivel regular de clima organizacional con 54%. Asimismo, se asemeja al estudio de Capristan E.<sup>18</sup>, en La Libertad al año 2021, en donde se identificó un nivel medio de clima organizacional con 42%, en una proporción muestral de 80 enfermeros.

No obstante, se diferencia del estudio de Crespín J. y Reyna S.<sup>16</sup>, en La Libertad al año 2023, donde se identificó un nivel de clima laboral alto con 46%, en una población de 81 licenciadas de enfermería. Además, no se asocia a la investigación de Agreda R.<sup>17</sup>, en La Libertad al año 2022, donde se determinó en una muestra de 222 profesionales de enfermería, un nivel inadecuado de clima organizacional con 45%. Finalmente, no se relaciona con los resultados de Pizarro V.<sup>14</sup>, en Lima al año 2019, donde halló en una muestra de 76 enfermeros, un nivel adecuado de clima organizacional con 75%.

Para Cardozo S.<sup>28</sup> el desarrollo del actual clima organizacional se debe a la precariedad del sector salud en base a recursos materiales, recursos humanos, gestión, administración, infraestructura y procesos normativos; los cuales conllevan a un nivel de satisfacción por debajo del promedio. De tal forma que, los centros hospitalarios deben ofrecer condiciones laborales que faciliten la actividad del profesional de enfermería; sin embargo, el sector público necesita del fortalecimiento de ciertos criterios para aumentar la productividad de los servicios, teniendo en cuenta estándares mínimos de calidad durante el escenario de trabajo. Es necesario un manejo administrativo por parte del sistema de salud para afrontar las complejidades que limitan la calidad de los servicios, siendo necesario la aplicación de estrategias como el aumento de la inversión para la mejora de infraestructura y compra de equipos que faciliten la práctica del cuidado, además de realizar una adecuada dotación de personal para evitar la sobrecarga de trabajo.

Callista Roy<sup>39</sup> mediante el afrontamiento, conceptualiza las necesidades productivas de la enfermera, donde requiere de un ámbito agradable y factible para el alcance de la calidad de los servicios. Ante ello, el personal de salud aplica respuestas adaptativas con la finalidad de consolidarse en los diversos escenarios que se desarrollan de forma continua; sin embargo, existen ciertas carencias en el sector público que reduce la percepción de un adecuado clima organizacional, sumado a ello las necesidades de los usuarios que en ocasiones requieren de una alta complejidad en los cuidados.

Por lo tanto, el clima organizacional de algunos centros de salud, son de calidad media, debido a la intervención de diversos factores como las condiciones laborales, la demanda de paciente y la complejidad en los servicios. En cuanto a la mejora de la organización, es necesario aplicar procesos de planificación para mejorar la infraestructura, recursos e incluso las relaciones laborales mediante el compañerismo y la comunicación, logrando alcanzar la calidad de los servicios, además del bienestar en el paciente.

En la Tabla 3 se identificó el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería, mediante la aplicación de un cuestionario, obteniendo como resultados un nivel bajo de Síndrome de Burnout con 21.0%, seguido del nivel medio con 50.0% y el nivel alto con 29.0%.

La obtención de resultados, es similar a las de los autores Peña M. y Chuco Y.<sup>15</sup>, en Huancayo al año 2018, quienes obtuvieron un nivel medio de Burnout con 40% en una muestra de 42 enfermeros. Asimismo, se asemeja a los resultados de Crespín J. y Reyna S.<sup>16</sup>, en La Libertad al año 2023, quienes identificaron en una muestra de 81 enfermeras, un nivel de Burnout medio con 82%. Además, existe similitud con el estudio de Capristan E.<sup>18</sup>, en La Libertad al año 2021, donde identificó en 80 enfermeros, un nivel medio de Burnout con 78%.

Sin embargo, se diferencia del estudio de Guerra M. y Gutiérrez M.<sup>11</sup>, en Ecuador al año 2022, donde identificó en una población de 103 enfermeras, un nivel bajo de Burnout con 97%. De igual forma, no se relaciona con la investigación de Martinic K., Souza F. y Lima G.<sup>10</sup>, en Chile al año 2020, en donde se halló sobre una muestra de 18 enfermeros, un nivel de Burnout bajo con 82%. Finalmente, se diferencia de los resultados de Meléndez R. y Tejada S.<sup>13</sup>, en Cajamarca al año 2020, en el cual identificaron un alto nivel de Burnout con 60% sobre una muestra de 68 profesionales de enfermería.

Para el autor García M.<sup>37</sup>, los resultados obtenidos se deben al aumento de la productividad en los centros hospitalarios, sumado al déficit en las condiciones laborales, el cual genera un mayor desgaste físico y mental en el profesional de enfermería. Entre los factores condicionantes se encuentra el aumento

poblacional, mayor esperanza de vida y la ampliación en la cantera de servicios; los cuales incrementan las actividades laborales diarias para los trabajadores del sector salud. Es necesario la planificación de estrategias en base a la salud del trabajador, evitando un aumento de la productividad, para ello se debe implementar horarios factibles que faciliten el descanso del trabajador, así como un mayor recurso humano para favorecer el apoyo profesional. Por otro lado, es necesario que las autoridades resguarden los derechos laborales, teniendo en cuenta todo el recurso material que facilite la realización de actividades.

Callista Roy<sup>39</sup>, evalúa la demanda de pacientes bajo condiciones organizacionales como un reto de madurez profesional, donde el enfermero en la necesidad de abordar todas las actividades diarias, alcanza un estado de agotamiento, tanto físico y mental, reduciendo significativamente la calidad en los servicios. No obstante, el proceso de afrontamiento, permite el control del disfuerzo profesional, generando una motivación para satisfacer las necesidades, a partir del buen manejo de recursos.

Por lo tanto, el Síndrome de Burnout adquirido por los profesionales de enfermería, es debido a las condiciones laborales y demanda de servicios que reducen el estado físico y mental. Ante ello, se debe aplicar estrategias que faciliten las actividades diarias, como aumentar la el recurso humano y ofrecer materiales de calidad. Asimismo, es necesario tener un seguimiento de la salud laboral, bajo exámenes médicos generales de forma periódica, en el cual se identifiquen de forma oportuna ciertas enfermedades ocupaciones, para que puedan ser tratadas a tiempo y evitar un posible impacto negativo para el profesional de salud.

## VI. CONCLUSIONES

1. Existe relación positiva alta entre el Clima Organizacional y el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de La Esperanza, con una significancia de 0.009 y un coeficiente de correlación de 0.930 según la prueba de Rho de Spearman, validando la Hipótesis Alterna ( $H_1$ ).
2. El 63% del personal de enfermería de La Esperanza, percibe un Clima Organizacional de nivel regular con 63.0%.
3. El 50% del personal de enfermería de La Esperanza, percibe un Síndrome de Burnout de nivel medio.

## **VII. RECOMENDACIONES**

A la directiva a cargo de los establecimientos de salud, planificar actividades que permitan la mejora del clima organizacional, en base a reuniones con el personal de salud y administrativo, en donde se comprometan a fomentar los valores, el trabajo multidisciplinario, la comunicación, el manejo adecuado de recursos y el cumplimiento a las normativas propuestas dentro del entorno laboral.

A los profesionales de enfermería, acudir de forma periódica para la realización de los exámenes físico y mental, con el objetivo de identificar posibles enfermedades ocupacionales, los cuales comprometen la salud de los trabajadores.

A los profesionales del área investigativa en la salud, realizar estudios con las variables Clima organizacional y Síndrome de Burnout, con la finalidad de obtener nuevos antecedentes, instrumentos de selección de datos e información básica que permitan la continuidad de los procesos científicos.

## REFERENCIAS

1. Chasillacta F., Núñez F. Rol del personal de enfermería en la atención primaria en salud. Rev. Salud, ciencia y tecnología [en línea] 2022, n° 1. [cita: 7 de mayo de 2023]; (2): [1-15 pp.]. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/salcietec/sct-2022/sct221an.pdf>
2. Bustamante M., Gálvez N., Arrunátegui B. Rol del personal de enfermería en la atención primaria en salud. Rev. Venezolana de gerencia [en línea] 2023, n° 9. [cita: 7 de mayo de 2023]; (28): [150-161 pp.]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9142736>
3. Salazar A., Acosta C., Santes M., Fernández H., Zepeta D. Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. Rev. Enfermería universitaria [en línea] 2020, n° 3. [cita: 7 de mayo de 2023]; (17): [117-121 pp.]. Disponible en: [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1665-70632020000300273](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632020000300273)
4. Ortiz L., Ortiz E., Coronell R., Hamburger K., Orozco E. Incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud. Rev. Latinoamericana de Hipertensión [en línea] 2019, n° 2. [cita: 7 de mayo de 2023]; (14): [186-197 pp.]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/1702/170263775012/170263775012.pdf>
5. Chávez M., Placencia M., Muñoz M., Quintana M., Olortegui A. Clima y satisfacción laboral prepandemia del personal de enfermería en un servicio de emergencia. Rev. Facultad de medicina humana [en línea] 2023, n° 2. [cita: 7 de mayo de 2023]; (23): [101-109 pp.]. Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2308-05312023000200101&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-05312023000200101&lng=es&nrm=iso)
6. Lira C. Nivel de satisfacción y desempeño laboral del personal de enfermería. Rev. Enfermería investiga [en línea] 2022, n° 1. [cita: 7 de mayo

- de 2023]; (1): [45-69 pp.]. Disponible en: <https://acvenisproh.com/revistas/index.php/masvita/article/view/483/1253#:~:text=El%20personal%20de%20Enfermer%C3%ADa%20posee,en%20la%20funci%C3%B3n%20de%20investigaci%C3%B3n.>
7. Organización Mundial de la Salud. Síndrome de Burnout. Plataforma digital de enfermería [en línea] 2019. [cita: 7 de mayo de 2023]. Disponible en: <https://www.enfermeria21.com/diario-dicen/la-oms-incluye-el-burnout-o-sindrome-del-trabajador-quemado-en-su-lista-de-enfermedades/#:~:text=El%20'burnout'%20o%20s%C3%ADndrome%20del,y%20ante%20una%20rutina%20laboral.>
  8. Rendón M., Peralta S., Hernández E., Vargas M., Favela M. Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. Rev. Enfermería global [en línea] 2020, n° 59. [cita: 7 de mayo de 2023]; (19): [479-42 pp.]. Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1695-61412020000300479](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412020000300479)
  9. Torres M. Clima organizacional y dimensiones del síndrome de burnout en enfermeros del hospital regional de Ayacucho [Tesis para obtener el título de licenciada en psicología]. Perú: Universidad Autónoma del Perú; 2022. Disponible en: <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/1973>
  10. Meléndez R., Tejada S. Organizational climate and Burnout Syndrome in the nursing professional at the Jaén Hospital. Mag. Scientific UNTRM [online] 2020, n° 1. [cited: 2023 May 7]; (3): [30-36 pp.]. Available from: <https://revistas.untrm.edu.pe/index.php/CSH/article/view/569/733>
  11. Pizarro V. El clima organizacional y síndrome de Burnout en personal asistencial de enfermería en un hospital nivel II-1, del distrito de Ate [Tesis para obtener el título de licenciada en psicología]. Perú: Universidad San Martín de Porres; 2019. Disponible en: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2853623>

12. Peña M., Chuco Y. Clima laboral y síndrome de burnout del profesional de enfermería en emergencia del Hospital Daniel Alcides Carrión - Huancayo [Tesis para optar el título profesional de licenciada en enfermería]. Perú: Universidad Nacional del Centro del Perú; 2018. Disponible en: <https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/5225>
13. Crespin J., Reyna S. Relación entre clima laboral y síndrome de Burnout en enfermeras de áreas críticas Covid-19 Hospital Regional Docente de Trujillo [Tesis para optar el título profesional de licenciada en enfermería]. Perú: Universidad Privada Antenor Orrego; 2023. Disponible en: <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/10275>
14. Agreda R. Síndrome de Burnout y clima organizacional en el personal de enfermería del Hospital Alta Complejidad Virgen De La Puerta, Trujillo [Tesis para optar el título profesional de licenciada en psicología]. Perú: Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/106709>
15. Capristan E. Clima organizacional y síndrome de burnout en personal asistencial de neonatología del Hospital Belén de Trujillo [Tesis para obtener el grado académico de maestro en gestión de los servicios de la salud]. Perú: Universidad César Vallejo; 2021. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/91984>
16. Salas R., Díaz D., Serrano D., et al. Burnout syndrome in the nursing personal in health care institutions of the Atlantic department. Mag. Public health [online] 2022, n° 6. [cited: 2023 May 7]; (23): [1-8 pp.]. Available from: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0124-00642021000600004&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0124-00642021000600004&script=sci_arttext)
17. Martinic K., Souza F., Lima G. Burnout syndrome in nursing professionals in the city of Punta Arenas, Chile. Mag. Enfermagem [online] 2020, n° 1. [cited: 2023 May 7]; (29): [1-12 pp.]. Available from:

<https://www.scielo.br/j/tce/a/S9KJCSXjd8PrMrV9g4yHfLh/?lang=es&format=html>

18. Guerra M., Gutiérrez M. Lactancia materna en mujeres relacionada a depresión, conocimientos y práctica [Trabajo de investigación previo a la obtención del Título de Psicólogo General]. Ecuador: Universidad Indoamérica; 2020. Disponible en: <https://repositorio.uti.edu.ec/handle/123456789/1586>
19. Pomares M, Ruiz A. Fundamentos de enfermería, bases teóricas y metodológicas. Biblioteca Universidad de Almería [en línea] 2022. [citado: 7 de mayo de 2023]; [80-86 pp.]. Disponible en: <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=UzKUEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA80&dq=sor+callista+roy+&ots=skIH4grBcn&sig=egHn721Qpqcg0JWFSGmL9iAS7VA#v=onepage&q=sor%20callista%20roy&f=false>
20. Cisneros F. Teorías y modelos de enfermería. Editorial Cuaca [en línea] 2018. [citado: 7 de mayo de 2023]; [1-15 pp.]. Disponible en: <http://artemisa.unicauca.edu.co/~pivalencia/archivos/TeoriasYModelosDeEnfermeriaYSuAplicacion.pdf>
21. Iglesias L., Torres J. Approaching the organizational climate. Mag. Cuban Nursing [online] 2018, n° 1. [cited: 2023 May 7]; (34): [197-209 pp.]. Available from: <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubenf/cnf-2018/cnf181o.pdf>
22. Fajardo G., Almache V., Olaya H. Organizational climate in health care institutions from a theoretical perspective. Mag. UISRAEL Scientist [online] 2020, n° 1. [cited: 2023 May 7]; (1): [153-165 pp.]. Available from: <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rcuisrael/v7n1/2631-2786-rcuisrael-7-01-00153.pdf>
23. Parra M., Duran S., Márceles V., et al. Factors of the organizational climate existing in the administrative area in companies of Barranquilla. Mag. Spaces [online] 2018, n° 50. [cited: 2023 May 7]; (39): [1-13 pp.]. Available from: <https://www.revistaespacios.com/a18v39n50/a18v39n50p21.pdf>

24. García M. The organizational climate and its diagnosis a conceptual approximation. Mag. Notebooks Administration [online] 2019, n° 42. [cited: 2023 May 7]; (13): [42-61 pp.]. Available from: <http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/n42/n42a4.pdf>
25. Zuluaga M., Castellanos O. Bienestar y productividad: Legado del enfoque humanista de la administración. Mag. Scientific Science and Society [online] 2023, n° 2. [cited: 2023 May 7]; (3): [178-185 pp.]. Available from: <https://www.cienciaysociedaduatf.sanditi.com/index.php/ciesocieuatf/article/view/79/61>
26. Iglesias A., Torres J., Mora Y. Theoretical references that sustain the organizational climate integrative review. Mag. Scientific Science and Society [online] 2020, n° 4. [cited: 2023 May 7]; (17): [562-569 pp.]. Available from: <https://www.medigraphic.com/pdfs/medisur/msu-2019/msu194m.pdf>
27. Ministerio de Salud del Perú. Metodología para el Estudio del Clima Organizacional. Biblioteca MINSA [en línea] 2008. [citado: 7 de mayo de 2023]; [1-44 pp.]. Disponible en: [http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1096\\_DGSP267.pdf](http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1096_DGSP267.pdf)
28. Rojas S. Organizational climate and work performance of the health personnel at the Daniel Alcides Carrión Hospital, Pasco. Mag. Peruvian health sciences [online] 2019, n° 1. [cited: 2023 May 7]; (7): [191-196 pp.]. Available from: <http://revistas.udh.edu.pe/index.php/RPCS/article/view/28e/102>
29. Salazar E. Organizational climate and its relationship with the work performance of university teachers, Chachapoyas. Mag. UNTR Scientific Research [online] 2021, n° 4. [cited: 2023 May 7]; (1): [49-55 pp.]. Available from: <https://revistas.untrm.edu.pe/index.php/CSH/article/view/685/945>
30. Cardozo S., Kwan C. Organizational Climate: A look from the Narrative to the Systematization. Mag. Population and Development [online] 2019, n° 49.

- [cited: 2023 May 7]; (25): [106-129 pp.]. Available from: <http://scielo.iics.una.py/pdf/pdfce/v25n49/2076-054x-pdfce-25-49-106.pdf>
31. Mendez C. Components for the Relationship between Organizational Culture and Strategy. *Mag. University and Business* [online] 2019, n° 37. [cited: 2023 May 7]; (21): [136-169 pp.]. Available from: <http://www.scielo.org.co/pdf/unem/v21n37/2145-4558-unem-21-37-136.pdf>
32. Gutiérrez G., Celis M., Moreno S., et al. Burnout syndrome. *Mag. Neuroscience Archives* [online] 2014, n° 4. [cited: 2023 May 7]; (11): [305-309 pp.]. Available from: [https://www.researchgate.net/profile/Felipe-Farias-Serratos/publication/236332518\\_Burnout\\_Syndrome/links/02e7e517a8d1f31e73000000/Burnout-Syndrome.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Felipe-Farias-Serratos/publication/236332518_Burnout_Syndrome/links/02e7e517a8d1f31e73000000/Burnout-Syndrome.pdf)
33. Lauracio C. Burnout syndrome and job performance in health personnel. *Mag. Innova Education* [online] 2020, n° 4. [cited: 2023 May 7]; (2): [544-554 pp.]. Available from: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8054554.pdf>
34. Olivares V. Christina Maslach, Understanding Burnout. *Mag. Science y work* [online] 2017, n° 58. [cited: 2023 May 7]; (19): [59-63 pp.]. Available from: <https://www.scielo.cl/pdf/cyt/v19n58/0718-2449-cyt-19-58-00059.pdf>
35. Maslach C., Jackson S. Cuestionario Burnout. *Biblioteca Publicaciones Multimedia* [en línea] 2008. [citado: 7 de mayo de 2023]; [1-2 pp.]. Disponible en: <https://multimedia.elsevier.es/PublicacionesMultimediaV1/item/multimedia/S1138359320300630:mmc1.pdf?idApp=UINPBA00004N>
36. Rendom M., Peralta S., Hernandez R. Burnout syndrome in nursing staff in critical care and hospitalization units. *Mag. Global Nursing* [online] 2020, n° 59. [cited: 2023 May 7]; (19): [493-506 pp.]. Available from: [https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v19n59/en\\_1695-6141-eg-19-59-479.pdf](https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v19n59/en_1695-6141-eg-19-59-479.pdf)
37. Favela M., Vargas M., Hernández R. Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. *Rev.*

- Enfermería Global [en línea] 2020, n° 3. [cita: 7 de mayo de 2023]; (19): [479-506 pp.]. Disponible en: <https://revistas.um.es/eglobal/article/view/398221>
38. Gómez M. Síndrome de burnout en enfermeras. Rev. Dialnet [en línea] 2020, n° 10. [cita: 7 de mayo de 2023]; (3): [71-79 pp.]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8043566>
39. García M., Aguilar J., García M. Bienestar psicológico y burnout en personal de salud durante la pandemia de COVID – 19. Rev. Escritos de Psicología [en línea] 2021, n° 2. [cita: 7 de mayo de 2023]; (14): [96-106 pp.]. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/ep/v14n2/1989-3809-ep-14-02-00096.pdf>
40. García M., Aguilar J., García M. Síndrome de burnout en enfermeros de hospitales públicos y privados en Guayaquil, Ecuador. Rev. Medicina e Investigación [en línea] 2020, n° 1. [cita: 7 de mayo de 2023]; (1): [33-40 pp.]. Disponible en: <https://revistaclinicaguayaquil.org/index.php/revclinicaguaya/article/view/55>
41. Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación. Programa nacional de ciencia, tecnología e innovación en tecnologías de la información y comunicación. Biblioteca CONCYTEC [en línea] 2018. [citado: 7 de mayo de 2023]; [1-60 pp.]. Disponible en: <https://portal.concytec.gob.pe/images/noticias/DocumentoTIC.pdf>
42. Ochoa C. Diseño y análisis en investigación. Biblioteca IMC [en línea] 2019. [citado: 7 de mayo de 2023]; [1-56 pp.]. Disponible en: [https://www.aepap.org/sites/default/files/documento/archivos-adjuntos/artl\\_2019\\_libro\\_diseno\\_y\\_analisis\\_de\\_investigacion.pdf](https://www.aepap.org/sites/default/files/documento/archivos-adjuntos/artl_2019_libro_diseno_y_analisis_de_investigacion.pdf)
43. Mercado J, Coronado J. El muestreo y su relación con el diseño metodológico de la investigación. Biblioteca Universidad Pedagógica de Durango [en línea] 2021. [citado: 7 de mayo de 2023]; [81-89 pp.]. Disponible en: <http://upd.edu.mx/Piloto/PDF/Libros/Nodales.pdf#page=82>

44. Feria H, Matilla M, Mantecón S. The interview and the survey. *Mag. Didactics and Education* [online] 2020, n° 3. [cited: 2023 May 7]; (11): [62-79 pp.]. Available from: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7692391>
45. Ontano M., Mejía A., Avilés M. Bioethical principles and their application in medical-scientific research. *Mag. Science Ecuador* [online] 2021, n° 3. [cited: 2023 May 7]; (3): [9-16 pp.]. Available from: <http://www.cienciaecuador.com.ec/index.php/ojs/article/view/27/90>
46. Camilo L., Mendoza J. Informed Consent and Patient Autonomy in Cuba: An Essential Binomial. *Mag. Legal opinion* [online] 2021, n° 42. [cited: 2023 May 7]; (20): [321-347 pp.]. Available from: <https://revistas.udem.edu.co/index.php/opinion/article/view/3385/3258>
47. Lolas F. Bioética y veracidad. *Rev. Acta Bioética* [en línea] 2020, n° 2. [cited: 2023 May 7]; (26): [129-130 pp.]. Disponible en: <https://www.scielo.cl/pdf/abioeth/v26n2/1726-569X-abioeth-46-129.pdf>

## ANEXOS

### Anexo 1. Operacionalización de la Variable

| VARIABLE             | DEFINICIÓN CONCEPTUAL  | DEFINICIÓN OPERACIONAL   | DIMENSIÓN                  | INDICADORES   | ESCALA  |
|----------------------|--|--|----------------------------|---|---------|
| Clima Organizacional | Conjunto de características que condicionan la funcionalidad de la institución prestadora de salud, a partir de la motivación en los profesionales para que adquieran un adecuado desarrollo sobre los estándares de calidad <sup>20</sup> . | Para la valoración de la variable, se aplicó un instrumento elaborado por el Ministerio de Salud del Perú (MINSA) en 2008, denominado Cuestionario de Clima Organizacional, el cual contó con 3 dimensiones y 28 ítems, bajo una valoración a escala Likert. | Potencial Humano           | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Jefatura</li> <li>- Confort</li> <li>- Innovación</li> <li>- Iniciativa</li> <li>- Factibilidad</li> <li>- Flexibilidad</li> <li>- Incentivo laboral</li> <li>- Evaluación laboral</li> <li>- Reconocimiento</li> <li>- Satisfacción</li> <li>- Higiene</li> </ul> | Nominal |
|                      |  |  | Diseño Organizacional      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Información</li> <li>- Decisiones</li> <li>- Salario</li> <li>- Proporcionalidad</li> <li>- Reconocimiento</li> <li>- Actividades</li> <li>- Comunicación</li> <li>- Criterio laboral</li> <li>- Atención</li> </ul>   |         |
|                      |  |  | Cultura de la organización | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Apoyo</li> <li>- Necesidad</li> <li>- Buen trato</li> </ul>  |         |

|                     |   |   |                       |   |         |
|---------------------|---|---|-----------------------|---|---------|
|                     |   |   |                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Oportunidad</li> <li>- Ambiente agradable</li> <li>- Compromiso</li> <li>- Desarrollo</li> <li>- Contribución</li> </ul>   |         |
| Síndrome de Burnout | Respuesta humana ante el agotamiento físico y psicológico que presenta el personal de salud debido al aumento de la atención prolongada de usuarios; conduciendo al abrumamiento y la incapacidad para desarrollar las actividades con la mayor calidad posible <sup>31</sup> . | Para la valoración de la variable, se aplicó un instrumento elaborado por Maslach C. y Jackson S. en 2008, denominado Cuestionario del Síndrome de Burnout de Maslach, el cual contó con 3 dimensiones y 22 ítems, bajo una valoración a escala Likert. | Agotamiento Emocional | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Agotamiento</li> <li>- Cansancio</li> <li>- Fatiga</li> <li>- Esfuerzo</li> <li>- Desgaste</li> <li>- Exceso de trabajo</li> <li>- Estrés</li> <li>- Frustración</li> <li>- Posibilidades</li> </ul> | Nominal |
|                     |   |   | Despersonalización    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comprensión</li> <li>- Insensibilidad</li> <li>- Emociones</li> <li>- Despreocupación</li> <li>- Culpabilidad</li> </ul>   |         |
|                     |   |   | Realización Personal  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sensibilidad</li> <li>- Efectividad</li> <li>- Positivismo</li> <li>- Energía</li> <li>- Armonía laboral</li> <li>- Motivación</li> <li>- Valoración</li> <li>- Calma</li> </ul>                     |         |

## Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

### CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

**Autor: Ministerio de Salud del Perú (2008)**

El presente instrumento es de carácter anónimo; tiene como objetivo conocer el clima organizacional de su unidad a fin de tener un diagnóstico situacional del tema y poder elaborar un sistema de estrategias que permitan mejorar los niveles de clima organizacional y satisfacción, a fin de crear indicadores para contribuir a la mejora de la calidad de atención. Por ello se le solicita responder los siguientes enunciados con veracidad.

Marque con una X, según corresponda:

| N.º | POTENCIAL HUMANO   | Nunca | A veces | Frecuente<br>mente | Siempre |
|-----|--|-------|---------|--------------------|---------|
|     |  | 0     | 1       | 2                  | 3       |
| 1   | Mi jefe está disponible cuando se le necesita.   |       |         |                    |         |
| 2   | Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización. |       |         |                    |         |
| 3   | La innovación es característica de nuestra organización.   |       |         |                    |         |
| 4   | Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.                         |       |         |                    |         |
| 5   | Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.                    |       |         |                    |         |
| 6   | Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.   |       |         |                    |         |
| 7   | Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.                          |       |         |                    |         |
| 8   | Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.  |       |         |                    |         |
| 9   | Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.                                     |       |         |                    |         |
| 10  | En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.                             |       |         |                    |         |
| 11  | La limpieza de los ambientes es adecuada.  |       |         |                    |         |
| N.º | DISEÑO ORGANIZACIONAL  | Nunca | A veces | Frecuente<br>mente | Siempre |
|     |  | 0     | 1       | 2                  | 3       |
| 12  | Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.                        |       |         |                    |         |
| 13  | En mi organización participo en la toma de decisiones.   |       |         |                    |         |
| 14  | Mi salario y beneficios son razonables.  |       |         |                    |         |

|     |   |       |         |                    |         |
|-----|---|-------|---------|--------------------|---------|
| 15  | Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.   |       |         |                    |         |
| 16  | Las tareas que desempeño corresponden a mi función.   |       |         |                    |         |
| 17  | Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.  |       |         |                    |         |
| 18  | Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo. |       |         |                    |         |
| 19  | Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.  |       |         |                    |         |
| 20  | Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.   |       |         |                    |         |
| N.º | CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN  | Nunca | A veces | Frecuente<br>mente | Siempre |
|     |   | 0     | 1       | 2                  | 3       |
| 21  | Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.   |       |         |                    |         |
| 22  | Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito   |       |         |                    |         |
| 23  | Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.   |       |         |                    |         |
| 24  | Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé que hacer.   |       |         |                    |         |
| 25  | Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.  |       |         |                    |         |
| 26  | Estoy comprometido con mi organización de salud.  |       |         |                    |         |
| 27  | Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.  |       |         |                    |         |
| 28  | Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.  |       |         |                    |         |

## CUESTIONARIO DEL SÍNDROME DE BURNOUT DE MASLACH

**Autor: Maslach C. y Jackson S. (2008)**

Buen día estimado(a) participante, somos alumnas de la Universidad César Vallejo de la escuela de Enfermería, y actualmente me encuentro realizando un proyecto de investigación para obtener el título profesional, por ello solicito su apoyo y participación de manera responsable en el llenado del siguiente instrumento.

Marque con una X, según corresponda:

|                                  |                                |                    |
|----------------------------------|--------------------------------|--------------------|
| 0 = Nunca                        | 1 = Pocas veces al año o menos | 2 = Una vez al mes |
| 3 = Unas pocas veces al mes      | 4 = Una vez a la semana        |                    |
| 5 = Unas pocas veces a la semana | 6 = todos los días             |                    |

| N.º | AGOTAMIENTO EMOCIONAL   | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1   | Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.  |   |   |   |   |   |   |   |
| 2   | Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.  |   |   |   |   |   |   |   |
| 3   | Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado. |   |   |   |   |   |   |   |
| 4   | Siento que trabajar todo el día con pacientes supone un gran esfuerzo y me cansa.           |   |   |   |   |   |   |   |
| 5   | Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.                |   |   |   |   |   |   |   |
| 6   | Creo que trabajo demasiado.   |   |   |   |   |   |   |   |
| 7   | Trabajar directamente con pacientes me produce estrés.                                      |   |   |   |   |   |   |   |
| 8   | Me siento frustrado en mi trabajo.  |   |   |   |   |   |   |   |
| 9   | Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.                            |   |   |   |   |   |   |   |
| N.º | DESPERSONALIZACIÓN  | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 10  | Creo que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos personales.              |   |   |   |   |   |   |   |
| 11  | Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión.                     |   |   |   |   |   |   |   |
| 12  | Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.                                |   |   |   |   |   |   |   |
| 13  | No me preocupa realmente lo que le ocurra a alguno de mis pacientes.                        |   |   |   |   |   |   |   |
| 14  | Creo que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas.                               |   |   |   |   |   |   |   |
| N.º | REALIZACIÓN PERSONAL  | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 15  | Tengo facilidad para comprender como se sienten mis pacientes.                              |   |   |   |   |   |   |   |
| 16  | Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes.                           |   |   |   |   |   |   |   |
| 17  | Creo que con mi trabajo estoy fluyendo positivamente en la vida de mis pacientes.           |   |   |   |   |   |   |   |

|    |  |  |  |  |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|--|--|--|--|
| 18 | Me siento con mucha energía en mi trabajo.                                 |  |  |  |  |  |  |  |
| 19 | Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes. |  |  |  |  |  |  |  |
| 20 | Me siento motivado después de trabajar en contacto con pacientes.          |  |  |  |  |  |  |  |
| 21 | Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.                    |  |  |  |  |  |  |  |
| 22 | En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.          |  |  |  |  |  |  |  |

## Anexo 3. Consentimiento informado

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Título de la investigación: Clima organizacional y Síndrome de Burnout en el personal de enfermería, La Esperanza – 2023.

Investigadoras: Huayaney Alejos, Blanca Angely  
Mendoza Diaz, Teresa Elizabeth

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Clima organizacional y Síndrome de Burnout en el personal de enfermería, La Esperanza – 2023”, cuyo objetivo es Determinar la relación entre el clima organizacional y Síndrome de Burnout en el personal de enfermería, La Esperanza – 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes pregrado de la carrera profesional de enfermería de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Micro Red de Salud La Esperanza.

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Clima organizacional y Síndrome de Burnout en el personal de enfermería, La Esperanza – 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en La Esperanza. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

#### **Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con las Investigadoras Huayaney Alejos Blanca Angely email: [bhuayaney@ucvvirtual.edu.pe](mailto:bhuayaney@ucvvirtual.edu.pe), Mendoza Diaz Teresa Elizabeth email: [temendozad@ucvvirtual.edu.pe](mailto:temendozad@ucvvirtual.edu.pe) y Docente asesora Mg. Quiñones Sánchez Rosa Maribel email: [roquinones@ucvvirtual.edu.pe](mailto:roquinones@ucvvirtual.edu.pe).

#### **Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

**Nombre y apellidos:**

**Fecha y hora:**

## Anexo 4. Validez del instrumento

### EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de Clima Organizacional". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez:

|   |  |
|---|--|
| Nombre del juez:  | Cruz Saldaña Josellyn  |
| Grado profesional:  | Maestría ( )      Doctor ( )   |
| Área de formación académica:                                | Clínica ( X )      Social ( )<br>Educativa ( X )      Organizacional ( ) |
| Áreas de experiencia profesional:                           | Jefatura del servicio de Pediatría                                       |
| Institución donde labora:                                   | Hospital de Chepén   |
| Tiempo de experiencia profesional en el área:               | 2 a 4 años ( )<br>Más de 5 años ( X )                                    |
| Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde) | Trabajo(s) psicométricos realizados<br>Título del estudio realizado.     |

2. Propósito de la evaluación: Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala:

|                       |   |
|-----------------------|---|
| Nombre de la Prueba:  | Cuestionario de Clima Organizacional  |
| Autoras:              | - Huayaney Alejos, Blanca Angely<br>- Mendoza Diaz, Teresa Elizabeth  |
| Procedencia:          | Trujillo – La Libertad  |
| Administración:       |   |
| Tiempo de aplicación: | 15 minutos  |
| Ambito de aplicación: | La esperanza  |
| Significación:        | Para la valoración de la variable, se aplicó un instrumento elaborado por el Ministerio de Salud del Perú (MINSA) en 2008, denominado Cuestionario de Clima Organizacional, el cual contó con 3 dimensiones y 28 ítems, bajo una valoración a escala Likert:<br><br>Nunca = 0<br>A veces = 1<br>Frecuentemente = 2<br>Siempre = 3<br><br>La suma del puntaje determinó el nivel obtenido:<br><br>Malo = 0 – 28 puntos<br>Regular = 29 – 57 puntos<br>Bueno = 58 – 84 puntos |

4. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

|             |                         |
|-------------|-------------------------|
| Escala/ÁREA | Subescala (dimensiones) |
|-------------|-------------------------|

|                      |                            |
|----------------------|----------------------------|
| Clima Organizacional | Potencial Humano           |
|                      | Diseño Organizacional      |
|                      | Cultura de la organización |

### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el instrumento Cuestionario de Clima Organizacional, empleado por las investigadoras Mendoza Diaz Teresa Elizabeth y Huayaney Alejos Blanca Angel, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| Categoría  | Calificación  | Indicador   |
|--|---|---|
| <b>CLARIDAD</b><br>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas. | 1. No cumple con el criterio                            | El ítem no es claro.  |
|  | 2. Bajo Nivel   | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
|  | 3. Moderado nivel                                       | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.  |
|  | 4. Alto nivel   | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.  |
| <b>COHERENCIA</b><br>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.     | 1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.  |
|  | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)                   | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.   |
|  | 3. Acuerdo (moderado nivel)                             | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo   |
|  | 4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)                   | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.   |
| <b>RELEVANCIA</b><br>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.                     | 1. No cumple con el criterio                            | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.  |
|  | 2. Bajo Nivel   | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste   |
|  | 3. Moderado nivel                                       | El ítem es relativamente importante.  |
|  | 4. Alto nivel   | El ítem es muy relevante y debe ser incluido.   |

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.*

|                              |
|------------------------------|
| 1. No cumple con el criterio |
| 2. Bajo Nivel                |
| 3. Moderado nivel            |
| 4. Alto nivel                |

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de Clima Organizacional

- Primera dimensión: Potencial humano
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el clima organizacional en el personal de enfermería, según la dimensión potencial humano, La Esperanza – 2023.

| Indicadores                                    | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones / Recomendaciones |
|--|------|----------|------------|------------|---------------------------------|
| Mi jefe está disponible cuando se le necesita. | 1    | 4        | 4          | 4          |                                 |

|  |    |   |   |   |  |
|--|----|---|---|---|--|
| Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización. | 2  | 4 | 4 | 4 |  |
| La innovación es característica de nuestra organización.   | 3  | 4 | 4 | 4 |  |
| Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.                         | 4  | 4 | 4 | 4 |  |
| Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.                    | 5  | 4 | 4 | 4 |  |
| Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.   | 6  | 4 | 4 | 4 |  |
| Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.                          | 7  | 4 | 4 | 4 |  |
| Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.  | 8  | 4 | 4 | 4 |  |
| Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.                                     | 9  | 4 | 4 | 4 |  |
| En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.                             | 10 | 4 | 4 | 4 |  |
| La limpieza de los ambientes es adecuada.  | 11 | 4 | 4 | 4 |  |

- Segunda dimensión: Diseño organizacional
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el clima organizacional en el personal de enfermería, según la dimensión diseño organizacional, La Esperanza – 2023.

| Indicadores   | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones / Recomendaciones |
|---|------|----------|------------|------------|---------------------------------|
| Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión. | 12   | 4        | 4          | 4          |                                 |
| En mi organización participo en la toma de decisiones.                      | 13   | 4        | 4          | 4          |                                 |
| Mi salario y beneficios son razonables.                                     | 14   | 4        | 4          | 4          |                                 |
| Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.         | 15   | 4        | 4          | 4          |                                 |
| Las tareas que desempeño corresponden a mi función.                         | 16   | 4        | 4          | 4          |                                 |
| Conozco las tareas o funciones específicas que                              | 17   | 4        | 4          | 4          |                                 |

|   |    |   |   |   |  |
|---|----|---|---|---|--|
| debo realizar en mi organización.   |    |   |   |   |  |
| Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo. | 18 | 4 | 4 | 4 |  |
| Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.  | 19 | 4 | 4 | 4 |  |
| Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.   | 20 | 4 | 4 | 4 |  |

- Tercera dimensión: Cultura de la organización
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el clima organizacional en el personal de enfermería, según la dimensión cultura de la organización, La Esperanza – 2023.

| Indicadores  | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones / Recomendaciones |
|--|------|----------|------------|------------|---------------------------------|
| Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.                    | 21   | 4        | 4          | 4          |                                 |
| Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito                          | 22   | 4        | 4          | 4          |                                 |
| Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.                                  | 23   | 4        | 4          | 4          |                                 |
| Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé que hacer.  | 24   | 4        | 4          | 4          |                                 |
| Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.             | 25   | 4        | 4          | 4          |                                 |
| Estoy comprometido con mi organización de salud.                                   | 26   | 4        | 4          | 4          |                                 |
| Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.                             | 27   | 4        | 4          | 4          |                                 |
| Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud. | 28   | 4        | 4          | 4          |                                 |



Firma del evaluador  
DNI: 42038878

## EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de Síndrome de Burnout de Maslach". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez:

|   |  |
|---|--|
| Nombre del juez:  | Cruz Saldaña Josellyn  |
| Grado profesional:  | Maestría ( )      Doctor ( )   |
| Área de formación académica:                                | Clínica ( X )      Social ( )<br>Educativa ( X )      Organizacional ( ) |
| Áreas de experiencia profesional:                           | Jefatura del servicio de Pediatría                                       |
| Institución donde labora:                                   | Hospital de Chepén   |
| Tiempo de experiencia profesional en el área:               | 2 a 4 años ( )<br>Más de 5 años ( X )                                    |
| Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde) | Trabajo(s) psicométricos realizados<br>Título del estudio realizado.     |

2. Propósito de la evaluación: Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala:

|                       |   |
|-----------------------|---|
| Nombre de la Prueba:  | Cuestionario de Síndrome de Burnout de Maslach  |
| Autoras:              | - Huayaney Alejos, Blanca Angely<br>- Mendoza Diaz, Teresa Elizabeth  |
| Procedencia:          | Trujillo – La Libertad  |
| Administración:       |   |
| Tiempo de aplicación: | 15 minutos  |
| Ámbito de aplicación: | Microred La Esperanza   |
| Significación:        | <p>Para la valoración de la variable, se aplicó un instrumento elaborado por Maslach y Jackson en 2008, denominado Cuestionario del Síndrome de Burnout de Maslach, el cual contó con 3 dimensiones y 22 ítems, bajo una valoración a escala Likert:</p> <p>0 = Nunca<br/>1 = Pocas veces al año o menos<br/>2 = Una vez al mes<br/>3 = Unas pocas veces al mes<br/>4 = Una vez a la semana<br/>5 = Unas pocas veces a la semana<br/>6 = Todos los días</p> <p>La suma del puntaje determinó el nivel obtenido:</p> <p>Bajo = 0 – 44 puntos<br/>Medio = 45 – 89 puntos<br/>Alto = 90 – 132 puntos</p> |

4. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

| Escala/ÁREA | Subescala (dimensiones) |
|-------------|-------------------------|
|-------------|-------------------------|

|                     |                       |
|---------------------|-----------------------|
| Síndrome de Burnout | Agotamiento Emocional |
|                     | Despersonalización    |
|                     | Realización Personal  |

### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el instrumento Cuestionario de Síndrome de Burnout de Maslach, empleado por las investigadoras Mendoza Diaz Teresa Elizabeth y Huayaney Alejos Blanca Angel, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| Categoría  | Calificación  | Indicador   |
|--|---|---|
| <b>CLARIDAD</b><br>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas. | 1. No cumple con el criterio                            | El ítem no es claro.  |
|  | 2. Bajo Nivel   | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
|  | 3. Moderado nivel                                       | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.  |
|  | 4. Alto nivel   | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.  |
| <b>COHERENCIA</b><br>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.     | 1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.  |
|  | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)                   | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.   |
|  | 3. Acuerdo (moderado nivel)                             | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo   |
|  | 4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)                   | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.   |
| <b>RELEVANCIA</b><br>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.                     | 1. No cumple con el criterio                            | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.  |
|  | 2. Bajo Nivel   | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste   |
|  | 3. Moderado nivel                                       | El ítem es relativamente importante.  |
|  | 4. Alto nivel   | El ítem es muy relevante y debe ser incluido.   |

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.*

|                              |
|------------------------------|
| 1. No cumple con el criterio |
| 2. Bajo Nivel                |
| 3. Moderado nivel            |
| 4. Alto nivel                |

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de Síndrome de Burnout de Maslach

- Primera dimensión: Agotamiento emocional
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el síndrome de Burnout en el personal de enfermería, según la dimensión agotamiento emocional, La Esperanza – 2023.

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones / Recomendaciones |
|-------------|------|----------|------------|------------|---------------------------------|
|-------------|------|----------|------------|------------|---------------------------------|

|   |   |   |   |   |  |
|---|---|---|---|---|--|
| Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.  | 1 | 4 | 4 | 4 |  |
| Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.  | 2 | 4 | 4 | 4 |  |
| Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado. | 3 | 4 | 4 | 4 |  |
| Siento que trabajar todo el día con pacientes supone un gran esfuerzo y me cansa.           | 4 | 4 | 4 | 4 |  |
| Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.                | 5 | 4 | 4 | 4 |  |
| Creo que trabajo demasiado.   | 6 | 4 | 4 | 4 |  |
| Trabajar directamente con pacientes me produce estrés.                                      | 7 | 4 | 4 | 4 |  |
| Me siento frustrado en mi trabajo.  | 8 | 4 | 4 | 4 |  |
| Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.                            | 9 | 4 | 4 | 4 |  |

- Segunda dimensión: Despersonalización
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el síndrome de Burnout en el personal de enfermería, según la dimensión despersonalización, La Esperanza – 2023.

| Indicadores  | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones / Recomendaciones |
|--|------|----------|------------|------------|---------------------------------|
| Creo que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos personales. | 10   | 4        | 4          | 4          |                                 |
| Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión.        | 11   | 4        | 4          | 4          |                                 |
| Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.                   | 12   | 4        | 4          | 4          |                                 |
| No me preocupa realmente lo que le ocurra a alguno de mis pacientes.           | 13   | 4        | 4          | 4          |                                 |
| Creo que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas.                  | 14   | 4        | 4          | 4          |                                 |

- Tercera dimensión: Realización personal
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el síndrome de Burnout en el personal de enfermería, según la dimensión realización personal, La Esperanza – 2023.

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones / Recomendaciones |
|-------------|------|----------|------------|------------|---------------------------------|
|-------------|------|----------|------------|------------|---------------------------------|

|   |    |   |   |   |  |
|---|----|---|---|---|--|
| Tengo facilidad para comprender como se sienten mis pacientes.                    | 15 | 4 | 4 | 4 |  |
| Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes.                 | 16 | 4 | 4 | 4 |  |
| Creo que con mi trabajo estoy fluyendo positivamente en la vida de mis pacientes. | 17 | 4 | 4 | 4 |  |
| Me siento con mucha energía en mi trabajo.  | 18 | 4 | 4 | 4 |  |
| Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes.        | 19 | 4 | 4 | 4 |  |
| Me siento motivado después de trabajar en contacto con pacientes.                 | 20 | 4 | 4 | 4 |  |
| Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.                           | 21 | 4 | 4 | 4 |  |
| En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.                 | 22 | 4 | 4 | 4 |  |




---

Firma del evaluador  
DNI: 42038878

## EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de Clima Organizacional". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez:

|   |  |
|---|--|
| Nombre del juez:  | Uceda Pérez Cristian   |
| Grado profesional:  | Maestría ( X )      Doctor ( )   |
| Área de formación académica:                                | Clínica ( X )      Social ( )<br>Educativa ( )      Organizacional ( ) |
| Áreas de experiencia profesional:                           | Servicio de medicina, cirugía, emergencia, UCI, pediatría              |
| Institución donde labora:                                   | Hospital de Chepén   |
| Tiempo de experiencia profesional en el área:               | 2 a 4 años ( )<br>Más de 5 años ( X )                                  |
| Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde) | Trabajo(s) psicométricos realizados<br>Título del estudio realizado.   |

2. Propósito de la evaluación: Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala:

|                       |   |
|-----------------------|---|
| Nombre de la Prueba:  | Cuestionario de Clima Organizacional  |
| Autoras:              | - Huayaney Alejos, Blanca Angely<br>- Mendoza Diaz, Teresa Elizabeth  |
| Procedencia:          | Trujillo – La Libertad  |
| Administración:       |   |
| Tiempo de aplicación: | 15 minutos  |
| Ámbito de aplicación: | La esperanza  |
| Significación:        | <p>Para la valoración de la variable, se aplicó un instrumento elaborado por el Ministerio de Salud del Perú (MINSA) en 2008, denominado Cuestionario de Clima Organizacional, el cual contó con 3 dimensiones y 28 ítems, bajo una valoración a escala Likert:</p> <p>Nunca = 0<br/>A veces = 1<br/>Frecuentemente = 2<br/>Siempre = 3</p> <p>La suma del puntaje determinó el nivel obtenido:</p> <p>Malo = 0 – 28 puntos<br/>Regular = 29 – 57 puntos<br/>Bueno = 58 – 84 puntos</p> |

4. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

| Escala/ÁREA          | Subescala (dimensiones)    |
|----------------------|----------------------------|
| Clima Organizacional | Potencial Humano           |
|                      | Diseño Organizacional      |
|                      | Cultura de la organización |

## 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el instrumento Cuestionario de Clima Organizacional, empleado por las investigadoras Mendoza Diaz Teresa Elizabeth y Huayaney Alejos Blanca Angel, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| Categoría  | Calificación  | Indicador   |
|--|---|---|
| <b>CLARIDAD</b><br>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas. | 1. No cumple con el criterio                            | El ítem no es claro.  |
|  | 2. Bajo Nivel   | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
|  | 3. Moderado nivel                                       | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.  |
|  | 4. Alto nivel   | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.  |
| <b>COHERENCIA</b><br>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.     | 1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.  |
|  | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)                   | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.   |
|  | 3. Acuerdo (moderado nivel)                             | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo   |
|  | 4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)                   | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.   |
| <b>RELEVANCIA</b><br>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.                     | 1. No cumple con el criterio                            | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.  |
|  | 2. Bajo Nivel   | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste   |
|  | 3. Moderado nivel                                       | El ítem es relativamente importante.  |
|  | 4. Alto nivel   | El ítem es muy relevante y debe ser incluido.   |

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.*

|                              |
|------------------------------|
| 1. No cumple con el criterio |
| 2. Bajo Nivel                |
| 3. Moderado nivel            |
| 4. Alto nivel                |

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de Clima Organizacional

- Primera dimensión: Potencial humano
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el clima organizacional en el personal de enfermería, según la dimensión potencial humano, La Esperanza – 2023.

| Indicadores   | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones / Recomendaciones |
|---|------|----------|------------|------------|---------------------------------|
| Mi jefe está disponible cuando se le necesita.                | 1    | 4        | 4          | 4          |                                 |
| Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas | 2    | 4        | 4          | 4          |                                 |

|   |    |   |   |   |  |
|---|----|---|---|---|--|
| para el progreso de mi organización.  |    |   |   |   |  |
| La innovación es característica de nuestra organización.                        | 3  | 4 | 4 | 4 |  |
| Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.      | 4  | 4 | 4 | 4 |  |
| Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas. | 5  | 4 | 4 | 4 |  |
| Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.                      | 6  | 4 | 4 | 4 |  |
| Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.       | 7  | 4 | 4 | 4 |  |
| Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.                                       | 8  | 4 | 4 | 4 |  |
| Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.                  | 9  | 4 | 4 | 4 |  |
| En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.          | 10 | 4 | 4 | 4 |  |
| La limpieza de los ambientes es adecuada.                                       | 11 | 4 | 4 | 4 |  |

- Segunda dimensión: Diseño organizacional
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el clima organizacional en el personal de enfermería, según la dimensión diseño organizacional, La Esperanza – 2023.

| Indicadores  | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones / Recomendaciones |
|--|------|----------|------------|------------|---------------------------------|
| Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.      | 12   | 4        | 4          | 4          |                                 |
| En mi organización participo en la toma de decisiones.                           | 13   | 4        | 4          | 4          |                                 |
| Mi salario y beneficios son razonables.  | 14   | 4        | 4          | 4          |                                 |
| Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.              | 15   | 4        | 4          | 4          |                                 |
| Las tareas que desempeño corresponden a mi función.                              | 16   | 4        | 4          | 4          |                                 |
| Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización. | 17   | 4        | 4          | 4          |                                 |
| Mi jefe inmediato se comunica regularmente                                       | 18   | 4        | 4          | 4          |                                 |

|  |    |   |   |   |  |
|--|----|---|---|---|--|
| con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo. |    |   |   |   |  |
| Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.                         | 19 | 4 | 4 | 4 |  |
| Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.  | 20 | 4 | 4 | 4 |  |

- Tercera dimensión: Cultura de la organización
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el clima organizacional en el personal de enfermería, según la dimensión cultura de la organización, La Esperanza – 2023.

| Indicadores  | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones / Recomendaciones |
|--|------|----------|------------|------------|---------------------------------|
| Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.                    | 21   | 4        | 4          | 4          |                                 |
| Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito                          | 22   | 4        | 4          | 4          |                                 |
| Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.                                  | 23   | 4        | 4          | 4          |                                 |
| Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé que hacer.  | 24   | 4        | 4          | 4          |                                 |
| Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.             | 25   | 4        | 4          | 4          |                                 |
| Estoy comprometido con mi organización de salud.                                   | 26   | 4        | 4          | 4          |                                 |
| Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.                             | 27   | 4        | 4          | 4          |                                 |
| Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud. | 28   | 4        | 4          | 4          |                                 |



Cristian de la Cruz Pérez  
 LICENCIADO EN ENFERMERÍA  
 CEP: 98351

Firma del evaluador  
 DNI: 43100736

## EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de Síndrome de Burnout de Maslach". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez:

|   |  |
|---|--|
| Nombre del juez:  | Uceda Pérez Cristian   |
| Grado profesional:  | Maestría ( X )      Doctor ( )   |
| Área de formación académica:                                | Clínica ( X )      Social ( )<br>Educativa ( )      Organizacional ( ) |
| Áreas de experiencia profesional:                           | Servicio de medicina, cirugía, emergencia, UCI, pediatría              |
| Institución donde labora:                                   | Hospital de Chepén   |
| Tiempo de experiencia profesional en el área:               | 2 a 4 años ( )<br>Más de 5 años ( X )                                  |
| Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde) | Trabajo(s) psicométricos realizados<br>Título del estudio realizado.   |

2. Propósito de la evaluación: Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala:

|                       |   |
|-----------------------|---|
| Nombre de la Prueba:  | Cuestionario de Síndrome de Burnout de Maslach  |
| Autoras:              | - Huayaney Alejos, Blanca Angely<br>- Mendoza Diaz, Teresa Elizabeth  |
| Procedencia:          | Trujillo – La Libertad  |
| Administración:       |   |
| Tiempo de aplicación: | 15 minutos  |
| Ámbito de aplicación: | Microred La Esperanza   |
| Significación:        | <p>Para la valoración de la variable, se aplicó un instrumento elaborado por Maslach y Jackson en 2008, denominado Cuestionario del Síndrome de Burnout de Maslach, el cual contó con 3 dimensiones y 22 ítems, bajo una valoración a escala Likert:</p> <p>0 = Nunca<br/>1 = Pocas veces al año o menos<br/>2 = Una vez al mes<br/>3 = Unas pocas veces al mes<br/>4 = Una vez a la semana<br/>5 = Unas pocas veces a la semana<br/>6 = Todos los días</p> <p>La suma del puntaje determinó el nivel obtenido:</p> <p>Bajo = 0 – 44 puntos<br/>Medio = 45 – 89 puntos<br/>Alto = 90 – 132 puntos</p> |

4. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

| Escala/ÁREA | Subescala (dimensiones) |
|-------------|-------------------------|
|-------------|-------------------------|

|                     |                       |
|---------------------|-----------------------|
| Síndrome de Burnout | Agotamiento Emocional |
|                     | Despersonalización    |
|                     | Realización Personal  |

### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el instrumento Cuestionario de Síndrome de Burnout de Maslach, empleado por las investigadoras Mendoza Diaz Teresa Elizabeth y Huayaney Alejos Blanca Angel, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| Categoría  | Calificación  | Indicador   |
|--|---|---|
| <b>CLARIDAD</b><br>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas. | 1. No cumple con el criterio                            | El ítem no es claro.  |
|  | 2. Bajo Nivel   | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
|  | 3. Moderado nivel                                       | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.  |
|  | 4. Alto nivel   | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.  |
| <b>COHERENCIA</b><br>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.     | 1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.  |
|  | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)                   | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.   |
|  | 3. Acuerdo (moderado nivel)                             | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo   |
|  | 4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)                   | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.   |
| <b>RELEVANCIA</b><br>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.                     | 1. No cumple con el criterio                            | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.  |
|  | 2. Bajo Nivel   | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste   |
|  | 3. Moderado nivel                                       | El ítem es relativamente importante.  |
|  | 4. Alto nivel   | El ítem es muy relevante y debe ser incluido.   |

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.*

|                              |
|------------------------------|
| 1. No cumple con el criterio |
| 2. Bajo Nivel                |
| 3. Moderado nivel            |
| 4. Alto nivel                |

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de Síndrome de Burnout de Maslach

- Primera dimensión: Agotamiento emocional
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el síndrome de Burnout en el personal de enfermería, según la dimensión agotamiento emocional, La Esperanza – 2023.

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones / Recomendaciones |
|-------------|------|----------|------------|------------|---------------------------------|
|-------------|------|----------|------------|------------|---------------------------------|

|   |   |   |   |   |  |
|---|---|---|---|---|--|
| Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.  | 1 | 4 | 4 | 4 |  |
| Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.  | 2 | 4 | 4 | 4 |  |
| Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado. | 3 | 4 | 4 | 4 |  |
| Siento que trabajar todo el día con pacientes supone un gran esfuerzo y me cansa.           | 4 | 4 | 4 | 4 |  |
| Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.                | 5 | 4 | 4 | 4 |  |
| Creo que trabajo demasiado.   | 6 | 4 | 4 | 4 |  |
| Trabajar directamente con pacientes me produce estrés.                                      | 7 | 4 | 4 | 4 |  |
| Me siento frustrado en mi trabajo.  | 8 | 4 | 4 | 4 |  |
| Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.                            | 9 | 4 | 4 | 4 |  |

- Segunda dimensión: Despersonalización
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el síndrome de Burnout en el personal de enfermería, según la dimensión despersonalización, La Esperanza – 2023.

| Indicadores  | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones / Recomendaciones |
|--|------|----------|------------|------------|---------------------------------|
| Creo que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos personales. | 10   | 4        | 4          | 4          |                                 |
| Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión.        | 11   | 4        | 4          | 4          |                                 |
| Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.                   | 12   | 4        | 4          | 4          |                                 |
| No me preocupa realmente lo que le ocurra a alguno de mis pacientes.           | 13   | 4        | 4          | 4          |                                 |
| Creo que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas.                  | 14   | 4        | 4          | 4          |                                 |

- Tercera dimensión: Realización personal
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el síndrome de Burnout en el personal de enfermería, según la dimensión realización personal, La Esperanza – 2023.

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones / Recomendaciones |
|-------------|------|----------|------------|------------|---------------------------------|
|-------------|------|----------|------------|------------|---------------------------------|

|   |    |   |   |   |  |
|---|----|---|---|---|--|
| Tengo facilidad para comprender como se sienten mis pacientes.                    | 15 | 4 | 4 | 4 |  |
| Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes.                 | 16 | 4 | 4 | 4 |  |
| Creo que con mi trabajo estoy fluyendo positivamente en la vida de mis pacientes. | 17 | 4 | 4 | 4 |  |
| Me siento con mucha energía en mi trabajo.  | 18 | 4 | 4 | 4 |  |
| Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes.        | 19 | 4 | 4 | 4 |  |
| Me siento motivado después de trabajar en contacto con pacientes.                 | 20 | 4 | 4 | 4 |  |
| Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.                           | 21 | 4 | 4 | 4 |  |
| En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.                 | 22 | 4 | 4 | 4 |  |



Cristian Alzate Perez  
 LICENCIADO EN ENFERMERIA  
 CEP: 96351

---

Firma del evaluador  
 DNI: 43100736

## EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario de Clima Organizacional”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez:

|   |  |
|---|--|
| Nombre del juez:  | Mendoza Giusti Dolores   |
| Grado profesional:  | Maestría ( X )      Doctor ( )   |
| Área de formación académica:                                | Clínica ( X )      Social ( )<br>Educativa ( X )      Organizacional ( ) |
| Áreas de experiencia profesional:                           | Jefatura del servicio de medicina y cirugía                              |
| Institución donde labora:                                   | Hospital de Chepén   |
| Tiempo de experiencia profesional en el área:               | 2 a 4 años ( )<br>Más de 5 años ( X )                                    |
| Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde) | Trabajo(s) psicométricos realizados<br>Título del estudio realizado.     |

2. Propósito de la evaluación: Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala:

|                       |   |
|-----------------------|---|
| Nombre de la Prueba:  | Cuestionario de Clima Organizacional  |
| Autoras:              | - Huayaney Alejos, Blanca Angely<br>- Mendoza Diaz, Teresa Elizabeth  |
| Procedencia:          | Trujillo – La Libertad  |
| Administración:       |   |
| Tiempo de aplicación: | 15 minutos  |
| Ámbito de aplicación: | La esperanza  |
| Significación:        | <p>Para la valoración de la variable, se aplicó un instrumento elaborado por el Ministerio de Salud del Perú (MINSA) en 2008, denominado Cuestionario de Clima Organizacional, el cual contó con 3 dimensiones y 28 ítems, bajo una valoración a escala Likert:</p> <p>Nunca = 0<br/>A veces = 1<br/>Frecuentemente = 2<br/>Siempre = 3</p> <p>La suma del puntaje determinó el nivel obtenido:</p> <p>Malo = 0 – 28 puntos<br/>Regular = 29 – 57 puntos<br/>Bueno = 58 – 84 puntos</p> |

4. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

| Escala/ÁREA          | Subescala (dimensiones)    |
|----------------------|----------------------------|
| Clima Organizacional | Potencial Humano           |
|                      | Diseño Organizacional      |
|                      | Cultura de la organización |

## 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el instrumento Cuestionario de Clima Organizacional, empleado por las investigadoras Mendoza Diaz Teresa Elizabeth y Huayaney Alejos Blanca Angel, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| Categoría  | Calificación  | Indicador   |
|--|---|---|
| <b>CLARIDAD</b><br>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas. | 1. No cumple con el criterio                            | El ítem no es claro.  |
|  | 2. Bajo Nivel   | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
|  | 3. Moderado nivel                                       | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.  |
|  | 4. Alto nivel   | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.  |
| <b>COHERENCIA</b><br>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.     | 1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.  |
|  | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)                   | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.   |
|  | 3. Acuerdo (moderado nivel)                             | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo   |
|  | 4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)                   | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.   |
| <b>RELEVANCIA</b><br>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.                     | 1. No cumple con el criterio                            | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.  |
|  | 2. Bajo Nivel   | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste   |
|  | 3. Moderado nivel                                       | El ítem es relativamente importante.  |
|  | 4. Alto nivel   | El ítem es muy relevante y debe ser incluido.   |

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.*

|                              |
|------------------------------|
| 1. No cumple con el criterio |
| 2. Bajo Nivel                |
| 3. Moderado nivel            |
| 4. Alto nivel                |

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de Clima Organizacional

- Primera dimensión: Potencial humano
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el clima organizacional en el personal de enfermería, según la dimensión potencial humano, La Esperanza – 2023.

| Indicadores   | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones / Recomendaciones |
|---|------|----------|------------|------------|---------------------------------|
| Mi jefe está disponible cuando se le necesita.                | 1    | 4        | 4          | 4          |                                 |
| Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas | 2    | 4        | 4          | 4          |                                 |

|   |    |   |   |   |  |
|---|----|---|---|---|--|
| para el progreso de mi organización.  |    |   |   |   |  |
| La innovación es característica de nuestra organización.                        | 3  | 4 | 4 | 4 |  |
| Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.      | 4  | 4 | 4 | 4 |  |
| Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas. | 5  | 4 | 4 | 4 |  |
| Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.                      | 6  | 4 | 4 | 4 |  |
| Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.       | 7  | 4 | 4 | 4 |  |
| Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.                                       | 8  | 4 | 4 | 4 |  |
| Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.                  | 9  | 4 | 4 | 4 |  |
| En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.          | 10 | 4 | 4 | 4 |  |
| La limpieza de los ambientes es adecuada.                                       | 11 | 4 | 4 | 4 |  |

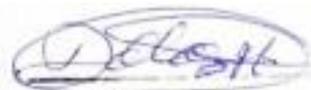
- Segunda dimensión: Diseño organizacional
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el clima organizacional en el personal de enfermería, según la dimensión diseño organizacional, La Esperanza – 2023.

| Indicadores  | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones / Recomendaciones |
|--|------|----------|------------|------------|---------------------------------|
| Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.      | 12   | 4        | 4          | 4          |                                 |
| En mi organización participo en la toma de decisiones.                           | 13   | 4        | 4          | 4          |                                 |
| Mi salario y beneficios son razonables.  | 14   | 4        | 4          | 4          |                                 |
| Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.              | 15   | 4        | 4          | 4          |                                 |
| Las tareas que desempeño corresponden a mi función.                              | 16   | 4        | 4          | 4          |                                 |
| Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización. | 17   | 4        | 4          | 4          |                                 |
| Mi jefe inmediato se comunica regularmente                                       | 18   | 4        | 4          | 4          |                                 |

|  |    |   |   |   |  |
|--|----|---|---|---|--|
| con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo. |    |   |   |   |  |
| Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.                         | 19 | 4 | 4 | 4 |  |
| Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.  | 20 | 4 | 4 | 4 |  |

- Tercera dimensión: Cultura de la organización
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el clima organizacional en el personal de enfermería, según la dimensión cultura de la organización, La Esperanza – 2023.

| Indicadores  | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones / Recomendaciones |
|--|------|----------|------------|------------|---------------------------------|
| Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.                    | 21   | 4        | 4          | 4          |                                 |
| Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito                          | 22   | 4        | 4          | 4          |                                 |
| Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.                                  | 23   | 4        | 4          | 4          |                                 |
| Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé que hacer.  | 24   | 4        | 4          | 4          |                                 |
| Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.             | 25   | 4        | 4          | 4          |                                 |
| Estoy comprometido con mi organización de salud.                                   | 26   | 4        | 4          | 4          |                                 |
| Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.                             | 27   | 4        | 4          | 4          |                                 |
| Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud. | 28   | 4        | 4          | 4          |                                 |




---

Firma del evaluador  
DNI: 78945731

## EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de Síndrome de Burnout de Maslach". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez:

|   |  |
|---|--|
| Nombre del juez:  | Mendoza Giusti Dolores   |
| Grado profesional:  | Maestría ( X )      Doctor ( )   |
| Área de formación académica:                                | Clínica ( X )      Social ( )<br>Educativa ( X )      Organizacional ( ) |
| Áreas de experiencia profesional:                           | Jefatura del servicio de medicina y cirugía                              |
| Institución donde labora:                                   | Hospital de Chepén   |
| Tiempo de experiencia profesional en el área:               | 2 a 4 años ( )<br>Más de 5 años ( X )                                    |
| Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde) | Trabajo(s) psicométricos realizados<br>Título del estudio realizado.     |

2. Propósito de la evaluación: Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala:

|                       |   |
|-----------------------|---|
| Nombre de la Prueba:  | Cuestionario de Síndrome de Burnout de Maslach  |
| Autoras:              | - Huayaney Alejos, Blanca Angely<br>- Mendoza Diaz, Teresa Elizabeth  |
| Procedencia:          | Trujillo – La Libertad  |
| Administración:       |   |
| Tiempo de aplicación: | 15 minutos  |
| Ámbito de aplicación: | Microred La Esperanza   |
| Significación:        | <p>Para la valoración de la variable, se aplicó un instrumento elaborado por Maslach y Jackson en 2008, denominado Cuestionario del Síndrome de Burnout de Maslach, el cual contó con 3 dimensiones y 22 ítems, bajo una valoración a escala Likert:</p> <p>0 = Nunca<br/>1 = Pocas veces al año o menos<br/>2 = Una vez al mes<br/>3 = Unas pocas veces al mes<br/>4 = Una vez a la semana<br/>5 = Unas pocas veces a la semana<br/>6 = Todos los días</p> <p>La suma del puntaje determinó el nivel obtenido:</p> <p>Bajo = 0 – 44 puntos<br/>Medio = 45 – 89 puntos<br/>Alto = 90 – 132 puntos</p> |

4. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

| Escala/ÁREA | Subescala (dimensiones) |
|-------------|-------------------------|
|-------------|-------------------------|

|                     |                       |
|---------------------|-----------------------|
| Síndrome de Burnout | Agotamiento Emocional |
|                     | Despersonalización    |
|                     | Realización Personal  |

### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el instrumento Cuestionario de Síndrome de Burnout de Maslach, empleado por las investigadoras Mendoza Diaz Teresa Elizabeth y Huayaney Alejos Blanca Angel, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| Categoría  | Calificación  | Indicador   |
|--|---|---|
| <b>CLARIDAD</b><br>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas. | 1. No cumple con el criterio                            | El ítem no es claro.  |
|  | 2. Bajo Nivel   | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
|  | 3. Moderado nivel                                       | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.  |
|  | 4. Alto nivel   | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.  |
| <b>COHERENCIA</b><br>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.     | 1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.  |
|  | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)                   | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.   |
|  | 3. Acuerdo (moderado nivel)                             | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo   |
|  | 4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)                   | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.   |
| <b>RELEVANCIA</b><br>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.                     | 1. No cumple con el criterio                            | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.  |
|  | 2. Bajo Nivel   | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste   |
|  | 3. Moderado nivel                                       | El ítem es relativamente importante.  |
|  | 4. Alto nivel   | El ítem es muy relevante y debe ser incluido.   |

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.*

|                              |
|------------------------------|
| 1. No cumple con el criterio |
| 2. Bajo Nivel                |
| 3. Moderado nivel            |
| 4. Alto nivel                |

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de Síndrome de Burnout de Maslach

- Primera dimensión: Agotamiento emocional
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el síndrome de Burnout en el personal de enfermería, según la dimensión agotamiento emocional, La Esperanza – 2023.

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones / Recomendaciones |
|-------------|------|----------|------------|------------|---------------------------------|
|-------------|------|----------|------------|------------|---------------------------------|

|   |   |   |   |   |  |
|---|---|---|---|---|--|
| Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.  | 1 | 4 | 4 | 4 |  |
| Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.  | 2 | 4 | 4 | 4 |  |
| Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado. | 3 | 4 | 4 | 4 |  |
| Siento que trabajar todo el día con pacientes supone un gran esfuerzo y me cansa.           | 4 | 4 | 4 | 4 |  |
| Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.                | 5 | 4 | 4 | 4 |  |
| Creo que trabajo demasiado.   | 6 | 4 | 4 | 4 |  |
| Trabajar directamente con pacientes me produce estrés.                                      | 7 | 4 | 4 | 4 |  |
| Me siento frustrado en mi trabajo.  | 8 | 4 | 4 | 4 |  |
| Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.                            | 9 | 4 | 4 | 4 |  |

- Segunda dimensión: Despersonalización
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el síndrome de Burnout en el personal de enfermería, según la dimensión despersonalización, La Esperanza – 2023.

| Indicadores  | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones / Recomendaciones |
|--|------|----------|------------|------------|---------------------------------|
| Creo que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos personales. | 10   | 4        | 4          | 4          |                                 |
| Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión.        | 11   | 4        | 4          | 4          |                                 |
| Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.                   | 12   | 4        | 4          | 4          |                                 |
| No me preocupa realmente lo que le ocurra a alguno de mis pacientes.           | 13   | 4        | 4          | 4          |                                 |
| Creo que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas.                  | 14   | 4        | 4          | 4          |                                 |

- Tercera dimensión: Realización personal
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el síndrome de Burnout en el personal de enfermería, según la dimensión realización personal, La Esperanza – 2023.

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones / Recomendaciones |
|-------------|------|----------|------------|------------|---------------------------------|
|-------------|------|----------|------------|------------|---------------------------------|

|   |    |   |   |   |  |
|---|----|---|---|---|--|
| Tengo facilidad para comprender como se sienten mis pacientes.                    | 15 | 4 | 4 | 4 |  |
| Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes.                 | 16 | 4 | 4 | 4 |  |
| Creo que con mi trabajo estoy fluyendo positivamente en la vida de mis pacientes. | 17 | 4 | 4 | 4 |  |
| Me siento con mucha energía en mi trabajo.  | 18 | 4 | 4 | 4 |  |
| Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes.        | 19 | 4 | 4 | 4 |  |
| Me siento motivado después de trabajar en contacto con pacientes.                 | 20 | 4 | 4 | 4 |  |
| Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.                           | 21 | 4 | 4 | 4 |  |
| En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.                 | 22 | 4 | 4 | 4 |  |




---

Firma del evaluador  
DNI: 78945731

| CLIMA ORGANIZACIONAL |                               |    |    |            |    |    |                       |    |    |          |                     |
|----------------------|-------------------------------|----|----|------------|----|----|-----------------------|----|----|----------|---------------------|
| ÍTEMS                | CLARIDAD                      |    |    | COHERENCIA |    |    | RELEVANCIA            |    |    | PROMEDIO | V DE AIKEN POR ÍTEM |
|                      | J1                            | J2 | J3 | J1         | J2 | J3 | J1                    | J2 | J3 |          |                     |
| 1                    | 4                             | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4                     | 4  | 4  | 4        | 1                   |
| 2                    | 4                             | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4                     | 4  | 4  | 4        | 1                   |
| 3                    | 4                             | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4                     | 4  | 4  | 4        | 1                   |
| 4                    | 4                             | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4                     | 4  | 4  | 4        | 1                   |
| 5                    | 4                             | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4                     | 4  | 4  | 4        | 1                   |
| 6                    | 4                             | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4                     | 4  | 4  | 4        | 1                   |
| 7                    | 4                             | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4                     | 4  | 4  | 4        | 1                   |
| 8                    | 4                             | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4                     | 4  | 4  | 4        | 1                   |
| 9                    | 4                             | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4                     | 4  | 4  | 4        | 1                   |
| 10                   | 4                             | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4                     | 4  | 4  | 4        | 1                   |
| 11                   | 4                             | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4                     | 4  | 4  | 4        | 1                   |
| 12                   | 4                             | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4                     | 4  | 4  | 4        | 1                   |
| 13                   | 4                             | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4                     | 4  | 4  | 4        | 1                   |
| 14                   | 4                             | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4                     | 4  | 4  | 4        | 1                   |
| 15                   | 4                             | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4                     | 4  | 4  | 4        | 1                   |
| 16                   | 4                             | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4                     | 4  | 4  | 4        | 1                   |
| 17                   | 4                             | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4                     | 4  | 4  | 4        | 1                   |
| 18                   | 4                             | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4                     | 4  | 4  | 4        | 1                   |
| 19                   | 4                             | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4                     | 4  | 4  | 4        | 1                   |
| 20                   | 4                             | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4                     | 4  | 4  | 4        | 1                   |
| 21                   | 4                             | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4                     | 4  | 4  | 4        | 1                   |
| 22                   | 4                             | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4                     | 4  | 4  | 4        | 1                   |
| 23                   | 4                             | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4                     | 4  | 4  | 4        | 1                   |
| 24                   | 4                             | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4                     | 4  | 4  | 4        | 1                   |
| 25                   | 4                             | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4                     | 4  | 4  | 4        | 1                   |
| 26                   | 4                             | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4                     | 4  | 4  | 4        | 1                   |
| 27                   | 4                             | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4                     | 4  | 4  | 4        | 1                   |
| 28                   | 4                             | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4                     | 4  | 4  | 4        | 1                   |
| <b>V DE AIKEN</b>    |                               |    |    |            |    |    |                       |    |    |          | 1                   |
| <b>X</b>             | Promedio de calificación      |    |    |            |    |    | $V = \frac{X - l}{K}$ |    |    |          |                     |
| <b>l =</b>           | Valor mínimo de escala        |    |    |            |    |    |                       |    |    |          |                     |
| <b>c =</b>           | Rango (valor máximo - mínimo) |    |    |            |    |    |                       |    |    |          | 100.00%             |

| ESACALA |                           |
|---------|---------------------------|
| 1       | No cumple con el criterio |
| 2       | Bajo Nivel                |
| 3       | Moderado nivel            |
| 4       | Alto nivel                |

| VALORES | INTERPRETACIÓN V DE AIKEN |
|---------|---------------------------|
| 0       | Desacuerdo con los Ítems  |
| 1       | Acuerdo con los Ítems     |

| SÍNDROME DE BURNOUT DE MASLACH |                               |    |    |            |    |    |                       |    |    |          |                        |
|--------------------------------|-------------------------------|----|----|------------|----|----|-----------------------|----|----|----------|------------------------|
| ÍTEMS                          | CLARIDAD                      |    |    | COHERENCIA |    |    | RELEVANCIA            |    |    | PROMEDIO | V DE AIKEN<br>POR ÍTEM |
|                                | J1                            | J2 | J3 | J1         | J2 | J3 | J1                    | J2 | J3 |          |                        |
| 1                              | 4                             | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4                     | 4  | 4  | 4        | 1                      |
| 2                              | 4                             | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4                     | 4  | 4  | 4        | 1                      |
| 3                              | 4                             | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4                     | 4  | 4  | 4        | 1                      |
| 4                              | 4                             | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4                     | 4  | 4  | 4        | 1                      |
| 5                              | 4                             | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4                     | 4  | 4  | 4        | 1                      |
| 6                              | 4                             | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4                     | 4  | 4  | 4        | 1                      |
| 7                              | 4                             | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4                     | 4  | 4  | 4        | 1                      |
| 8                              | 4                             | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4                     | 4  | 4  | 4        | 1                      |
| 9                              | 4                             | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4                     | 4  | 4  | 4        | 1                      |
| 10                             | 4                             | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4                     | 4  | 4  | 4        | 1                      |
| 11                             | 4                             | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4                     | 4  | 4  | 4        | 1                      |
| 12                             | 4                             | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4                     | 4  | 4  | 4        | 1                      |
| 13                             | 4                             | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4                     | 4  | 4  | 4        | 1                      |
| 14                             | 4                             | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4                     | 4  | 4  | 4        | 1                      |
| 15                             | 4                             | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4                     | 4  | 4  | 4        | 1                      |
| 16                             | 4                             | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4                     | 4  | 4  | 4        | 1                      |
| 17                             | 4                             | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4                     | 4  | 4  | 4        | 1                      |
| 18                             | 4                             | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4                     | 4  | 4  | 4        | 1                      |
| 19                             | 4                             | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4                     | 4  | 4  | 4        | 1                      |
| 20                             | 4                             | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4                     | 4  | 4  | 4        | 1                      |
| 21                             | 4                             | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4                     | 4  | 4  | 4        | 1                      |
| 22                             | 4                             | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4                     | 4  | 4  | 4        | 1                      |
| <b>V DE AIKEN</b>              |                               |    |    |            |    |    |                       |    |    |          | 1                      |
| <b>X</b>                       | Promedio de calificación      |    |    |            |    |    | $V = \frac{X - l}{K}$ |    |    |          | 100.00%                |
| <b>l =</b>                     | Valor mínimo de escala        |    |    |            |    |    |                       |    |    |          |                        |
| <b>c =</b>                     | Rango (valor máximo - mínimo) |    |    |            |    |    |                       |    |    |          |                        |

| ESACALA |                           |
|---------|---------------------------|
| 1       | No cumple con el criterio |
| 2       | Bajo Nivel                |
| 3       | Moderado nivel            |
| 4       | Alto nivel                |

| VALORES | INTERPRETACIÓN V DE AIKEN |
|---------|---------------------------|
| 0       | Desacuerdo con los Ítems  |
| 1       | Acuerdo con los Ítems     |

Anexo 5. Confiabilidad del instrumento

**CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL**

| SUJETOS                  | ÍTEMS |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     | SUMA |    |
|--------------------------|-------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|----|
|                          | 1     | 2   | 3   | 4   | 5   | 6   | 7   | 8   | 9   | 10  | 11  | 12  | 13  | 14  | 15  | 16  | 17  | 18  | 19  | 20  | 21  | 22  | 23  | 24  | 25  | 26  | 27  | 28  |      |    |
| Sujeto 1                 | 1     | 2   | 3   | 3   | 1   | 3   | 2   | 3   | 3   | 2   | 1   | 2   | 2   | 2   | 1   | 2   | 3   | 3   | 1   | 3   | 2   | 3   | 3   | 2   | 1   | 2   | 2   | 2   | 30   |    |
| Sujeto 2                 | 3     | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 41   |    |
| Sujeto 3                 | 3     | 3   | 2   | 3   | 2   | 3   | 4   | 3   | 3   | 4   | 2   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 2   | 3   | 4   | 3   | 3   | 4   | 2   | 3   | 2   | 3   | 40   |    |
| Sujeto 4                 | 1     | 3   | 1   | 1   | 2   | 1   | 2   | 1   | 1   | 1   | 3   | 2   | 2   | 3   | 1   | 3   | 1   | 1   | 2   | 1   | 2   | 1   | 1   | 1   | 3   | 2   | 2   | 3   | 24   |    |
| Sujeto 5                 | 3     | 1   | 3   | 1   | 3   | 3   | 3   | 4   | 2   | 4   | 4   | 2   | 1   | 1   | 3   | 1   | 3   | 1   | 3   | 3   | 3   | 4   | 2   | 4   | 4   | 2   | 1   | 1   | 35   |    |
| Sujeto 6                 | 2     | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 41   |    |
| Sujeto 7                 | 2     | 3   | 2   | 2   | 2   | 1   | 3   | 1   | 1   | 3   | 1   | 4   | 3   | 1   | 2   | 3   | 2   | 2   | 2   | 1   | 3   | 1   | 1   | 3   | 1   | 4   | 3   | 1   | 29   |    |
| Sujeto 8                 | 3     | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 42   |    |
| Sujeto 9                 | 1     | 1   | 3   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 3   | 1   | 3   | 1   | 1   | 3   | 1   | 1   | 3   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 3   | 1   | 3   | 1   | 1   | 3   | 22   |    |
| Sujeto 10                | 3     | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 42   |    |
| Sujeto 11                | 3     | 3   | 1   | 1   | 1   | 1   | 3   | 2   | 1   | 3   | 3   | 1   | 2   | 3   | 3   | 3   | 1   | 1   | 1   | 1   | 3   | 2   | 1   | 3   | 3   | 1   | 2   | 3   | 28   |    |
| Sujeto 12                | 1     | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 1   | 3   | 3   | 1   | 1   | 3   | 1   | 3   | 1   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 1   | 3   | 3   | 1   | 1   | 3   | 1   | 3   | 31   |    |
| Sujeto 13                | 1     | 3   | 2   | 3   | 3   | 2   | 1   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 1   | 3   | 2   | 3   | 3   | 2   | 1   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 35   |    |
| Sujeto 14                | 3     | 1   | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   | 3   | 4   | 2   | 3   | 2   | 2   | 2   | 3   | 1   | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   | 3   | 4   | 2   | 3   | 2   | 2   | 2   | 38   |    |
| Sujeto 15                | 2     | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 2   | 2   | 3   | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 2   | 2   | 3   | 3   | 2   | 2   | 2   | 31   |    |
| Sujeto 16                | 3     | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3    | 41 |
| Sujeto 17                | 1     | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 1   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 40   |    |
| Sujeto 18                | 2     | 3   | 3   | 4   | 3   | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 2   | 3   | 3   | 4   | 3   | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4    | 48 |
| Sujeto 19                | 1     | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   | 2   | 1   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 3   | 1   | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   | 2   | 1   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 3   | 34   |    |
| Sujeto 20                | 4     | 3   | 3   | 4   | 4   | 3   | 4   | 2   | 3   | 4   | 2   | 2   | 4   | 2   | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   | 3   | 4   | 2   | 3   | 4   | 2   | 2   | 4   | 2   | 44   |    |
| <b>VARIANZA POR ÍTEM</b> | 0.9   | 0.5 | 0.4 | 0.9 | 0.7 | 0.7 | 0.7 | 0.8 | 0.7 | 0.9 | 0.7 | 0.6 | 0.7 | 0.5 | 0.9 | 0.5 | 0.4 | 0.9 | 0.7 | 0.7 | 0.7 | 0.8 | 0.7 | 0.9 | 0.7 | 0.6 | 0.7 | 0.5 |      |    |

**CUESTIONARIO DEL SÍNDROME DE BURNOUT DE MASLACH**

| SUJETOS                  | ÍTEMS |     |     |      |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     | SUMA |    |
|--------------------------|-------|-----|-----|------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|----|
|                          | 1     | 2   | 3   | 4    | 5   | 6   | 7   | 8   | 9   | 10  | 11  | 12  | 13  | 14  | 15  | 16  | 17  | 18  | 19  | 20  | 21  | 22  |      |    |
| Sujeto 1                 | 0     | 2   | 2   | 3    | 0   | 0   | 2   | 0   | 3   | 0   | 1   | 0   | 0   | 2   | 0   | 2   | 0   | 3   | 1   | 3   | 2   | 3   | 14   |    |
| Sujeto 2                 | 3     | 3   | 3   | 3    | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3    | 24 |
| Sujeto 3                 | 1     | 3   | 1   | 1    | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 2   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 4   | 3   | 13   |    |
| Sujeto 4                 | 1     | 3   | 1   | 1    | 6   | 1   | 2   | 1   | 1   | 1   | 3   | 2   | 2   | 3   | 1   | 3   | 1   | 1   | 2   | 1   | 2   | 1   | 12   |    |
| Sujeto 5                 | 3     | 0   | 0   | 0    | 0   | 0   | 0   | 0   | 2   | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   | 3   | 1   | 3   | 3   | 3   | 4   | 17   |    |
| Sujeto 6                 | 2     | 3   | 3   | 3    | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 23   |    |
| Sujeto 7                 | 2     | 3   | 2   | 2    | 2   | 6   | 3   | 1   | 6   | 6   | 6   | 6   | 6   | 6   | 6   | 6   | 6   | 2   | 0   | 0   | 0   | 1   | 21   |    |
| Sujeto 8                 | 3     | 3   | 3   | 3    | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 6   | 3   | 3   | 6   | 3   | 30   |    |
| Sujeto 9                 | 5     | 1   | 3   | 1    | 6   | 1   | 6   | 6   | 6   | 6   | 6   | 6   | 6   | 6   | 6   | 6   | 3   | 6   | 6   | 6   | 6   | 6   | 45   |    |
| Sujeto 10                | 5     | 3   | 5   | 5    | 5   | 5   | 5   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 5   | 4   | 4   | 3   | 31   |    |
| Sujeto 11                | 3     | 3   | 1   | 1    | 1   | 1   | 3   | 2   | 1   | 3   | 3   | 1   | 2   | 3   | 3   | 3   | 1   | 1   | 1   | 1   | 3   | 2   | 15   |    |
| Sujeto 12                | 1     | 3   | 3   | 3    | 2   | 3   | 1   | 3   | 3   | 1   | 1   | 3   | 1   | 3   | 1   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 1   | 3   | 19   |    |
| Sujeto 13                | 5     | 5   | 5   | 5    | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 3   | 3   | 3   | 1   | 3   | 2   | 5   | 3   | 2   | 1   | 3   | 20   |    |
| Sujeto 14                | 3     | 3   | 3   | 3    | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 5   | 5   | 2   | 3   | 1   | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   | 23   |    |
| Sujeto 15                | 2     | 2   | 2   | 2    | 2   | 2   | 3   | 2   | 2   | 3   | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 2   | 17   |    |
| Sujeto 16                | 2     | 2   | 3   | 22   | 2   | 2   | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 2   | 5   | 3   | 3   | 5   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 26   |    |
| Sujeto 17                | 1     | 3   | 3   | 3    | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 1   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 22   |    |
| Sujeto 18                | 2     | 3   | 3   | 4    | 3   | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 2   | 3   | 3   | 4   | 3   | 4   | 3   | 3   | 25   |    |
| Sujeto 19                | 1     | 3   | 3   | 4    | 3   | 3   | 2   | 1   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 3   | 1   | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   | 2   | 1   | 20   |    |
| Sujeto 20                | 2     | 3   | 2   | 2    | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 4   | 2   | 18   |    |
| <b>VARIANZA POR ÍTEM</b> | 1.9   | 0.9 | 1.4 | 19.6 | 2.8 | 2.5 | 1.9 | 2.1 | 2.0 | 2.7 | 2.2 | 2.6 | 2.7 | 2.0 | 2.7 | 1.9 | 1.8 | 2.1 | 1.8 | 1.6 | 2.0 | 1.2 |      |    |

| ALFA DE CRONBACH  |
|---|
| $a = \frac{k}{k - 1} \left[ 1 - \frac{\sum v_i}{v_T} \right]$ |

| DONDE                  |
|------------------------|
| a = alfa               |
| K = número de ítems    |
| vi = varianza por ítem |
| vt = varianza total    |

| VALORES     | INTERPRETACIÓN |
|-------------|----------------|
| 0.90 - 1.00 | Satisfactoria  |
| 0.80 - 0.89 | Adecuada       |
| 0.70 - 0.79 | Moderada       |
| 0.60 - 0.69 | Baja           |
| 0.50 - 0.59 | Muy Baja       |
| < 0.50      | No confiable   |

|            |                   |
|------------|-------------------|
| K =        | 14                |
| Vi =       | 9.995             |
| vt =       | 46.76             |
| <b>a =</b> | <b>0.84672962</b> |

Confiabilidad por Alpha de Cronbach en instrumento sobre Clima organizacional.

|            |                   |
|------------|-------------------|
| K =        | 8                 |
| Vi =       | 15.2625           |
| vt =       | 54.0875           |
| <b>a =</b> | <b>0.82036383</b> |

Confiabilidad por Alpha de Cronbach en instrumento sobre Síndrome de Burnout

## Anexo 6. Autorización de aplicación del instrumento

 **GOBIERNO REGIONAL LA LIBERTAD**  
**RED DE SALUD TRUJILLO**

 **BICENTENARIO PERU LA LIBERTAD 2023**

**"AÑO DE LA UNIDAD PAZ Y EL DESARROLLO"**

**CONSTANCIA**

**AUTORIZACION PARA LA PARA APLICACION DE PROYECTO DE INVESTIGACION**

EL DIRECTOR EJECUTIVO DE LA RED DE SERVICIOS DE SALUD TRUJILLO Y LA JEFE DE LA UNIDAD DE DESARROLLO INNOVACION E INVESTIGACION QUE SUSCRIBEN:

**HACEN CONSTAR**

Qué; mediante hoja de tramite N° 17773-23, la jefe de la Escuela de Enfermería de la Universidad Cesar Vallejo; solicita autorización para que las Srtas. **MENDOZA DIAZ, TERESA ELIZABETH y HUAYANEY ALEJOS, BLANCA**, alumnas de la Escuela de Enfermería; apliquen el proyecto de investigación titulado **"CLIMA ORGANIZACIONAL Y SINDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA, LA ESPERANZA 2023"**; En amparo de la Resolución Directoral N° 001-2023-UCV-VA-P12/DE. documento que aprueba el Proyecto de Investigación. El Comité de Investigación de la Red Trujillo **APRUEBA y AUTORIZA** su ejecución en los Establecimientos de la Microred La Esperanza, de la jurisdicción de la Red de Salud Trujillo.

Se expide la presente constancia a solicitud de las interesadas para fines académicos; con el compromiso del Director/Jefe del Establecimiento de Salud de la Microred La Esperanza, brindar las facilidades para aplicar el proyecto de investigación; el investigador aplicar el proyecto con las exigencias éticas y previo consentimiento informado; y alcanzar el proyecto e Informe de los resultados de la investigación, a través del correo electrónico **bdavalosalvarado@gmail.com**.

**LA PRESENTE CONSTANCIA NO ES VALIDA PARA TRAMITES JUDICIALES CONTRA EL ESTADO "**

TRUJILLO, 25 DE OCTUBRE DEL 2023

   
REGION LA LIBERTAD  
GERENCIA REGIONAL DE SALUD  
UTES N° 01 TRUJILLO ESTE  
Dr. Manuel Morillo Arqueras  
DIRECTOR EJECUTIVO

  
REGION LA LIBERTAD  
GERENCIA REGIONAL DE SALUD  
UTES N° 01 TRUJILLO ESTE  
Mg. Betty Davalos Arvarado  
JEFE UNIDAD DE DESARROLLO INNOVACION E INVESTIGACION

**"Justicia por la Prosperidad"**  
Esquina de las Turquesas N° 390 y las Gemas N° 380 - Urb. Santa Inés, teléfonos: Telefax: 293955 (Administración)  
Pag. Webb: [www.utes6trujillo.com.pe](http://www.utes6trujillo.com.pe)

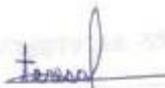
## Anexo 7. Ficha técnica de instrumento de recolección de datos

| <b>FICHA TÉCNICA DE INSTRUMENTO</b>  |   |
|--------------------------------------|---|
| <b>CARACTERÍSTICAS GENERALES</b>     |   |
| Nombre del instrumento:              | - Cuestionario de Clima Organizacional  |
| Año de publicación:                  | - 2008  |
| Idioma:                              | - Español   |
| Autor:                               | - Ministerio de Salud del Perú  |
| Tiempo de resolución:                | - 15 minutos  |
| URL / DOI de la fuente:              | - <a href="http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1096_DGSP267.pdf">http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1096_DGSP267.pdf</a> |
| Adaptación:                          | - No aplica   |
| Año de adaptación:                   | - No aplica   |
| <b>CARACTERÍSTICAS ESTADÍSTICAS</b>  |   |
| Validez por juicio de expertos:      | - 3 profesionales de enfermería   |
| Validez por V de Aiken:              | - 1 (100%)  |
| Tipo de confiabilidad:               | - Prueba piloto (20 sujetos)<br>- Alpha de Cronbach   |
| Valor de confiabilidad:              | - 0.846   |
| Categoría de confiabilidad:          | - Adecuada  |
| <b>CARACTERÍSTICAS DE ESTRUCTURA</b> |   |
| Dimensiones                          | - Potencial humano<br>- Diseño organizacional   |

|   |   |
|---|---|
|   | - Cultura de la organización  |
| Ítems:  | - 28  |
| Valoración:                                     | - Escala Likert:<br>Nunca = 0<br>A veces = 1<br>Frecuentemente = 2<br>Siempre = 3 |
| Escala de evaluación:                           | - Nominal   |
| Clasificación de resultados:                    | - Malo = 0 – 28 puntos<br>- Regular = 29 – 57 puntos<br>- Bueno = 58 – 84 puntos  |
| Tipo de estudio para aplicación de instrumento: | - Correlacional, Descriptivo y Observacional.                                     |

#### RESUMEN DE FICHA TÉCNICA

Para la valoración de la variable, se aplicó un instrumento elaborado por el Ministerio de Salud del Perú (MINSA) en 2008, denominado Cuestionario de Clima Organizacional, el cual contó con 3 dimensiones y 28 ítems, bajo una valoración a escala Likert.



Firma del investigador 1, para avalar uso y adaptación del instrumento.



Firma del investigador 2, para avalar uso y adaptación del instrumento.

Firma del autor original que acredite el uso del instrumento (de no tener contacto con el autor, citar en el estudio y omitir firma).

## FICHA TÉCNICA DE INSTRUMENTO

### CARACTERÍSTICAS GENERALES

|                         |   |
|-------------------------|---|
| Nombre del instrumento: | - Cuestionario del síndrome de burnout de Maslach   |
| Año de publicación:     | - 2008  |
| Idioma:                 | - Español   |
| Autor:                  | - Maslach C. y Jackson S.   |
| Tiempo de resolución:   | - 15 minutos  |
| URL / DOI de la fuente: | - <a href="https://www.omint.com.ar/website2/Portals/0/images/news-prestadores/CUESTIONARIO-BURNOUT-INTERACTIVO.PDF">https://www.omint.com.ar/website2/Portals/0/images/news-prestadores/CUESTIONARIO-BURNOUT-INTERACTIVO.PDF</a> |
| Adaptación:             | - No aplica   |
| Año de adaptación:      | - No aplica   |

### CARACTERÍSTICAS ESTADÍSTICAS

|                                 |   |
|---------------------------------|---|
| Validez por juicio de expertos: | - 3 profesionales de enfermería                     |
| Validez por V de Aiken:         | - 1 (100%)  |
| Tipo de confiabilidad:          | - Prueba piloto (20 sujetos)<br>- Alpha de Cronbach |
| Valor de confiabilidad:         | - 0.820   |
| Categoría de confiabilidad:     | - Adecuada  |

### CARACTERÍSTICAS DE ESTRUCTURA

|   |   |
|---|---|
| Dimensiones                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Agotamiento emocional</li> <li>- Despersonalización</li> <li>- Realización personal</li> </ul>   |
| Ítems:  | - 22  |
| Valoración:                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Escala Likert:</li> <li>Nunca = 0</li> <li>Pocas veces al año o menos = 1</li> <li>Una vez al mes = 2</li> <li>Unas pocas veces al mes = 3</li> <li>Una vez a la semana = 4</li> <li>Unas pocas veces a la semana = 5</li> <li>Todos los días = 6</li> </ul> |
| Escala de evaluación:                           | - Nominal   |
| Clasificación de resultados:                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bajo = 0 - 44 puntos</li> <li>- Medio = 45 - 89 puntos</li> <li>- Alto = 90 - 132 puntos</li> </ul>  |
| Tipo de estudio para aplicación de instrumento: | - Correlacional, Descriptivo y Observacional.   |

#### RESUMEN DE FICHA TÉCNICA

Para la valoración de la variable, se aplicó un instrumento elaborado por Maslach C. y Jackson S. en 2008, denominado Cuestionario del Síndrome de Burnout de Maslach, el cual contó con 3 dimensiones y 22 ítems, bajo una valoración a escala Likert.



Firma del investigador 1, para avalar uso y adaptación del instrumento.



Firma del investigador 2, para avalar uso y adaptación del instrumento.

Firma del autor original que acredite el uso del instrumento (de no tener contacto con el autor, citar en el estudio y omitir firma).

Anexo 8. Constancia de elaboración de abstract

This document has been translated by the Translation and Interpreting Service of Cesar Vallejo University and it has been revised by the native speaker of English: Mark Stables.



Dr. Ana Gonzales Castañeda

Professor of the School of Translation  
and Interpreting

Anexo 9. Dictamen del comité de ética



**Dictamen del Comité de Ética en  
Investigación.**

N. 0252.

El que suscribe, Presidente del Comité de Ética de la Escuela de Enfermería, Dra. Cecilia Guevara Sánchez, deja constancia que el Proyecto de Investigación titulado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA, LA ESPERANZA 2023:

Presentado por los autores: Huayaney Alejos, Blanca Angely/Mendoza Diaz, Teresa Elizabeth

Ha sido evaluado, determinándose que la continuidad del Proyecto de Investigación cuenta con un Dictamen: Favorable (X) observado ( ) desfavorable ( )

Trujillo, 11 de diciembre de 2023.

**Dra. Cecilia Guevara Sánchez. Presidente  
del Comité de Ética en Investigación  
Programa Académico de Enfermería.**

C/c