



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Síndrome de Burnout y su influencia en el clima organizacional
del personal asistencial de un Hospital II-1 de La Libertad – 2024**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Cipiran Obando, Luz Karina (orcid.org/0000-0003-3976-2654)

ASESORAS:

Dra. Lora Loza, Miryam Griselda (orcid.org/0000-0001-5099-1314)

Dra. Cruzado Vallejos, Maria Peregrina (orcid.org/0000-0001-7809-4711)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

TRUJILLO - PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRIA EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de autenticidad de la asesora

Yo, LORA LOZA MIRYAM GRISELDA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada “Síndrome de Burnout y su influencia en el clima organizacional del personal asistencial de un Hospital II-1 de La Libertad – 2024” de la autora Cipiran Obando, Luz Karina, constatamos que la investigación tiene un índice de similitud de 18% 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, 07 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres de la Asesora	Firma
MIRYAM GRISELDA LORA LOZA DNI: 18121176 ORCID: 0000-0001-5099-1314	Firmado electrónicamente por: MLORAL el 09-08- 2024 22:55:37

Código documento Trilce: TRI – 0799963



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRIA EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de originalidad de la autora

Yo Cipiran Obando, Luz Karina, estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC – TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan a la tesis titulado: “Síndrome de Burnout y su influencia en el clima organizacional del personal asistencial de un Hospital II-1 de La Libertad – 2024”, es de mi autoría, por lo tanto, declaro que el Trabajo de Investigación/Tesis:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado 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 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, 01 de agosto del 2024

Apellidos y Nombres de la Autora	Firma
LUZ KARINA CIPIRAN OBANDO DNI: 42857878 ORCID: 0000-0003-3976-2654	Firmado electrónicamente por: LCIPIRAN el 01-08- 2024 11:18:33

Código documento Trilce: TRI – 0841952

Dedicatoria

A Dios.

Quien es mi guía constante y me puso en el camino a las personas idóneas que me permitieron hacer realidad este sueño. Agradezco su sabiduría, amor y fortaleza para seguir adelante a pesar de las dificultades.

A mi madre

Quien es una de las personas más importante en mi vida y con su amor y apoyo incondicional me ayudó a alcanzar este peldaño más en mi vida profesional siendo este logro tanto mío como suyo.

A mi hija.

Quien es la persona que amo, y el motivo de mi perseverancia en el logro de mis objetivos profesionales.

Luz Karina Cipiran Obando

Agradecimiento

A mi asesora la Dra. Miryam Griselda Lora Loza

Por su orientación y apoyo incondicional en cada fase del proceso en el presente estudios de investigación, su vocación e interés que mostró al compartir sus conocimientos, competencias y experiencias durante mi formación profesional.

A la Dra. María Peregrina Cruzado Vallejos

Por el acompañamiento incondicional y predisposición en cada etapa del proceso de aprendizaje, impartiendo conocimientos y experiencias que han permitido mejorar significativamente mi investigación.

A la Universidad César Vallejo

Por brindarme un clima académico adecuado para llevar a cabo este proyecto de investigación. La calidad de docentes y todos los recursos que han sido aportes necesarios para mi crecimiento profesional.

Al Hospital II-1 de la Libertad

Al jefe del Hospital II-1 de la Libertad, por permitirme acceder a obtener datos necesarios para mi investigación, al personal de salud por su participación voluntaria, siendo esencial para el éxito de este estudio.

Luz Karina Cipiran Obando

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad de la asesora	ii
Declaratoria de originalidad de la autora	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	vii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	14
III. RESULTADOS	18
IV. DISCUSIÓN	26
V. CONCLUSIONES	31
VI. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	34
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1	<i>Tabla cruzada de la variable Síndrome de Burnout con el Clima organizacional.....</i>	18
Tabla 2	<i>Perfil sociodemográfico del personal asistencial de un Hospital II-1 de La Libertad, 2024.</i>	19
Tabla 3	<i>Nivel de Síndrome de Burnout según las dimensiones de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal en el personal asistencial de un Hospital II-1 de La Libertad, 2024.</i>	21
Tabla 4	<i>Identificar el nivel de clima organizacional y dimensiones que presenta el personal asistencial según dimensión Sistema individual, Interpersonal y Organizacional de un Hospital II-1 de La Libertad, 2024.....</i>	22
Tabla 5	<i>Influencia del agotamiento emocional como dimensión del síndrome de Burnout, en los niveles del Sistema individual, Interpersonal y Organizacional del clima organizacional del personal asistencial de un Hospital II-1 de La Libertad, 2024.....</i>	23
Tabla 6	<i>Influencia de la despersonalización como dimensión del síndrome de Burnout, en los niveles del Sistema individual, Interpersonal y Organizacional del clima organizacional del personal asistencial de un Hospital II-1 de La Libertad, 2024.....</i>	23
Tabla 7	<i>Influencia de la realización personal como dimensión del síndrome de Burnout, en los niveles del Sistema individual, Interpersonal y Organizacional del clima organizacional del personal asistencial de un Hospital II-1 de La Libertad, 2024.....</i>	25

Resumen

El síndrome de Burnout, caracterizado por el agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, puede afectar negativamente el clima organizacional en entornos laborales. Este estudio tiene como objetivo determinar la influencia del síndrome de Burnout en el clima organizacional del personal asistencial de un Hospital II-1 en La Libertad durante el año 2024. El análisis se realizó bajo el marco del Objetivo de Desarrollo Sostenible 3 (Salud y bienestar), que promueve el bienestar en todas las etapas de la vida. Se empleó una metodología cuantitativa, de tipo aplicada, con un diseño no experimental-correlacional causal de corte transversal y un nivel explicativo. La muestra estuvo conformada por 80 colaboradores asistenciales del hospital mencionado. Se utilizaron dos instrumentos: un cuestionario sobre el síndrome de Burnout basado en el Maslach Burnout Inventory (MBI) (2008) y otro sobre el clima organizacional creado por Gómez y Vicario (2008). Ambos instrumentos fueron validados por cinco expertos y presentaron confiabilidades de 0.876 y 0.899, respectivamente. Los resultados mostraron una significancia de 0.000, con el síndrome de Burnout explicando el 69% de la variabilidad en el clima organizacional. Además, se observó que el síndrome de Burnout se encuentra en un nivel bajo (50%), mientras que el clima organizacional se sitúa en un nivel regular (61.3%). Se concluye que el síndrome de Burnout tiene una influencia significativa en el clima organizacional en el hospital estudiado con un coeficiente de Spearman de 0.675 y una significancia de 0.000.

Palabras clave: Síndrome de Burnout, clima organizacional, salud laboral, bienestar en el trabajo, hospital II-1, Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Abstract

Burnout syndrome, characterized by emotional exhaustion, depersonalization, and low personal accomplishment, can negatively affect the organizational climate in work environments. This study aims to determine the influence of Burnout syndrome on the organizational climate of the healthcare staff of a Hospital II-1 in La Libertad during the year 2024. The analysis was carried out under the framework of Sustainable Development Goal 3 (Health and well-being), which promotes well-being at all stages of life. A quantitative, applied methodology was used, with a non-experimental-correlational causal cross-sectional design and an explanatory level. The sample consisted of 80 healthcare collaborators of the aforementioned hospital. Two instruments were used: a questionnaire on Burnout syndrome based on the Maslach Burnout Inventory (MBI) (2008) and another on the organizational climate created by Gómez and Vicario (2008). Both instruments were validated by five experts and presented reliabilities of 0.876 and 0.899, respectively. The results showed a significance of 0.000, with Burnout syndrome explaining 69% of the variability in the organizational climate. In addition, it was observed that Burnout syndrome is at a low level (50%), while the organizational climate is at a regular level (61.3%). It is concluded that Burnout syndrome has a significant influence on the organizational climate in the hospital studied with a Spearman coefficient of 0.675 and a significance of 0.000.

Keywords: Burnout syndrome, organizational climate, occupational health, well-being at work, hospital II-1, Sustainable Development Goals (SDG).

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el personal asistencial enfrenta desafíos significativos, como la falta de identificación institucional y deficiencias en la coordinación, que dificultan su labor diaria, por consiguiente, estas condiciones afectan la atención sanitaria y obstaculizan iniciativas de salud. En este contexto, mejorar el bienestar tanto emocional como mental del personal, permite reconocer la interacción entre el Síndrome de Burnout y las condiciones del entorno organizacional, lo cual es fundamental para lograr el ODS número 3 de la ONU, centrado en garantizar una vida sana (Organización de las Naciones Unidas, 2023).

La problemática del Síndrome de Burnout (SB) en el ámbito de la medicina ha sido evaluada a nivel internacional, destacando su prevalencia en diversos continentes, con tasas preocupantes como el 86.5% en América del Sur, 47.9% en Asia y 55% en Europa, este fenómeno afecta desproporcionadamente al personal de salud, impactando en su bienestar individual como en el servicio médico (García et al., 2022). Por otro lado, la OMS (2022), revela que el 65% de las organizaciones de salud enfrentan desafíos en su clima organizacional, con problemas de comunicación y falta de reconocimiento que desmotivan al 55% de los empleados, incrementando la rotación de personal. En Perú, el 70.7% del personal sanitario presenta Burnout y el 86% de los trabajadores consideran renunciar debido a un mal clima laboral (Tinoco, 2023), evidenciando la necesidad de mejorar el entorno laboral y la retribución justa. A nivel local, en La Libertad, un estudio muestra que el 70% del personal sanitario sufre de Burnout, subrayando la magnitud y urgencia de abordar esta situación (Burguez, 2022).

El síndrome de Burnout, caracterizado por despersonalización, cansancio emocional y ausencia de realización a nivel personal en el trabajo, tiene relación estrecha con el clima organizacional (Maresca et al., 2022). Esto quiere decir que, si se tiene un ambiente laboral negativo, marcado por la falta de apoyo, recursos insuficientes y reconocimiento inadecuado, contribuye significativamente al desarrollo del Burnout entre el personal. Este síndrome, a su vez, afecta adversamente al clima organizacional al aumentar la rotación de personal, disminuir la productividad y afectar la cohesión del equipo (Vidak et al., 2021). Abordar eficazmente el Burnout y el clima organizacional requiere un enfoque integral que considere la interacción entre estas variables y promueva un entorno laboral saludable (Gil et al., 2021). Asimismo, se

menciona cómo la resiliencia individual que puede permite agobiar el agotamiento profesional en los trabajadores de la salud, destacando la importancia de gestionar adecuadamente este síndrome para evitar conductas desadaptativas y desgaste profesional, la atención insuficiente a las dificultades de salud mental en el trabajo es crucial para equilibrar el bienestar integral, aumentando el ambiente laboral y la atención que reciben los pacientes (El Peruano, 2022).

En este entorno, el Hospital II-1 de La Libertad, se evidencia una problemática significativa relacionada con el síndrome de burnout y el clima laboral. Se ha notado un porcentaje preocupante de profesionales de la salud en este hospital presenta niveles elevados de Burnout. Esta situación contribuye a exacerbar los niveles de Burnout entre el personal, generando un círculo vicioso que afecta negativamente la excelencia en la atención médica ofrecida y el bienestar de los empleados. La falta de intervenciones efectivas para abordar estas problemáticas no solo impacta en el bienestar físico y mental junto con el desempeño en el trabajo del equipo de empleados, sino que también compromete la eficacia y la reputación del hospital en la comunidad. Por lo tanto, es urgente implementar medidas que mejoren el clima organizacional, promuevan el bienestar del personal y prevengan la aparición del Síndrome de Burnout para asegurar una atención médica excelente y un ambiente de trabajo saludable en el Hospital II-1 de La Libertad. Ante esta realidad problemática nos lleva al siguiente problema: ¿Cuál es la influencia del Síndrome de Burnout en el clima organizacional en el personal asistencial del Hospital César Vallejo II-1 de La Libertad, 2024?

De este modo, la investigación se justifica teóricamente ya que contribuye al conocimiento al profundizar en el vínculo del Burnout y el clima organizacional en este contexto específico, respaldado por la literatura que muestra el impacto adverso del clima organizacional en el Burnout del personal sanitario (García et al., 2022).

Asimismo, de manera práctica, porque los hallazgos pueden mejorar la gestión del personal hospitalario mediante estrategias como programas de prevención, capacitación en manejo de estrés y promoción del apoyo social (Linares y Guedez, 2021). Metodológicamente, utiliza análisis estadísticos para examinar esta conexión de manera rigurosa, identificando áreas de mejora y diseñando intervenciones efectivas. (Guerrero y Guerrero, 2020). Socialmente, busca mejorar el bienestar del personal para elevar la calidad de la atención médica y, por ende, la satisfacción laboral y eficiencia operativa del hospital.

Esta investigación tiene como objetivo general, determinar la influencia entre Síndrome de Burnout en el clima organizacional en el personal asistencial de un Hospital II-1 de La Libertad, 2024. Además, cuenta con los siguientes objetivos específicos: a) Caracterizar el perfil sociodemográfico del personal asistencial de un Hospital II-1 de La Libertad. b) Identificar el nivel de Síndrome de Burnout según las dimensiones de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal en el personal asistencial de un Hospital II-1 de La Libertad. c) Identificar el nivel de clima organizacional y dimensiones que presenta el personal asistencial según dimensión Sistema individual, Interpersonal y Organizacional de un Hospital II-1 de La Libertad. d) Establecer la influencia del agotamiento emocional como dimensión del síndrome de Burnout, en el clima organizacional del personal asistencial de un Hospital II-1 de La Libertad. e) Establecer la influencia de la despersonalización como dimensión del síndrome de Burnout en El clima organizacional del personal asistencial de un Hospital II-1 de La Libertad. f) Establecer la influencia de la realización personal como dimensión del síndrome de Burnout en el clima organizacional del personal asistencial de un Hospital II-1 de La Libertad.

Para contextualizar adecuadamente la investigación, es esencial recurrir a trabajos internacionales debido a su amplitud y diversidad temática, así como a su rigurosidad metodológica y validez académica. Estas fuentes proporcionan una base sólida con el fin de obtener una comprensión exhaustiva del estado presente del conocimiento en el área de investigación, permitiendo identificar tendencias, brechas y áreas de interés para el estudio, por ello tenemos a Ren et al. (2020), en su investigación desarrollada en China, se centró en investigar cómo las enfermeras que trabajaban en la provincia de Guangdong percibían la empatía, el clima organizacional de enfermería y el agotamiento, se enmarcó en una investigación cuantitativa. La muestra estuvo compuesta por 786 enfermeras clínicas en la provincia de Guangdong, con un 97.96% de participantes femeninas. A través del análisis, se identificaron resultados significativos que demostraron una vinculación entre la empatía, el ambiente laboral en el sector de enfermería y el burnout. Se emplearon técnicas de análisis de correlación y modelos de regresión lineal multivariable para analizar las conexiones entre las variables. Los hallazgos revelaron una varianza del 9.4% en el burnout explicada por las variables sociodemográficas consideradas en el modelo. Los hallazgos del estudio permitieron concluir que se encontró una relación significativa entre la empatía, el ambiente organizacional de enfermería y el burnout,

destacando la importancia de estos factores en el bienestar de las enfermeras clínicas en China.

Otro estudio de Lan et al. (2020) en Taiwán, investigaron la conexión entre el ambiente laboral dentro de la empresa, la presión laboral, la fatiga relacionada con el trabajo y la permanencia de los profesionales farmacéuticos, se enmarca en una investigación cuantitativa que exploró la relación entre el clima organizacional, el estrés y el síndrome de Burnout. La muestra consistió en 101 farmacéuticos de tres hospitales. En cuanto a las correlaciones encontradas se observó una correlación que resultó negativa y significativa entre el clima y el estrés ($r = -0.57^{***}$). También se encontró una asociación inversa y significativa entre el clima organizacional y síndrome de Burnout ($r = -0.44^{***}$). Por otro lado, se identificó una asociación significativa entre el clima dentro de la organización y la intención de permanecer en el empleo ($r = 0.62^{***}$). Los hallazgos del estudio permitieron concluir que el clima de trabajo en la empresa ejerce influye notablemente en los niveles de estrés laboral y fatiga experimentados por los empleados en su entorno laboral.

La investigación de Sarmiento et al. (2023) en México, tuvo la finalidad de conocer el impacto del S.B. en el ambiente laboral de los empleados públicos de una organización. Se empleó un diseño metodológico cuantitativo, donde la muestra estuvo compuesta por 120 los funcionarios públicos que laboran en las áreas administrativas. Durante el proceso de análisis, se emplearon técnicas estadísticas, que revelaron una relación negativa moderada entre el S.B. y el ambiente laboral, con un coeficiente de correlación registrado de -0.471. Estos hallazgos concluyen que, en la existencia de una influencia del clima laboral en la presentación del Síndrome de Burnout, destacando una alta incidencia de este síndrome (67.50%).

Asimismo, Gómez (2020) también en México, en el marco de un estudio con el propósito de evaluar el impacto del Clima Organizacional en el Síndrome de Burnout en el Sector Salud, se empleó un diseño metodológico cuantitativo. La muestra se conformó por un total de 250 profesionales médicos de diferentes hospitales públicos y privados de la región. Durante el proceso de análisis, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman como parte del análisis estadístico llevado a cabo en el estudio, obteniendo un valor de 0.65, lo que indicó una asociación moderada entre las variables. En última instancia, los hallazgos del estudio permitieron concluir con una asociación significativa sugiriendo que un entorno

organizacional favorable puede influir en la disminución del síndrome de agotamiento y una reducción en los niveles de Burnout entre los trabajadores de la salud.

De igual manera, Levine et al. (2020) en su artículo se centraron en la evaluación que ejerce el entorno de trabajo, el nivel de implicación y la cultura de la empresa en la dedicación de los trabajadores de salud. Dicha investigación se elaboró en base a un enfoque cuantitativo, con la utilización de una muestra que estuvo compuesta por 162 profesionales médicos y personal de apoyo médico del hospital en cuestión. Los resultados se encontraron que el compromiso organizacional está positivamente correlacionado con la capacidad de respuesta del supervisor, con un $p=0.446$ y un nivel de significancia menor a 0.05 fue considerado. También se obtuvo una correlación inversa entre las consecuencias interpersonales y el compromiso organizacional, con una correlación -0.257 y un $p < 0.05$. En cuanto a los hallazgos del estudio, se llegó a la conclusión de que la interacción entre la cultura institucional, el ambiente de trabajo y la dedicación de los empleados impacta significativamente en la actitud de los trabajadores de la salud.

En el contexto nacional, el estudio realizado por Oblitas (2023) en Lima se centró en evaluar el impacto del clima sobre el S. de Burnout en los trabajadores de la Dirección Regional de Salud (DIRESA). Este estudio fue cuantitativo y contó con la participación de 260 individuos que laboraban en dicha entidad. Los hallazgos más relevantes indicaron una correlación negativa significativa, revelando una asociación destacada entre el Síndrome de Burnout y el clima organizacional entre los empleados de la DIRESA. El coeficiente de correlación de Spearman (ρ) de -0.57 evidenció una asociación inversa entre el Síndrome de Burnout y el entorno laboral en esta organización. Estos resultados permitieron concluir que existe una relación significativa entre el Síndrome de Burnout y el ambiente de trabajo en la DIRESA, subrayando la importancia de considerar el clima laboral como un factor crucial en la prevención y gestión del Síndrome de Burnout en contextos de salud.

Asimismo, Dávila y Bardales (2020) en su estudio plantearon poder realizar un análisis entre el clima organizacional y su impacto en los empleados de las instituciones públicas, y sugerir posibles mejoras dentro de este contexto. Este estudio se caracterizó por ser un estudio aplicado con diseño descriptivo y un enfoque cualitativo, utilizando una muestra de 9 artículos científicos. Los resultados revelaron

que el 90% de los estudios identificaron una fuerte asociación positiva y directa entre el entorno laboral y el desenvolvimiento de los trabajadores en las entidades públicas. Únicamente un reducido porcentaje del 10% de los estudios destacaron que en ocasiones no se evidencia una conexión favorable entre dichas variables, debido a la influencia de otros factores externos en la organización. Se concluye que es esencial considerar aspectos como los salarios y la carga de trabajo de los empleados, ya que estos afectan su bienestar psicológico y físico, y pueden contribuir al síndrome de burnout, el cual genera estrés en los empleados y ejerce influencia en su nivel de productividad.

En tal sentido, Santillan y Muñoz (2020) examinaron la asociación entre el clima organizacional y el Burnout en los trabajadores de enfermería de un hospital. Esta investigación se realizó mediante un enfoque cuantitativo. El conjunto de encuestados estaba conformado por 60 individuos, seleccionados a través de un procedimiento no aleatorio basado en la disponibilidad y conveniencia de los mismos. Como resultado se tiene que el 46.7% de los profesionales de enfermería experimentaban un nivel alto de Síndrome de Burnout, mientras que el 35% presentaba un nivel medio de dicho síndrome. Además, se identificó una asociación significativa dentro de la organización (X^2 calculado = 10.684, superando el valor crítico de X^2 tabulado = 9.4877 con 4 grados de libertad y un nivel de significancia estadística de $p = 0.030$, que es menor que el nivel de significancia α establecido en 0.05). Se concluye que existe una conexión relevante entre el Síndrome de Burnout y el entorno laboral de los trabajadores de enfermería.

Por su parte, Martínez et al. (2022) en Sullana, en el estudio pretendieron evaluar el síndrome de Burnout y sus niveles en los colaboradores de la Municipalidad Provincial, de tipo cuantitativo, se utilizó una muestra compuesta por 70 colaboradores provenientes de diversas subgerencias pertenecientes al área de Desarrollo Social, garantizando una distribución equilibrada entre ambos géneros, masculino y femenino. Se evidenció que un ambiente laboral favorable, con valores porcentuales de 54% en la categoría "Favorable" y 10% en la categoría "Muy Favorable", ayuda a disminuir los niveles de fatiga emocional y deshumanización, lo cual conlleva a un aumento en el estado de bienestar y en la calidad de vida, aspectos clave en la prevención del Burnout en el ámbito laboral. Los valores de rho de Spearman obtenidos fueron de -0.178, los resultados del estudio revelan una correlación negativa, aunque débil, entre el Burnout y el ambiente laboral, se concluye

que hay una relación importante entre el Burnout y las condiciones laborales en la Municipalidad Provincial de Sullana, Perú.

Por último, a nivel local según Arteaga (2020) en Trujillo, presentó como propósito evaluar el clima organizacional y cada una de sus dimensiones en enfermeras de emergencia en el Hospital Regional Docente, el estudio fue cuantitativo, de tipo descriptivo y transversal. El conjunto de participantes en la investigación estaba conformado por un número total de 26 enfermeras que se desempeñan en el departamento de emergencias. Según los hallazgos, se evidenció que un 61,5% de las enfermeras exhiben un grado intermedio de percepción del clima organizacional, mientras que un 30,8% reveló una percepción alta y únicamente un 7,7% presentó una percepción baja del mismo. Los datos estadísticamente significativos incluyeron valores como la correlación de Pearson en la validación del instrumento ($r = 0.441$, $p = 0.041$), lo que confirma la validez del instrumento. La conclusión del estudio destaca que, aunque la mayor parte de las enfermeras perciben un nivel intermedio de clima organizacional, hay dimensiones específicas como la autonomía y la confianza donde el nivel percibido es alto.

Asimismo, se tiene el estudio de Ramon (2023) el cual muestra que el Clima Organizacional y el Síndrome de Burnout están estrechamente vinculados, y su mala gestión puede provocar repercusiones socioeconómicas significativas, se analizó la relación entre ambos factores con una muestra de 621 profesionales de salud mediante encuestas y el Coeficiente de Correlación Rho de Spearman. Los resultados mostraron que el 62.96% percibe el clima organizacional como mejorable y el 35.27% presenta signos de burnout; además, el 26.32% del personal que percibe un clima organizacional negativo también muestra burnout. Se encontró una correlación negativa moderada y significativa entre el clima organizacional y el síndrome de burnout ($r = -0.405$, $p = 0.000$) y también se tiene el estudio de Matta y Rojas (2020), titulado Síndrome de Burnout y Clima Organizacional en el Personal de un centro de salud, investigó la relación entre estos dos factores con el objetivo de describir cómo el clima organizacional afecta los niveles de burnout en dicho centro de salud. El estudio, de tipo aplicado y diseño no experimental transversal descriptivo-correlacional, utilizó cuestionarios del MINSa y el Inventario de Burnout de Maslach (MBI) con una muestra de 52 trabajadores. El análisis mediante el coeficiente Rho de Spearman reveló una correlación negativa significativa ($r = -0.761$, $p < 0.05$), confirmando que un mejor clima organizacional está asociado con menores niveles

de burnout. En conclusión, un buen clima organizacional reduce el síndrome de burnout, mientras que niveles altos de burnout indican un clima organizacional deficiente.

En relación con las teorías o enfoques relacionados para la primera variable, se consideró la teoría de Herzberg, la cual plantea que tanto estar bien o insatisfecho en su trabajo se derivan de dos conjuntos de factores diferentes: motivadores y factores higiénicos. Los motivadores, como el reconocimiento y los logros, contribuyen positivamente a la satisfacción laboral, mientras que los factores higiénicos, como las condiciones de trabajo y la remuneración, pueden causar insatisfacción si no son adecuados (Villanueva, 2022). Por otro lado, la teoría crítica de la Escuela de Frankfurt ofrece un marco para entender cómo las estructuras y dinámicas de poder en el trabajo pueden generar estrés crónico y alienación, llevando al síndrome de burnout. Esta teoría subraya la importancia de abordar las raíces sistémicas y estructurales del burnout, como las políticas laborales opresivas y la falta de autonomía, para mejorar el bienestar de los empleados (Oshiro, 2021).

Para abordar la segunda variable, se utilizaron las siguientes teorías fundamentales. La teoría de Motivación de Maslow establece una jerarquía de necesidades humanas que deben satisfacerse secuencialmente para que los empleados alcancen su máximo potencial laboral (Madero, 2023). La teoría de las Relaciones Humanas de Elton Mayo resalta la importancia de las interacciones sociales y el apoyo emocional para mejorar la satisfacción y la productividad laboral (Soto et al., 2020). Por último, la teoría del Clima Organizacional de Likert indica que la percepción de los empleados sobre su entorno de trabajo afecta directamente su comportamiento y rendimiento, destacando la eficacia de los sistemas participativos que promueven la comunicación abierta y la ayuda recíproca para establecer un clima laboral favorable (Salazar et al., 2021).

En el presente estudio se abordarán dos variables clave, las cuales serán exploradas conceptualmente en profundidad. En primer lugar, el síndrome de burnout, es reconocido por la OMS como un fenómeno ocupacional que resulta del estrés laboral crónico no gestionado exitosamente, y puede tener consecuencias graves tanto para la salud mental y física del trabajador como para la eficiencia y la cohesión del equipo de trabajo en las organizaciones (World Health Organization, 2022). También denominado síndrome de desgaste laboral, representa una condición psicológica en la que se experimenta un agotamiento profundo a nivel emocional,

físico y mental, derivado de una exposición prolongada a situaciones estresantes en el entorno laboral (Raudenská et al., 2020).

Además, este síndrome se manifiesta a través de un sentimiento de fatiga extrema y una notable carencia de energía, y una disminución en la capacidad de cumplir con las demandas laborales (Moro et al., 2022). Las personas que experimentan burnout a menudo sienten una pérdida de motivación y de compromiso con su trabajo, lo que puede ocasionar una reducción tanto en la eficiencia como en la calidad del rendimiento en el trabajo (Rosales y Ferreira, 2022). Además del agotamiento emocional, el síndrome de burnout incluye una despersonalización o cinismo hacia el trabajo y las personas relacionadas con el entorno laboral, así como una baja realización personal, donde el individuo percibe que sus logros y competencias son insuficientes (Suleiman et al., 2020).

Al mismo tiempo, el SB se caracteriza por un conjunto de indicadores que incluyen desde el agotamiento emocional hasta la despersonalización y la reducción del sentido de logro personal (Appiani et al., 2021). El agotamiento emocional se manifiesta como una sensación persistente de cansancio extremo y falta de vitalidad. La despersonalización se refiere a una actitud de cinismo o indiferencia hacia las responsabilidades laborales y los compañeros, mientras que la disminución de la realización personal se refleja en la percepción de ineptitud y la incapacidad de alcanzar metas y logros en el entorno profesional (Kim et al., 2020).

Debido a ello, las causas del síndrome de burnout son multifactoriales, involucrando tanto aspectos personales como organizacionales. Entre los factores personales, el perfeccionismo y la alta autoexigencia pueden predisponer a un individuo al burnout (Khoury, 2022). En el ámbito organizacional, las causas comunes incluyen una carga de trabajo excesiva, falta de control sobre las tareas, insuficiente reconocimiento y apoyo, conflictos interpersonales, y un entorno laboral tóxico o poco gratificante (Ak et al., 2022).

Por tanto, las consecuencias son amplias y pueden afectar tanto al individuo como a la organización. En el plano personal, el burnout puede desencadenar una serie de complicaciones en la salud física, tales como enfermedades cardíacas, problemas de sueño y una reducción en la eficacia del sistema inmunitario, además, contribuye a que prevalescan dificultades de salud mental, tales como depresión y ansiedad (Gómez et al., 2022). A nivel organizacional, el burnout puede resultar en una reducción en la eficiencia laboral, un incremento en la frecuencia de ausencias

en el trabajo, una elevada tasa de rotación de empleados, y una merma en los estándares de calidad en las labores desempeñadas, afectando negativamente la eficiencia y la cohesión del equipo (Thun et al., 2021).

En el análisis del burnout, es fundamental comprender sus tres dimensiones principales: cansancio emocional, despersonalización y falta de realización personal. Primeramente, el cansancio emocional, central en el síndrome de burnout, se caracteriza por una sensación abrumadora de fatiga y agotamiento mental debido al estrés crónico en el trabajo. Esto se traduce en una disminución de la motivación y capacidad para enfrentar las demandas laborales y personales (Mera y Lora, 2021).

En consiguiente, la despersonalización es otra dimensión clave del burnout y se caracteriza por una actitud cínica, indiferente o desapegada hacia el trabajo y las personas con las que se interactúa en el entorno laboral. Este fenómeno implica una desconexión emocional donde el trabajador trata a sus colegas y clientes de manera impersonal y fría, como si fueran objetos en lugar de personas. La despersonalización puede ser un mecanismo de defensa para lidiar con el estrés excesivo, pero a largo plazo, contribuye a la disminución de la empatía y la calidad de las interacciones laborales, afectando negativamente las relaciones profesionales y el clima organizacional (Mera y Lora, 2021).

Posteriormente, la falta de realización personal es la tercera dimensión y se refiere a una percepción persistente de ineficacia y falta de logro en el ámbito laboral. Los individuos que experimentan esta dimensión sienten que sus esfuerzos son infructuosos y que no están alcanzando sus objetivos profesionales. Este sentimiento de insuficiencia y falta de competencia puede erosionar la autoestima y la satisfacción laboral, llevando a una mayor desmotivación y una disminución en el rendimiento y la productividad. La falta de realización personal contribuye al ciclo negativo del burnout, exacerbando el cansancio emocional y la despersonalización (Mera y Lora, 2021).

En ese sentido, reconocer y abordar el SB es crucial tanto para la salud individual como para la eficiencia organizacional. Gestionar adecuadamente el burnout puede prevenir impactos severos en el bienestar mental y físico de los empleados, mejorando significativamente su calidad de vida (Saultz, 2020). Para las empresas, invertir en la prevención y tratamiento del burnout puede reducir la rotación de empleados y aumentar la eficiencia y calidad del trabajo (Kao et al., 2023).

Para la segunda variable, según Ángel et al. (2020), el clima organizacional (CO) se define como los climas psicológicos que los trabajadores interpretan en su

entorno laboral. Rožman y Štrukelj, (2021) lo caracterizan como las impresiones colectivas sobre políticas y normativas en el entorno laboral, como menciona (Vargas, 2022). Esta perspectiva resalta cómo la percepción individual afecta la formación del clima organizacional. Comprender el clima organizacional implica no solo analizar políticas y prácticas, sino también cómo son percibidas y valoradas por los empleados, influyendo en su motivación y desempeño (Romero, 2022).

El clima organizacional también puede ser entendido como el "clima psicológico" que predomina en una organización, caracterizado por las percepciones, actitudes y sentimientos simultáneos por los miembros de la misma hacia su trabajo y el entorno laboral en general (Mutonyi et al., 2022). Este concepto enfatiza la influencia del ambiente de trabajo en la experiencia subjetiva de los empleados, incluyendo aspectos como el grado de satisfacción, motivación, compromiso y bienestar percibidos (Li et al., 2022). Así, el clima organizacional refleja la cultura, valores y prácticas de una organización, además de la calidad de las relaciones entre personas y la comunicación dentro de la misma (Jones et al., 2020).

Por el contrario, los factores del clima organizacional comprenden una variedad de elementos que impactan en cómo los empleados perciben y experimentan su entorno laboral. Estos incluyen la cultura organizacional, el liderazgo y estilo de gestión, las políticas y medidas de gestión de personal, la comunicación interna, la estructura organizacional, el entorno físico y social laboral, así como las interacciones entre los miembros del equipo (Johnson et al., 2020). La combinación de estos factores contribuye a la creación de un ambiente psicológico único en cada organización, que afecta significativamente la satisfacción y desempeño de los empleados (Schwatka et al., 2020).

Asimismo, las causas del clima organizacional pueden ser tanto internas como externas a la organización. Entre las causas internas se encuentran la cultura, valores y políticas de la empresa, el liderazgo y estilo de gestión adoptado por los directivos, así como la excelencia en las relaciones profesionales y el entorno físico de trabajo (Lu et al., 2022). Por otro lado, las causas externas pueden incluir factores como la competencia en el mercado laboral, las tendencias económicas y sociales, y la regulación gubernamental (Bashkin et al., 2021).

Por lo cual, un clima organizacional positivo, según (Cortez, 2023), se relaciona con mayor satisfacción laboral, compromiso y bienestar psicológico, favoreciendo un mejor desempeño y retención de talento. En contraste, un clima negativo, como

indican (Cantú et al., 2023), puede provocar baja satisfacción, ausentismo, conflictos y pérdida de eficiencia en la organización.

En relación al CO, es fundamental comprender sus tres dimensiones: sistema individual, interpersonal y organizacional. Con respecto a, la dimensión del sistema individual del clima organizacional se centra percepciones, actitudes y experiencias individuales de los empleados dentro de la organización. Esta dimensión abarca aspectos como el grado de contento en el trabajo, el impulso y cómo se ve el trabajo, así como el nivel de compromiso con la organización. Los factores individuales, como la personalidad, las expectativas y las habilidades, influyen en cómo los empleados interpretan y responden al entorno laboral (Mera y Lora, 2021).

Por otra parte, la dimensión del sistema interpersonal del clima organizacional se enfoca en las relaciones y dinámicas sociales entre los miembros de la organización. Esto incluye la excelencia en las relaciones entre personas, el nivel de colaboración y comunicación entre los equipos de trabajo, así como el apoyo social y la cohesión del grupo. La manera en que los empleados se relacionan con sus superiores influye en su satisfacción laboral, el grado de implicación y el desempeño laboral (Mera y Lora, 2021).

Por otro lado, la dimensión del sistema organizacional relacionada con el entorno laboral se refiere a todas las características y prácticas estructurales de la organización que afectan la experiencia de trabajo de los empleados. Esto incluye aspectos como las políticas y procedimientos organizacionales, el liderazgo y estilo de gestión, la cultura corporativa, y el ambiente físico y recursos disponibles en el lugar de trabajo. La manera en que una entidad organiza y administra sus recursos, junto con la definición precisa de sus expectativas y metas institucionales, influye en cómo los empleados perciben su labor y en su sentido de pertenencia e identificación con la entidad (Mera y Lora, 2021).

En definitiva, la importancia del CO reside en su impacto significativo en el bienestar y la productividad de los empleados, así como en el logro de las metas y la sostenibilidad general de la organización (Portilla et al., 2023). Un ambiente organizacional favorable facilita un entorno de trabajo saludable y eficiente, en el que los trabajadores se sienten valorados, motivados y comprometidos con sus responsabilidades y metas organizacionales (Correa y Samudio, 2023). Este tipo de clima no solo mejora la calidad de vida laboral de los empleados, sino que también

favorece la eficacia operativa, fomenta la creatividad, asegura la retención de talento valioso y refuerza la imagen de la empresa dentro de su sector.

Por el contrario, en cuanto al perfil sociodemográfico del personal hospitalario, se observa una amplia diversidad en características como la edad, reflejando desde jóvenes recién graduados hasta individuos con larga experiencia (Jaramillo y Quintero, 2020). En términos de sexo, hay una distribución equilibrada en diferentes áreas y niveles jerárquicos, aunque algunas especialidades médicas pueden mostrar predominancia de un sexo sobre otro (Molina y Jerez, 2020). La profesión y cargo abarcan médicos, enfermeras, personal administrativo, técnicos de laboratorio y especialistas en imagenología, cada uno contribuyendo de manera específica al funcionamiento del hospital (Rodríguez et al., 2020). Respecto a la condición laboral, el personal puede estar contratado a tiempo completo, parcial o bajo modalidades temporales o por honorarios, reflejando la diversidad de empleo en el sector salud (Vergara, 2022).

La presente investigación y su conducta en el componente problemático buscará confirmar la siguiente hipótesis, H_i : Existe influencia significativa entre el síndrome de burnout y clima organizacional en personal asistencial de un hospital II-1 de La Libertad-2024. H_0 : No existe influencia significativa entre el síndrome de burnout y clima organizacional en personal asistencial de un hospital II-1 de La Libertad-2024.

II. METODOLOGÍA

En este espacio se ahondará sobre la metodología de la investigación, dado que este tipo de estudio se considera aplicada según Guerrero y Guerrero (2020), ya que se centra en obtener nuevos conocimientos sobre principios y fenómenos observables, sin un propósito específico de aplicación inmediata. Además, se adoptó un enfoque cuantitativo, que se enfoca en la recopilación y evaluación de información cuantificable, utilizando herramientas que permiten un procesamiento adecuado de la información (Acosta et al, 2021).

De igual forma, en cuanto al diseño es no experimental ya que se analizaron los datos recopilados sin manipular las variables (Arias et al., 2022). Es de corte transversal debido a que los datos se obtienen en un tiempo específico. El alcance se clasifica como explicativo porque busca entender las causas de un fenómeno; a su vez, correlacional cuando examina la conexión entre las variables sin precisar un vínculo directo de causa y efecto; y como causal cuando se enfoca en identificar conexiones de causa y consecuencia entre diferentes variables (Arias y Covinos, 2021).

El estudio incluye dos variables: una variable independiente, el síndrome de Burnout, que es un estado de fatiga emocional generalmente provocado por el estrés prolongado en el trabajo, consta de tres dimensiones: cansancio emocional, despersonalización y falta de realización personal (Mera, 2021). La variable dependiente, el clima organizacional, se describe como el conjunto de impresiones y emociones compartidas por los integrantes de una entidad acerca de su ambiente de trabajo, incluye dimensiones como el sistema individual, interpersonal y organizacional (Cortez, 2023).

La población consistió en un total de 130 trabajadores asistenciales que laboran en el Hospital César Vallejo Mendoza de Santiago de Chuco, de los cuales se empleó a través de la muestra no probabilística por conveniencia, contando con 80 trabajadores (Ver anexo 7.2), quienes contaban con los requisitos de inclusión: personal de atención médica que labore en ese centro de salud, bajo cualquier condición de trabajo según los Decretos Legislativos N° 1057, N° 276 y N° 728, con experiencia laboral mayor a 6 meses, que acepte participar de forma voluntaria y firme el consentimiento informado. Asimismo, se aplicarán criterios de exclusión, que considerarán al personal que esté de vacaciones, que esté contratado por SNP, que

realice funciones administrativas, que no quiera participar ni firme el consentimiento informado.

Se utilizó la técnica de la encuesta individualizada y la herramienta de recolección de datos fue el cuestionario modelo de Maslach Burnout Inventory (MBI) para medir la primera variable. Este instrumento fue creado por Maslach y Jackson en 1986 en California, traducido en 1987 por Seisdedos y adaptado en España por Gil y Acosta (2021), con modificaciones de Mera y Lora (2020). Los diferentes grados de Burnout se agruparon en categorías que van desde mínimos hasta severos: nivel bajo de Burnout (22-63 puntos), nivel moderado (64-83 puntos) y nivel alto (84-132 puntos) (Anexo 2). De la mano, En 2008, Gómez y Vicario diseñaron un cuestionario para evaluar el Clima Organizacional, el cual fue validado en 2016 por Dávila y adaptado en 2020 por Mera y Lora. La categoría de medición del Clima Organizacional se interpretó según los valores obtenidos: malo (0-39 puntos), regular (40-78 puntos) y bueno (79-116 puntos) (Anexo 2).

Los instrumentos utilizados en el presente proyecto de investigación han sido previamente validados en el estudio de Mera (2021), quien destaca su validez, obteniendo un resultado de validez fuerte. Asimismo, para garantizar la fiabilidad de los instrumentos, se realizó una prueba preliminar con 20 miembros del personal asistencial. Los resultados revelaron que el instrumento número 1 muestra una confiabilidad de 0.876, en comparación con una confiabilidad de 0.899 para el instrumento número 2, lo que indica que ambos instrumentos son consistentes y confiables (Anexo 4).

Sin embargo cabe mencionar que a pesar de estar validados ambos instrumentos del estudio, se procedió a volver a validarlos, los mismos que fueron sometidos a la evaluación por 5 expertos antes de su aplicación, con especial atención al instrumento para el síndrome de Burnout, que mide la valoración de la variable y sus dimensiones—cansancio emocional, despersonalización y falta de realización personal—de acuerdo con los criterios del Maslach Burnout Inventory (MBI) (2008) y adaptado por Mera y Lora (2020), por otro lado se tiene el instrumento para clima organizacional que mide la valoración de la variable y sus dimensiones: Sistema individual, interpersonal y organizacional, tomando en cuenta criterios de Gómez y Vicario en el 2008 y adaptado por Mera y Lora (2020), ambos instrumentos fueron evaluados por un panel de expertos compuesto por cinco especialistas en salud con experiencia en estos asuntos llevaron a cabo una evaluación basada en los

principios de coherencia, consistencia y pertinencia del Formato Aiken. Los cinco jueces expertos involucrados fueron: Mg. Esp. Paola Guzmán Chávez, Dr. José Lorenzo Galarza Licera, Mg. Úrsula Mesones Zuñiga, Mg. Juan Luis Rodríguez Vega y Mg. Humberto Pérez Guevara. El resultado de esta validación según el método de Aiken por parte de los jueces fue positivo, con un puntaje superior al 95%, considerándose muy alto. Las fichas respectivas se presentan en el (Anexo 3).

En cuanto al procedimiento, llevada a cabo la autorización del responsable de la institución para la aplicación de los instrumentos, se procedió a ubicar y conversar con cada uno de los miembros del personal. En estas interacciones, se les presentó el objetivo y propósito del estudio, solicitando a su vez su consentimiento informado. Se recalcó el carácter anónimo del instrumento y el respeto a la confidencialidad de sus datos. La aplicación del instrumento a cada participante tuvo una duración aproximada de entre 15 y 20 minutos.

Asimismo, para el análisis de datos, inicialmente se reunió información teórica y científica sobre las variables involucradas. Tras analizar esta información, se definieron los objetivos e hipótesis que se evaluarán en función de las conclusiones derivadas de los resultados. Para la recolección de datos, se procedió aplicar los instrumentos a los trabajadores asistenciales, una vez obtenidos los datos, se exportaron a software Microsoft Excel y SPSS V.27, después de recolectar la información, se realizará la regresión logística ordinal que permitirá medir la magnitud y dirección del impacto del burnout en el clima organizacional, esto permitirá evaluar la efectividad de posibles intervenciones e identificar los aspectos específicos del burnout que afectan más al clima organizacional, facilitando una gestión más precisa y basada en datos.

De la misma forma, se busca ajustar el modelo de la hipótesis general, en el análisis inferencial, se manejó la prueba del χ^2 , r^2 , y calcular el pseudo R cuadrado utilizando la herramienta mencionada, por medio de ellas se pudo anunciar el grado de influencia de la variable independiente sobre la dependiente, finalmente los resultados obtenidos fueron fundamentales para el desarrollo de la discusión, las conclusiones y sugerencias derivados de la investigación.

Por último, fue esencial adherirse a principios éticos que garantizaron la integridad y el respeto hacia los participantes. Se aplicaron los principios Helsinki (2013) en el informe de Belmont (1963), enfatizando el respeto por las personas mediante la obtención de su consentimiento informado antes de su participación y la

protección de su privacidad. También se avaló la justicia y equidad, asegurando un trato equitativo sin discriminación y sin forzar ninguna acción en contra de su voluntad, se mantuvo el anonimato y se protegió la integridad mediante la confidencialidad de la información (CIONS, 2016). Además, se respetaron los indicadores de la universidad, aseverando de no superar el 20% de similitud y siguiendo los criterios de la guía 081-2024

III.RESULTADOS

Tabla 1

Influencia del Síndrome de Burnout en el Clima organizacional.

		Clima organizacional			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
Síndrome de Burnout	Bajo	N	4	26	10	40
		%	5,0%	32,5%	12,5%	50,0%
	Moderado	N	1	21	10	32
		%	1,3%	26,3%	12,5%	40,0%
	Alto	N	2	2	4	8
		%	2,5%	2,5%	5,0%	10,0%
Total		N	7	49	24	80
		%	8,8%	61,3%	30,0%	100,0%

Nota: Datos procesados en aplicativo SPSS

Correlación de Spearman: $Rho = 0.675$ ($p < 0.01$)

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud - 2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado Nagelkerke
Sólo intersección	521,968				0,689
Final	428,627	93,341	46	0,000	

Se muestra la tabla en la que se cruzan las variables, evidenciándose en base al Síndrome un nivel bajo con 50% de los cuales el 32.5% tiene un clima organizacional regular, seguido de un 12,5% con un nivel de clima bueno y un 5% nivel malo, por su parte, en base al síndrome de Burnout moderado se obtuvo un 40%, de lo que se tiene un clima organizacional regular con 26.3%, bueno con 12.5% y malo con 1.3% y finalmente en relación al síndrome de Burnout alto se evidencia un 10% de lo cual el 5% tiene un clima organizacional bueno, un 2.5% regular y la misma cantidad malo

con 2.5%. Asimismo, se visualiza en relación a la correlación de Spearman que las variables se encuentran relacionadas y son significativas dado que presenta un p-valor menor a 0.05 y un coeficiente de 0.675. Además, se visualiza un valor de Nagelkerke 0.689, por tanto, el síndrome de burnout influye en el 68,9% con el clima organizacional, siendo un nivel aceptable de influencia.

El síndrome de Burnout influye en 68,9 % en el clima organizacional.

Tabla 2

Perfil sociodemográfico del personal asistencial de un Hospital II-1 de La Libertad, 2024.

Perfil sociodemográfico	Grupos	f	%
Edad	18-29	26	32.5
	30-59	52	65
	≥ 60	02	2.5
Sexo	Masculino	24	30.0
	Femenino	56	70.0
Profesión	Médico	05	6.2
	Enfermera	21	26.2
	Obstetra	10	12.5
	Técnico en enfermería	31	38.7
	Asistente social	02	2.5
	Nutricionista	02	2.5
	Biólogo	03	3.7
	Técnico en laboratorio	03	3.7
	Odontólogo	03	3.7
Cargo	Con jefatura	14	17.5
	Sin jefatura	66	82.5
Condición laboral	Nombrado	16	20
	CAS	61	76.2
	Plazo Fijo	03	3.75

En la tabla 2 se evidencian los datos vinculados al perfil sociodemográfico. La mayoría de los trabajadores tiene edades entre los 30 y 59 años, representando un 65%. En base al sexo, el 30% corresponde al género masculino y el 70% al género femenino. Respecto a la profesión, la mayoría son técnicos en enfermería, con un 38.7%, seguidos por enfermeras con un 26.2%, obstetras con un 12.5%, médicos con un 6.2%, y biólogos, técnicos en laboratorio y odontólogos, cada uno con un 3.7%. Las asistentes sociales y nutricionistas constituyen el 2.5%. En relación al cargo, el 17.5% ocupa posiciones de jefatura, mientras que el 82.5% no tiene cargos de jefatura. Finalmente, en cuanto a la condición laboral, el 76.2% está bajo la modalidad CAS, el 20% tiene nombramiento y el 3.75% cuenta con contrato a plazo fijo.

Tabla 3

Nivel de Síndrome de Burnout según las dimensiones de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal en el personal asistencial de un Hospital II-1 de La Libertad, 2024.

Nivel	Síndrome de Bournot		Cansancio emocional		Despersonalización		Falta de realización personal	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Bajo	40	50.0%	16	20.0%	13	16.3%	56	70.0%
Moderado	32	40.0%	40	50.0%	32	40.0%	12	15.0%
Alto	8	10.0%	24	30.0%	35	43.8%	12	15.0%
Total	80	100.0%	80	100.0%	80	100.0%	80	100.0%

Nota: Datos procesados en aplicativo SPSS

En la tabla 3, los resultados en función a la variable Bournot, de los que se obtuvo un nivel bajo con 50%, seguido de un nivel moderado con 40% y un nivel alto con 10%. Asimismo, se tiene las dimensiones de la variable las cuales también fueron clasificadas por los mismos niveles, así se obtuvo la dimensión cansancio emocional donde prevaleció el nivel moderado con 50%, posterior a ello está el alto con 30% y el bajo con 20%, se muestra la dimensión despersonalización en la que prevaleció el nivel alto con 43.8%, seguido del nivel moderado con 40.8% y el 16.3% que tuvo el nivel bajo, finalmente se tiene la dimensión falta de realización personal en la que destacó el nivel bajo con 70%, seguido del nivel tanto moderado como alto que tienen el mismo porcentaje 15%

Tabla 4

Identificar el nivel de clima organizacional y dimensiones que presenta el personal asistencial según dimensión Sistema individual, Interpersonal y Organizacional de un Hospital II-1 de La Libertad, 2024.

Nivel	Clima		Sistema		Interpersonal		Organizacional	
	Organizacional		individual					
	F	%	F	%	F	%	F	%
Malo	7	8.8%	8	10.0%	7	8.8%	8	10.0%
Regular	49	61.3%	34	42.5%	27	33.8%	57	71.3%
Bueno	24	30.0%	38	47.5%	46	57.5%	15	18.8%
Total	80	100.0%	80	100.0%	80	100.0%	80	100.0%

Nota: Datos procesados en aplicativo SPSS

En la tabla 4, se muestra los datos en base a la variable Clima organizacional de lo que se obtuvo una prevalencia del nivel regular con 61.3%, seguido del nivel bueno 30% y un nivel malo 8.8%, además se tiene las dimensiones de la variable, las cuales fueron clasificadas en los mismos niveles, mostrándose la dimensión sistema individual, con un nivel bueno con 47.5% seguido de un nivel regular 42.5% y uno malo 10%, en cuanto a la dimensión interpersonal se tiene un nivel bueno con 57.5%, uno regular con 33.8% y un 8.8% que representa el nivel malo, finalmente se tiene la dimensión organizacional en la que se muestra un nivel regular con 71.3%, seguido de un nivel bueno con 18.8% y por último el nivel malo con tan solo 10%.

Tabla 5

Influencia del agotamiento emocional como dimensión del síndrome de Burnout en el clima organizacional del personal asistencial de un Hospital II-1 de La Libertad, 2024.

Clima Organizacional		Agotamiento emocional			Total
		Bajo	Moderado	Alto	
Malo	N	2	4	1	7
	%	2,5%	5,0%	1,3%	8,8%
Regular	N	11	24	14	49
	%	13,8%	30,0%	17,5%	61,3%
Bueno	N	3	12	9	24
	%	3,8%	15,0%	11,3%	30,0%
Total	N	16	40	24	80
	%	20,0%	50,0%	30,0%	100,0%

Nota: Datos procesados en aplicativo SPSS

Correlación de Spearman: $Rho = 0.802$ ($p < 0.01$)

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud - 2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado Nagelkerke
Sólo intersección	503,136				0,818
Final	366,849	136,286	32	0.000	

La tabla 5 muestra que en cuanto al clima organizacional la mayor parte presenta un clima regular con 61,3% de los cuales el 30% evidencia agotamiento emocional moderado, el 17,5% tiene un agotamiento alto y el 13,8% muestra un agotamiento bajo, seguido esta el clima organizacional bueno, de lo que se obtuvo que el 15% tiene un agotamiento moderado, el 11,3% presenta alto y el 3,8% como bueno, por último, se tiene el clima organizacional malo, de lo que se obtuvo que el 5% presenta un agotamiento emocional moderado, seguido de uno bajo con 2,5% y por último el agotamiento emocional alto con 1,3%. Asimismo, se visualiza en relación a la correlación de Spearman que la dimensión agotamiento emocional es significativa

dato que presenta un p-valor menor a 0.05 y un coeficiente de 0.802. Además, se visualiza un valor de Nagelkerke 0.818, por tanto, el agotamiento emocional influye en el 81,8% con el clima organizacional, siendo un nivel aceptable de influencia.

Tabla 6

Influencia de la despersonalización como dimensión del síndrome de Burnout en el clima organizacional del personal asistencial de un Hospital II-1 de La Libertad, 2024

Clima Organizacional		Despersonalización			Total
		Bajo	Moderado	Alto	
Malo	N	0	4	3	7
	%	0,0%	5,0%	3,8%	8,8%
Regular	N	7	21	21	49
	%	8,8%	26,3%	26,3%	61,3%
Bueno	N	6	7	11	24
	%	7,5%	8,8%	13,8%	30,0%
Total	N	13	32	35	80
	%	16,3%	40,0%	43,8%	100,0%

Nota: Datos procesados en aplicativo SPSS

Correlación de Spearman: $Rho = 0.718$ ($p < 0.01$)

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud - 2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado Nagelkerke
Sólo intersección	619,779				0,799
Final	324,678	28,383	20	0.000	

La tabla 6 muestra que en base al clima organizacional la mayor parte presenta un clima regular con 61,3% de los cuales tanto para la despersonalización moderada como alta, arrojaron valores de 26,3% y en cuanto a la despersonalización baja se tuvo un 8,8%, en cuanto al clima organizacional bueno se representa con valores de 30,0% de lo que se obtuvo una despersonalización alta con 13,8%, seguido de la moderada con 8,8% y la baja con 7,5%, por último se tiene el clima organizacional malo de lo que se obtuvo una despersonalización moderada con 5% y alta con 3,8%.

Asimismo, se visualiza en relación a la correlación de Spearman que la dimensión despersonalización es significativa dado que presenta un p-valor menor a 0.05 y un coeficiente de 0.718. Además, se muestra un valor de Nagelkerke 0.799, por tanto, la despersonalización influye en el 79,9% con el clima organizacional, siendo un nivel aceptable de influencia.

Tabla 6

Influencia de la realización personal como dimensión del síndrome de Burnout en el clima organizacional del personal asistencial de un Hospital II-1 de La Libertad, 2024

Clima Organizacional		Realización personal			Total
		Bajo	Moderado	Alto	
Malo	N	4	1	2	7
	%	5,0%	1,3%	2,5%	8,8%
Regular	N	36	9	4	49
	%	45,0%	11,3%	5,0%	61,3%
Bueno	N	16	2	6	24
	%	20,0%	2,5%	7,5%	30,0%
Total	N	56	12	12	80
	%	70,0%	15,0%	15,0%	100,0%

Nota: Datos procesados en aplicativo SPSS

Correlación de Spearman: $Rho = 0.836$ ($p < 0.01$)

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud - 2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado Nagelkerke
Sólo intersección	505,050				0,867
Final	468,473	36,576	30	<0.001	

La tabla 7 presenta los resultados basados en el clima organizacional en el que se tiene un clima regular con 61,3% de los cuales el 45% tiene una realización personal baja, el 11,3% moderada y el 5% alta, seguida de el clima organizacional bueno con 30% de los que el 20% tienen una realización personal baja, los que tienen una realización personal alta con 7,5% y moderada con 2,5% y por último se muestra

los que tienen un clima organizacional malo, de los que se obtuvo que el 5% tienen una realización personal baja, seguida de los que tienen una realización personal alta con 2,5% y los que son moderada con 1,3%. Asimismo, se visualiza en función a la correlación de Spearman que la dimensión despersonalización es significativa dado que presenta un p-valor menor a 0.05 y un coeficiente de 0.836. Además, se muestra un valor de Nagelkerke 0.867, por tanto, la realización personal influye en el 86,7% con el clima organizacional, siendo un nivel aceptable de influencia.

IV. DISCUSIÓN

El Síndrome de Burnout, también conocido como síndrome de agotamiento profesional, es un problema creciente en el ámbito de la salud, particularmente entre el personal asistencial. Este fenómeno es caracterizado por sentir agotamiento emocional, despersonalización y una disminución en la realización personal, asimismo, el clima organizacional juega un papel fundamental en la aparición y el manejo del Burnout. Un ambiente laboral positivo y de apoyo puede reducir los impactos adversos del estrés y la sobrecarga laboral, mejorando así el bienestar y la eficiencia del personal asistencial. Sin embargo, un clima organizacional deficiente puede exacerbar estos problemas, aumentando el riesgo de Burnout.

En base a ello en el presente capítulo se realizó una comparación de nuestro estudio con el de otras investigaciones para poder establecer similitudes o diferencias en función a ello se determinó la influencia entre Síndrome de Burnout y el clima organizacional en el personal asistencial de un Hospital, obteniéndose que estas variables se encuentran relacionadas con una significancia de $p=0.000$ y además que el clima organizacional es explicado en un 69%, esto indica que el clima organizacional tiene una fuerte influencia en el desarrollo del Síndrome de Burnout entre los empleados. Un ambiente laboral positivo, donde se fomenta la comunicación abierta, el apoyo entre colegas y el reconocimiento del esfuerzo individual, puede reducir significativamente los niveles de estrés y agotamiento emocional. En un entorno así, los trabajadores perciben que su labor es valorada y respaldados, lo que contribuye a un mayor bienestar emocional y a una menor incidencia del Síndrome de Burnout. Además, un buen clima organizacional promueve la colaboración y la satisfacción laboral, factores clave para mantener un equilibrio saludable entre las demandas laborales y los recursos disponibles para afrontarlas.

Por el contrario, un entorno organizacional desfavorable, caracterizado por una comunicación inadecuada, ausencia de apoyo, alta presión en el trabajo y escaso reconocimiento, puede incrementar significativamente la probabilidad de que los empleados padezcan el Síndrome de Burnout. En estos ambientes, los trabajadores pueden sentirse excluidos, desmotivados y agobiados por las exigencias laborales, lo que conduce al agotamiento emocional, la despersonalización y una sensación de ineptitud profesional. La falta de recursos y apoyo adecuado impide que los

empleados gestionen eficazmente el estrés asociado con su trabajo, exacerbando los síntomas del Burnout y afectando negativamente tanto su salud mental como su rendimiento profesional. Estos datos coinciden con los estudios de Lan et al. (2020), que demostraron que un clima organizacional positivo se asocia negativamente con el estrés y el Burnout, y positivamente con la intención de permanecer en el empleo, subrayando la influencia crucial del entorno laboral en el bienestar y la retención de los empleados. De manera similar, el estudio de Sarmiento et al. (2023) reveló que el Síndrome de Burnout tiene una relación moderadamente negativa con el ambiente laboral de los empleados públicos de una universidad. También, el estudio de Oblitas (2023) encontró una correlación inversa significativa (0.57) entre ambos factores.

Además, en la tabla 2, se caracterizó el perfil sociodemográfico del personal asistencial, de lo que se obtuvo que la mayor parte de trabajadores asistenciales están en una edad de 30 a 59 años, con 65%, son de sexo femenino con 70%, en base a la profesión hay una mayor cantidad de técnicos en enfermería con 38.7%, no tienen una jefatura con 82.5% y su condición laboral es CAS con 76.2%, esto quiere decir que el personal asistencial en estudio está mayormente compuesto por mujeres de edad media, con una representación significativa de técnicas en enfermería. Además, indica que la mayoría no está en roles de liderazgo y que una parte considerable tiene contratos CAS, posiblemente reflejando cierta estabilidad laboral dentro de la institución analizada, estos resultados coinciden con el estudio de Dávila y Bardales (2020), en el que se obtuvo que la mayoría de las instituciones analizadas evidencian una asociación positiva la influencia del ambiente en el trabajo sobre el rendimiento de los empleados, aunque algunos destacan la influencia de factores externos como los salarios y la carga de trabajo en el bienestar y la productividad, incluyendo el riesgo de síndrome de burnout, aquí se evidencia la estabilidad laboral, mientras los trabajadores se sientan seguros en el lugar que trabajan se sienten con menos estrés, en la misma línea se tiene el estudio de Arteaga (2020), quien menciona que la mayoría de las enfermeras percibieron un nivel intermedio de clima organizacional, con puntos altos en dimensiones como autonomía y confianza.

También, en la tabla 3 se identificó el nivel de S.B. según las dimensiones de agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal en el personal asistencial, de lo que se determinó que, tomando en cuenta la variable bajo con 50%, asimismo en función a las dimensiones para cansancio emocional

prevaleció el nivel moderado 50%, para despersonalización el alto con 43.8% y para falta de realización personal el nivel bajo con 70%, esto quiere decir que existe una proporción significativa de trabajadores que experimentan dificultades emocionales y de conexión con su trabajo, lo que subraya la necesidad de intervenciones, este grupo busca mejorar el bienestar y la satisfacción laboral, lo cual se alinea con el estudio de Gómez (2020), que demuestra una relación moderada entre las variables en médicos de hospitales tanto públicos como privados. Los resultados de este estudio revelaron que un ambiente organizacional favorable está asociado con una disminución significativa en los niveles de Burnout entre los profesionales de la salud.

De igual manera, en la tabla 4, se identificó el nivel de clima organizacional y dimensiones que presenta el personal asistencial según dimensión Sistema individual, Interpersonal y Organizacional, de lo que el análisis reveló que el nivel regular fue el más frecuente según la variable con 61.3%, en cuanto a las dimensiones se tiene el sistema individual con 47.5% un nivel bueno, interpersonal con un nivel bueno con 57.5% y la dimensión organizacional con 71.3% un nivel regular, esto quiere decir que el nivel regular en la dimensión organizacional podría indicar problemas en la estructura, la comunicación interna, o la claridad en los roles y responsabilidades dentro de la organización. También podría reflejar áreas donde las políticas organizacionales no están siendo efectivas o no están alineadas con las necesidades y expectativas del personal, esto coincide con el trabajo de Levine et al. (2020), quien menciona que el compromiso organizacional de los trabajadores de salud se ve influenciado por el clima y la cultura organizacional, especialmente la capacidad de respuesta del supervisor y las consecuencias interpersonales percibidas. Estos factores impactan significativamente en la dedicación y actitud de los profesionales médicos y personal de apoyo del hospital estudiado.

Asimismo, en la tabla 5, se estableció la influencia del agotamiento emocional como dimensión del síndrome de Burnout, en el clima organizacional del personal asistencial, en la que se obtuvo que tienen una significancia de 0.000 y la variable es explicada en su totalidad en un 81,8%, esto se debe a que el agotamiento emocional, como componente del síndrome de Burnout, afecta profundamente la percepción y el funcionamiento de los individuos en su entorno laboral. En el caso del personal asistencial, quienes enfrentan altos niveles de estrés y demandas emocionales, el agotamiento emocional puede impactar directamente en cómo perciben y responden

al clima organizacional en diferentes niveles: individual, interpersonal y organizacional. La alta significancia estadística indica que esta influencia no es aleatoria y sugiere que el agotamiento emocional es una variable clave que explica completamente las variaciones observadas en el clima organizacional dentro de ese contexto específico, esto coincide con los estudios de Ren et al. (2020), quienes investigaron cómo la empatía percibida, el clima organizacional de enfermería y el burnout se relacionan entre sí en enfermeras, encontrando que en base a una mayor empatía y un mejor clima organizacional son más bajos los niveles de burnout, subrayando la importancia de estos factores para la salud y el bienestar de las enfermeras en ese entorno.

Por otro lado, en la tabla 6, se estableció la influencia de la despersonalización como dimensión, en el clima organizacional del personal asistencial, obteniéndose que la variable tiene una significancia de 0.000, y además es explicada en un 79,9% esto quiere decir que existe una asociación real entre estos factores. Esto señala que la despersonalización interviene en el ambiente de trabajo dentro de la organización, afectando tanto las relaciones interpersonales como la dinámica general del entorno laboral, esto coincide con los estudios de Martínez et al. (2022), en el que evaluó el síndrome de Burnout en colaboradores municipales, destacando que un ambiente laboral favorable ayuda a reducir la fatiga emocional y la deshumanización, promoviendo así el bienestar y la calidad de vida.

Finalmente, en la tabla 7, se estableció la influencia de la falta de realización personal como dimensión, en el clima organizacional del personal asistencial, obteniéndose que, la variable tiene una significancia de 0.000, y además es explicada en un 86,7% esto quiere decir que existe una asociación real entre estos factores. Esto señala que la falta de realización personal en los trabajadores puede generar sentimientos de insatisfacción y frustración, disminuyendo su motivación y compromiso con las tareas. Complementando lo obtenido se tiene a Santillan y Muñoz (2020), sus resultados indicaron que el 46.7% de los enfermeros presentaban un nivel alto de síndrome de Burnout, mientras que el 35% mostraba un nivel medio. Asimismo, se descubrió una asociación significativa dentro de la organización (X^2 calculado = 10.684, superando el valor crítico de X^2 tabulado = 9.4877, con 4 grados de libertad, y un nivel de significancia estadística de $p = 0.030$, menor que el nivel de significancia α de 0.05).

El estudio concluyó que existe una relación relevante entre el síndrome de Burnout y el entorno laboral en los profesionales de enfermería.

Por su parte, Dávila y Bardales (2020), mostraron que el 90% de los estudios encontraron una fuerte relación positiva y directa entre el entorno laboral y el desempeño de los empleados en el sector público. Solo un 10% de los estudios señalaron que, en algunas ocasiones, no se observa una conexión favorable entre estas variables debido a la influencia de factores externos en la organización. Se concluye que es crucial considerar aspectos como los salarios y la carga de trabajo de los empleados, ya que afectan su bienestar psicológico y físico, y pueden contribuir al síndrome de burnout, generando estrés y afectando su productividad.

V. CONCLUSIONES

El Síndrome de Burnout tiene un impacto relevante en el ambiente laboral del personal asistencial del Hospital II-1 de La Libertad. Esta relación es altamente significativa, con un valor de $p=0.000$. Además, se ha observado que el síndrome influye en 69% de las variaciones en el clima organizacional del hospital.

El perfil sociodemográfico del personal asistencial del hospital, se caracterizó encontrando que la mayoría tiene entre 30 y 59 años (46.3%), predominan los hombres (52.5%), y la mayor parte son enfermeras (22.5%). La mayoría no ocupa cargos de jefatura (82.5%) y el 47.5% están en condición de nombrados.

En cuanto al nivel de Síndrome de Burnout, se observó que el 50% del personal evidencia un nivel bajo en general, mientras que el cansancio emocional se encuentra en nivel moderado (50%). La despersonalización es alta en el 43.8% y la falta de realización personal es baja en el 70%.

El clima organizacional como dimensión del SB, se clasifica como regular (61.3%), con las dimensiones del sistema individual y la dimensión interpersonal evaluadas como buenas (47.5% y 57.5%, respectivamente), mientras que la dimensión organizacional se califica como regular (71.3%).

El agotamiento emocional muestra una influencia significativa respecto al clima organizacional, con una significancia de $p=0.000$, influyendo y explicando a la variable en un 81,8%.

La despersonalización también influye significativamente en el clima organizacional, con una significancia de $p=0.000$ y explicando el 79,9% el clima organizacional.

Así tenemos, la realización personal tiene una influencia significativa en el clima organizacional, con una significancia de $p=0.000$ y explicando el 86,7% de la variable.

VI. RECOMENDACIONES

A los directivos adoptar estrategias efectivas para su gestión a través de programas de apoyo psicológico que ayuden a los empleados, con el objetivo de mitigar y afrontar el estrés del personal asistencial.

Las jefaturas de las diferentes áreas ofertar capacitaciones específicas en técnicas de manejo del estrés siendo crucial para reducir los efectos negativos de este síndrome. Además, promover un entorno laboral que facilite un equilibrio saludable entre la vida profesional y personal no solo contribuirá al bienestar del personal. Estas recomendaciones se fundamentan en la alta significancia estadística observada y en la notable influencia que el Síndrome de Burnout tiene sobre el clima organizacional.

La unidad de recursos humanos puede organizar talleres centrados en la relajación física y técnicas de respiración para apoyar al personal asistencial en la reducción de la tensión y el agotamiento emocional. Asimismo, se propone proporcionar capacitación en gestión del tiempo con el fin de minimizar las responsabilidades laborales.

La jefatura debería dar tiempo para que el personal asistencial lleve a cabo actividades de ejercicios con espacios equipados, ofrecer programas de apoyo y fomentar trabajo en equipo, tal es así que ayudara a disminuir la carga del trabajo adaptando el trabajo a la persona.

Para abordar la alta despersonalización observada, la jefatura de recursos humanos se recomienda implementar actividades que fomenten la empatía y la comunicación entre el personal. Ajustar las cargas de trabajo, promover la rotación de tareas, y establecer sistemas de reconocimiento y recompensa ayudando en contribuir a reducir la despersonalización. También es crucial ofrecer oportunidades de crecimiento y participación en la toma de decisiones para mejorar la satisfacción personal.

Es recomendable implementar programas de formación continua que fortalezcan las habilidades técnicas y profesionales del personal asistencial. Estos programas deben enfocarse en mejorar la competencia y confianza del personal

en sus roles. Esta medida contribuirá a un entorno de trabajo más profesional y satisfactorio, abordando las áreas de mejora identificadas en la evaluación del clima organizacional.

A través de las autoridades, se propone establecer un sistema de monitoreo continuo con el fin de evaluar el impacto del estrés y el ambiente laboral en todo el personal del centro hospitalario, mediante la utilización de herramientas necesarias con el propósito de minimizar la presencia de este trastorno.

Sugerir a las jefaturas aplicar talleres de formación en trabajo en equipo mediante coaching. Estos talleres deben enfocarse en el desarrollo de habilidades personales y profesionales, estableciendo objetivos claros para la mejora de la institución y el crecimiento personal. Esta medida puede ayudar a abordar los problemas de comunicación y colaboración, mejorando el clima organizacional general.

REFERENCIAS

- Acosta, D., Rodríguez, W. A., Peñaherrera, M. F., García, S., y La O, Y. (2021). Metodología de la investigación en la educación superior. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(4), 283–293.
- Ak, B., Tz, S., Ds, S., y H, H. (2022). Burnout syndrome among medical students in Kazakhstan. *BMC Psychology*, 10(1). <https://doi.org/10.1186/s40359-022-00901-w>
- Ángel, E., Fernández, C., Santes, M., Fernández, H., Zepeta, D., Ángel, E., Fernández, C., Santes, M., Fernández, H., y Zepeta, D. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. *Enfermería universitaria*, 17(3), 273–283. <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2020.3.789>
- Appiani, F., Rodríguez, F., Sarotto, L., Yaryour, C., Basile, M., y Duarte, J. (2021). Prevalence of stress, burnout syndrome, anxiety and depression among physicians of a teaching hospital during the COVID-19 pandemic. *Archivos Argentinos de Pediatría*, 119(5), 317–324. <https://doi.org/10.5546/aap.2021.eng.317>
- Arias, J., y Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*.
- Arias, J., Holgado, J., Tafur, T., y Vasquez, M. (2022). *Metodología de la investigación: El método ARIAS para desarrollar un proyecto de tesis* (1ª ed.). Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.016>
- Arteaga, N. (2020). Clima organizacional según dimensiones en enfermeras de emergencia en el Hospital Regional Docente de Trujillo. *SCIÉENDO*, 23(3), Article 3. <https://doi.org/10.17268/sciendo.2020.018>
- Bashkin, O., Davidovitch, N., Asna, N., Schwartz, D., y Dopelt, K. (2021). The Organizational Atmosphere in Israeli Hospital during COVID-19: Concerns, Perceptions, and Burnout. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(11), 5544. <https://doi.org/10.3390/ijerph18115544>
- Burguez, M. (2022, abril 26). *Síndrome bourn out: Más del 77% de los trabajadores se han sentido agotados en sus trabajos*. okdiario.com.

<https://okdiario.com/salud/sindrome-bourn-out-mas-del-77-trabajadores-han-sentido-agotados-sus-trabajos-8971982>

- Cantú, N., Pedraza, N., y Madero, S. (2023). Relación del clima laboral, satisfacción, compromiso y desempeño del capital humano en dependencias de educación superior. *Formación universitaria*, 16(4), 11–20. <https://doi.org/10.4067/s0718-50062023000400011>
- Correa, E., y Samudio, M. (2023). Percepción del personal de enfermería sobre clima organizacional en el Hospital de Trauma Prof. Dr. Manuel Giagni en el 2022. *Revista científica en ciencias sociales*, 5(1), 9–23. <https://doi.org/10.53732/rccsociales/05.01.2023.9>
- Cortez, N. (2023). Clima organizacional en satisfacción laboral: Una revisión sistemática. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 14(27). <https://doi.org/10.23913/ride.v14i27.1668>
- Dávila, C., y Bardales, J. (2020). Clima organizacional en el desempeño organizacional de las instituciones públicas. *Horizonte Empresarial*, 7(2), Article 2. <https://doi.org/10.26495/rce.v7i2.1486>
- García-Molina, C., Satorres-Pérez, M., Crespo-Mateos, A. P., Quesada Rico, J. A., García-Soriano, L., Carrascosa-Gonzalvo, S., García-Molina, C., Satorres-Pérez, M., Crespo-Mateos, A. P., Quesada Rico, J. A., García-Soriano, L., y Carrascosa-Gonzalvo, S. (2022). Prevalencia del síndrome de burnout en profesionales de medicina y enfermería de Atención Primaria en centros de salud acreditados para Formación Sanitaria Especializada de dos áreas de salud de Alicante. *Revista Clínica de Medicina de Familia*, 15(1), 35–39.
- Gil Forero, J. C., y Acosta Ramírez, N. (2021). Participación social para la construcción de un modelo integral en salud con poblaciones rurales. *Revista de ciencias sociales*, 27(Extra 4), 548–559.
- Gil, J., Alonso, J., Dierssen, T., Gómez, I., y Llorca, J. (2021). Burnout syndrome in Spanish medical students. *BMC Medical Education*, 21(1), 231. <https://doi.org/10.1186/s12909-021-02661-4>

- Gómez, C., Casado, A., y Montero, J. (2022). Burnout syndrome in dentists: Work-related factors. *Journal of Dentistry*, 121, 104143. <https://doi.org/10.1016/j.jdent.2022.104143>
- Gómez Viera, M. F. (2020). *El Síndrome de Burnout y su relación con el Clima Laboral de los Trabajadores del Ministerio de Desarrollo Urbano y Vivienda de la zona de planificación tres* [masterThesis, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Maestría en Gestión del Talento Humano]. <https://repositorio.uta.edu.ec:8443/jspui/handle/123456789/31214>
- Guerrero, G., y Guerrero, C. (2020). *Metodología de la investigación*. Grupo Editorial Patria.
- Jaramillo, G., y Quintero, K. (2020). *Perfil sociodemográfico y riesgo de síndrome de burnout académico en estudiantes de los primeros tres años de enfermería y medicina del año 2020 de la Universidad del Quindío*. <https://bdigital.uniquindio.edu.co/handle/001/6634>
- Johnson, A., Dir, A., Salyers, M., y Aalsma, M. (2020). Organizational structure, climate, and collaboration between juvenile justice and community mental health centers: Implications for evidence-based practice implementation for adolescent substance use disorder treatment. *BMC Health Services Research*, 20(1), 929. <https://doi.org/10.1186/s12913-020-05777-3>
- Jones, N., Teague, G., Wolf, J., y Rosen, C. (2020). Organizational Climate and Support Among Peer Specialists Working in Peer-Run, Hybrid and Conventional Mental Health Settings. *Administration and Policy in Mental Health*, 47(1), 150–167. <https://doi.org/10.1007/s10488-019-00980-9>
- Kao, C., Li, G., y Parulekar, A. (2023). Burnout Syndrome in Lung Transplant Physicians. *Clinical Medicine y Research*, 21(2), 63–68. <https://doi.org/10.3121/cmr.2023.1809>
- Khoury, A. (2022). Burnout syndrome in emergency medicine: It's time to take action. *European Journal of Emergency Medicine: Official Journal of the European Society for Emergency Medicine*, 29(4), 239–240. <https://doi.org/10.1097/MEJ.0000000000000949>

- Kim, J., Kim, A., Kim, M., Kim, C., Lee, K., Park, D., y Hwang, J. (2020). Burnout Syndrome and Work-Related Stress in Physical and Occupational Therapists Working in Different Types of Hospitals: Which Group Is the Most Vulnerable? *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(14), 5001. <https://doi.org/10.3390/ijerph17145001>
- Lan, Y.-L., Huang, W.-T., Kao, C.-L., y Wang, H.-J. (2020). The relationship between organizational climate, job stress, workplace burnout, and retention of pharmacists. *Journal of Occupational Health*, 62(1), e12079. <https://doi.org/10.1002/1348-9585.12079>
- Levine, K. J., Carmody, M., y Silk, K. J. (2020). The influence of organizational culture, climate and commitment on speaking up about medical errors. *Journal of Nursing Management*, 28(1), 130–138. <https://doi.org/10.1111/jonm.12906>
- Li, Y., Shao, Y., Wang, M., Fang, Y., Gong, Y., y Li, C. (2022). From inclusive climate to organizational innovation: Examining internal and external enablers for knowledge management capacity. *The Journal of Applied Psychology*, 107(12), 2285–2305. <https://doi.org/10.1037/apl0001014>
- Linares Parra, G. del V., y Guedez Salas, Y. S. (2021). Síndrome de burnout enfermedad invisible entre los profesionales de la salud. *Atencion Primaria*, 53(5), 102017. <https://doi.org/10.1016/j.aprim.2021.102017>
- Lu, J., Deng, Q., y Liu, W. (2022). Effects of Organizational Atmosphere and Organizational Practice on Knowledge, Attitude, and Practice Toward Diffusion and Utilization of Hepatic Contrast-Enhanced Ultrasound Among Physicians. *Frontiers in Public Health*, 10, 778253. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.778253>
- Madero, S. (2023). Percepción de la jerarquía de necesidades de Maslow y su relación con los factores de atracción y retención del talento humano. *Contaduría y administración*, 68(1), 235–259.
- Maresca, G., Corallo, F., Catanese, G., Formica, C., y Lo Buono, V. (2022). Coping Strategies of Healthcare Professionals with Burnout Syndrome: A Systematic Review. *Medicina (Kaunas, Lithuania)*, 58(2), 327. <https://doi.org/10.3390/medicina58020327>

- Martínez Nole, I. V., Chinchay Villarreyes, S. S., Zavala Palacios, A., y Luján Vera, P. E. (2022). Síndrome de Burnout en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sullana-Perú. *Revista de ciencias sociales*, 28(3), 272–282.
- Matta, L., y Rojas, R. (2020). Síndrome de burnout y clima organizacional en el personal de salud del Centro de Salud Justicia, Paz y Vida, La Libertad-2019. *Universidad Nacional de Trujillo*.
<https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/8159>
- Mera Sifuentes, Z. M. (2021). Clima organizacional y Síndrome de Burnout del personal de una clínica de hemodiálisis de Chiclayo en tiempos de COVID- 19, 2020. *Repositorio Institucional - UCV*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/64037>
- Mera, Z. (2021). *Clima organizacional y Síndrome de Burnout del personal de una clínica de hemodiálisis de Chiclayo en tiempos de COVID- 19, 2020* [Tesis Maestría, Universidad César Vallejo].
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2988723>
- Molina, C., y Jerez, M. (2020). Perfil sociodemográfico y económico del turista que asiste a la Fiesta Patrimonial de la Mama Negra en Latacunga, Ecuador. *Dominio de las Ciencias*, 6(4), 673–693.
- Moro, J., Soares, J., Massignan, C., Oliveira, L., Ribeiro, D., Cardoso, M., Canto, G., y Bolan, M. (2022). Burnout syndrome among dentists: a systematic review and meta-analysis. *The Journal of Evidence-Based Dental Practice*, 22(3), 101724.
<https://doi.org/10.1016/j.jebdp.2022.101724>
- Mutonyi, B., Slåtten, T., Lien, G., y González, M. (2022). The impact of organizational culture and leadership climate on organizational attractiveness and innovative behavior: A study of Norwegian hospital employees. *BMC Health Services Research*, 22(1), 637. <https://doi.org/10.1186/s12913-022-08042-x>
- Oblitas, L. R. D., y Luz, O. (2023). *Síndrome de Burnout y clima organizacional de los trabajadores de la dirección regional de salud Lima sede Huacho – 2019*.
<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/7594>

- Organización de las Naciones Unidas. (2023). *Objetivo 3: Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades*. ONU. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/health/>
- Organización Mundial de Salud, O. (2022). *La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo*. <https://www.who.int/es/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work>
- Oshiro, A. (2021). *Un análisis del síndrome del burnout desde la filosofía social* [Tesis para optar por el título de licenciado en Filosofía, Pontificia Universidad Católica del Perú]. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio//handle/20.500.12404/20969>
- Portilla, S., Romani, U., y Rivera, J. (2023). UNA REVISIÓN SISTEMÁTICA ACERCA DEL LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES ESCOLARES. *Revista Chakiñan de Ciencias Sociales y Humanidades*, 20, 228–241. <https://doi.org/10.37135/chk.002.20.13>
- Ramon, G. (2023). Clima organizacional y síndrome de burnout del personal de salud en un hospital de Trujillo – 2021. *Universidad Privada del Norte*. <http://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/5992>
- Raudenská, J., Steinerová, V., Javůrková, A., Urits, I., Kaye, A., Viswanath, O., y Varrassi, G. (2020). Occupational burnout syndrome and post-traumatic stress among healthcare professionals during the novel coronavirus disease 2019 (COVID-19) pandemic. *Best Practice y Research. Clinical Anaesthesiology*, 34(3), 553–560. <https://doi.org/10.1016/j.bpa.2020.07.008>
- Ren, Y., Song, H., Li, S., y Xiao, F. (2020). Mediating effects of nursing organizational climate on the relationships between empathy and burnout among clinical nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 76(11), 3048–3058. <https://doi.org/10.1111/jan.14525>
- Rodríguez, M., Nuez, C., y Cespón, M. (2020). Perfil sociodemográfico de los estudiantes universitarios canarios. *Revista de la educación superior*, 49(196), 81–102. <https://doi.org/10.36857/resu.2020.196.1408>

- Romero Benítez, R. C. (2022). Clima organizacional y relaciones interpersonales en trabajadores del Centro de Salud San Jacinto, Ancash – 2022. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/87233>
- Rosales, Y., y Ferreira, J. (2022). Effects of Physical Exercise on Burnout Syndrome in University Students. *MEDICC Review*, 24(1), 36–39. <https://doi.org/10.37757/MR2022.V24.N1.7>
- Rožman, M., y Štrukelj, T. (2021). Organisational climate components and their impact on work engagement of employees in medium-sized organisations. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/1331677X.2020.1804967>
- Salazar, E., Alvarado, D., y Holguín, G. (2021). Clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral: Caso Empresa de Seguridad Covipen. *Dominio de las Ciencias*, 7(Extra 5), 581–596.
- Santillan, R. E. M., y Muñoz, S. T. (2020). Clima organizacional y Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería del Hospital de Jaén. *Revista Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades*, 3(1), Article 1. <https://doi.org/10.25127/rcsh.20203.569>
- Sarmiento, A., Espinel, J., y Sarmiento, D. (2023). Incidencia del Síndrome de Bournout en el clima laboral de los servidores públicos de una institución de educación superior. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1), 5856–5876. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4889
- Saultz, J. (2020). Burnout. *Family Medicine*, 52(1), 5–7. <https://doi.org/10.22454/FamMed.2020.598170>
- Schwatka, N., Sinclair, R., Fan, W., Dally, M., Shore, E., Brown, C., Tenney, L., y Newman, L. (2020). How does Organizational Climate Motivate Employee Safe and Healthy Behavior in Small Business?: A Self-Determination Theory Perspective. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 62(5), 350–358. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001839>
- Soto, M., Jiménez, S., y Hernández, C. (2020). El liderazgo: Una visión desde las teorías organizacionales. *Apuntes Universitarios*, 10(3), Article 3. <https://doi.org/10.17162/au.v10i3.463>

- Suleiman, N., Gomez, J., Aguayo, R., Cañadas, G., De La Fuente, E., y Albendín, L. (2020). The effect of mindfulness training on burnout syndrome in nursing: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Advanced Nursing*, 76(5), 1124–1140. <https://doi.org/10.1111/jan.14318>
- Thun, L., Höbinger, C., Geyerhofer, S., Lampert, K., Schreuer, M., y Fritz, C. (2021). Burnout in medical students. *Neuropsychiatrie: Klinik, Diagnostik, Therapie Und Rehabilitation: Organ Der Gesellschaft Osterreichischer Nervenarzte Und Psychiater*, 35(1), 17–27. <https://doi.org/10.1007/s40211-020-00359-5>
- Tinoco, C. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa peruana. *Industrial Data*, 26(2), 217–237. <https://doi.org/10.15381/idata.v26i2.25407>
- Vargas, G. C. (2022). Aplicación de la teoría rensis likert en el clima organizacional de una institución educativa. Lima, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 994–1018. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1558
- Vergara, J. (2022). “Investificación” en Chile: Perfiles sociodemográficos de acaparadores de vivienda para arrendar. *Ciudades: Revista del Instituto Universitario de Urbanística de la Universidad de Valladolid*, 25, 201–219.
- Vidak, M., Barać, L., Tokalić, R., Buljan, I., y Marušić, A. (2021). Interventions for Organizational Climate and Culture in Academia: A Scoping Review. *Science and Engineering Ethics*, 27(2), 24. <https://doi.org/10.1007/s11948-021-00298-6>
- Villanueva, H. (2022). *Modelo preventivo motivacional, basado en la teoría de Herzberg para reducir el síndrome de burnout en docentes de Morropón, Piura 2021* [Tesis Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/79827>
- World Health Organization, W. (2022). *La salud mental en el trabajo*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>

ANEXOS

ANEXO 1

TABLA DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Síndrome de Burnout y su influencia en el clima organizacional del personal asistencial de un Hospital II-1 de La Libertad 2024

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Nivel de medición
VI: Síndrome de Burnout	Enfermedad de salud mental derivada del estrés crónico en el lugar de trabajo que no fue gestionado con éxito” y se caracteriza por tres dimensiones: sentido de agotamiento, aislamiento en el trabajo y eficacia profesional reducida. (OMS, 2019)	Para la medición de esta variable se aplicó la encuesta basada en una técnica de medición del Síndrome de Burnout, y está constituido por 22 ítems organizados en 3 dimensiones para evaluar al personal al personal del hospital II-1 de La Libertad	Cansancio emocional	Cansancio	Ordinal Bajo: 22 – 63 Medio: 64 – 83 Alto: 84 – 132
				Fatiga	
				Malestar	
				Agotamiento	
			La despersonalización	Desgastes	
				Indiferencia	
				Comportamiento insensible.	
				Endurecimiento emocional	
			Falta de realización personal	Sentimiento de culpa	
				Entender a sus compañeros	
				Enfrentamiento de problemas	
				Atmosfera relajada	
	Problemas emocionales				
	Satisfacción de los trabajadores	Ordinal			
	Autonomía en el trabajo				

	adhiera a las políticas, prácticas y medidas de una organización que están asociadas con la experiencia del empleado. (Zúñiga Romero, 2017, pág. 54)	encuesta constituida por 29 ítems organizados en 3 dimensiones.	Interpersonal	Relaciones sociales	Malo: 0 – 39 Regular: 40 –78 Bueno: 79 – 116
				Unión y apoyo entre los compañeros de trabajo	
			Organizacional	Consideración del jefe superior	
				Beneficios y recompensas	
				Motivación y esfuerzo	
				Liderazgo de directivos	
V. Interviniente	El perfil sociodemográfico comprende aquellas variables ideales que nos brinda a detalle las características de un grupo determinado.	Se recopilará, analizará e interpretará datos específicos relacionadas a las características sociodemográficas de las personas en estudio.	Edad	1. 18 a 29 2. 30 a 59 3. ≥ 60	De razón
Perfil sociodemográfico			Sexo	1. Masculino 2. Femenino	Nominal
			Profesión	1. Médico 2. Enfermera 3. Obstetra 4. Técnico en enfermería 5. Químico farmacéutico 6. Técnico de farmacia 7. Nutricionista 8. Biólogo 9. Técnico en laboratorio 10. Psicóloga	Nominal
			Cargo	Con jefatura Sin jefatura	Nominal
			Condición laboral	1. Nombrado 2. Cas 3. Plazo Fijo	Nominal

ANEXO 2

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

Síndrome de Burnout y su influencia en el clima organizacional del personal asistencial de un Hospital II-1 de La Libertad 2024

CUESTIONARIO DE SINDROME DE BURNOUT

CREADO POR MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI) (2008), Autora: María Kovacs (1977), adaptado por Mera y Lora 2020. Perú

EDAD:
CARGO:

SEXO: M () F ()
CONDICIÓN LABORAL:

PROFESION:

INSTRUCCIONES:

A continuación, se le presenta un numero de enunciados sobre su trabajo y sus sentimientos en él. Solicito su colaboración para responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento, poniendo una X en la casilla correspondiente que considere más adecuado. Los resultados obtenidos son estrictamente confidenciales y no accesibles a otras personas

Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días
0	1	2	3	4	5	6

DIME NSIONES NES	ITEMS	Nunca (0)	Alguna vez al año o menos (1)	Una vez al mes (2)	Algunas veces al mes (3)	Una vez a la semana (4)	Pocas veces a la semana (5)	Todos los días (6)
Cansancio emocional	1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo							
	2. Cuando termino mi jornada en la unidad me siento vacío							
	3. Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar							
	4. Comprendo fácilmente como se sienten los pacientes.							
	5. Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.							
	6. Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo.							
	7. Trato muy eficazmente los problemas de los pacientes.							
	8. Me siento cansado por mi trabajo.							
	9. Creo que influyo positivamente con mi trabajo en la vida de las personas.							

La despersonalización	10. Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión							
	11. Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente.							
	12. Me siento muy activo.							
	13. Me siento frustrado en mi trabajo							
	14. Creo que estoy trabajando demasiado							
Falta de realización personal	15. Realmente no me preocupa lo que les ocurre a mis pacientes.							
	16. Trabajar directamente con personas me produce estrés.							
	17. Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis pacientes dentro de la unidad							
	18. Me siento estimulado después de trabajar con mis pacientes							
	19. He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.							
	20. Me siento acabado.							
	21. En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.							
	22. Siento que los pacientes me culpan por algunos de sus problemas							

CRITERIOS DE MEDICIÓN DE LA VARIABLE:

Categorización de la medición de la variable síndrome de burnout y dimensiones.

Variable	Bajo	Medio	Alto
Síndrome de Burnout	22 - 63	64 - 83	84 -132
ASPECTO EVALUADO	Bajo	Medio	Alto
Cansancio Emocional	0-16	17-26	27-57
La Despersonalización	0-8	9-13	14-30
Falta de Realización profesional	0-30	31-36	37-48

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO

Síndrome de Burnout y su influencia en el clima organizacional del personal asistencial de un Hospital II-1 de La Libertad 2024

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Creado por Gómez y Vicario en el 2008 y validado por Dávila en el 2016 y adaptado por Mera y Lora, Perú 2020

INSTRUCCIONES:

El presente cuestionario consta de 29 preguntas, tiene como objetivo realizar la medición del estudio del Clima Organizacional. Antes de responder, considerar que es anónimo y confidencial, es importante responder de manera franca y honesta, enfoque su atención en lo que sucede habitualmente en su institución, tener en cuenta que se tiene una sola opción para llenar por cada uno de los enunciados.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
0	1	2	3	4

DIMENSIONES	ITEMS	Nunca (0)	Alguna vez al año o menos (1)	Una vez al mes (2)	Algunas veces al mes (3)	Una vez a la semana (4)
Sistema individual	1. Los trabajadores se sienten satisfechos con sus actividades					
	2. Los trabajadores se sienten realizados en su trabajo.					
	3. Dentro de la organización los trabajadores disfrutan realizar sus actividades.					
	4. Los trabajadores realizan con desagrado sus actividades.					
	5. Los trabajadores gozan de libertad para elegir cómo hacer sus actividades.					
	6. Cada trabajador es libre respecto a la forma de solucionar los problemas relacionados con sus actividades.					
	7. A cada trabajador se le brinda la oportunidad de proponer la forma en que desea realizar sus actividades					
Interpersonal	8. Los trabajadores se llevan bien entre ellos.					
	9. En la organización hay compañerismo entre los trabajadores.					
	10. Existe confianza entre los compañeros para platicar cualquier tipo de problema					
	11. Cuando se incorpora un nuevo empleado, los trabajadores de inmediato lo integran al grupo.					
	12. Los trabajadores dentro de la organización se sienten parte de un mismo equipo.					
	13. En mi trabajo se unen esfuerzos cuando surgen problemas laborales					
	14. En la organización la unión entre compañeros propicia un ambiente agradable.					

Organiza cional	15. El director trata a su personal de la manera más humana posible.					
	16. El trato de los superiores hacia sus trabajadores es con respeto.					
	17. Los directivos dan apoyo a su personal en la realización de sus actividades.					
	18. El jefe trata con indiferencia a su personal.					
	19. Dentro de la organización el jefe trata a los empleados de manera deshumanizada.					
	20. La organización emplea incentivos para que los trabajadores realicen mejor sus actividades					
	21. Todos los trabajadores dentro de la organización tienen posibilidades de ser beneficiados por su trabajo.					
	22. La organización otorga estímulos a los trabajadores para mejorar su desempeño.					
	23.Existendistintas formas de recompensar a los trabajadores					
	24. Cada trabajador realiza sus actividades con entusiasmo.					
	25. Los trabajadores muestran agrado en realizar sus tareas.					
	26. Los trabajadores brindan su mejor esfuerzo en la realización de su trabajo.					
	27. El jefe mantiene una actitud abierta para recibir propuestas relacionadas al trabajo					
	28. En la organización todos los empleados reciben apoyo del jefe en la realización de las tareas.					
29. Al jefe se le dificulta guiar a su personal para que estos cumplan con los objetivos de la organización.						

Categorías de Mención de la variable:

Categorías/Niveles	Malo	Regular	Bueno
Clima organizacional	0 – 39	40 – 78	79 – 116
Sistema individual	0 – 9	10 – 18	19 – 28
Interpersonal	0 – 9	10 – 18	19 – 28
Organizacional	0 – 20	21 – 40	41 – 60

ANEXO 3. Fichas Técnicas

3.1. Ficha Técnica de validación de cuestionario del Síndrome de “Burnout”

Título	Síndrome de Burnout y su influencia en el clima organizacional del personal asistencial de un Hospital II-1 de La Libertad – 2024.
Autores	Cipiran Obando, Luz Karina
Adaptación	Mera Sifuentes Zilka Mercedes y Dra. Lora Loza Miryam Griselda.
Año	2020
Sujetos de aplicación	Personal asistencial de un Hospital II-1 de La Libertad, 2024
Validez	<p>Validez interna: El instrumento para síndrome de Burnout mide la valoración de la variable y sus dimensiones: cansancio emocional, la despersonalización y falta de realización personal, tomando en cuenta criterios de Maslach Burnout Inventory (MBI) (2008) y adaptado por Mera y Lora (2020)</p> <p>Validez externa: Se desarrolló el juicio de expertos por 5 profesionales en la salud con experiencia en estos temas, bajo los principios de evaluación de coherencia, consistencia y pertinencia del Formato Aiken. Los 05 jueces expertos que colaboraron fueron los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mg. Esp. Paola Guzmán Chávez - Dr. José Lorenzo Galarza Licera - Mg. Úrsula Mesones Zuñiga - Mg. Juan Luis Rodríguez Vega - Mg. Humberto Pérez Guevara <p>El resultado de los jueces mediante la validación de Aikent fue un resultado positivo mayor de 95%, considerándose muy alto.</p>
Confiabilidad	Para la confiabilidad de los instrumentos se realizó una prueba piloto a trabajadores de un hospital II-1 con características similares a la muestra, se contó con una base de datos y así se obtuvo la confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach obteniendo un coeficiente de 0.876.
Conclusión	Obteniendo resultados óptimos en las pruebas de validez por medio de jueces expertos, y los resultados de la prueba piloto son confiables, se concluye que el instrumento de Síndrome de Burnout creado por Maslach Burnout Inventory (MBI) (2008), autora: maría kovacs (1977) y adaptado por Mera y Lora (2020) es apto para su aplicación en la población de estudio

3.2. Ficha Técnica de validación de cuestionario para evaluar el “clima organizacional”

Título	Síndrome de Burnout y su influencia en el clima organizacional del personal asistencial de un Hospital II-1 de La Libertad – 2024.
Autores	Gómez y Vicario en el 2008.
Adaptación	Mera Sifuentes Zilka Mercedes y Dra. Lora Loza Miryam Griselda.
Año	2020
Sujetos de aplicación	Personal asistencial de un Hospital II-1 de La Libertad, 2024
Validez	<p>Validez interna: El instrumento para clima organizacional mide la valoración de la variable y sus dimensiones: Sistema individual, interpersonal y organizacional, tomando en cuenta criterios de Gómez y Vicario en el 2008 y adaptado por Mera y Lora (2020)</p> <p>Validez externa: Se efectuó el juicio de expertos por 5 profesionales en la salud con experiencia en estos temas, bajo los principios de evaluación de coherencia, consistencia y pertinencia del Formato Aiken. Los 05 jueces expertos que colaboraron fueron los siguientes: <ul style="list-style-type: none"> - Mg. Esp. Paola Guzmán Chávez - Dr. José Lorenzo Galarza Licera - Mg. Úrsula Mesones Zuñiga - Mg. Juan Luis Rodríguez Vega - Mg. Humberto Pérez Guevara El resultado de los jueces mediante la validación de Aikent fue un resultado positivo mayor de 95%, considerándose muy alto.</p>
Confiabilidad	Para la confiabilidad de los instrumentos se realizó una prueba piloto mediante el Alfa de CROMBACH, el instrumento N° 02 tiene una confiabilidad de 0.899, es decir, los instrumentos son confiables.
Conclusión	Obteniendo resultados óptimos en las pruebas de validez por medio de jueces expertos, y los resultados de la prueba piloto son confiables, se concluye que el instrumento de Clima organizacional creado por Gómez y Vicario en el 2008 y adaptado por Mera y Lora (2020) es apto para su aplicación en la población de estudio

3.3. Validación de jueces expertos (Idem para el Anexo 3.2)

EXPERTO N° 1

1. Nombres y apellidos del juez: PAOLA JOHANNA GUZMÁN CHÁVEZ
2. Formación académica: SEGUNDA ESPECIALIDAD EN NEFROLOGÍA, MAESTRÍA EN GESTIÓN Y GERENCIA DE LOS SERVICIOS DE SALUD
3. Áreas de experiencia profesional: ESTRATEGIAS PREVENTIVO, PROMOCIONALES, HOSPITALIZACIÓN, HEMODIÁLISIS
4. Tiempo de servicio: 13 AÑOS
5. Cargo actual: ENFERMERA ASISTENCIAL- COORDINACIÓN
6. Institución: HOSPITAL REGIONAL DE LAMBAYEQUE-CENTRO DE DIÁLISIS NEFROLIFE PERÚ S.A.C

VARIABLES	DIMENSIÓN	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
			Oportunidad		Pertinencia		Relevancia		Claridad	
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Variable N° 01: Nivel de Bienestar	1. Cansancio Emocional	1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	X		X		X		X	
		2. Cuando termino mi jornada en la unidad me siento vacío	X		X		X		X	
		3. Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y luego que ir a trabajar	X		X		X		X	
		4. Considero fácilmente como se agotan los pacientes	X		X		X		X	
		5. Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales	X		X		X		X	
		6. Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo	X		X		X		X	
	2. La Desesperanza Escasas	7. Trato muy descuidado los problemas de los pacientes	X		X		X		X	
		8. Me siento querido por mi trabajo	X		X		X		X	
		9. Creo que influyo positivamente con mi trabajo en la vida de las personas	X		X		X		X	
		10. Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión	X		X		X		X	
		11. Me preocupa el hecho de que este trabajo me entumezca emocionalmente	X		X		X		X	
		12. Me siento muy estresado	X		X		X		X	
		13. Me siento frustrado en mi trabajo	X		X		X		X	
		14. Creo que estoy trabajando demasiado	X		X		X		X	
3. Falta de realización profesional	15. Realmente no me preocupa lo que les ocurre a mis pacientes	X		X		X		X		
	16. Trabajar directamente con personas me produce estrés	X		X		X		X		
	17. Puedo usar fácilmente una máquina rotado con mis pacientes dentro de la unidad	X		X		X		X		
	18. Me siento insatisfecho respecto de trabajar con mis pacientes	X		X		X		X		
	19. He conseguido muchas cosas vitales en mi profesión	X		X		X		X		
	20. Me siento agotado	X		X		X		X		
	21. En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma	X		X		X		X		
	22. Siento que los pacientes me culpan por algunos de sus problemas	X		X		X		X		
Variable N° 02: Clima Organizacional	1. Sistema Inflexible	1. Los trabajadores se sienten realizados con sus actividades	X		X		X		X	
		2. Los trabajadores se sienten realizados en su trabajo	X		X		X		X	
		3. Dentro de la organización los trabajadores disfrutan realizar sus actividades	X		X		X		X	
		4. Los trabajadores realizan con entusiasmo sus actividades	X		X		X		X	
		5. Los trabajadores gozan de libertad para elegir cómo hacer sus actividades	X		X		X		X	
		6. Cada trabajador es libre respecto a la forma de solucionar los problemas relacionados con sus actividades	X		X		X		X	
		7. A cada trabajador se le brinda la oportunidad de proponer la forma en que desea realizar sus actividades	X		X		X		X	
	2. Interacción	8. Los trabajadores se llevan bien entre ellos	X		X		X		X	
		9. En la organización hay compatibilidad entre los trabajadores	X		X		X		X	
		10. Existe confianza entre los compañeros para plantear cualquier tipo de problema	X		X		X		X	
		11. Cuando se incorpora en nuevo empleado, los trabajadores de inmediato lo integran al grupo	X		X		X		X	
		12. Los trabajadores dentro de la organización se sienten parte de un mismo equipo	X		X		X		X	
		13. En mi trabajo se ven algunas cuando surgen problemas laborales	X		X		X		X	
		14. En la organización la orden entre compañeros produce un ambiente agradable	X		X		X		X	
3. Organizativa	15. El director trata a su personal de la manera más humana posible	X		X		X		X		
	16. El jefe de las superiores hace sus trabajadores se con respeto	X		X		X		X		
	17. Los directivos dan apoyo a su personal en la realización de sus actividades	X		X		X		X		
	18. El jefe trata con indiferencia a su personal	X		X		X		X		
	19. Dentro de la organización el jefe trata a los empleados de manera deshumanizada	X		X		X		X		
	20. La organización emplea incentivos para que los trabajadores realicen mejor sus actividades	X		X		X		X		
	21. Todos los trabajadores dentro de la organización tienen posibilidades de ser beneficiados por su trabajo	X		X		X		X		
4. Organizativa	22. La organización otorga estímulos a los trabajadores para mejorar su desempeño	X		X		X		X		
	23. Existen distintas formas de recompensar a los trabajadores	X		X		X		X		
	24. Cada trabajador realiza sus actividades con entusiasmo	X		X		X		X		
	25. Los trabajadores muestran agrado en realizar sus tareas	X		X		X		X		
	26. Los trabajadores brindan su mejor esfuerzo en la realización de su trabajo	X		X		X		X		
	27. El jefe mantiene una actitud abierta para recibir propuestas relacionadas al trabajo	X		X		X		X		
	28. En la organización todos los empleados reciben apoyo del jefe en la realización de las tareas	X		X		X		X		
	29. Al jefe se le brinda guía a su personal para que estos cumplan con los objetivos de la organización	X		X		X		X		
	30. El jefe se le brinda guía a su personal para que estos cumplan con los objetivos de la organización	X		X		X		X		

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Regular () b) Buena () c) Muy buena (X)
 Fecha: 01/10/20


 Firma del JUEZ EXPERTO(A)
 DNI 42466153

EXPERTO Nº2

- 7. Nombre y apellidos del juez: JOSÉ LORENZO GALARZA LICERA
- 8. Formación académica: MÉDICO ESPECIALISTA EN NEFROLOGÍA
- 9. Área de experiencia profesional: NEFROLOGÍA - HEMODIALISIS
- 10. Tiempo de servicio: 23 AÑOS
- 11. Cargo actual: GERENTE GENERAL
- 12. Institución: NEFROLIFE PERU S.A.C.

VARIABLES	DIMENSION	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACION							
			Objetividad		Pertinencia		Relevancia		Claridad	
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Variable Nº 01: Nivel de Estrés	1. Conciencia Emocional	1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.	X		X		X		X	
		2. Cuando trabajo me siento en la unidad me siento vacío.	X		X		X		X	
		3. Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y luego que ir a trabajar.	X		X		X		X	
		4. Comprendo fácilmente cómo se sienten los pacientes.	X		X		X		X	
		5. Creo que hablo a algunos pacientes como si fueran objetos inanimados.	X		X		X		X	
		6. Trabajo todo el día con mucha gente en un ambiente.	X		X		X		X	
	2. La Desempeño Emocional	7. Trato muy eficientemente los problemas de los pacientes.	X		X		X		X	
		8. Me siento frustrado por mi trabajo.	X		X		X		X	
		9. Creo que trabajo emocionalmente con mi trabajo en la vida de las personas.	X		X		X		X	
		10. Me he vuelto más insensible con la gente desde que especicé esta profesión.	X		X		X		X	
		11. Me preocupa el hecho de que este trabajo me agote emocionalmente.	X		X		X		X	
		12. Me siento muy activo.	X		X		X		X	
		13. Me siento frustrado en mi trabajo.	X		X		X		X	
		14. Creo que estoy trabajando demasiado.	X		X		X		X	
3. Falta de realización profesional	15. Realmente no me preocupa lo que me ocurre a mis pacientes.	X		X		X		X		
	16. Trabajo desinteresado con personas que sufren dolor.	X		X		X		X		
	17. Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis pacientes dentro de la unidad.	X		X		X		X		
	18. Me siento frustrado después de trabajar con mis pacientes.	X		X		X		X		
	19. He conseguido muchas cosas buenas en mi profesión.	X		X		X		X		
	20. Me siento satisfecho.	X		X		X		X		
Variable Nº 02: Clima Organizacional	1. Sistema Individual	21. En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.	X		X		X		X	
		22. Siento que los pacientes me culpan por algunos de sus problemas.	X		X		X		X	
		1. Los trabajadores se sienten satisfechos con sus actividades.	X		X		X		X	
		2. Los trabajadores se sienten realizados en su trabajo.	X		X		X		X	
	2. Interacción	3. Dentro de la organización los trabajadores definen realizar sus actividades.	X		X		X		X	
		4. Los trabajadores realizan sus actividades con entusiasmo.	X		X		X		X	
		5. Los trabajadores gozan de libertad para elegir cómo hacer sus actividades.	X		X		X		X	
		6. Cada trabajador es libre respecto a la forma de solucionar los problemas relacionados con sus actividades.	X		X		X		X	
		7. A cada trabajador se le brinda la oportunidad de proponer la forma en que desea realizar sus actividades.	X		X		X		X	
		8. Los trabajadores se llevan bien entre ellos.	X		X		X		X	
3. Organizacional	9. En la organización hay cooperación entre los trabajadores.	X		X		X		X		
	10. Existe confianza entre los compañeros para pedir cualquier tipo de problema.	X		X		X		X		
	11. Cuando se incurre en un error organizacional, los trabajadores se interesan o ayudan al grupo.	X		X		X		X		
	12. Los trabajadores dentro de la organización se sienten parte de un mismo equipo.	X		X		X		X		
	13. En mi trabajo me preocupan cuando surgen problemas laborales.	X		X		X		X		
	14. En la organización la unión entre compañeros promueve un ambiente agradable.	X		X		X		X		
	15. El director trata a su personal de la manera más humana posible.	X		X		X		X		
	16. El trato de los superiores hacia sus subordinados es con respeto.	X		X		X		X		
4. Organizacional	17. Los directivos dan apoyo a su personal en la realización de sus actividades.	X		X		X		X		
	18. El jefe trata con indiferencia a su personal.	X		X		X		X		
	19. Dentro de la organización el jefe trata a los empleados de manera deshumanizada.	X		X		X		X		
	20. La organización emplea métodos para que los trabajadores realicen mejor sus actividades.	X		X		X		X		
	21. Todos los trabajadores dentro de la organización tienen posibilidades de ser beneficiados por su trabajo.	X		X		X		X		
	22. La organización otorga créditos a los trabajadores para mejorar su desempeño.	X		X		X		X		
	23. Existen distintas formas de recompensar a los trabajadores.	X		X		X		X		
	24. Cada trabajador realiza sus actividades con entusiasmo.	X		X		X		X		
	25. Los trabajadores muestran agotamiento en realizar sus tareas.	X		X		X		X		
	26. Los trabajadores brindan su mejor esfuerzo en la realización de su trabajo.	X		X		X		X		
5. Organizacional	27. El jefe mantiene una actitud abierta para recibir propuestas relacionadas al trabajo.	X		X		X		X		
	28. En la organización todos los empleados reciben apoyo del jefe en la realización de las tareas.	X		X		X		X		
	29. Al jefe se le ofrece guía a su personal para que estos trabajen con los objetivos de la organización.	X		X		X		X		
	30. El jefe se le ofrece guía a su personal para que estos trabajen con los objetivos de la organización.	X		X		X		X		

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Regular () b) Buena () c) Muy buena (X)
 Fecha: .../30/09/20

Firma del JUEZ EXPERTO(A)
 DNI 18867981

EXPERTO N° 4

1. Nombres y apellidos del jur: JUAN LUIS RODRIGUEZ VEGA
2. Formación académica: EDUCACION – BIOLOGIA – PSICOLOGIA
3. Áreas de experiencia profesional: EDUCACION – BIOLOGIA – PSICOLOGIA
4. Tiempo de servicio: 21 AÑOS
5. Cargo actual: JEFE DE LABORATORIO DE BIOLOGIA
6. Institución: COLEGIO NACIONAL DE SAN JOSE

VERBALES	DIMENSIONES	Ítems	CRITERIOS DE EVALUACION										
			Objektividad		Pertinencia		Relevancia		Cantidad				
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Verbal N° 01: Nivel de Burnout	1. Cansancio Emocional	1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	X		X		X		X				
		2. Cuando termino mi jornada en la unidad me siento vacío	X		X		X		X				
		3. Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar	X		X		X		X				
		4. Comprendo fácilmente cómo se sienten los pacientes	X		X		X		X				
		5. Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales	X		X		X		X				
		6. Trabajo todo el día con mucha gente en un enfermo	X		X		X		X				
		7. Trabajo muy eficientemente los problemas de los pacientes	X		X		X		X				
	2. La Despersonalización	8. Me siento quemado por mi trabajo	X		X		X		X				
		9. Creo que influyo positivamente con mi trabajo en la vida de las personas	X		X		X		X				
		10. Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión	X		X		X		X				
		11. Me preocupa el hecho de que este trabajo me afectara emocionalmente	X		X		X		X				
		12. Me siento muy activo	X		X		X		X				
		13. Me siento frustrado en mi trabajo	X		X		X		X				
		14. Creo que estoy trabajando demasiado	X		X		X		X				
3. Falta de realización profesional	15. Normalmente no me preocupa lo que les ocurre a mis pacientes	X		X		X		X					
	16. Trabajo directamente con personas me produce estrés	X		X		X		X					
	17. Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis pacientes dentro de la unidad	X		X		X		X					
	18. Me siento motivado al momento de trabajar con mis pacientes	X		X		X		X					
	19. He conseguido muchas cosas buenas en mi profesión	X		X		X		X					
	20. Me siento avergonzado	X		X		X		X					
	21. En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma	X		X		X		X					
Verbal N° 02: Clima Organizacional	1. Sistema Institucional	22. Siento que los pacientes me culpan por algunos de sus problemas	X		X		X		X				
		1. Los trabajadores se ayudan mutuamente en sus actividades	X		X		X		X				
		2. Los trabajadores se ayudan mutuamente en su trabajo	X		X		X		X				
		3. Dentro de la organización los trabajadores disfrutan realizar sus actividades	X		X		X		X				
		4. Los trabajadores realizan con dedicación sus actividades	X		X		X		X				
		5. Los trabajadores gustan de trabajar como equipo en sus actividades	X		X		X		X				
		6. Cada trabajador es libre respecto a la forma de solucionar los problemas relacionados con sus actividades	X		X		X		X				
	2. Interpersonal	7. A cada trabajador se le brinda la oportunidad de proponer la forma en que desea realizar sus actividades	X		X		X		X				
		8. Los trabajadores se ayudan entre ellos	X		X		X		X				
		9. En la organización hay cooperación entre los trabajadores	X		X		X		X				
		10. Existe confianza entre los compañeros para plantear cualquier tipo de problema	X		X		X		X				
		11. Cuando se requiere un nuevo empleado, los trabajadores de inmediato le ayudan al grupo	X		X		X		X				
		12. Los trabajadores dentro de la organización se sienten parte de un mismo equipo	X		X		X		X				
		13. En mi trabajo se vive un ambiente cuando surgen problemas laborales	X		X		X		X				
3. Organizacional	14. En la organización la unión entre compañeros propicia un ambiente agradable	X		X		X		X					
	15. El director trata a su personal de la manera más humana posible	X		X		X		X					
	16. El nivel de las relaciones entre los trabajadores es con respeto	X		X		X		X					
	17. Los directivos dan apoyo a su personal en la realización de sus actividades	X		X		X		X					
	18. El jefe trata con indiferencia a su personal	X		X		X		X					
	19. Dentro de la organización el jefe trata a los empleados de manera deshumanizada	X		X		X		X					
	20. La organización emplea incentivos para que los trabajadores realicen mejor sus actividades	X		X		X		X					
3. Organizacional	21. Todos los trabajadores dentro de la organización tienen posibilidades de ser beneficiados por su trabajo	X		X		X		X					
	22. La organización otorga estímulo a los trabajadores para mejorar su desempeño	X		X		X		X					
	23. Existen distintas formas de recompensar a los trabajadores	X		X		X		X					
	24. Cada trabajador realiza sus actividades con entusiasmo	X		X		X		X					
	25. Los trabajadores muestran agotado en realizar sus tareas	X		X		X		X					
	26. Los trabajadores realizan su mejor esfuerzo en la realización de su trabajo	X		X		X		X					
	27. El jefe mantiene una actitud abierta para recibir cualquier tipo de comentario al trabajo	X		X		X		X					
	28. En la organización todos los empleados realizan apoyo del jefe en la realización de las tareas	X		X		X		X					
	29. Al jefe se le otorga guía a su personal para que éste cumpla con los objetivos de la organización	X		X		X		X					

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Regular () b) Buena () c) Muy buena (X)
 Fecha: 02/10/20



Firma del JUEZ EXPERTO(A)

DNI 16739701

ANEXO 4 confiabilidad de instrumentos

CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO MEDIANTE PRUEBA PILOTO: CUESTIONARIOS DE SINDROME DE BURNOUT (ADAPTADA POR MERA Y LORA, 2020).

Participante	ítem 1	ítem 2	ítem 3	ítem 4	ítem 5	ítem 6	ítem 7	ítem 8	ítem 9	ítem 10	ítem 11	ítem 12	ítem 13	ítem 14	ítem 15	ítem 16	ítem 17	ítem 18	ítem 19	ítem 20	ítem 21	ítem 22
1	3	2	4	4	0	3	2	1	2	1	3	4	3	3	5	5	6	5	4	3	3	1
2	2	3	3	5	0	2	2	5	4	1	4	6	2	5	6	6	6	2	3	5	3	1
3	3	4	2	2	0	2	1	3	3	3	3	5	3	2	4	2	2	4	5	4	5	3
4	3	2	3	5	0	2	3	0	4	5	5	6	2	3	5	5	6	2	3	3	6	4
5	4	2	4	4	0	4	2	3	6	1	2	2	4	4	3	2	4	5	4	2	3	2
6	4	5	6	3	0	3	5	4	3	6	2	5	5	3	6	6	6	4	3	5	4	5
7	3	4	5	4	0	4	3	3	5	4	5	6	6	3	2	5	5	3	4	6	2	2
8	2	4	3	2	0	3	1	1	3	2	3	2	2	4	4	3	4	6	2	3	5	2
9	6	5	5	6	0	3	5	5	5	4	5	5	6	2	3	5	6	5	5	5	6	6
10	5	2	2	4	0	2	4	2	6	5	3	6	5	4	4	6	6	3	2	6	3	3
11	2	5	5	6	0	4	5	5	5	3	4	5	6	3	3	5	5	5	3	5	6	3
12	5	2	5	5	0	1	6	4	5	5	5	3	5	1	5	5	6	3	5	6	5	3
13	4	4	6	6	0	2	4	4	4	4	6	4	4	5	3	6	4	4	6	4	3	3
14	4	2	2	1	0	4	2	2	2	1	2	2	2	2	4	4	2	2	3	2	4	2
15	3	2	2	3	0	1	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	3	3	2	4	2
16	6	5	4	6	0	2	5	2	4	4	6	5	6	5	3	6	6	2	6	5	6	4
17	5	2	3	1	0	1	2	1	2	1	5	2	4	6	5	4	3	5	3	2	3	4
18	2	5	6	6	0	4	5	2	6	2	6	5	6	6	4	6	6	2	6	5	6	6
19	3	2	3	3	0	3	4	3	3	3	3	4	3	2	6	3	6	4	3	6	3	1
20	3	2	4	3	0	3	2	2	3	3	2	5	3	4	6	4	3	2	3	4	4	1

Alfa de Cronbach =

0,874

**CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO MEDIANTE
PRUEBA PILOTO: CUESTIONARIOS DE CLIMA
ORGANIZACIONAL (ADAPTADA POR
MERA Y LORA, 2020).**

Participante	ítem 1	ítem 2	ítem 3	ítem 4	ítem 5	ítem 6	ítem 7	ítem 8	ítem 9	ítem 10	ítem 11	ítem 12	ítem 13	ítem 14	ítem 15	ítem 16	ítem 17	ítem 18	ítem 19	ítem 20	ítem 21	ítem 22	ítem 23	ítem 24	ítem 25	ítem 26	ítem 27	ítem 28	ítem 29	
1	4	3	4	0	3	3	2	3	4	4	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	4	4	4	4
2	2	3	3	1	4	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	1	3	4	2	2	2	2	3	3	4	3	3	3
3	3	4	2	2	2	3	3	4	4	4	2	2	3	2	3	3	4	2	2	3	3	0	3	2	4	3	4	4	4	4
4	3	3	4	1	4	2	1	3	4	4	4	4	2	4	2	4	2	3	1	4	1	1	1	4	4	4	4	2	4	3
5	4	3	2	1	2	4	2	2	3	2	1	0	0	0	0	1	0	0	2	0	1	0	1	2	3	3	3	3	3	2
6	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	1	3	4	3	3	3	3
7	3	2	4	1	4	3	2	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	1	2	3	1	1	3	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
9	3	4	4	0	4	3	2	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	1	2	3	3	4	1	4	4	3	4	4	4	3
10	4	3	2	1	2	4	2	3	4	2	4	2	2	4	2	2	4	3	1	4	2	2	1	2	4	4	3	4	4	4
11	3	4	2	0	2	3	1	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	0	3	2	4	3	4	4	4	3
12	2	3	4	2	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	4	2	2	2	1	4	4	4	4	4	4
13	3	4	3	0	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	3	4	4	1	2	2	3	3	3	3	1	0	1	1	1	1	0	0	2	0	1	0	1	2	0	2	3	2	4	4
15	4	2	2	1	2	4	2	2	4	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	0	1	2	1	2	2	3	4	2	3	3
16	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	2	3	4	1	3	4	2	4	4	4	1	0	1	1	1	1	0	2	1	0	1	0	1	1	3	4	4	3	4	4
18	3	4	3	0	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4
19	4	3	3	2	3	2	1	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	1	3	3	2	1	2	3	3	4	3	3	3	3
20	3	4	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	1	1	1	1	2	3	4	4	4	3

Alfa de Cronbach = 0,897

Anexo 5:

CONSENTIMIENTO INFORMADO

link de acceso:

<https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1-q5BelRHxPoWfEM6VXPIDmCufMn2dsEI>

Síndrome de Burnout y su influencia en el clima organizacional del personal asistencial de un Hospital II-1 de La Libertad – 2024”

Investigadora: Cipiran Obando Luz Karina

Le invito a participar en la investigación titulada “Síndrome de Burnout y su influencia del clima organizacional del personal asistencial de un Hospital II-1 de La Libertad – 2024” cuyo objetivo es determinar la influencia entre Síndrome de Burnout y clima organizacional en el personal asistencial de un Hospital II-1 de La Libertad, 2024. Esta investigación es desarrollada por la estudiante del programa de estudio Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución: Hospital Cesar Vallejo Mendoza.

El síndrome de Burnout puede tener un impacto adverso en el clima organizacional al aumentar la rotación de personal, disminuir la productividad y afectar la cohesión del equipo. Es así, que abordar eficazmente tanto el síndrome de Burnout como el clima organizacional requiere un enfoque integral que considere la interacción entre estas variables y busque promover un entorno laboral saludable y favorable para los empleados.

Si usted decide participar en la investigación se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en el ambiente de trabajo de la institución. Las respuestas al cuestionario serán estrictamente confidenciales, así mismo se codificarán usando un código de identificación.

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

Trujillo,Junio, del 2024

Hora:

Nombre y apellidos:

.....

Firma

ANEXO 6

Reporte de similitud turnitin

Cipiran Obando Luz Karina

KARINA

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%

INDICE DE SIMILITUD

17%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

9%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

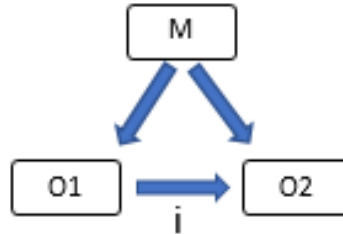
FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	5%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	3%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Catolica De Cuenca Trabajo del estudiante	1%
6	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1%
7	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	<1%
8	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1%
9	Submitted to BENEMERITA UNIVERSIDAD AUTONOMA DE PUEBLA BIBLIOTECA	<1%

ANEXO 7 ANALISIS COMPLEMENTARIO

7.1 Grafica de las variables

La gráfica siguiente es:



Donde:

O1: Síndrome de Burnout

O2: Clima Organizacional

i: Influencia entre O1 y O2

M: Muestra (personal asistencial)

7.2 Población de estudio:

Muestra (80 personal asistencial)	Médico	05
	Enfermera	21
	Obstetra	10
	Técnico en enfermería	31
	Asistente social	02
	Nutricionista	02
	Biólogo	03
	Técnico en laboratorio	03
	Odontólogo	03

ANEXO 8
AUTORIZACION PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS



**"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA
INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE
JUNÍN Y AYACUCHO"**

Trujillo, 29 de mayo de 2024

CARTA N° 143-2024-UCV-VA-EPG-F01/J

Dr. Jorge Antonio Caballero Rojas

Director

**HOSPITAL CÉSAR VALLEJO MENDOZA DE LA RED DE SALUD SANTIAGO DE CHUCO - PROVINCIA
SANTIAGO DE CHUCO**

PRESENTE. –

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS PARA EL DESARROLLO DE TESIS

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y así mismo presentar a la estudiante **LUZ KARINA CIPIRÁN OBANDO**, del programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

La estudiante en mención solicita autorización para aplicar los instrumentos necesarios para el desarrollo de su tesis denominada: **"INFLUENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN PERSONAL ASISTENCIAL DE UN HOSPITAL II-1 DE LA LIBERTAD – 2024"**, en la institución que usted dirige.

El objetivo principal de este trabajo de investigación es determinar la influencia entre el Síndrome de Burnout y el clima organizacional en el personal asistencial de un hospital II-1 de La Libertad, 2024.

Agradeciendo la atención que brinde a la presente, aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y respeto.

Atentamente. –



Mg. Ricardo Benites Aliaga
Jefe de la Escuela de Posgrado-Trujillo
Universidad César Vallejo

ADIUNTO:

- Instrumentos de recolección de datos.



RED DE SALUD
SANTIAGO
DE CHUCO

CONSTANCIA

AUTORIZACIÓN PARA LA APLICACIÓN DE TESIS DE INVESTIGACIÓN

EL AREA DE RECURSOS HUMANOS Y EL JEFE DE LA OFICINA TECNICA DE DESARROLLO, INNOVACIÓN E INVESTIGACIÓN (ODI) QUE SUSCRIBE:

HACE CONSTAR:

Que mediante la hoja de trámite N° 4900, la Srta Luz Karina Ciprian Obando con DM N° 42957878, de la Facultad de Enfermería del programa de MAESTRIA EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO DE TRUJILLO; solicita autorización para que aplique instrumentos (encuesta) para el desarrollo de tesis titulada "INFLUENCIA DEL SINDROME DE BURNOUT Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN PERSONAL ASISTENCIAL DE UN HOSPITAL II-IDE LA LIBERTAD -2024" en espera a la Constancia de aprobación del proyecto de tesis. El comité de Investigación de la Red Santiago de Chuco APRUEBA Y AUTORIZA su ejecución en el Hospital Cesar Vallejo Mendoza de Santiago de Chuco.

Se entiende la presente constancia a solicitud de la interesada para fines académicos, con el compromiso de aplicar instrumentos (encuesta) para el desarrollo de tesis con las exigencias éticas y previa **Consentimiento Informado**; el Director del Hospital Cesar Vallejo Mendoza de la Red Santiago de Chuco, brindar las facilidades para aplicar la tesis de investigación y el investigador alcanzar el correo electrónico od@redsch.77@gmail.com la tesis de investigación y el informe de los resultados de la investigación para su socialización correspondiente.

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

Santiago de Chuco, 05 Junio 2024



REGIONAL GOVERNMENT
GERENCIA REGIONAL DE SALUD
Abog. Karen Yanet Boleños Pereda
RECURSOS HUMANOS
RED DE SALUD SANTIAGO DE CHUCO

ANEXO 9: Matriz de consistencia

Título: Síndrome de Burnout y su influencia en el clima organizacional del personal asistencial de un Hospital II-1 de La Libertad, 2024 Autor: Cipiran Obando Luz Karina							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
Problema General: ¿Cuál es la influencia del Síndrome de Burnout en el clima organizacional en el personal asistencial de un Hospital II-1 de La Libertad, 2024?	Objetivo general: determinar la influencia entre Síndrome de Burnout en el clima organizacional en el personal asistencial de un Hospital II-1 de La Libertad, 2024. Objetivos específicos: OE1 Caracterizar el perfil sociodemográfico del personal asistencial de un Hospital II-1 de La Libertad OE2 Identificar el nivel de Síndrome de Burnout según las dimensiones de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal en el personal asistencial de un Hospital II-1 de La Libertad OE3 Identificar el nivel de clima organizacional y dimensiones que presenta el personal asistencial según dimensión Sistema individual, Interpersonal y Organizacional de un Hospital II-1 de La Libertad OE4 Establecer la influencia del agotamiento emocional como dimensión del síndrome de Burnout, en los niveles del Sistema individual, Interpersonal y Organizacional del clima organizacional del personal asistencial de un Hospital II-1 de La Libertad OE5 Establecer la influencia de la despersonalización como dimensión del síndrome de Burnout, en los niveles del Sistema individual, Interpersonal y	Hipótesis general: Hi: Existe influencia significativa entre el síndrome de burnout y clima organizacional en personal asistencial de un hospital II-1 de La Libertad-2024. Hipótesis Nula: HO: No Existe influencia significativa entre el síndrome de burnout y clima organizacional en personal asistencial de un hospital II-1 de La Libertad-2024.	Variable 1 Síndrome de Burnout				
			Dimensiones	Indicadores	Ítem s	Escala de Valores	Niveles o rangos
			Cansancio emocional	Cansancio Fatiga Malestar Agotamiento Desgaste	1-9	Alto Medio Bajo	Alto (27-57) Medio (17-26) Bajo (0-16)
			Despersonalización	Indiferencia Comportamiento insensible Endurecimiento emocional Sentimiento de culpa	10-14		Alto (14-30) Medio (09-13) Bajo (0-8)
			Falta de realización personal	Entender a sus compañeros Enfrentamiento de problemas Atmosfera relajada Problemas emocionales	15-22		Alto (37-48) Medio (31-36) Bajo (0-30)
			Variable 2 Clima organizacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítem s	Escala de Valores	Niveles o rangos
			Sistema individual	Satisfacción de los trabajadores Autonomía en el trabajo	1-7	Malo Regular Bueno	Malo (0-9) Regular (10-18) Bueno (19-28)
			Interpersonal	Relaciones sociales Unión y apoyo entre los compañeros de trabajo	8-14		

Organizacional del clima organizacional del personal asistencial de un Hospital II-1 de La Libertad. OE6 Establecer la influencia de la realización personal como dimensión del síndrome de Burnout, en los niveles del Sistema individual, Interpersonal y Organizacional del clima organizacional del personal asistencial de un Hospital II-1 de La Libertad.					Malo (0-9) Regular (10-18) Bueno (19-28)
	Organizacional	Consideración del jefe superior Beneficios y recompensas Motivación y esfuerzo Liderazgo de directivos	15-29		Malo (0-20) Regular (21-40) Bueno (41-60)

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACION Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p>TIPO: es un estudio aplicada, de enfoque cuantitativo.</p> <p>Diseño: No experimental de corte transversal porque no se manipulan las variables</p> <p>Alcance: correlacional causal.</p>	<p>Población y muestra Población: 130 personal asistencial que laboran en el Hospital César Vallejo Mendoza de Santiago de Chuco.</p> <p>Tipo de muestreo: El tamaño de la muestra se utilizó la muestra no probabilística por conveniencia (80 trabajadores), considerando los criterios de inclusión.</p>	<p>Variable 1: Síndrome de Burnout Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Maslach Burnout (2008), modificado por Mera y Lora (2020). Año: 2024 Ámbito de Aplicación: Hospital II-1 de La Libertad Forma de Aplicación: Individual</p> <p>Variable 2: Clima Organizacional Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Gómez y Vicario en el 2008 y validado por Dávila en el 2016 y adaptado por Mera y Lora 2020 Ámbito de Aplicación: Hospital II-1 de La Libertad Forma de Administración: Individual</p>	<p>DESCRIPTIVA: Se realizará análisis estadístico descriptivo, cuantitativo en el programa SPSS 27, se obtendrán cuadros de frecuencia.</p>

ANEXO 10. Confiabilidad de los instrumentos, según alfa de Cronbach

SÍNDROME DE BURNOUT																					
P1_V 1	P2_V 1	P3_V 1	P4_V 1	P5_V 1	P6_V 1	P7_V 1	P8_V 1	P9_V 1	P10_V 1	P11_V 1	P12_V 1	P13_V 1	P14_V 1	P15_V 1	P16_V 1	P17_V 1	P18_V 1	P19_V 1	P20_V 1	P21_V 1	P22_V 1
2.00	2.00	0.00	1.00	1.00	2.00	2.00	3.00	3.00	5.00	5.00	6.00	5.00	5.00	4.00	1.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
0.00	0.00	1.00	5.00	0.00	3.00	5.00	0.00	6.00	0.00	4.00	5.00	0.00	3.00	3.00	2.00	6.00	5.00	6.00	4.00	6.00	4.00
4.00	4.00	5.00	6.00	1.00	3.00	6.00	5.00	6.00	1.00	1.00	6.00	1.00	3.00	4.00	1.00	6.00	6.00	6.00	0.00	6.00	1.00
3.00	0.00	3.00	6.00	2.00	5.00	4.00	0.00	3.00	2.00	5.00	6.00	3.00	3.00	0.00	0.00	6.00	6.00	6.00	4.00	3.00	0.00
0.00	0.00	1.00	5.00	2.00	3.00	5.00	0.00	6.00	0.00	0.00	5.00	0.00	3.00	3.00	4.00	6.00	5.00	6.00	0.00	6.00	3.00
3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	5.00	5.00	3.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	5.00	3.00	2.00	2.00	4.00	3.00
1.00	0.00	2.00	1.00	1.00	1.00	4.00	1.00	3.00	2.00	1.00	5.00	2.00	1.00	3.00	1.00	5.00	3.00	3.00	1.00	3.00	1.00
0.00	0.00	1.00	5.00	0.00	3.00	5.00	0.00	6.00	0.00	0.00	5.00	0.00	3.00	5.00	3.00	6.00	5.00	6.00	3.00	6.00	0.00
1.00	0.00	2.00	1.00	1.00	1.00	4.00	2.00	3.00	2.00	1.00	5.00	2.00	1.00	3.00	1.00	5.00	3.00	3.00	1.00	3.00	1.00
0.00	0.00	0.00	6.00	0.00	0.00	5.00	1.00	6.00	0.00	0.00	6.00	3.00	0.00	3.00	2.00	4.00	4.00	6.00	0.00	5.00	0.00
1.00	0.00	0.00	6.00	2.00	1.00	5.00	0.00	5.00	2.00	3.00	4.00	0.00	1.00	5.00	3.00	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	3.00
3.00	2.00	2.00	6.00	0.00	2.00	6.00	3.00	6.00	0.00	1.00	3.00	3.00	2.00	4.00	5.00	6.00	4.00	6.00	2.00	6.00	1.00
4.00	4.00	5.00	6.00	3.00	3.00	6.00	5.00	2.00	1.00	3.00	6.00	1.00	3.00	3.00	1.00	6.00	5.00	3.00	3.00	3.00	1.00
3.00	2.00	2.00	6.00	0.00	0.00	6.00	3.00	3.00	0.00	1.00	6.00	3.00	1.00	1.00	0.00	4.00	6.00	6.00	3.00	2.00	1.00
0.00	0.00	1.00	5.00	2.00	3.00	5.00	0.00	6.00	4.00	2.00	5.00	0.00	3.00	4.00	3.00	6.00	5.00	3.00	2.00	6.00	3.00
1.00	0.00	0.00	6.00	0.00	1.00	5.00	0.00	5.00	0.00	0.00	6.00	4.00	1.00	1.00	0.00	5.00	5.00	6.00	5.00	5.00	0.00
4.00	4.00	5.00	5.00	3.00	2.00	6.00	5.00	3.00	2.00	4.00	1.00	6.00	4.00	3.00	2.00	0.00	6.00	3.00	0.00	6.00	1.00
4.00	4.00	5.00	6.00	2.00	3.00	6.00	5.00	3.00	1.00	1.00	6.00	1.00	3.00	2.00	1.00	6.00	5.00	6.00	5.00	6.00	1.00
0.00	0.00	1.00	6.00	0.00	3.00	5.00	4.00	2.00	0.00	0.00	4.00	0.00	3.00	6.00	3.00	4.00	5.00	4.00	4.00	3.00	0.00
0.00	0.00	1.00	5.00	0.00	3.00	5.00	0.00	6.00	0.00	0.00	5.00	4.00	3.00	4.00	3.00	6.00	5.00	6.00	3.00	6.00	0.00
1.00	0.00	0.00	0.00	1.00	0.00	4.00	0.00	4.00	5.00	3.00	6.00	0.00	1.00	6.00	4.00	5.00	5.00	6.00	4.00	5.00	3.00
1.00	2.00	0.00	6.00	0.00	0.00	4.00	0.00	2.00	0.00	0.00	6.00	4.00	0.00	0.00	0.00	4.00	6.00	4.00	5.00	0.00	0.00

2.00	2.00	0.00	6.00	3.00	0.00	5.00	1.00	6.00	2.00	0.00	5.00	4.00	3.00	6.00	4.00	4.00	4.00	6.00	0.00	5.00	3.00	
6.00	5.00	6.00	6.00	2.00	5.00	5.00	6.00	5.00	1.00	2.00	6.00	5.00	6.00	6.00	5.00	3.00	3.00	6.00	2.00	5.00	0.00	
3.00	2.00	2.00	6.00	3.00	0.00	6.00	3.00	6.00	0.00	1.00	4.00	3.00	1.00	3.00	2.00	6.00	6.00	3.00	0.00	6.00	1.00	
3.00	2.00	2.00	6.00	2.00	0.00	3.00	4.00	0.00	3.00	1.00	6.00	3.00	2.00	4.00	0.00	4.00	4.00	6.00	4.00	3.00	2.00	
0.00	0.00	1.00	6.00	2.00	3.00	5.00	0.00	6.00	1.00	1.00	6.00	0.00	1.00	2.00	1.00	6.00	5.00	1.00	2.00	5.00	0.00	
3.00	2.00	2.00	6.00	2.00	0.00	3.00	6.00	0.00	1.00	6.00	3.00	1.00	0.00	0.00	5.00	5.00	5.00	0.00	6.00	0.00	1.00	
0.00	0.00	1.00	6.00	4.00	2.00	4.00	3.00	4.00	6.00	3.00	6.00	0.00	3.00	6.00	5.00	6.00	6.00	6.00	5.00	6.00	6.00	
5.00	5.00	0.00	6.00	0.00	6.00	6.00	5.00	6.00	6.00	6.00	4.00	0.00	3.00	6.00	5.00	6.00	5.00	5.00	5.00	3.00	6.00	
1.00	1.00	1.00	2.00	2.00	6.00	6.00	6.00	6.00	1.00	0.00	6.00	6.00	3.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	3.00	3.00	3.00	
1.00	1.00	1.00	1.00	0.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	6.00	4.00	5.00	4.00	0.00	1.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	
1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	2.00	1.00	0.00	4.00	2.00	0.00	2.00	1.00	0.00	1.00	4.00	3.00	3.00	0.00	
1.00	2.00	2.00	1.00	1.00	1.00	3.00	2.00	3.00	2.00	1.00	5.00	2.00	1.00	0.00	1.00	5.00	3.00	3.00	1.00	3.00	1.00	
2.00	2.00	0.00	6.00	0.00	0.00	0.00	0.00	6.00	0.00	0.00	6.00	0.00	0.00	4.00	4.00	5.00	6.00	6.00	0.00	4.00	0.00	
0.00	0.00	0.00	6.00	0.00	0.00	0.00	0.00	6.00	2.00	2.00	6.00	0.00	2.00	0.00	0.00	0.00	6.00	6.00	0.00	0.00	0.00	
1.00	2.00	2.00	1.00	1.00	1.00	4.00	2.00	3.00	2.00	1.00	5.00	2.00	1.00	1.00	1.00	5.00	3.00	3.00	1.00	3.00	1.00	
1.00	2.00	2.00	1.00	1.00	1.00	2.00	4.00	2.00	2.00	2.00	6.00	2.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	0.00	0.00	0.00	
2.00	0.00	0.00	6.00	2.00	1.00	6.00	1.00	6.00	0.00	0.00	6.00	1.00	0.00	6.00	1.00	6.00	6.00	5.00	4.00	6.00	3.00	
2.00	2.00	3.00	3.00	1.00	0.00	6.00	3.00	3.00	2.00	2.00	6.00	0.00	0.00	0.00	0.00	6.00	6.00	6.00	5.00	4.00	3.00	
3.00	3.00	0.00	1.00	2.00	0.00	6.00	0.00	6.00	3.00	0.00	4.00	0.00	0.00	3.00	0.00	3.00	4.00	3.00	0.00	6.00	0.00	
5.00	2.00	0.00	6.00	3.00	2.00	6.00	1.00	3.00	0.00	1.00	6.00	3.00	1.00	5.00	5.00	6.00	5.00	6.00	5.00	3.00	4.00	
1.00	0.00	1.00	6.00	2.00	1.00	6.00	6.00	6.00	2.00	0.00	4.00	2.00	5.00	4.00	4.00	4.00	6.00	4.00	0.00	6.00	0.00	
5.00	1.00	0.00	6.00	1.00	3.00	3.00	3.00	3.00	0.00	1.00	6.00	4.00	3.00	5.00	1.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	1.00	
3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	5.00	3.00	3.00	6.00	2.00	1.00	3.00	3.00	3.00	5.00	1.00	3.00	6.00	3.00	0.00	6.00	1.00	
3.00	0.00	1.00	6.00	3.00	1.00	6.00	1.00	4.00	6.00	0.00	6.00	4.00	3.00	0.00	0.00	6.00	5.00	6.00	4.00	5.00	0.00	
4.00	0.00	3.00	6.00	2.00	0.00	6.00	1.00	5.00	2.00	1.00	3.00	0.00	0.00	2.00	2.00	4.00	1.00	5.00	0.00	6.00	3.00	
1.00	0.00	0.00	6.00	1.00	0.00	5.00	0.00	5.00	0.00	0.00	6.00	5.00	3.00	1.00	0.00	6.00	6.00	6.00	4.00	4.00	0.00	
3.00	3.00	2.00	0.00	3.00	0.00	0.00	0.00	3.00	6.00	0.00	4.00	0.00	0.00	6.00	5.00	4.00	6.00	4.00	0.00	6.00	2.00	
0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	1.00	6.00	3.00	0.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00
5.00	5.00	1.00	5.00	1.00	1.00	5.00	0.00	3.00	3.00	0.00	5.00	0.00	6.00	4.00	0.00	4.00	3.00	3.00	0.00	6.00	0.00	

1.00	2.00	5.00	1.00	1.00	5.00	1.00	5.00	1.00	6.00	5.00	6.00	3.00	3.00	6.00	3.00	6.00	4.00	6.00	5.00	3.00	6.00
2.00	4.00	0.00	6.00	0.00	2.00	6.00	1.00	2.00	6.00	2.00	6.00	1.00	4.00	1.00	1.00	5.00	3.00	2.00	1.00	6.00	1.00
6.00	0.00	1.00	6.00	3.00	4.00	3.00	1.00	6.00	2.00	3.00	2.00	4.00	5.00	4.00	3.00	2.00	6.00	6.00	0.00	6.00	1.00
1.00	1.00	0.00	5.00	1.00	0.00	6.00	0.00	1.00	0.00	0.00	6.00	0.00	0.00	0.00	0.00	6.00	6.00	6.00	4.00	6.00	0.00
4.00	2.00	3.00	6.00	3.00	0.00	1.00	2.00	3.00	4.00	5.00	5.00	2.00	3.00	3.00	1.00	0.00	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00
4.00	0.00	2.00	6.00	2.00	2.00	5.00	2.00	6.00	1.00	0.00	6.00	3.00	2.00	0.00	0.00	6.00	5.00	6.00	0.00	6.00	0.00
1.00	0.00	2.00	5.00	0.00	4.00	3.00	0.00	3.00	2.00	0.00	5.00	0.00	6.00	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	6.00	0.00
5.00	5.00	1.00	5.00	1.00	1.00	0.00	3.00	0.00	0.00	0.00	4.00	4.00	1.00	1.00	6.00	3.00	3.00	3.00	1.00	1.00	1.00
1.00	6.00	0.00	4.00	2.00	6.00	6.00	2.00	6.00	0.00	3.00	6.00	3.00	2.00	3.00	1.00	6.00	6.00	6.00	0.00	6.00	1.00
3.00	0.00	3.00	1.00	0.00	0.00	2.00	2.00	2.00	6.00	1.00	6.00	1.00	1.00	2.00	0.00	5.00	6.00	5.00	2.00	1.00	0.00
1.00	1.00	3.00	6.00	2.00	1.00	3.00	4.00	3.00	0.00	0.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	5.00	4.00	6.00	0.00	6.00	3.00
1.00	0.00	0.00	6.00	0.00	1.00	6.00	0.00	6.00	0.00	1.00	6.00	1.00	3.00	4.00	5.00	6.00	5.00	5.00	4.00	6.00	3.00
3.00	2.00	3.00	6.00	1.00	0.00	4.00	2.00	6.00	6.00	3.00	3.00	2.00	1.00	0.00	0.00	5.00	6.00	6.00	1.00	5.00	4.00
0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	3.00	6.00	4.00	5.00	3.00	2.00	6.00	4.00	6.00	5.00	4.00	0.00	6.00	0.00
0.00	0.00	1.00	6.00	1.00	1.00	4.00	2.00	6.00	1.00	0.00	5.00	0.00	3.00	6.00	3.00	6.00	6.00	6.00	3.00	6.00	2.00
5.00	6.00	6.00	3.00	6.00	5.00	6.00	4.00	5.00	5.00	3.00	6.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	6.00	6.00	4.00	5.00
3.00	2.00	2.00	4.00	1.00	3.00	2.00	2.00	3.00	3.00	5.00	2.00	2.00	4.00	3.00	5.00	2.00	3.00	3.00	2.00	5.00	3.00
2.00	3.00	4.00	1.00	2.00	2.00	3.00	6.00	2.00	2.00	4.00	3.00	1.00	2.00	2.00	1.00	3.00	2.00	1.00	3.00	3.00	2.00
1.00	2.00	2.00	1.00	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00	1.00	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00	4.00	2.00	1.00	1.00
5.00	6.00	6.00	5.00	6.00	5.00	6.00	6.00	6.00	5.00	6.00	6.00	2.00	6.00	5.00	6.00	6.00	6.00	3.00	6.00	3.00	5.00
3.00	4.00	2.00	2.00	2.00	3.00	4.00	4.00	2.00	3.00	2.00	4.00	3.00	4.00	3.00	2.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	3.00
5.00	6.00	5.00	5.00	5.00	5.00	6.00	6.00	5.00	5.00	5.00	6.00	2.00	5.00	5.00	5.00	6.00	6.00	2.00	6.00	6.00	5.00
6.00	3.00	6.00	1.00	1.00	2.00	2.00	3.00	3.00	5.00	5.00	6.00	1.00	1.00	0.00	1.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
6.00	5.00	6.00	6.00	6.00	6.00	5.00	6.00	6.00	6.00	6.00	5.00	6.00	5.00	6.00	6.00	5.00	6.00	6.00	5.00	6.00	6.00
0.00	0.00	0.00	6.00	1.00	0.00	6.00	0.00	6.00	0.00	0.00	6.00	0.00	0.00	0.00	0.00	6.00	6.00	6.00	0.00	6.00	0.00
3.00	4.00	5.00	4.00	1.00	1.00	3.00	4.00	5.00	3.00	3.00	5.00	4.00	3.00	1.00	2.00	5.00	6.00	4.00	4.00	5.00	2.00
1.00	5.00	0.00	6.00	0.00	1.00	1.00	6.00	0.00	0.00	0.00	3.00	0.00	2.00	4.00	3.00	0.00	3.00	3.00	0.00	3.00	0.00
1.00	5.00	1.00	6.00	0.00	1.00	5.00	1.00	6.00	0.00	0.00	6.00	1.00	3.00	6.00	1.00	4.00	6.00	6.00	0.00	4.00	0.00
1.00	0.00	0.00	6.00	0.00	1.00	4.00	0.00	6.00	0.00	1.00	6.00	0.00	1.00	1.00	0.00	6.00	6.00	6.00	0.00	6.00	1.00

CLIMA ORGANIZACIONAL																												
P1_V2	P2_V2	P3_V2	P4_V2	P5_V2	P6_V2	P7_V2	P8_V2	P9_V2	P10_V2	P11_V2	P12_V2	P13_V2	P14_V2	P15_V2	P16_V2	P17_V2	P18_V2	P19_V2	P20_V2	P21_V2	P22_V2	P23_V2	P24_V2	P25_V2	P26_V2	P27_V2	P28_V2	P29_V2
1.0	1.0	2.0	2.0	3.0	2.0	2.0	3.0	2.0	3.0	2.0	2.0	2.0	3.0	3.0	2.0	2.0	2.0	3.0	2.0	3.0	2.0	1.0	1.0	1.0	1.0	2.0	2.0	2.0
4.0	3.0	3.0	0.0	3.0	4.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	4.0	3.0	3.0	4.0	3.0	3.0	1.0	1.0	1.0	2.0	1.0	1.0	3.0	3.0	3.0	3.0	2.0	2.0
4.0	4.0	3.0	2.0	0.0	1.0	1.0	3.0	2.0	2.0	3.0	2.0	1.0	1.0	1.0	3.0	3.0	2.0	2.0	1.0	2.0	1.0	1.0	2.0	3.0	3.0	3.0	1.0	3.0
4.0	3.0	3.0	4.0	0.0	2.0	0.0	1.0	4.0	3.0	3.0	3.0	0.0	1.0	0.0	1.0	1.0	3.0	1.0	0.0	0.0	0.0	0.0	4.0	4.0	4.0	3.0	3.0	3.0
3.0	4.0	3.0	0.0	3.0	4.0	4.0	3.0	3.0	4.0	4.0	4.0	3.0	3.0	3.0	4.0	3.0	1.0	2.0	1.0	2.0	1.0	1.0	3.0	4.0	3.0	3.0	2.0	2.0
2.0	3.0	2.0	1.0	2.0	2.0	3.0	4.0	4.0	3.0	3.0	4.0	4.0	3.0	2.0	3.0	3.0	2.0	2.0	0.0	2.0	1.0	0.0	3.0	3.0	3.0	4.0	3.0	1.0
4.0	3.0	3.0	1.0	4.0	2.0	3.0	3.0	2.0	2.0	2.0	3.0	2.0	2.0	3.0	3.0	2.0	1.0	1.0	1.0	2.0	2.0	1.0	3.0	3.0	3.0	3.0	2.0	2.0
1.0	1.0	1.0	0.0	3.0	4.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	2.0	1.0	1.0	2.0	2.0	1.0	1.0	3.0	3.0	3.0	3.0	2.0	2.0
0.0	3.0	2.0	1.0	1.0	1.0	3.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	3.0	3.0	2.0	3.0	3.0	3.0	2.0	1.0	2.0	1.0	1.0	3.0	3.0	3.0	3.0	2.0	2.0
2.0	2.0	2.0	3.0	0.0	0.0	0.0	1.0	2.0	1.0	3.0	1.0	2.0	2.0	3.0	1.0	2.0	2.0	2.0	0.0	0.0	0.0	0.0	3.0	2.0	3.0	1.0	0.0	4.0
3.0	3.0	4.0	0.0	2.0	2.0	2.0	3.0	3.0	2.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	4.0	4.0	4.0	4.0	2.0	2.0
4.0	4.0	3.0	0.0	3.0	4.0	2.0	3.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0	3.0	4.0	3.0	3.0	3.0	4.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	0.0
4.0	4.0	3.0	2.0	0.0	1.0	1.0	3.0	2.0	2.0	3.0	2.0	1.0	1.0	1.0	3.0	3.0	2.0	2.0	1.0	2.0	1.0	1.0	2.0	3.0	3.0	3.0	1.0	3.0
2.0	2.0	3.0	0.0	3.0	4.0	2.0	3.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0	3.0	4.0	3.0	1.0	1.0	4.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	0.0
3.0	4.0	3.0	0.0	3.0	4.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	2.0	3.0	3.0	1.0	1.0	1.0	2.0	1.0	1.0	3.0	3.0	3.0	3.0	2.0	2.0
3.0	3.0	4.0	2.0	2.0	2.0	2.0	3.0	3.0	2.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	1.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	3.0	3.0	4.0	2.0	2.0	2.0
2.0	2.0	3.0	2.0	0.0	1.0	1.0	2.0	2.0	2.0	2.0	3.0	1.0	1.0	1.0	3.0	3.0	2.0	2.0	1.0	2.0	1.0	1.0	2.0	3.0	3.0	3.0	0.0	2.0
4.0	4.0	3.0	2.0	0.0	1.0	1.0	3.0	2.0	2.0	3.0	2.0	1.0	1.0	1.0	3.0	3.0	2.0	2.0	1.0	2.0	1.0	1.0	2.0	3.0	3.0	3.0	1.0	3.0

