



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Clima organizacional y su relación con el Síndrome de Burnout en
Enfermeros de un Hospital nivel III – 1, Lima 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Sandoval Yataco, Magaly Nury (orcid.org/0000-0002-3657-5514)

ASESOR:

Mg. Ramírez Huerta, Valiente Pantaleón (orcid.org/0000-0002-9297-056X)

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.

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico esta tesis, a mi querida madre mi ejemplo a seguir en mi trayectoria profesional brindándome su cariño incondicional y acompañándome en este arduo camino. En segundo lugar, a mi familia, mi esposo y mis amados hijos Valeria y Rodrigo por ser mi motor y motivo para continuar superándome cada día. Finalmente, a mi padre que desde el cielo me guía y acompaña en la conclusión de esta tesis.

Agradecimiento

A Dios por guiar mi camino y darme salud en tiempos difíciles y la oportunidad de cumplir una meta más. A la Universidad Cesar Vallejo, por hacer posible la oportunidad de realizar mis estudios de maestría para mejorar mi desarrollo y experiencia profesional. Al Mg. Valiente Pantaleón Ramírez, asesor de la tesis, por su dedicación, y enseñanza, continua para elaborar este trabajo de investigación. A cada uno de mis docentes de post grado, por haberme impartido sus enseñanzas, interés y vocación en cada clase durante mi formación. A los licenciados de enfermería que laboran en el Hospital arzobispo Loayza , por permitirme hacer posible la aplicación de los instrumentos y recojo de información para poder obtener datos oficiales y fidedignos para la elaboración de la presente tesis de maestría.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1 Tipo y diseño de investigación	15
3.2 Variable y operacionalización	16
3.3 Población, muestra, muestreo	17
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5 Procedimientos	20
3.6 Método de análisis de datos	20
3.7 Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS	47

Índice de tablas

Tabla 1: Distribución del personal	17
Tabla 2: Tabla cruzada de Clima organizacional y síndrome de burnout	22
Tabla 3: Tabla cruzada de Clima organizacional y agotamiento emocional	23
Tabla 4 :Tabla cruzada de Clima organizacional y lucha contra la despersonalización	24
Tabla 5: Tabla cruzada de Clima organizacional y falta de realización personal	25
Tabla 6: Correlación entre Clima organizacional y síndrome de Burnout	26
Tabla 7: Correlación entre clima organizacional y el agotamiento emocional	27
Tabla 8: Correlación entre Clima organizacional y la lucha contra la despersonalización	28
Tabla 9 : Correlación entre el Clima organizacional y la falta de realización personal	29

Índice de figuras

Figura 1: Esquema del diseño de investigación

15

Resumen

El objetivo de la investigación fue establecer la relación que existe entre el clima organizacional y el síndrome de burnout en el profesional de enfermería de un hospital nivel III – 1, Lima 2022, para ello se elaboró una investigación aplicada de diseño no experimental, cuantitativa transversal descriptivo y de finalidad correlacional, de alcance temporal, con una muestra de 232 enfermeras del citado hospital. Se trabajó con 2 cuestionarios validados para la recolección de datos para la variable clima organizacional del Minsa y el inventario de Maslach para la variable del síndrome de burnout ambos adaptados y validados con una escala ordinal tipo Licker ,mostrando alta confiabilidad para el clima (alfa de cronbach = 0,911) y para el síndrome (alfa de cronbach 0.879) fueron analizados de forma descriptiva y deducidas a través de los programas de Microsoft Excel y de IBM, SPSS 25. Donde 67.7% perciben un Clima organizacional de nivel medio en promedio y un burnout regular de 84.9% llegando a la conclusión de que no existe relación entre estas variables son independientes, al obtener un Rho de 0.041 lo cual indica una correlación nula

Palabras clave: Clima organizacional, Síndrome de Burnout, profesional de enfermería.

Abstract

The objective of the research was to establish the relationship that exists between the organizational climate and the burnout syndrome in the nursing professional of a hospital level III - 1, Lima 2022, for which an applied research of non-experimental, quantitative design was developed. descriptive cross-sectional and correlational purpose, of temporal scope, with a sample of 232 nurses from the aforementioned hospital. We worked with 2 validated questionnaires for data collection for the organizational climate variable of the Minsa and the Maslach inventory for the burnout syndrome variable, both adapted and validated with a Licker-type ordinal scale, showing high reliability for the climate (alpha of cronbach = 0.911) and for the syndrome (cronbach's alpha 0.879) were analyzed descriptively and deduced through Microsoft Excel and IBM programs, SPSS 25. Where 67.7% perceive an organizational climate of medium level on average and a regular burnout of 84.9% concluding that there is no relationship between these variables are independent, obtaining a Rho of 0.041 which indicates a null correlation

Keywords: Organizational climate, Burnout Syndrome, nursing professional.

I. INTRODUCCIÓN

El interés de la investigación en el entorno organizacional o el ambiente creado en los grupos de trabajo se ha percibido mucha curiosidad en los actuales años, siendo las organizaciones la que la ven como uno de los factores fundamentales para la identificación oportuna de la mejora continua mediante la misión y el desarrollo de nuevas disyuntivas mediante la ejecución de regímenes de comisión para el beneficio de fines y objetivos organizacionales. El agotamiento, también conocido como exceso de trabajo o fatiga en el trabajo, como un factor de riesgo ocupacional reconocido en el 2019 ,eventualmente como "Burnout síndrome" o síndrome de "estar quemado" como una enfermedad, según lo revisado en la (Clasificación Estadística Internacional Mundial [CIE],2018) entrando en eficacia el primer mes de este año, señalado por la (Organización mundial de la salud [OMS], 2000)

Para las variables laborales relacionadas con el burnout de las enfermeras en América Latina se determina la sobrecarga de trabajo, la organización de turnos, el número de horas trabajadas, el área de trabajo, la antigüedad, las condiciones físicas donde se realiza el trabajo. satisfacción, ubicación y número de pacientes examinados. (Salillas,2017)

En el sector de la salud, los escenarios de trabajo adecuadas conducen a costosos niveles de desempeño, lo que a su tiempo conduce a un mejor cuidado médico. Se ha reconocido que los recursos humanos de la salud necesitan estar fortalecidos con un entorno sociocultural apropiado para conservar niveles adecuados de motivación y productividad y, sobre todo, para advertir las secuelas del estrés que puedan perjudicar la salud física y mental dentro del ambiente de trabajo. Es por esto por lo que estos profesionales deben estar dispuestos a sortear las dificultades, renunciando a que cambie en algo perjudicial para su salud y bienestar.(Allen,2022)

Por ello, la experiencia de integrantes dentro de la organización y su valoración de las condiciones laborales se basan en su percepción de identificar factores de riesgo para el desarrollo del burnout.(Landa et.al.2017)

Está creciendo rápidamente lo cual llama la atención, ayudando a conseguir los objetivos de la organización, creando una estimulación compartida y un valioso rendimiento a involucrar a las personas en el lugar de trabajo siendo un requisito previo para optimizar la calidad y la productividad. (Pineda ,2020)

En el ámbito laboral, para desarrollar y mantener su calidad de vida, orientar su comportamiento hacia la responsabilidad social, gestionar el cambio y establecer políticas éticas.(Rojas y Chirinos 2017)

De igual forma fue encontrado el objetivo de correspondencia entre el síndrome de quemado y el fitness profesional entre colaboradores de una institución médica en Lima; Es decir patrones de correlación descriptiva. En la que se halló una correspondencia inversa entre el Sind. del desgaste emocional y el ejercicio laboral del recurso humano de un establecimiento de salud de Lima (Aquino , 2017).

Así pues, el conocimiento de la relación del Síndrome del quemado con el clima organizacional conduce probablemente a una adecuación exitosa del recurso humano en cualquier organización.

La entidad objeto de estudio no estuvo exento el Hospital nivel III-1 ,Lima donde fue planteado ampliamente los problemas de salud mental que hoy en día se dan por descontados, sin darnos cuenta de que es la base primordial de la moderación físico y mental. En nuestra vida habitual , en nuestras crónicas de trabajo, en el ejercicio de tareas, aquí se exponen razones por las cuales es necesario reconocer la cronificación del estrés en el trabajo, sea la causa a exigencias excesivas en las actividades laborales a realizar, relaciones interpersonales negativas, mala gestión de la organización del trabajo, así como diagnosticar, tratarlo; brindando soluciones que pueda ayudar a sobrellevarlo efectivamente, restando sus secuelas que puedan alterar estados psicofisiológicos y mentales.

El problema general de este trabajo de investigación fue plantear con la sucesiva pregunta: ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional con el Síndrome de Burnout en el profesional de Enfermería de un Hospital nivel III-1, Lima 2022?, y como problemas específicos tenemos: ¿Cómo se relaciona el clima organizacional con el agotamiento emocional del profesional de enfermería de un Hospital nivel III-1, Lima 2022? ¿Cómo se relaciona el Clima organizacional con la despersonalización del profesional de Enfermería de un Hospital III – 1, Lima 2022? ¿Cómo se relaciona el Clima Organizacional con la falta de realización personal del profesional de Enfermería de un Hospital nivel III -1, 2022?

Así mismo se tuvo la siguiente Justificación teórica, donde el objetivo fue indagar, generar ideas y controversias académicas sobre el discernimiento existente, compara teorías, resultados, creando epistemologías del conocimiento presentando una solución modelo, favorece el conocimiento sobre las peculiaridades que surgieron en el ámbito hospitalario, particularmente en el área de la enfermería. Donde la Justificación práctica, propuso prácticas, herramientas o estrategias para ser aplicadas a la práctica diaria. Esto ayudará a resolver problemas laborales claves e igualar la relación entre los niveles de agotamiento y el entorno organizacional y las necesidades de las enfermeras.

Así mismo la Justificación metodológica, me permitió evaluar la contribución de mi trabajo en relación con investigaciones previas sobre los métodos utilizados. Surgió cuando se propuso nuevas formas de generar conocimiento. En este caso, proporciono la base para la creación de nuevas investigaciones destinadas a mejorar las condiciones laborales de las enfermeras, la cual seguiría una investigación descriptiva correlacional, que permitirá facilitar y adherirse a las estrategias institucionales ante este tipo de situaciones donde se potenciará el clima organizacional minimizando el burnout.

Como Objetivo General fue: Establecer la relación entre el Clima organizacional con el Síndrome de Burnout en el profesional de Enfermería de un Hospital nivel III-1, 2022, siendo los objetivos específicos: Establecer la relación entre el clima organizacional con el agotamiento emocional en el profesional de Enfermería de un Hospital nivel III-1, 2022. Establecer la relación entre el Clima

organizacional con la despersonalización en el profesional de Enfermería de un Hospital nivel III-1, 2021. Establecer la relación entre el Clima organizacional con la falta de realización personal en el profesional de Enfermería Hospital nivel III-1, 2022.

Como Hipótesis general: El clima organizacional se relaciona significativamente con el Síndrome de Burnout del profesional de Enfermería Hospital nivel III-1, 2022. Siendo las Hipótesis específicas las siguientes: Existe una relación significativa entre el Clima organizacional con el agotamiento emocional del profesional de Enfermería Hospital nivel III-1,2022. Existe una relación significativa entre Clima organizacional con la despersonalización del profesional de Enfermería del Hospital nivel III-1, 2022. Existe una relación significativa entre el Clima organizacional con la falta de realización personal del profesional de Enfermería del Hospital nivel III-1, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Inicialmente como antecedentes internacionales tenemos: al realizado por Salillas (2017) un estudio descriptivo en España donde analiza las prevalencias del síndrome de burnout ,el estudio fue descriptivo transversal donde la muestra fue de 72 profesionales de enfermería de diversas áreas entre ellas de psiquiatría donde tratan datos sociodemográficos cuyos resultados fueron: cansancio emocional con niveles regulares en cuanto a la despersonalización niveles regular, siendo el área de psiquiatría la que presentó niveles más altos de este síndrome en predominio de los que tienen mayor experiencia laboral.

Landa (2017) estudio realizado en México de metodología correlacional transversal donde participaron médicos y enfermeros de un hospital de urgencias donde la muestra fue de 74 participantes , instrumento uso cuestionario con los siguientes resultados: los 2/3 de encuestados presentaron altos índices de Burnout y la percepción del clima organizacional de correlación negativa con la presencia del síndrome, se describen factores sociodemográficos donde finalmente recomiendan replicar hallazgos en poblaciones más grandes.

Freitas Etiane de Oliveira et al. (2021) Estudio realizado en Brasil el objetivo fue valorar el ambiente seguro y su dependencia con los accidentes/enfermedades profesionales entre este grupo profesional de un módulo de atención psicosocial. Siendo importante evaluar las percepciones de estos profesionales, en especial con respecto a la cultura de seguridad, ya que esta evaluación podría contribuir significativamente en la creación y promoción de comportamientos seguros, para optimizar la seguridad, la calidad de atención y la vida de este personal. El método usado es cuantitativo, observacional utilizando un cuestionario de la escala de seguridad en el trabajo sanitario, dando como resultados como ámbito peor valorado el trabajo y seguridad de este clima y una asociación entre variables descritas, siendo las conclusiones que existen sitios frágiles en la cultura de seguridad y esto está relacionado con el soporte a las pericias y seguridad, accidentes, lesiones o ausentismo se relaciona con los peores discernimientos de un clima.

Tavares Chiavone et al. (2021), al ser estos guías de calidad en Brasil donde su análisis puede ser evidenciado por la complacencia y estimulación, al efectuar actividades siendo la percepción del trabajador importante siendo el método usado transversal de enfoque cuantitativo, participo 30 enfermeros dando como resultados que estos perciben un bajo clima organizacional del sector y en el progreso profesional siendo más bajo aun en aquellos con hijos por la necesidad de buscar otro ingreso para resolver sus necesidades , esto permitió distinguir riesgos debido al tipo de trabajo complejo que se realiza en esta unidad que está en continua capacitación por el tipo de tecnología que usan esta no es la adecuada en el medio que se desarrollan y esto puede verse reflejada en el ejercicio de los profesionales debido a la exceso de trabajo y fracaso laboral.

Hernandez et al. (2018) estudio realizado en México donde examinó la relación moderada de la taxonomía del agotamiento en el modelo de recursos de demanda de empleo en una muestra de 23,221 enfermeras de VHA, método transversal y longitudinal, los resultados del modelo de ecuaciones, muestran una interacción de tres vías entre la demanda laboral, la fuente de empleo, la tasa de despido y su influencia en el síndrome. Los resultados sugieren que el liderazgo en las organizaciones de atención médica es más consciente de las variaciones individuales en el agotamiento de los trabajadores en relación con las insuficiencias de empleo y recursos. En las conclusiones el estudio proporciona evidencia de una relación moderada de agotamiento esto sugiere que es probable que los empleados reaccionen de manera diferente a las demandas de trabajo/recursos en función de su nivel de agotamiento. Aunque los esfuerzos de para reducir el agotamiento en el lugar de trabajo tienen buenas intenciones, la suposición común de que todas las intervenciones funcionan por igual para todos los empleados puede errar. La investigación muestra que los recursos laborales amortiguan la demanda laboral en función de los niveles de agotamiento, lo que significa que algunos empleados necesitan más recursos para cubrir la demanda, mientras que otros necesitan menos.

Aranda Trejo (2019) Estudio correlativo de un centro del primer nivel de atención donde el objetivo es instaurar la correspondencia de ambos en el personal de una formación sanitaria , considerado descriptivo - transversal, mixto y en las

conclusiones el trabajador se encuentra satisfecho con su cooperación en las disposiciones del área y un % menor esta algo insatisfecho de las oportunidades que le brinda en a las labores que destacan, por otra parte hay mayor % de satisfacción con el espacio físico y en menor parte un % menos satisfecho por las características del ambiente físico del área por lo que se llegó a plantear que no existiendo correlación entre ambas variables, ya que ningún trabajador sufre de burnout y está muy satisfecho con el trabajo, refutando la hipótesis de la investigación.

Así mismo se considerará en Antecedentes Nacionales: Entre ellos Jon Rabines (2017) en su estudio en profesionales de los Centros de Salud Mental en La Libertad, aclaró la relación entre el agotamiento y el clima organizacional entre los expertos de estos focos. Metodología: transversal descriptivo correlacional ; muestra: 39 expertos, presentó el Inventario de Maslach y el cuestionario de Clima Organizacional del MINSA. Estos ensayos escudriñaron estudios de validación de campo para obtener los coeficientes alfa de Cronbach con ítems estandarizados de 0,880 y 0,87 . El agotamiento fue predominantemente moderado y se encontró que el clima era regular. La cultura y el diseño organizacional, el progreso humano potencial inherente al clima son regulares. El malestar emocional, la despersonalización y la satisfacción personal ingénitos al burnout han alcanzado niveles moderados en este centro de Salud entre expertos, significativo entre burnout y clima a nivel usual, y entre fatiga emocional y clima organizacional inherente al burnout Se concluye que existe relación.

Meléndez y Tejada (2020) en su estudio en Hospital de Jaén, donde desarrollo perfiles de riesgo de burnout fundamentalmente para progresar previniendo, sabiendo los componentes que recaen en su progreso, como la satisfacción, donde también es importante evaluar el desarrollo de este, siendo el objetivo de esto es estudiar las manifestaciones del síndrome en este grupo sanitario, adoptando un enfoque cuantitativo, relacional, observacional y transversal, utilizando cuestionarios encuesta en 60 enfermeras empleando inventarios de Maslach sobre variables del burnout y la escala multidimensional del clima siendo las conclusiones que entre las 50 enfermeras que laboran en el hospital de Jaén, presentan inestabilidad emocional, bajos índices

despersonalización y crecimiento personal, la mayoría de los profesionales de enfermería tenía un entorno organizativo normal y un menor porcentaje tenía un entorno organizativo negativo.

Ríos (2019) en su estudio de un Hospital del servicio de emergencia de Lima, metodología descriptiva de corte transversal, utilizo como instrumento cuestionario validados donde hallo como resultados una alta prevalencia de despersonalización te falta de realización personal no pudiendo determinar relaciones significativas entre el clima organizacional y el síndrome de burnout.

Gago y Alegre (2017) En el estudio en enfermeras de un hospital general de Huancayo, examino la dependencia entre la discernimiento del clima y las experiencias del síndrome considerando áreas demandantes y su consecuencia en las enfermeras del Hospital General donde hay una alta demanda, utilizo una técnica de estudio cuantitativo, descriptivo y correlacional, la muestra fue de 100 enfermeras al inicio y luego de 97, donde se utilizó una escala de 25 ítems para el primero y el inventario de Maslach de 22 ítems para el segundo, en el análisis de los resultados mostró que solo existía una correlación entre el ambiente de trabajo y el aspecto de malestar en el desempeño individual, y las dos variables tenían una relación positiva, significativa, pero significativamente débil siendo las enfermeras de la UCI el personal que presenta mayores episodios, las de área de medicina presentan mejor clima y con apoyo de los superiores, esta investigación tiene limitaciones por el uso del método trasversal, cantidad de participantes y la participación voluntaria.

Así mismo en Liñán (2019), en su investigación en un hospital de salud mental de Lima en profesionales de enfermería indago sobre la correlación del burnout y el clima organizacional, utilizo metodología tipo básica, descriptiva no experimental, muestra : 90, resultados: indica que existe relación contrapuesta entre el clima organizacional y el burnout en este grupo profesional

Yslado et al. (2019) en su estudio del en profesionales de la sanitarios , utilizo metodología cuantitativo, observacional, correlacional de corte transversal, muestra: 77 profesionales, con el fin de forjar nuevo conocimiento que asista al bienestar anímico de los profesionales sanitarios y al desarrollo organizacional de

los hospitales ensayados, incidiendo en el perfeccionamiento de la calidad, eficiencia y productividad del profesional de la salud y de las comunidad beneficiaria siendo el objetivo determinar las relaciones funcionales entre ambas variables. La población fue de 620 profesionales sanitarios de 2 hospitales del Ministerio de salud se midieron en ambos ,bajo iguales condiciones , procesado estadísticamente SPSS donde los resultados no presentaron diferencias importantes en las características demográficas pero si en sexo donde hubo mayor porcentaje en mujeres y el estado civil divorciado y pasado los 30 años fueron mayores el burnout donde algunas profesiones por tener horas diarias de contacto, ultimando que coexiste una relación funcional importante y negativa entre estas variables.

Clima organizacional y el discernimiento del ambiente laboral de los trabajadores y del entorno laboral actual es claramente un tema importante para la mayoría de las organizaciones en aras de lograr la productividad del potencial humano y calidad del servicio. El clima organizacional tiene como objetivo amparar u optimizar el conocimiento fusionado de los empleados públicos con el clima laboral señalado por (Autoridad nacional del servicio civil [Servir],2017), Enfoque subjetivo, es la "opinión" que tiene los servidores hacia la formación donde enfatiza la conciencia de las necesidades y la satisfacción de los empleados, propuesto por (Halpin y Crofts ,1963). El enfoque objetivo describe la organización, distinguiéndola de otras con características duraderas que influyen en la conducta del personal propuesto por (Forehand y Gilmer,1964). El enfoque sintético, argumenta que el entorno está constituido por la vista formal del sistema y del modo informal del gerente y demás elementos circunstanciales (Litwin y Stringer ,1968).

Existen diversas teorías: Teoría de Maslow: enuncia la teoría piramidal o teoría de la motivación, el gerente determina el nivel de desempeño de cada subordinado y lo motiva a incrementar la producción. Teoría de Mayo: La intención original era estudiar la consecuencia de la luz sobre la producción, pero los ensayos develaron reseñas insospechadas sobre las anales humanas y su efecto sobre la motivación. Teoría de los factores: evolucionó en la teoría de los 2 factores: Higienizante y Motivadores siendo el primero (cambio de compromiso, honorarios, capacidades, beneficios agregados, pericias de sostenimiento administrativo) y el segundo (conciencia, responsabilidad, fomento, oportunidades de desarrollo y

demás elementos específicos del empleo, particularmente plantea que la motivación y satisfacción surgen de fuentes internas y se proyecta con la oportunidades que le brindan (Frederick Herzberg,1959)

Las Dimensiones básicas, permiten el estudio de la organización y su representación en el interior de estas: motivación, liderazgo, reciprocidad y participación. El clima organizacional representa tres dimensiones, a saber: Sistemas personal, incluye la satisfacción de los empleados y como se perciben como miembros del equipo, motivándolos en el beneficio del fin laboral, incluye autonomía en la manera de desempeñar sus labores al apreciar sus disposiciones. Sistemas interpersonales. Vislumbra las relaciones mutuas y el grado en que el empleado trabaja acompañado en un círculo de amistad y compañerismo y en el que existe buena comunicación, Y el sistema organizacional, constituido por la consideración del gerente, nivel de apoyo que los empleados sienten por parte de sus superiores: trato humano, respetuoso y amable en el proceso participativo; reconocimiento del progreso positivo del empleado a través de beneficios y distinciones del pago de horarios extras, bonos de emg. y seguros de subsistencia. (Uribe, 2015)

Cuando se trata de dimensiones (elementos) del ambiente de trabajo, hay una diversidad de posiciones. El ambiente de trabajo incluye aspectos como los aspectos personales de los empleados (cualidades, percepciones, personalidades, valores, aprendizajes y estrés que pueden experimentar); conjuntos dentro de la distribución, técnicas, cohesión, reglas y roles; reforzamiento; liderazgo, poder, política, dominio, cualidad; la distribución con su macro y microespacios; proceso organizacional, valoración, sistema de compensación, comunicación y toma de decisiones (Ormeño , 2016).

Para este estudio se tomó en cuenta lo propuesto por el MINSA donde el Clima es un tema íntimamente relacionado, definido como un conjunto de impresiones usuales por los partes de una organización sobre el trabajo, tales como estructura física, ambiente de seguridad, estilo de declaración y relaciones interpersonales. , que tiene un gran impacto en el ambiente de trabajo, desarrolla maniobras para incrementar la productividad preservando la salud y seguridad de los recursos humanos (MINSA, 2011).

Las escalas del Clima serian 11: Estructura: Reúne el discernimiento que las partes tienen de una gama de pautas, instrucciones, procesos, cánones, barreras que afrontan en el desempeño de su misión. Si bien las organizaciones se enfocan en la burocracia, se pueden lograr efectos positivos o negativos que se enfoca en un ambiente de autónomo, informal, mal constituido o jerárquico. Remuneración: Consistente con el conocimiento de las partes sobre la distinción que recibe por un trabajo bien dispuesto. Conflicto y Cooperación: Discernimiento del miembro que reconoce que tienen autonomía para tomar decisiones.

También tenemos, Comunicación: Redes de noticias que coexisten adentro de la organización. Identidad: Sentimiento de pertenencia y valoración del miembro en un equipo. Efecto de participar en el fin de la organización y particular. Liderazgo: Capacidad de influencia, motivación y organización de la persona sobre un grupo de personas para lograr fines y objetivos. Toma de decisiones: Estudia la indagación utilizada en las tareas delegadas por los niveles jerárquicos y el papel desarrollado por cada miembro de la organización. Confort: Ambiente físico, sano y agradable. Innovación: Experimentar cosas nuevas y de cambiar las formas de hacerlo. Motivación: Conjunto de propósitos y perspectivas de los elementos en su medio organizacional. Recompensa: La organización maneja más el premio que la sanción. Según Minsa (2011) con RM N° 468-2011/MINSA

Síndrome de burnout, o "trabajador quemado" es un estrés crónico que se desarrolla en el lugar de trabajo y afecta principalmente a los trabajadores expuestos al público; fueron reconocidos por primera vez por Maslach y Jackson en los años 70 y lo consideran un estrés a largo plazo en el lugar de trabajo, no solo afecta la eficiencia laboral de los empleados, sino que también afecta su vida personal. (Peiró y Salvador 1993)

Expresión citada inicialmente por Freudenberger reconocida como enfermedad (OMS,2019). Es un síndrome psicológico con una respuesta a largo plazo a los factores estresantes interpersonales crónicos en el lugar de trabajo. El burnout es un fenómeno nuevo ampliamente estudiado como "profesión de ayuda", este tipo de ocupación, a menudo de naturaleza explícitamente femenina, se asocia a menudo con el trabajo de enseñanza y cuidado. En estudios en los que el papel de liderazgo de las enfermeras gestoras en el manejo del estrés es fundamental

para establecer y mantener un entorno de trabajo propicio para la satisfacción laboral y una mejor retención de la fuerza laboral. (Seyle ,1976)

Donde fundamentalmente en época de pandemia las organizaciones de salud trataron de ser conscientes y asegurar la proporción de equipos de protección adecuada a medida que continuaba la pandemia donde la sobreexposición del grupo de enfermería, determinante donde las dificultades de salud mental repercutieron en la atención de las diferentes instancias de salud y en la vida personal de este trabajador. (Arnetz, et.al 2020).

Las amenazas observadas debido a altas números de contagios, muertes provocaron pánico y nuevos estresores psicosociales como son: miedo al desequilibrio en la familia, falta de equipo de defensa personal, menor reconocimiento social, aislamiento, segregación social, conflicto para socorrer a los demás, se expresa a través de reacciones negativas como: baja motivación, burnout, depresión, ansiedad, estas reacciones son subestimadas o ignoradas. (Organización internacional de trabajo [OIT],2020)

Por lo tanto, existen diversas teorías o modelos como son: El modelo donde se propone que el Burnout tiene 4 etapas, entusiasmo, estancamiento, frustración, apatía.(Edelwich y Brodsky,1980). El modelo que solicita que el burnout prolifera en un proceso de ajuste psicológico entre el sujeto y trabajo estresante donde predomina pérdida de compromiso; tiene 3 fases: estrés, agotamiento y afrontamiento defensivo.(Chernis ,1982). El modelo que tiene 6 estadios: entusiasmo y asignación, refutación de ira y frustración ante estresor laboral, correspondencia nula entre el esfuerzo, resultados y recompensas, dejadez del compromiso y afección del trabajo, aumento de vulnerabilidad del trabajador con presencia de síntomas, agotamiento y descuido. (Farber,1991)

Para el modelo procesual que nace del modelo secuencial de Leiter y Maslach donde diseña al burnout con la inestabilidad entre la petición organizacional y el recurso personal que provoca síntomas propios donde es imposible afrontar los estresores obviando el compromiso con el trabajo. (Leiter, 1988) .Para esta investigación se empleará el Modelo tridimensional del burnout de Maslach, donde se concibe que el agotamiento es una réplica del estrés profesional

crónico, que contiene actitudes, emociones negativas hacia los individuos con las que se trabaja y hacia el propio puesto de trabajo. Este es un síndrome caracterizado por experiencias emocionales agotadoras, donde la triada característica será agotamiento emocional, despersonalización e inadecuada realización personal, después Maslach añadirá que este es una réplica a estresores interpersonales crónicos donde los síntomas serán agotamiento, cinismo, carencia de realización personal. (Olivares,2017)

Los modelos con 4 tipologías de líneas de investigación: Teoría Sociocognitiva del Yo, Teoría del Intercambio Social, Teoría Organizacional y Teoría Estructural , siendo una de las categorizaciones más esgrimida y renovada. (Gil-Monte y Peiró ,1997)

En las teorías consideradas hay 3 dimensiones importantes de esta respuesta son irritabilidad intensa, ironía y retraimiento del trabajo, sentimientos de ineficiencia y falta de resultados. Así, el burnout, ahora considerado una enfermedad, permitirá que los establecimientos de salud sean conscientes de implementar estrategias de participación laboral o aprendizaje por el trabajo, cuidar a sus propios empleados y cuidar a sus empleados y promover la felicidad en el lugar de trabajo. La percepción negativa, malas relaciones, aislamiento pueden superar la capacidad de respuesta creando un débil afrontamiento al COVID 19 originando una debilidad emocional, cinismo laboral e ineffectividad (Laso, 2020)

Dimensiones: concepción con las siguientes características: Agotamiento emocional, demarca como fatiga física o mental o entre ambas. Es un sentimiento que no puedes dar más a los demás, sensación de incapacidad para crecer emocionalmente, agotamiento mental propuesto (Sauter et al., 2015). Despersonalización. Tiene dos dimensiones y se concibe como el progreso de emociones, cualidades y reacciones negativas, deshumanizantes, alejadas, frías hacia los demás, principalmente con los clientes, pacientes, usuarios, etc., tales como: acrecentamiento de la irritación, letargo o desinterés en el trabajo, culpabilizándolos por su frustración y bajo rendimiento (Maslach y Jackson, 1981) .

Y como ultima dimensión se tiene a : Falta de realización profesional y/o personal. Aparece al vislumbrar que los requisitos están más allá de la capacidad

de cumplir, incluyen reacciones negativas personales y hacia el entorno, evita las relaciones propias y laborales, desempeño inadecuado, imposibilidad para resistir la presión y disminución de la estima individual. La imperfección individual en el entorno se identifica por una intensa frustración e incapacidad para comprender las actividades profesionales. Hay fallas personales (falta de habilidad, esfuerzo, conocimiento), falta de expectativas y visión en el lugar de trabajo y una sensación general de insatisfacción. Como resultado, la falta de puntualidad, la evasión laboral, el ausentismo y la dejadez laboral señales comunes e inconfundibles de esta patología . (Pines 2001)

Los desencadenantes pueden ser: perfil reactivo, perfeccionismo, personalidad responsable, vocación y altruismo, edad, sexo, estado civil, hijos, antigüedad laboral, sobrecarga de trabajo, salario. (Tonon, 2003)

En cuanto a la epistemología de este estudio que se centra en explicar su etiología, sus resultados e incluso sus abordajes y sugerencias para su prevención y tratamiento. Los modelos cuantitativos tienen la ventaja de información confiable y estructurada, lo que demuestra la posición positivista sobre el enfoque de la investigación. Las exploraciones centralizan el interés en la representación de su etiología sus resultados y planteamientos ,recomendaciones para prevenir y tratarlo; el modelo cuantitativo tiene la ventaja que de información fiable y estructurada y hace referencia a posturas positivistas con respecto a las formas de abordaje a la investigación acentuando la relevancia. (Reichardt y Cook, 1982)

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación : Era un tipo básico llamado pura. Es esencial para el desarrollo de la ciencia y surge de la curiosidad, que sirve de fundamento o base a la ciencia aplicada, esclarece los fenómenos naturales y descubre nuevos conocimientos. (Aco, 1980)

Diseño de investigación: Estudio fue elaborado con un enfoque cuantitativo de tipo no experimental descriptivo-correlacional con diseño de corte transversal porque depende de la perspectiva del estudio y de los objetivos del investigador (por naturaleza)

El enfoque cuantitativo recopila, examina antecedentes para responder interrogatorios de exploración y ensaya conjeturas previamente determinadas, y se basan en cálculos, números, a menudo, estadísticas, para establecer patrones de comportamiento precisos en una población, según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018)

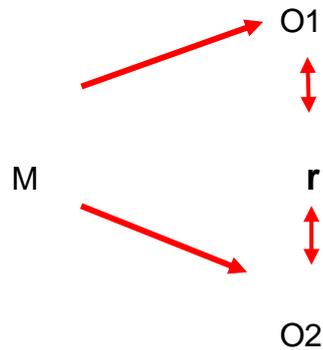
La investigación de diseño descriptiva descubre hechos nuevos significativos de una investigación al seleccionar una variedad de preguntas estas se miden de forma independiente científicamente la descripción es medir, Bernardo et al (2019) Los estudios de correlación se realizan para medir dos o más variables ,evaluando el nivel de asociación, contactos que se obtendrán de un emporio determinado, sin ser maniobrada para subsiguientemente ser explicada (por su carácter) y tiene como finalidad aportar para resolver el problema porque explora la relación entre las variables En el diseño de la investigación correlacional evalúa el nivel de asociación entre dos o más variables (supuestamente relacionadas) Y después, cuantifica y analiza la vinculación conociendo el comportamiento de las variables relacionadas éstas se respaldan en hipótesis sometidas a prueba, Bernardo et al (2019)

En el periodo temporal fue transversal debido a que se realiza en un tiempo dado asumida como constante no es una variable, siendo diacrónica por que se desarrolló a lo largo del tiempo establecido, Cohen y Gómez (2019)

El esquema correlacional se representa de la siguiente manera:

Donde:

Figura 1



3.2 Variable y operacionalización

Variable independiente: Clima organizacional.

Definición conceptual: El entorno en el que una persona realiza su trabajo diario, explica la relación de un jefe a sus dependientes, condiciona o determina relaciones entre los empleados de la compañía e incluso asociaciones con proveedores y clientes, particularidades del lugar de trabajo consideradas por las personas como la principal potencia que influye en el comportamiento en el lugar de trabajo. Atiquipa y Jaimes (2017)

Definición operacional: La construcción de cualquier escala de actitudes equivale a la construcción de una variable, por lo que su práctica implica el desarrollo de un proceso operativo, esta variable fue dividida en once dimensiones: Estructura, responsabilidad, remuneración, desafío, relaciones, cooperación, estándares, conflicto, identidad, liderazgo, Según Litwin y Stringer (1968) Se tomo en cuenta la Escala de tipo Licker que consta de 29 items estructurados con opciones múltiples Guerrero (2015)

Variable dependiente: Síndrome de Burnout.

Definición conceptual: Síndrome psicológico con una respuesta a largo plazo a los factores estresantes interpersonales habituales en el lugar de trabajo. Agotamiento laboral más conocido como fatiga laboral y es la que está presente

entre el colaborador con la organización, siendo atributos de la persona según Baena (2017)

Definición operacional: Al construir la variable y desarrollar la definición teórica, se propone los índices obtenidos de la variable original. En el caso de la escala de Likert, los indicadores tienen la forma o se expresan en forma de proposiciones 3 dimensiones importantes de esta respuesta son: Cansancio emocional, cinismo o despersonalización, realización personal. está compuesto por 22 ítems en una escala de Likert. Guerrero (2015)

Escala de medición: Fue ordinal.

3.3 Población, muestra, muestreo

3.3.1 La Población, grupo o estadísticas con características propias, sociales, económicas y de salud; a la distribución geográfica, etc. Ellas pueden hacer referencia a un punto en el tiempo o a cambios a lo largo de un período de tiempo. Entre estas particularidades, el lugar, el tiempo y la accesibilidad, (Banguero ,2016) Para este estudio, la cual se realizó en el Hospital nivel III-1 cuenta:

Tabla 1

Distribución del personal

Personal de Enfermería Hnal

CARGO	Enfermeras
Nombrada	553
Cas Covid	200
Comorbilidad	60
Trabajo remoto	80
Trabajo administrativo/supervisoras	30
total	583

Fuente: departamento de enfermería Hnal.

En el cual hay en el turno rotativo 116 enfermeras.

3.3.2 Muestra, Es una porción de la población, la cual se escoge con la intención de obtener información, debe permitir determinar el número mínimo de

colaboradores precisos para ensayar nuestra hipótesis de interés. De esta forma, podemos reducir costos, aprovechar al máximo los recursos de investigación y garantizar la viabilidad de la investigación, Quispe et al (2020)

Será 232 enfermeras de turnos rotativos.(ver anexo 10)

Criterios de inclusión:

Los profesionales de enfermería con lapso de trabajo en el establecimiento mayor de 12 meses contratadas, nombradas de ambos sexos y que laboren en áreas asistenciales de un turno rotativo y que brinden su consentimiento, Arias y Miranda (2016)

Criterios de exclusión:

Personal de enfermería con menos de 1 año laborando, que estén de vacaciones, comorbilidad y que laboren en áreas administrativas, trabajo remoto y los que no desean participar.

3.3.3 Muestreo: Es el proceso que se sigue, pero seleccionando un conjunto de sujetos y objetos en una población para estudiarlos y poder caracterizar a la población total. Cuanto mayor sea la muestra, más representativa y menor el error de muestreo según Otzen y Manterola (2017) en este estudio será probabilístico, aleatorio simple

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se maneja la encuesta como técnica destacada del método cuantitativo que incluye una investigación ejecutada en una muestra particular de sujetos de un conjunto más grande realizada en la trama de la vida diaria utilizando patrones con interrogantes estándar para obtener la medición de una, dos o más variables sobre un gran número de particularidades de la población Roncero y Rábago (2019).

En esta investigación se utilizará 2 instrumentos uno para cada variable:

Para la variable Clima organizacional:

Se utilizó en el interrogatorio el estudio elaborado de la dirección de calidad del Ministerio de salud MINSA, (2012) el cual está constituido de una escala tipo Licker de 29 ítems estructurados con opciones múltiple, Nunca (1), A veces (2),

frecuentemente (3) y siempre (4), se utiliza con una significancia de 0.05 puede ser individual o colectiva.

Se utilizará la evaluación de tres expertos para validar estas herramientas. Este juicio se define como la valía que tiene una herramienta para medir la variable ensayada con respecto a la experticia profesional competente que autorizan el comprendido del instrumento teniendo en cuenta los criterios de pertinencia y claridad (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018) (ver anexo 3)

Para la variable Síndrome de Burnout: Se manejó el catálogo del SB de Maslach, que está compuesto por 22 ítems en una escala de lickert, y acopia 3 dimensiones del síndrome de burnout, cansancio emocional = 9 ítems, despersonalización = 5 ítems y baja realización personal = 8 ítems en relación con las labores hechas en el trabajo.

Validez del instrumento: Se entiende como la capacidad de la herramienta para calcular lo que se quiere estudiar, es decir, en la disposición en que se mida la variable ensayada se requirió el juicio de 3 expertos. (ver anexo 4)

Confiabilidad del instrumento: Esta dada por los profesionales de enfermería que conforman la población estudiada (232) Se aplicó una encuesta piloto al 10% del tamaño de la muestra, que sería del turno rotativo del Hospital arzobispo Loayza, el estadístico utilizado es el Alfa de Cronbach el cual es una lista de estabilidad interna que posee valores del 0 a 1 , donde un Alfa de Cronbach menor de 0,5 simboliza una fiabilidad no aceptable, si se sitúa entre 0,5 y 0,6 consideraría un nivel pobre; si se ubica entre 0,6 y 0,7 sería un nivel aceptable; entre 0,7 y 0,8 se consideraría muy aceptable; entre 0,8 y 0,9 se calificaría bueno, y si tomara un valor superior a 0,9 sería excelente y serviría para demostrar si la herramienta hace mediciones estables y consistentes lo que lo haría fiable. (Mancilla 2022).

Para el cuestionario concerniente con clima organizacional, el valor del Alfa de Cronbach es de 0,911 que incumbe al nivel de excelente.

Para el cuestionario concerniente con Síndrome de Burnout, el valor del Alfa de Cronbach es de 0,879 que corresponde al nivel de bueno. (ver anexo 5)

3.5 Procedimientos

Se eligió examinando los instrumentos de cálculo para tener un recuento de la operacionalización de las variables.

- ✓ Se solicitó la autorización conveniente al decanato de post grado de la facultad de ciencias de la salud.
- ✓ Se solicitó el consentimiento conveniente a la dirección del Hospital.
- ✓ Se regularizó con la jefatura de Enfermería del Hospital nivel III – 1 Lima, el permiso para aplicación del instrumento de investigación.
- ✓ Se aplicó instrumentos de recolección de datos el cual se realizará de forma virtual e individual presencial el cual tendrá una ejecución de 10 a 15 minutos.
- ✓ En la toma de datos, como paso final del proceso, se tabuló las medidas obtenidas para su correspondiente análisis estadístico.(ver anexo 6,7)

3.6 Método de análisis de datos

La indagación conclusiva se procesó en el software SPSS versión 26, Microsoft Word y Excel. Para la observación de correlación se aplicó la prueba estándar de Kolmogorov-Smirnov en una muestra de 232 participantes, correlacionando las variables estudiadas donde se utilizará la prueba estadística no paramétrica Rho # de Spearman.(ver anexo 8)

3.7 Aspectos éticos

Estudio realizado con honestidad y transparencia en la recolección de datos, se asegura la parte ética del investigador, adaptando la normativa, al no forzar ningún dato, ningún material. Se utilizó la Declaración Internacional de Taipéi (2016) que permitió cumplir con las normas éticas de esta investigación. Según el Principio 6, argumenta que el estudio en salud debe conservar la probidad de los entrevistados, donde se utiliza datos confiables protegiendo el decoro humano. Se considera el Principio 9,13 donde también resguarda la privacidad de los colaboradores, la protección de los aspectos mentales y emocionales, el asentimiento deliberado y la seguridad de los datos. Esta investigación expondrá

comprensión, promoción del bienestar y la minimización de daños o prejuicios El enfoque de la investigación fue original y para utilizar la cita bibliográfica se consideraron los parámetros establecidos por la comunidad científica.

IV. RESULTADOS

A continuación, se muestran los resultados descriptivos según los objetivos , con las tablas de doble entrada de frecuencia y porcentaje, y consecutivamente se muestran la prueba de normalidad y los resultados inferenciales , donde se efectúa la constatación de las hipótesis.

Análisis descriptivo

Tabla 2

Tabla cruzada entre clima organizacional y el síndrome de burnout

		Síndrome de Burnout				
		Bajo	Regular	Alto	Total	
Clima organizacional	Bajo	F	0	8	1	9
		%	0.0%	3.4%	0.4%	3.9%
	Medio	F	11	135	11	157
		%	4.7%	58.2%	4.7%	67.7%
	Alto	F	5	54	7	66
		%	2.2%	23.3%	3.0%	28.4%
		F	16	197	19	232
Total		%	6.9%	84.9%	8.2%	100.0%

Fuente. Elaboración propia con base en la encuesta aplicada.

F= frecuencia absoluta, % = frecuencia porcentual

En esta tabla el profesional de enfermería del Hospital nivel III – 1 ,que labora según las encuestas aplicadas el 67.7% percibieron un Clima organizacional de nivel medio en promedio de las once dimensiones: de este variable con predominio en la estructura, remuneración, conflicto y cooperación ,comunicación, Identidad, Liderazgo, Toma de decisiones ,confort, innovación, motivación, recompensa , distinguiendo su influencia en su labor cotidiana en aras de lograr la productividad del potencial humano y calidad del servicio, por otro lado, el 84.9% perciben un nivel regular de Síndrome de Burnout lo cual indica que los profesionales en

enfermería mostraron varios indicios como son el agotamiento emocional , lucha contra la despersonalización y falta de realización personal indicando que habría una cronificación del estrés laboral como respuesta a factores estresantes. Finalmente, el 58.2% de dichos profesionales perciben un nivel medio de Clima organizacional mientras que un Síndrome de Burnout regular.

Tabla 3

Tabla cruzada de clima organizacional y agotamiento emocional

		Agotamiento emocional				
			Bajo	Regular	Alto	Total
Clima organizacional	Bajo	F	0	9	0	9
		%	0.0%	3.9%	0.0%	3.9%
	Medio	F	16	125	16	157
		%	6.9%	53.9%	6.9%	67.7%
	Alto	F	7	53	6	66
		%	3.0%	22.8%	2.6%	28.4%
Total		F	23	187	22	232
		%	9.9%	80.6%	9.5%	100.0%

Fuente. Elaboración propia con base en la encuesta aplicada.

F= frecuencia absoluta, % = frecuencia porcentual

Según la tabla 3 , el 67.7% de profesionales percibieron un nivel de Clima organizacional medio que implica que los diversos aspectos de las once dimensiones de esta variable no están en un nivel óptimo, mientras que el 80.6% percibieron un agotamiento o cansancio emocional regular en el transcurso de su labor cotidiana sintiendo incapacidad de crecer emocionalmente. El 53.9% de los profesionales encuestados consideraron un nivel medio de Clima organizacional, por otra parte, el agotamiento emocional fue regular.

Tabla 4*Tabla cruzada de clima organizacional y la lucha contra la despersonalización*

		Lucha contra la despersonalización				Total
		Bajo	Regular	Alto		
Clima organizacional	Bajo	F	3	6	0	9
		%	1.3%	2.6%	0.0%	3.9%
	Medio	F	67	82	8	157
		%	28.9%	35.3%	3.4%	67.7%
	Alto	F	21	39	6	66
		%	9.1%	16.8%	2.6%	28.4%
Total		F	91	127	14	232
		%	39.2%	54.7%	6.0%	100.0%

Fuente. Elaboración propia con base en la encuesta aplicada.

F= frecuencia absoluta, % = frecuencia porcentual

Según la tabla 4, el 67.7% de profesionales percibieron un nivel de Clima organizacional medio en las diversas aspectos y niveles de esta variable, por otro lado, el 54.7% percibieron una lucha contra la despersonalización regular concibiendo un progreso en emociones negativas y deshumanizantes en el transcurso de sus labores cotidianas de manera regular . El 35.3% de los profesionales encuestados observaron un Clima organizacional de nivel medio y al mismo tiempo una lucha contra la despersonalización regular.

Tabla 5*Tabla cruzada de clima organizacional y la falta de realización personal*

		Falta de realización personal				
		Bajo	Regular	Alto	Total	
Clima organizacional	Bajo	F	1	7	1	9
		%	0.4%	3.0%	0.4%	3.9%
	Medio	F	26	128	3	157
		%	11.2%	55.2%	1.3%	67.7%
	Alto	F	9	53	4	66
		%	3.9%	22.8%	1.7%	28.4%
Total	F	36	188	8	232	
	%	15.5%	81.0%	3.4%	100.0%	

Fuente. Elaboración propia con base en la encuesta aplicada.

F= frecuencia absoluta, % = frecuencia porcentual

Según la tabla 5, el 67.7% de profesionales percibieron un nivel de Clima organizacional medio en los diferentes aspectos y niveles de esta variable. Mientras que el 55.2% de dichos profesionales percibieron un nivel regular con respecto a la falta de realización personal al sentirse frustrado o incapacitado para resistir la presión en este tiempo de pandemia o de labores diarias. El 81.0% de los profesionales encuestados observan un nivel medio de Clima organizacional y la falta de realización personal de nivel regular.

Análisis inferencial

Prueba de la hipótesis general:

Ha El clima organizacional se relaciona significativamente con el Síndrome de Burnout del profesional de Enfermería Hospital nivel III-1, Lima 2022

Tabla 6

Correlación entre clima organizacional y Síndrome de Burnout

			Síndrome de Burnout
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	0.011
Rho de Spearman		Sig. (bilateral)	0.863**
		N	232

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

Fuente. Elaboración propia con base en la encuesta aplicada.

Según esta tabla 6 , se muestra los resultados de la prueba de Spearman y del coeficiente de correlación , lo cual mide el grado de relación que existe entre el Clima organizacional y el Síndrome de Burnout . Puesto que el valor de $p = 0,863$ es mayor que 0,05 por lo cual se rechaza la hipótesis en consecuencia se acepta la hipótesis nula , por lo tanto, se afirma que las variables son independientes. El valor de $\rho = 0,011$ lo que manifiesta una correlación nula.

Hipótesis específica 1:

Ha1 Existe relación significativa entre el clima organizacional con el agotamiento emocional en el profesional de Enfermería de un Hospital nivel III-1, Lima 2022

Tabla 7

Correlación entre Clima organizacional y el agotamiento emocional

		clima organizacional
Rho de Spearman	agotamiento emocional	-0.015
	Coeficiente de correlación	
	Sig. (bilateral)	0.821**
	N	232

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

Fuente. Elaboración propia con base en la encuesta aplicada.

Según esta tabla 7 , se muestra los resultados de la prueba de Spearman y del coeficiente de correlación , lo cual mide el grado de relación que existe entre el Clima organizacional y el agotamiento emocional . Puesto que el valor de $p = 0,821$ es mayor que 0,05 por lo cual se rechaza la hipótesis en consecuencia se acepta la hipótesis nula por lo tanto se afirma que las variables son independientes. El valor de $\rho = - 0,015$ lo que manifiesta una correlación nula.

Hipótesis específica 2

Ha2 Existe una relación significativa entre el Clima organizacional con la lucha contra la despersonalización del profesional de Enfermería Hospital nivel III-1,2022

Tabla 8

Correlación entre Clima organizacional y la Lucha contra la despersonalización

		clima organizacional
Rho de Spearman	Lucha contra la despersonalización	Coeficiente de correlación
		0.098
		Sig. (bilateral)
		0.135**
		N
		232

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

Fuente. Elaboración propia con base en la encuesta aplicada.

Según esta tabla 8 , se muestra los resultados de la prueba de Spearman y del coeficiente de correlación , lo cual mide el grado de relación que existe entre el Clima organizacional y la lucha contra la despersonalización . Puesto que el valor de $p = 0,135$ es mayor que $0,05$ por lo cual se rechaza la hipótesis en consecuencia se acepta la hipótesis nula por lo tanto se afirma que las variables son independientes. El valor de $\rho = 0,098$ lo que muestra una correlación nula.

Hipótesis específica 3

Ha3 Existe una relación significativa entre el Clima organizacional con la falta de realización personal del profesional de Enfermería Hospital nivel III-1,2022”

Tabla 9

Correlación entre Clima organizacional y la falta de realización personal

		Falta de realización personal
	Coeficiente de correlación	0.043
Rho de Spearman	Clima organizacional	
	Sig. (bilateral)	0.512**
	N	232

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

Fuente. Elaboración propia con base en la encuesta aplicada.

Según esta tabla 9 , se muestra los resultados de la prueba de Spearman y del coeficiente de correlación , lo cual mide el grado de relación que existe entre el Clima organizacional y la falta de realización personal . Puesto que el valor de $p = 0,512$ es mayor que 0,05 por lo cual se rechaza la hipótesis en consecuencia se acepta la hipótesis nula por lo tanto se afirma que las variables son independientes. El valor de $\rho = - 0,043$ lo que muestra una correlación nula.

V. DISCUSIÓN

En esta unidad , primero se considerará resultados derivados de la investigación realizada, comparándolas con estudios previos que se tomaron como antecedentes para finalmente presentar las debilidades que se encontraron.

Según la tabla 2 los informantes el Clima organizacional en el hospital fue calificado por el 67.7% percibieron un Clima organizacional de nivel medio en promedio de las once dimensiones de este variable ,por otro lado, el 84.9% perciben un nivel regular de Síndrome de Burnout lo cual indica que los profesionales en enfermería mostraron varios indicios de la cronificación, así mismo el 58.2% de dichos profesionales perciben un nivel medio de Clima organizacional mientras que un Síndrome de Burnout regular.

Con respecto a los resultados inferenciales se muestra en la tabla 6, se resultados de la prueba de Spearman y del coeficiente de correlación , lo cual mide el grado de relación que existe entre el Clima organizacional y el Síndrome de Burnout . Puesto que el valor de $p = 0,863$ es mayor que $0,05$ por lo cual se rechaza la hipótesis en consecuencia se acepta la hipótesis nula , por lo tanto, se afirma que las variables son independientes. El valor de $\rho = 0,011$ lo que indica una correlación nula.

Dichos resultados son similares a lo encontrado en Aranda (2019) donde llegó a plantear que no existe correlación entre ambas variables, ya que ningún trabajador sufre de burnout y está muy satisfecho con el trabajo, refutando la hipótesis de la investigación.

Así mismo Liñán (2019) indica que existe relación contrapuesta entre el clima organizacional y el burnout en este grupo profesional

Actualmente, la fuerza laboral de atención se encuentra en un estado frágil ya que las restricciones persistentes del sistema de atención médica parecen inminentes debido a la actual pandemia de COVID-19. Los efectos inducidos están directamente relacionados con las disposiciones emocionales de los cuidadores, así como con su motivación y manejo del estrés crónico en el trabajo, lo que busca difundir estrategias de prevención para los colaboradores que han sido quemados, como lo indican nuevos estudios científicos en esta etapa (Torres, 2020)

En la tabla 3, el 67.7% de profesionales percibieron un nivel de Clima medio que implica que los diversos aspectos de las once dimensiones de esta variable no están en un nivel óptimo, mientras que el 80.6% percibieron un agotamiento o cansancio emocional regular en el transcurso de su labor cotidiana sintiendo incapacidad de crecer emocionalmente. El 53.9% de los profesionales encuestados consideraron un nivel medio de Clima organizacional, por otra parte, el agotamiento emocional fue regular.

Con respecto a los resultados inferenciales de la tabla 7 , se muestra los resultados de la prueba de Spearman y del coeficiente de correlación , lo cual mide el grado de relación que existe entre el Clima organizacional y el agotamiento emocional . Puesto que el valor de $p = 0,821$ por lo cual se rechaza la hipótesis en consecuencia se acepta la hipótesis nula por lo tanto se afirma que las variables son independientes. El valor de $\rho = - 0,015$ lo que indica una correlación nula.

Dichos resultados son similares a lo encontrado a Jon Rabines (2017) cuyo estudio transversal descriptivo correlacional donde el agotamiento fue predominantemente moderado y se encontró que el clima organizacional era regular. El malestar emocional, la despersonalización y la satisfacción personal íngénitas al burnout han alcanzado niveles moderados en este centro de Salud

Según Melendez y Tejada (2020) Más del 50% de los colaboradores enfermeros que laboran en el Hospital de Jaén; demostraron agotamiento emocional y en mínimos proporciones despersonalización y realización personal .

El síndrome es réplica lenta e insidiosa que se desarrolla como parte del proceso de estrés laboral en los trabajadores que interactúan claramente con los individuos Este aporte es distinguido para calcular el síndrome de burnout en grados, considerando niveles moderados y bajos como indicios de burnout y niveles altos como signo de enfermedad. (Maslach y Jackson 2006)

Sin embargo, el personal ha mostrado un continuo agotamiento emocional debido a las relaciones amicales con el paciente con expectativa de vida corta debido a la gravedad de la enfermedad , y después de su muerte debido a las relaciones cercanas están experimentando un dolor intenso. , se logra en su cuidado diario. El COVID-19 causa muertes a nivel mundial donde la enfermedad renal crónica es factor de riesgo por alta morbimortalidad teniendo también múltiples condiciones médicas (Brooks et al., 2020).

En la tabla 4, el 67.7% de profesionales percibieron un nivel de Clima organizacional medio en las diversas aspectos y niveles de esta variable, por otro lado, el 54.7% percibieron una lucha contra la despersonalización concibiendo un progreso en emociones negativas y deshumanizantes en el transcurso de sus labores cotidianas de manera regular . El 35.3% de los profesionales encuestados observaron un Clima organizacional de nivel medio y al mismo tiempo una lucha contra la despersonalización regular.

Con respecto a los resultados inferenciales en la tabla 8 , se muestra los resultados de la prueba de Spearman y del coeficiente de correlación , lo cual mide el grado de relación que existe entre el Clima organizacional y la lucha contra la despersonalización . Puesto que el valor de $p = 0,135$ por lo cual se rechaza la hipótesis en consecuencia se acepta la hipótesis nula por lo tanto se afirma que las variables son independientes. El valor de $\rho = 0,098$ lo que indica una correlación nula.

Similar al estudio planteado en esta tabla, Velásquez (2017) en el cual no existe relación entre el clima y la despersonalización, donde ellos cuentan con una población de personal asistencial y personal administrativo el cual constituía el 26% de la población estudiada , considera que el manejo inadecuado de la deshumanización generara aumento de la ansiedad por consiguiente del estrés lo q desencadenaría Burnout.

Similar a Moukarzel (2019) ensayó la prevalencia de burnout en el profesional de salud donde encontró una prevalencia de burnout del 34.6%, cuya principal dimensión alterada fue la de despersonalización (29.6%) de tres departamentos de emergencia

La despersonalización ocasiona diversos desbalances en el individuo donde pudiera ocasionarle dificultades en el ambiente donde trabaja por lo cual surge estrategias que precisan la resistencia como esfuerzos cognoscitivos y comportamentales que están en proceso constante de cambio y se desarrollan para operar las instancias externas y/o internas determinadas, estimadas abundantes de recursos oportunos del sujeto. Así pues, la resistencia frente a esta manifestación sería una causa y no un rasgo. Característica importante de este concepto .(Manzano 2002)

El Burnout supone una inminente amenaza real para la salud de los profesionales sanitarios, sino asimismo para la atención que se presta a los clientes, ya que les priva de su sensibilidad y subjetividad humanista, creando distancia emocional.

También tiene consecuencias en la institución ya que aumenta el ausentismo, la apatía, el aislamiento y la mala calidad del trabajo. También oscurece la creencia social de este grupo, por lo que es significativo realizar labores y programas que ayuden a reducir su ocurrencia o gravedad.

En particular, las intervenciones dirigidas a optimizar la calidad de la atención y las condiciones de trabajo en el establecimiento; porque es significativo revelar el arte de cuidar y esto involucra cuidarse y cuidar a los demás (a la persona cuidada, a los profesionales del tratamiento y al centro de atención..

Según la tabla 5, el 67.7% de profesionales percibieron un nivel de Clima medio en los diferentes aspectos y niveles de esta variable. Mientras que el 55.2% de dichos profesionales percibieron un nivel regular con respecto a la falta de realización personal al sentirse frustrado o incapacitado para resistir la presión en este tiempo de pandemia o de labores diarias. El 81.0% de los profesionales encuestados observan un nivel medio de Clima organizacional y la falta de realización personal de nivel regular.

Con respecto a los resultados inferenciales de la tabla 9, se muestra los resultados de la prueba de Spearman y del coeficiente de correlación, lo cual mide el grado de relación que existe entre el Clima organizacional y la realización personal. Puesto que el valor de $p = 0,512$ por lo cual se rechaza la hipótesis en consecuencia se acepta la hipótesis nula por lo tanto se afirma que las variables son independientes. El valor de $\rho = -0,043$ lo que muestra una correlación nula.

Similar resultado halló Aranda (2019) que en sus consecuencias demuestran que la realización personal se encuentra en un nivel moderado pero que a su vez no hay relación con la variable dependiente.

Por los investigado se han hecho referencia y los obtenidos en este, es importante comentar que el mayor porcentaje de población estudiada se encuentra en el nivel medio tanto para el agotamiento emocional como para la despersonalización dimensiones que determinan el riesgo de adquirir el burnout y

lo que mantiene como factor protector para no caer en este es el nivel medio alcanzado en la dimensión de realización personal.

En el marco teórico La baja satisfacción personal ocurre cuando un individuo siente que no ha logrado los resultados esperados en su entorno laboral, iniciando así un proceso de descalificación negativa. Además, este sentimiento comienza a manifestarse cuando encuentra algunas dificultades en el ambiente de trabajo, y cuando hay competencia constante por el trabajo. (Maslach,1986)

Por tanto, la relación entre el clima y el síndrome plantea un enfoque unidireccional coma donde la variable dependiente no puede ser el clima y el síndrome sí no el síndrome de burnout ya que la manipulación del clima organizacional afectará a la aparición o no del síndrome de burnout.

Comentare algunas restricciones de este estudio, como el hecho de que nuevas variables sociolaborales como el cambio de trabajo, el área de trabajo o el nivel educativo pueden ser concluyentes para percibir este síndrome. Asimismo, otra limitación es el tipo de muestreo, ya que no se realiza un muestreo probabilístico. Aun así, el trabajo contribuye a una mejor comprensión del burnout hospitalario.

Sin embargo, otras debilidades serian la utilización de un método transversal, las muestras recolectadas de forma voluntaria, limitando los resultados, también se evidencio que los participantes fue un número reducido de la población a estudiar se sugiere que próximos estudios realicen estudios con mayores estimaciones del tamaño de la muestra.

Otro si, la encuesta se respondió durante su tiempo libre, completando la encuesta rápidamente, no analizaron cuidadosamente las respuestas. También es posible que los pacientes con agotamiento no deseen ser identificados porque, como profesionales de la salud capacitados, están bastante familiarizados con las respuestas que no deben verificarse.

En cuanto a las fortalezas se pudo contar con el juicio de los validadores expertos en la materia

El sistema de sanitario con este argumento demanda de políticas de Estado acorde a la realidad global ,la meta del milenio de acceder a servicios de calidad se logrará cuando existan instituciones innovadoras donde se revise el trabajo de las enfermeras peruanas. que los recursos humanos y sociales motivados y enfocados

en el trabajo que realizan, manifiesten una responsabilidad institucional para ofrecer servicio de calidad a los beneficiarios que lo requieran; se hará visible en una imagen distinta con carácter social en la sociedad.

Se espera que con este breve estudio contribuya a prevenir este síndrome y alentar diversos estudios de este tema. Igualmente, recomendamos que el sector político y el gobierno local sean conscientes de la importancia de la salud mental en el trabajo, incluyendo el burnout y otros fenómenos de riesgo psicosocial significativos que merezcan vigilancia, estableciendo programas de intervención específica al contexto psicológico.

VI. CONCLUSIONES

Primera : No hay relación entre el Clima organizacional con el síndrome de burnout de acuerdo con la prueba de hipótesis. Según lo hallado el clima organizacional se encontró un nivel medio y un Burnout en nivel regular. Finalmente, los hallazgos pueden motivar a los profesionales de la salud con habilidades limitadas y / o conocimiento del agotamiento a al menos aceptar la necesidad de transformar estrategias de resistencia orientadas a las dificultades que se suscitan.

Segunda : No hay relación entre el clima organizacional y el síndrome de burnout de acuerdo con la prueba realizada con una correlación nula(rho - 0.011) que indicaría que son variables independientes.

Tercera: No hay correlación directa para el síndrome de burnout en las dimensiones de agotamiento emocional correlación -0.015 siendo nula.

Cuarta: No hay una relación entre en la dimensión de lucha contra la despersonalización 0.098 siendo nula .

Quinta: No existe una correlación directa entre el clima y la de realización personal 0.043, fue también nula.

Sexta: En la relación del Clima con las 3 dimensiones del Burnout en todos los casos presentan un nivel medio de Clima organizacional y en las 3 dimensiones estudiadas un nivel regular.

VII. RECOMENDACIONES

Primera : A nivel de red ,dirección del hospital, jefaturas y autoridades incluir cambios que mejoren el clima medio a un nivel bajo en las condiciones organizativas y de trabajo, el mejoramiento de la comunicación interpersonal y la obligación de los diversos cuadros jerárquicos a implementarlos de manera adecuada ,así mismo reducir el burnout para ubicarla en un nivel bajo con diversas actividades para dicho fin.

Segunda :A nivel gerencial realizar las gestiones respectivas para evitar la sobrecarga de trabajo contratando personal que sea imprescindible ;así mismo recomendar al departamento de enfermería ,área de psicología y de bienestar del personal para la realización de más estudios en los diferentes trabajadores de salud para la prevención, detección y tratamiento oportuno.

Tercera : Proponer al departamento de enfermería la coordinación con las diferentes jefaturas de los pabellones, talleres de sensibilización charlas motivacionales y de autoayuda, al personal sanitario, con regularidad optimizando situaciones deshumanizantes hacia los demás evitando que repercuta en su desempeño lo cual ayudaría a reducir niveles de despersonalización de regular a bajo.

Cuarta : A los Directivos de nivel central y hospitalario tratar de revertir la condición contractual hacia el personal de enfermería, redistribución adecuada, brindando el campo para desplegarse como persona y profesionalmente, aunado a ello optimizar la remuneración del profesional como incentivo a su ardua labor de prestación a la comunidad, sobrepasando el horario mínimo de ocho horas diarias para lograr disminuir el nivel medio del clima y regular de la dimensión de falta de realización. personal.

Quinta: Al departamento de enfermería sugerir estudios que puedan relacionar al clima organizacional con las emociones fortaleciendo lazos interpersonales valores como la solidaridad, altruismo, empatía y respeto en contexto de crisis que se vive actualmente sean manipuladas de forma segura.

REFERENCIAS

- Aco, C. R. (1980). Metodología de investigación científica. Lima: Universo.
- Andeeger- egg, E. (1972). Introducción a las técnicas de investigación social. Buenos Aires: Humanista.
- Allen Stephanie (2022) Global Health Care Outlook Are we finally seeing the long-promised transformation ?
- Aranda Trejo, Rogelio (2019). Correlación entre satisfacción laboral y síndrome de Burnout en organización sanitaria del primer nivel de atención. <https://cdigital.uv.mx/bitstream/handle/1944/49613/ArandaTrejoR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arias Walter Lizandro Gallegos, Águeda Muñoz del Carpio Toia (2016). Síndrome de burnout en personal de enfermería de Arequipa. Investigación • *Rev. Cubana de salud pública* 42 (4) Oct -Dec 2016, 563-564. <http://www.revsaludpublica.sid.cu>
- Arias-Gómez J, Villasís, Keever MÁ, Miranda-Navales MG. 2016 El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Rev Alerg Méx.*;63(2):201-206.
- Arnetz, J. (2020) Personal Protective Equipment and Mental Health Symptoms Among Nurses During the COVID-19 Pandemic. Personal Protective Equipment and Mental Health Symptoms. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32804747/>
- Atiquipa y Jaimes, Atiquipa, L. y Jaimes, F. (2017). “Clima laboral en relación con el desempeño laboral en el Centro Materno Infantil Dr. Enrique Martín Altuna., Puente Piedra.2015”. Tesis para obtener el grado de magíster en Gerencia de Servicios de Salud. Trujillo: Universidad Privada César Vallejo.
- Aquino, J. (2017). Síndrome de burnout y desempeño laboral en personal del departamento de patología clínica y anatomía patológica del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016. Universidad Cesar Vallejo. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15011/Aquino_AJN.pdf

- Autoridad Nacional del Servicio Civil [Servir]. (2017a). "Resolución de Presidencia Ejecutiva N°150-2017-SERVIR-PE se aprueba la Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos". Documento reservado
- Baena, P. G. M. E. ,2017. Metodología de la investigación (3a. ed.). Retrieved from <http://ebookcentral.proquest.com>
- Banguero Lozano, Harold Enrique 2016. El análisis de la población: conceptos, métodos y aplicaciones, Segunda edición. Cali: Universidad Autónoma de Occidente. 1148 páginas, ilustraciones ISBN: 978-958- 8713-73-1
- Bernardo Zárate, Carlos Enrique Carbajal Llanos, Yvana Mireya Contreras Salazar, Victoria Rosa, 2019 metodología de la investigación.
- Brooks, S. K., Webster, R. K., Smith, L. E., Woodland, L., Wessely, S., Greenberg, N., & Rubin, G. J. (2020). *The psychological impact of quarantine and how to reduce it: rapid review of the evidence*. En *The Lancet* (Vol. 395, Número 10227, pp. 912–920). Lancet Publishing Group. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(20\)30460-8](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)30460-8)
- Burnout syndrome in the Health System: The case of social health workers
González R., Rodríguez A. López E., Pastor C. y Verde D. (2019) <https://doi.org/10.6018/eglobal.382631>
- Camasi, K. (2018). Relación entre el Síndrome de Burnout y Clima Laboral de las Organizaciones: Revisión Conceptual. Para la Obtención de Grado de Bachiller en Psicología, Lima
- Cherniss, C. (1980). Exhaustion of staff. Work stress in Human Services. London: Sage Publications.
- Edelwich J. y Brodsky A. (1980): Burnout: Stages of Disillusionment in the Helping Professions. Nueva York: Human Sciences Press.
- Etiane de Oliveira Freitas; Alexandra do Nascimento Damasio Flores; Larissa Dias Antunes; Tainara Foggiano; Quézia Boeira da Cunha; Daiana Foggiano de Siquiera Freitas, (2021). Occupational safety climate in a psychosocial

care unit: The perception of nursing workers. *Revista de Enfermería de Referencia, serV* (8, Supl. 1), e21009. Epub 16 de marzo de 2022. <https://doi.org/10.12707/rv21009>

Farber, B. A. (1991). *Crisis in education: Stress and exhaustion in the American teacher*. San Francisco, CA: Jossey Bass Publishers.

Freudenberger HJ. *Burnout*. New York: Doubleday; 1980.

Fernández; María Laura Lucia, Raybaud María; Macarena Racedo Carolina Roberts; Carolina Sabatin; Daniela Moraes Morelli, 2020. *Motivación y satisfacción laboral de profesionales de enfermería de un hospital privado de alta complejidad*. *Nure Investigaciones* 16, 103 ,1-8.

Fernández-Sánchez, H., King, K., y Enríquez-Hernández, C.B. (2020). Scoping Reviews as a methodology for scientific knowledge synthesis, 17(1), 87-94. Epub 22 de diciembre 2020. <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2020.1.697>

Forehand G, Gilmer B. (1964) Environmental variations in studies of organizational climate. *Psychological Bulletin*,62(6).361-82

Gago, Karen A., Martínez, Irina K., y Alegre, A. (2017). Clima laboral y síndrome de burnout en enfermeras de un hospital general de Huancayo, Perú. *PSIENCIA. Revista Latinoamericana de Ciencia Psicológica*, 9, doi: 10.5872/psiencia / 9.4.21 <https://doi.org/10.5872/psiencia/9.4.21>

Galvez, M. (2019). Burnout según la OMS. Clasificando el sufrimiento (Revista).

Gallardo Echenique, Eliana Esther, 2017 *Metodología de la Investigación: manual autoformativo interactivo / Eliana Esther Gallardo Echenique*. -- Huancayo: Universidad Continental UCI de España. <https://proyctohuci.com/es/burnout>

Guerrero Ruiz, Edi, (2015) *El Clima Organizacional Desde el Enfoque de Litwin y Stringer en Relación con la Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería que Labora en el Hospital Cayetano Heredia*.

Gil-Monte, P. (2005) *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout)*.

- Gil-Monte, Pedro R. Factorial validity of the Maslach Burnout Inventory (MBI-HSS) (2022) among Spanish professionals. *Revista de Saúde Pública* [online]. 2005, v. 39, n. 1 <https://doi.org/10.1590/S0034-89102005000100001>
- Gómez Antonio, García, Pablo ,Suasnavas,Seg. Santiago F. ,Rodríguez V.(2018) Cansancio emocional, despersonalización y realización en trabajadores del sector financiero público.
- Gutiérrez a, J.J. Blanca A. Arias-Herrera,2017. *Síndrome de Burnout en personal de enfermería: asociación con estresores del entorno hospitalario*, Andalucía, España. *Enfermería Universitaria* · Vol.15 · Núm. 1 · Enero-marzo 15, 1 -30 - 44
- Halpin A, Croft D. (1963) *The organizational climate of schools*. Washington: University Press.
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*, Ciudad de México, México: *Editorial Mc Graw Hill Education*, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.
- Hernandez, W., Yanchus, N. J., PhD., y Osatuke, K., PhD. (2018). Evolving the JD-R model: The moderating effects of job resources and burnout taxonomies. *Organization Development Journal*, 36(1), 31-53. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/evolving-jd-r-model-moderating-effects-job/docview/2006808003/se-2?accountid=37408>
- International labor organization, OIT ,2020 *Management of work-related psychosocial risk during the Covid 19 Pandemic* – Ginebra.
- International labor organization, OIT. (2020) *The ITO examines howthe lack of social protection threatens the recovery from COVID-19 in developing countries*. http://www.ilo.org/global/abouttheilo/newsroom/news/WCMS_744609/lang-es/index.htm

- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) (2020). O.A., M.P. Guía para la Gestión de los Riesgos Psicosociales en la Actividad de Cuidado de Personas Mayores. <https://cutt.ly/8jcaLyJ>
- Jon Rabines (2017) Síndrome de Burnout y su relación con el Clima Organizacional en profesionales de los Centros de Salud Mental Comunitaria de la región La Libertad, 2017. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/17740>
- Landa-Ramírez, E., Rangel-Domínguez, N., Villavicencio-Carranza, M., Weingerz-Mehl, S., Reyes-Saavedra, M., González-Álvarez, V., Vidal-Velazco, E., y JiménezEscobar, I. (2017). Clima organizacional y factores relacionados con el burnout en urgencias médicas: un estudio correlacional. *Psicología y Salud*, 27, 245-254.
- Laso, I. (2020). El síndrome de burnout en profesionales sanitarios y pautas para su prevención durante la pandemia del COVID-19. *Activa psicología y formación*. <http://www.activapsicologia.com/burnout> en sanitarios.
- Leiter, M. P. y Maslach, C. (1988): "The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment", *Journal of Occupational Behavior*, vol. 9, pp. 297- 308.
- Liñán Aguilar, S. E. (2019). Clima organizacional y síndrome de Burnout del personal profesional de enfermería del hospital Hermilio Valdizan - 2019. Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Litwin G, Stinger R. (1968) *Motivation and Organizational Climate*: Harvard Business School.
- Mansilla Izquierdo Fernando, 2022 Summary of conclusions – musculoskeletal disorders and psychosocial risk factors in the workplace – statistical analysis of survey data at the European level <https://osha.europa.eu/es/publications/executive-summary-musculoskeletal-disorders-and-psychosocial-risk-factors-workplace-statistical-analysis-eu-wide-survey-data>
- Maslach C, Jackson SE, Leiter MP. (1998) *Maslach burnout inventory manual*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

- Maslach C.(1986) Job burnout: New directions in research and intervention. *Curr Dir Psychol Sci.* 2003; 12:189-192.
- Manzano, G. (2002): “Bienestar subjetivo de los cuidadores formales de Alzheimer: relaciones con el burnout, engagement y estrategias de afrontamiento”, *Ansiedad y estrés*, nº 2-3, pp. 225-244.
- Manzini, J. L. (2000). Declaración de Helsinki: principios éticos para la investigación médica sobre sujetos humanos. *Acta bioethica*, 6(2), 321–334. <https://doi.org/10.4067/s1726-569x2000000200010>
- Melendez Santillan, R., y Tejada Muñoz, S. (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), 30-36. <http://dx.doi.org/10.25127/rcsh.20203.569>
- Mera, Z. (2021) Clima Organizacional y Síndrome de Burnout del personal de una clínica de hemodiálisis de Chiclayo en tiempos de COVID- 19, 2020. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/64037>
- Ministerio de Salud (Minsa) (2012). Documento Técnico: Metodología para el estudio del clima organizacional- v.02. R.M. N°468-2011 MINSA. Lima: Minsa. Fecha de consulta: 16/08/2019. Disponible en: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/2112.pdf>
- Moukarzel, A., Michelet, P., Durand, A. C., Sebbane, M., Bourgeois, S., Markarian, T., ... Gentile, S. (2019). Burnout syndrome among emergency department staff: Prevalence and associated factors. *BioMed Research International*, 2019, 1–10. <https://doi.org/10.1155/2019/6462472>
- Myint, Nwe Ni Sein, Rn, M.N.S. (Nurs Admin), Kunaviktikul, Wipada, RN,PhD., F.A.A.N., Akkadechanunt, Thitinut,R.N., PhD., Wichaikhum, Orn-,R.N., PhD., & Turale, Sue, RN, Ded,F.A.C.N., F.A.C.M.H.N. (2021). Nurses' Qualitative Descriptions of the Organizational Climate of Hospitals. *Journal of Nursing Scholarship*, 53(4), 490-499. <http://dx.doi.org/10.1111/jnu.12645>
- Néstor Cohen Gabriela Gómez Rojas, 2019. Metodología de la investigación ¿para qué? La producción de los datos y los diseños. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: *Teseo*, 2019. 276 p.; 20.

- Nieto Astete, N. y Guerrero Ruiz, E. (2018). El Clima Organizacional Desde el Enfoque de Litwin y Stringer en Relación con la Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería que Labora en el Hospital Cayetano Heredia, Año 2015.
- Noguera Arzamendia Jr., Samudio M. (2014) Diagnosis of the Organizational Climate in the Central Hospital of the Armed Forces of Paraguay *
- Olivares, V. (2017). Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v19n58/0718-2449-cyt-19-58-00059.pdf>
- Otzen, Tamara, y Manterola, Carlos. (2017). *Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio*. International Journal of Morphology, 35(1), 227-232. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Paula Rodó, 05 de febrero, 2020 Prueba de Kolmogorov – Smirnov (K-S). Economipedia.com
- Paula Rodó, 15 de enero, 2020 Rho de Spearman. Economipedia.com.
- Peña-Viveros, R., Hernández-Hernández, D. M., Vélez-Moreno, A. M., García-Sandoval, M. G., Reyes-Tellez, M. A., & Ureña-Bogarin, E. L. (2015). Organizational climate in management teams and its relationship with health care outcomes. *Salud pública de México*, 57(6), 528–536.
- Peiró, J. y Salvador, A. (1993). Control del estrés laboral. Madrid: Eudema
- Pineda Henao, A. (2020). La comunicación organizacional en la gestión empresarial: retos y oportunidades en el escenario digital. *Revista GEON (Gestión, Organizaciones Y Negocios)*, 7(1), 9-25. <https://doi.org/10.22579/23463910.182>
- Pines AM, Yafe-Yanai O. Unconscious determinants of career choice and burnout: Theoretical model and counseling strategy. *J Employment Couns.* 2001; 38(4):170-184
- Quispe, Antonio M., Pinto, Diego F., Huaman, Mariella R., Bueno, Gilda M., y Valle-Campos, Andree. (2020). Metodologías cuantitativas: Cálculo del tamaño de muestra con STATA y R. *Revista del Cuerpo Médico Hospital Nacional*

Almanzor Aguinaga Asenjo, 13(1), 78-83. Epub 31 de marzo de 2020.<https://dx.doi.org/10.35434/rcmhnaaa.2020.131.627>

Roncero, U. M., y Rábago, Y. G. (2019). Metodología cualitativa para enfocar la mirada cuantitativa: la experiencia de los pretest cognitivos aplicados a la Encuesta de Salud del País Vasco. *Empiria: Revista de metodología de ciencias sociales*, (43), 137-158.

Rojas Nieves, D. , Chirinos Araque, Y. del V. y Garcés Mejías, G. del C. (2017). *El nuevo reto de la gerencia del talento humano los empleados tóxicos*. En V. H. Meriño Córdoba, Y. del V. Chirinos Araque, L. H. Camejo López y C. Y. Martínez de Meriño, *Gestión del conocimiento: perspectiva multidisciplinaria* (vol. 2, pp. 73-103). Coro, Venezuela: Universidad Politécnica Territorial de Falcón Alonso Gamero

Reichardt, Charles y Thomas Cook, "Más allá de los métodos cualitativos versus los cuantitativos," en *Estudios de psicología*, No. 11, 1982, España, pp. 40-55. Disponible en: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2858142>

Ríos Salirrosas, Carmen Elisa (2019) *Clima organizacional y su relación con el síndrome de Burnout en profesionales de salud del Servicio de Emergencia del Hospital Marino Molina Scippa en el periodo junio - julio 2019*

Resolución de Vicerrectorado de investigación N°021-2021-VI-UCV [https://uvcv.edu.pe/pluginfile.php/708084/mod_folder/content/0/AUTORIZA CI%20C3%93N%20PARA%20PUBLICAR%20IDENTIDAD%20DE%20LA%20ORGANIZACI%20C3%93N%20%281%29.docx?forcedownload=1](https://uvcv.edu.pe/pluginfile.php/708084/mod_folder/content/0/AUTORIZA%20CI%20C3%93N%20PARA%20PUBLICAR%20IDENTIDAD%20DE%20LA%20ORGANIZACI%20C3%93N%20%281%29.docx?forcedownload=1)

Salillas R.(2017) Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería en el ámbito hospitalario: un estudio descriptivo. *Revista Enfermería del Trabajo*. 2017. 7; 3: 65-69

Seyle, H. (1976) *Stress in Health and Disease*. Reading, (MA), Butterworth. En: Siegrist, J. (1996), *Adverse health effects on high effort-low reward conditions*, *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 27-41

Tavares Chivone, Flávia Barreto, Martins Rodrigues, Cláudia Cristiane Figueira, Ferreira, Larissa de Lima, Salvador, Pétala Tuani Candido de Oliveira,

Bezerril, Manacés dos Santos, & Santos, Viviane Euzébia Pereira. (2021). The Organizational Climate of an Intensive Care Unit: perceptions from the nursing. *Enfermería Global*, 20(62), 390-425. Epub 18 de mayo de 2021. <https://doi.org/10.6018/eglobal.427861>

The World Medical Association's (WMA), 2016 Declaration of taipei on ethical considerations regarding health data bases and biobanks.

Tonon, G. (2003) Calidad de vida y desgaste profesional: una mirada al síndrome del burnout. Buenos Aires: Editorial Espacio

Torres, L. (2020). Prevalencia y factores asociados al síndrome de burnout en médicos que trabajan en el área de emergencia frente al Covid 19 en un hospital del Perú. <http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/8192/>

Uribe, J. (2015). Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales (Editorial). Universidad Nacional Autónoma de México. <https://www.dheducacion.com/wp-content/uploads/2019/02/Clima-y-ambiente-organizacional.pdf>

Velásquez, R. (2017) Síndrome de Burnout y Clima organizacional en los profesionales de la salud de la dirección de salud II Lima sur, 2016. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/21991>

Yslado Méndez, Rosario Margarita, Norabuena Figueroa, Roger Pedro, Loli Poma, Telmo Pablo, Zarzosa Marquez, Eva, Padilla Castro, Laura, Pinto Flores, Irene, y Rojas Gamboa, Angelita. (2019). Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. *Horizonte Médico (Lima)*, 19(4), 41-49. <https://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2019.v19n4.06>

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de Consistencia

Problema General	Objetivos General	Hipótesis General	Variable /dimensión				
			Variable/categoría 1: Clima organizacional Concepto: La percepción del entorno laboral de los trabajadores y del entorno laboral actual es claramente un tema importante para la mayoría de las organizaciones en aras de lograr la productividad del potencial humano y calidad del servicio. Para Servir (2017)				
			Dimensiones	indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos
<p>¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional con el Síndrome de Burnout en los profesionales de Enfermería de un Hospital nivel III-1, Lima 2022?</p> <p>Problemas específicos ¿Cómo se relaciona el clima organizacional con el agotamiento emocional del profesional de enfermería de un hospital nivel III-1, Lima 2022?</p> <p>¿Cómo se relaciona el clima organizacional</p>	<p>Establecer la relación entre el Clima organizacional con el Síndrome de Burnout en el profesional de Enfermería de un Hospital nivel III- 1, 2022.</p> <p>Objetivos específicos Establecer la relación entre el Clima organizacional con el agotamiento emocional del profesional de Enfermería de un Hospital nivel III- 1, 2022</p> <p>Establecer la relación entre el Clima</p>	<p>El Clima organizacional se relaciona significativamente con el Síndrome de Burnout del profesional de Enfermería Hospital nivel III- 1, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas Existe una relación significativa entre el Clima organizacional con el agotamiento emocional del profesional de Enfermería de un Hospital nivel III-1, 2022.</p> <p>Existe una relación significativa entre el Clima organizacional</p>	<p>Estructura</p> <p>Remuneración</p> <p>Conflicto y Cooperación</p> <p>Comunicación</p> <p>Identidad</p>	<p>Cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones</p> <p>Consistente con el conocimiento de las partes sobre la distinción que recibe por un trabajo bien dispuesto</p> <p>Discernimiento del miembro que reconoce que tienen autonomía para tomar decisiones</p> <p>Redes de comunicación que existen dentro de la organización.</p> <p>Sentimiento de pertenencia y valoración del miembro en un equipo. Efecto de participar en el fin de</p>	<p>15,16</p> <p>11,12</p> <p>25,26</p> <p>27,28,29</p> <p>22,23,24</p>	<p>Escala ordinal de Licker consta de 29 ítems estructurados con opciones múltiples, Nunca (1), casi nunca (2), A veces (3) , Casi siempre (4) y Siempre(5)</p>	<p>Bajo=29-68 Medio=68-107 Alto=107-145</p>

<p>con la despersonalización del profesional de enfermería de un hospital nivel III-1, Lima 2022?</p> <p>¿Cómo se relaciona el Clima organizacional con la falta de realización personal del profesional de enfermería de un hospital nivel III-1,2022?</p>	<p>organizacional con la despersonalización del profesional de enfermería de un hospital nivel III-1, Lima 2022.</p> <p>Establecer la relación entre el Clima organizacional con la falta de realización personal del profesional de Enfermería Hospital nivel III-1, Lima 2022.</p>	<p>con la despersonalización del profesional de Enfermería del Hospital nivel III-1,2022.</p> <p>Existe una relación significativa entre el Clima organizacional con la falta de realización personal del profesional de Enfermería de un Hospital nivel III-1, 2022.</p>		<p>la organización y particular</p> <p>Liderazgo</p> <p>Toma de decisiones</p> <p>Confort</p> <p>Innovación</p> <p>Motivación</p> <p>Recompensa</p>	<p>Capacidad de influencia, motivación y organización de la persona sobre un grupo de personas para lograr fines y objetivos</p> <p>Estudia la información utilizada en las tareas delegadas por los niveles jerárquicos y el papel desarrollado por cada miembro de la organización</p> <p>Ambiente físico, sano y agradable</p> <p>Experimentar cosas nuevas y de cambiar las formas de hacerlo.</p> <p>Conjunto de intenciones y expectativas de las personas en su medio organizacional.</p> <p>La organización utiliza más el premio que el castigo.</p>	<p>13,14</p> <p>5,6</p> <p>20,21</p> <p>7,8,9,10</p> <p>1,2,3,4</p> <p>17,18,19</p>	
---	--	---	--	---	---	---	--

			<p>Variable/categoría 2: Síndrome de Burnout Concepto: síndrome psicológico con una respuesta a largo plazo a los factores estresantes interpersonales crónicos en el lugar de trabajo. La percepción negativa, malas relaciones, aislamiento pueden superar la capacidad de respuesta creando un débil afrontamiento al COVID 19 originando una debilidad emocional, cinismo laboral e ineffectividad (Laso, 2020)</p>				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos
			Agotamiento emocional	Sentimiento que no puedes dar más a los demás,	1,2,3,4,5,6,7,8,9.,	<p>La escala es de tipo Licker y consta de 22 ítems estructurados con opciones múltiples, Nunca (1), casi nunca (2), A veces (3) , Casi siempre (4) y Siempre(5)</p>	<p>Bajo=22-51 Regular=51-80 Alto=80-110</p>
		Despersonalización	reacciones negativas, deshumanizantes, alejadas, frías hacia los demás, principalmente con los clientes, pacientes, usuarios, etc.	10,11,12,13,14			
		Falta de realización profesional y/o personal	incluyen reacciones negativas personales y hacia el entorno, evita las relaciones propias y laborales, desempeño inadecuado, imposibilidad para resistir la presión y disminución de la estima individual.	15,16,17,18,19,20,21,22.			

Tipo y diseño de la investigación	Población y muestra	
<p>Tipo: Estudio elaborado con un enfoque cuantitativo de tipo no experimental descriptivo-correlacional Por su finalidad esta investigación es básica</p> <p>Diseño: de corte transversal porqué depende de la perspectiva del estudio y de los objetivos del investigador (por naturaleza)</p>	<p>Población: Para este estudio, se realizó en el personal de enfermería Hospital arzobispo Loayza en que es 583</p> <p>Tipo de muestreo: Fue probabilístico, aleatorio simple donde toda la población tuvo la posibilidad de ser elegida.</p> <p>Tamaño d muestra: 232</p>	

Anexo 2 Matriz de operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Clima Organizacional	El entorno en el que una persona realiza su trabajo diario explica la relación de un jefe a sus dependientes, condiciona o determina relaciones entre los empleados de la compañía e incluso asociaciones con proveedores y clientes, características del lugar de trabajo consideradas por los individuos como la principal fuerza que influye en su comportamiento en el lugar de trabajo. (Atiquipa y Jaimes 2017)	La construcción de cualquier escala de actitudes equivale a la construcción de una variable, por lo que su práctica implica el desarrollo de un proceso operativo, esta variable fue dividida en once dimensiones: Estructura, recompensa, remuneración, innovación, comunicación, confort, motivación, conflicto y cooperación, identidad, liderazgo, toma de decisiones, Según Litwin y Stringer (1968) Se tomo en cuenta la Escala de tipo Licker que consta de 29 items estructurados con opciones múltiples (Guerrero,2015)	Estructura	Reglas, procedimientos, trámites procesos y otras limitaciones	Escala ordinal de Licker consta de 29 items estructurados con opciones múltiples, Nunca (1), casi nunca (2), A veces(3) , Casi siempre (4) y Siempre(5)
			Recompensa	Organización utiliza el premio en lugar del castigo.	
			Remuneración	Distinción que recibe por un trabajo bien dispuesto.	
			Innovación	Experimentar cosas nuevas y cambia las formas de hacerlo.	
			Comunicación	Redes de comunicación que existen dentro de la organización.	
			Confort	Ambiente físico sano y agradable.	
			Motivación	Intenciones, expectativas de las personas en su medio organizacional.	
			Conflicto y cooperación	Sentir que el jefe y el empleado aceptan opiniones diferentes enfrentando con soluciones y una comunicación fluida	
			Identidad	Sentimiento de pertenencia y valoración del miembro en un equipo.	
Liderazgo	Capacidad de influencia, motivación y organización de la persona sobre un grupo de personas para lograr fines y objetivos.				

			Toma de decisiones:	Estudia la información utilizada en las tareas delegadas por los niveles jerárquicos y el papel desarrollado por cada miembro de la organización.	
Variable	Definición conceptual	definición operacional	dimensiones	indicadores	escala de medición
Síndrome de Burnout	Es un síndrome psicológico con una respuesta a largo plazo a los factores estresantes interpersonales habituales en el lugar de trabajo. Agotamiento laboral más conocido como fatiga laboral y es la que está presente entre el colaborador con la organización, siendo atributos de la persona. Baena (2017)	Al construir la variable y desarrollar la definición teórica, se propone los índices obtenidos de la variable original. En el caso de la escala de Likert, los indicadores tienen la forma o se expresan en forma de proposiciones 3 dimensiones importantes de esta respuesta son: Cansancio emocional, cinismo o despersonalización, falta de realización personal. está compuesto por 22 ítems en una escala de Likert. Guerrero (2015)	Agotamiento emocional	Fatiga física o mental o entre ambas. Es un sentimiento que no puedes dar más a los demás, sensación de incapacidad para crecer emocionalmente,	La escala es de tipo Licker y consta de 22 ítems estructurados con opciones múltiples Nunca (1), casi nunca (2), A veces (3) , Casi siempre (4) y Siempre(5)
			Despersonalización	Progreso de emociones, cualidades y reacciones negativas, deshumanizantes, frías hacia los demás, clientes, pacientes, usuarios, etc., culpabilizándolos por su frustración y bajo rendimiento	
			Falta de realización profesional y/o personal.	Incluyen reacciones negativas personales y hacia el entorno, evita las relaciones propias y laborales, desempeño inadecuado, imposibilidad para resistir la presión y disminución de la estima individual.	

Anexo 3 Instrumentos de recolección de datos y fichas técnicas

Clima Organizacional

Ficha técnica

Instrumento para medir la variable Clima Organizacional de un Hospital nivel III-1, 2022

Nombre del instrumento: Cuestionario para el estudio de Clima organizacional.

Autor : Dirección de Calidad del Ministerio de Salud

Adaptado de : Sandoval Yataco Magaly (2022)

Objetivo : Realizar la medición del estudio del clima organizacional

Forma de aplicación : vía on line, virtual por correo , SMS o vía wasap.

Ámbito de aplicación : Hospital nivel III-1 Lima,2022

Tiempo estimado :15 a 20 minutos

Estructura : La escala es de tipo Licker y consta de 29 items estructurados con opciones múltiples , Nunca (1) , casi nunca (2) , A veces(3) , Casi siempre (4) y Siempre(5)

-
1. Nombre de la organización de salud
.....
 2. Tipo de Organización de salud: (1) Diresa, (2) Disa, (3) Hospital, (4) Instituto,
 3. Subsector: (1) MINSA, (2) ESSALUD, (3) FFAA, (4) PNP, (5) Privado
 4. Ubicación geográfica: (1) Costa, (2) Sierra, (3) Selva.
 5. Edad: (1) De 20 – 30, (2) De 31 a 40, (3) De 41 a 60, (4) De 61 a más.
 6. Sexo: (1) Femenino, (2) Masculino
 7. Condición: (1) Nombrado, (2) Contratado
 8. Tiempo que trabaja en la institución: (1) menor de 1 año, (2) Mayor de 1 año

N° de Encuesta							
<p>A continuación, encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él respecto al año 2022. Le pido su colaboración respondiendo a ellos. No existe respuestas mejores ni peores, la respuesta correcta es la que expresa de manera fidedigna su propia existencia. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesible a otras personas. Tiene por objetivo contribuir al conocimiento de las condiciones de su trabajo y mejorar el nivel de satisfacción.</p>							
<p>Marque con un aspa (X) la alternativa que Ud. la alternativa Nunca (1), casi nunca (2) , A veces(3) , Casi siempre (4) y Siempre(5)</p>							
Dimensión	Preguntas		1	2	3	4	5
Motivación	1	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor se hacer					
	2	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.					
	3	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.					
	4	Las cosas me salen perfectas					
Toma de decision	5	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.					
	6	En mi organización participó en la toma de decisiones					
Innovación	7	La innovación es característica de nuestra organización.					
	8	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas					
	9	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios					
	10	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.					
Remuneración	11	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizó					
	12	Mi salario y beneficios son razonables.					
Liderazgo	13	mi jefe está disponible cuando se le necesita					
	14	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.					
Estructura	15	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización					

	16	Las tareas que desempeñó corresponden a mi función					
Recompensa	17	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada					
	18	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa					
	19	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.					
Identidad	20	La limpieza de los ambientes es adecuada					
	21	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.					
	22	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud					
	23	Estoy comprometido con mi organización de salud.					
	24	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.					
Conflicto y cooperación	25	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito.					
	26	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.					
Comunicación	27	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar Apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.					
	28	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.					
	29	Prestó atención a los comunicados que emiten mis jefes.					

Síndrome de Burnout

Ficha técnica

Instrumento para medir la variable Síndrome de Burnout en el hospital nivel III-1, 2022

Nombre de instrumento: Maslach Burnout Inventory

Adaptado de : Adaptado por Mera y Lora 2020

Objetivo : Evaluación de 3 dimensiones o variables del Sind. Burnout al personal de Enfermería 2022.

Forma de aplicación : vía on line, virtual por correo , SMS o vía wasap.

Tiempo estimado : Aproximadamente 15 a 20 minutos.

Estructura : La escala es de tipo Licker y consta de 22 items estructurados con opciones múltiples , Nunca (1) , Algunas veces al año (2) , Algunas veces al mes (3) , Algunas veces a la semana(4) y diariamente (5) , (versión Fernando Mansilla Izquierdo)

Fecha		N° de Encuesta					
Edad de la encuestada							
Maslach Burnout Inventory adaptado para evaluar las 3 dimensiones o variables del Sind. de Burnout							
A continuación, encontrara una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él respecto al año 2022. Le pido su colaboración respondiendo a ellos. No existe respuestas mejores ni peores, la respuesta correcta es la que expresa de manera fidedigna su propia existencia. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesible a otras personas. Tiene por objetivo contribuir al conocimiento de las condiciones de su trabajo y mejorar el nivel de satisfacción.							
Marque con un aspa (X) la alternativa que Ud. la alternativa Nunca (1), casi nunca (2) , A veces(3) , Casi siempre (4) y Siempre(5)							
Dimensiones		Preguntas	1	2	3	4	5
Agotamiento emocional	1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.					
	2	Siento que me siento cansado al final de la jornada de trabajo.					
	3	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo.					
	4	Siento que puedo comprender fácilmente cómo se sienten las personas.					
	5	Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mi como si fuesen objetos impersonales					
	6	Siento que trabajar todo el día con personas es muy agotador					

	7	Trato muy eficazmente los problemas de los pacientes					
	8	Me siento "agotado" por mi trabajo.					
	9	Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en la vida de los demás.					
Lucha contra la Despersonalización	10	Siento que me he vuelto más duro con la gente					
	11	Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente.					
	12	Me siento muy activo y con energía					
	13	Me siento frustrado en mi trabajo					
	14	Creo que estoy demasiado tiempo en mi trabajo					
Realización personal	15	Realmente no me preocupa lo que les ocurre a mis pacientes.					
	16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa					
	17	Creo que puedo crear una atmosfera relajada y segura a mis pacientes					
	18	Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender					
	19	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión					
	20	Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atenderé					
	21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados con mucha calma					
	22	Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas					

Anexo 4 Validación de Instrumentos

Validez del instrumento de Clima Organizacional

N°	Jueces expertos	Calificación
1	Mg. Ortega Olivas Estefany	Aplicable
2	Mg. Aguayo Cabana Anabel Roxana	Aplicable
3	Mg. Olmedo Alberto Marisela Viviana	Aplicable

Fuente: Certificado de validez de expertos

Validez del instrumento de Síndrome de Burnout

N°	Jueces expertos	Calificación
1	Mg. Ortega Olivas Estefany	Aplicable
2	Mg. Aguayo Cabana Anabel Roxana	Aplicable
3	Mg. Olmedo Alberto Marisela Viviana	Aplicable

Fuente: Certificado de Validez de expertos.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ₃		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Motivación							
1	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor se hacer	/		/		/		
2	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable	/		/		/		
3	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud	/		/		/		
4	Las cosas me salen perfectas	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2: Toma de decisiones	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.	/		/		/		
6	En mi organización participó en la toma de decisiones	/		/		/		
	DIMENSIÓN 3: Innovación	Si	No	Si	No	Si	No	
7	La innovación es característica de nuestra organización.	/		/		/		
8	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas	/		/		/		
9	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios	/		/		/		

10	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	DIMENSIÓN 4: Remuneración	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizó	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
12	Mi salario y beneficios son razonables.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	DIMENSIÓN 5: Liderazgo	Si	No	Si	No	Si	No	
13	mi jefe está disponible cuando se le necesita	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
14	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	DIMENSIÓN 6: Estructura	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
16	Las tareas que desempeñé corresponden a mi función	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	DIMENSIÓN 7: Recompensa	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
18	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
19	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	DIMENSIÓN 8: Confort	SI	NO	SI	NO	SI	NO	

20	La limpieza de los ambientes es adecuada	/		/		/		
21	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 9: Identidad	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
22	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud	/		/		/		
23	Estoy comprometido con mi organización de salud	/		/		/		
24	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud	/		/		/		
	DIMENSIÓN 10: Conflicto y cooperación	/		/		/		
25	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito.	/		/		/		
26	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 11: Comunicación	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
27	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar Apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo	/		/		/		
28	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.	/		/		/		
29	Prestó atención a los comunicados que emiten mis jefes	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia).....

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg. ORTEGA OLIVAS STEPHANY MIRZA DNI: 47784285

Especialidad del validador: Magister en GESTIÓN DE LOS SERVICIOS PARA LA SALUD

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

10 de mayo del 2022


Stephany Mirza Ortega Olivas
Cep 15101
ESPECIALISTA EN SALUD MENTAL
Y PSIQUIATRÍA S35101

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SÍNDROME DE BURNOUT

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinenci a ¹		Relevanci a ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Agotamiento emocional							
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.	/		/		/		
2	Siento que me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	/		/		/		
3	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo	/		/		/		
4	Siento que puedo comprender fácilmente cómo se sienten las personas.	/		/		/		
5	Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mi como si fuesen objetos impersonales	/		/		/		
6	Siento que trabajar todo el día con personas es muy agotador	/		/		/		
7	Trato muy eficazmente los problemas de los pacientes	/		/		/		
8	Me siento "agotado" por mi trabajo.	/		/		/		
9	Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en la vida de los demás.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2: Lucha contra la despersonalización	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Siento que me he vuelto más duro con la gente	/		/		/		

11	Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente	/		/		/	
12	Me siento muy activo y con energía	/		/		/	
13	Me siento frustrado en mi trabajo	/		/		/	
14	Creo que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	/		/		/	
	DIMENSIÓN 3: Realización personal	Si	No	Si	No	Si	No
15	Realmente no me preocupa lo que les ocurre a mis pacientes.	/		/		/	
16	. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	/		/		/	
17	Creo que puedo crear una atmosfera relajada y segura a mis pacientes.	/		/		/	
18	Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender	/		/		/	
19	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión	/		/		/	
20	Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atenderé siento	/		/		/	
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados con mucha calma	/		/		/	
22	Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia).....

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg. ORTEGA OLIVAS STEPHANY MIRZA DNI: 47784285

Especialidad del validador: Magister en

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

10 de mayo del 202

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

Stephany Mirza Ortega Olivas
CEP 85271
ESPECIALISTA EN SALUD MENTAL
Y PSIQUIATRÍA 035148

Firma del Experto Informante.


PERÚ

Ministerio de Educación

 Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

 Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
ORTEGA OLIVAS, STHEPHANY MIRZA DNI 47784285	BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 15/07/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 28/03/2011 Fecha egreso: 10/06/2016	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO PERU
ORTEGA OLIVAS, STHEPHANY MIRZA DNI 47784285	LICENCIADO EN ENFERMERÍA Fecha de diploma: 10/03/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO PERU
ORTEGA OLIVAS, STHEPHANY MIRZA DNI 47784285	ESPECIALISTA EN ENFERMERIA EN SALUD MENTAL Y PSIQUIATRIA Fecha de diploma: 04/10/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 24/03/2018 Fecha egreso: 12/05/2019	UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER S.A. PERU
ORTEGA OLIVAS, STHEPHANY MIRZA DNI 47784285	MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Fecha de diploma: 17/01/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 06/04/2020 Fecha egreso: 08/08/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU

Certificado de Validez del contenido que mide el Clima Organizacional

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Motivación	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor se hacer	X		X		X		
2	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.	X		X		X		
3	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud	X		X		X		
4	Las cosas me salen perfectas	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Toma de decisiones	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.	X		X		X		
6	En mi organización participó en la toma de decisiones	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Innovación	Si	No	Si	No	Si	No	
7	La innovación es característica de nuestra organización.	X		X		X		
8	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas	X		X		X		
9	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios	X		X		X		

10	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Remuneración	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizó	X		X		X		
12	. Mi salario y beneficios son razonables.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: Liderazgo	Si	No	Si	No	Si	No	
13	mi jefe está disponible cuando se le necesita	X		X		X		
14	. Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización	X		X		X		
	DIMENSIÓN 6: Estructura	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización	X		X		X		
16	. Las tareas que desempeñó corresponden a mi función	X		X		X		
	DIMENSIÓN 7: Recompensa	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada	X		X		X		
18	. Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa	X		X		X		
19	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 8: Ccomfort	SI	NO	SI	NO	SI	NO	

20	La limpieza de los ambientes es adecuada	X		X		X		
21	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 9: lidentidad	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
22	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud	X		X		X		
23	Estoy comprometido con mi organización de salud	X		X		X		
24	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud	X		X		X		
	DIMENSIÓN 10: Conflicto y cooperación	X		X		X		
25	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito.	X		X		X		
26	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 11: Comunicación	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
27	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar Apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo	X		X		X		
28	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.	X		X		X		
29	Prestó atención a los comunicados que emiten mis jefes	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia) _____ **SI HAY SUFICIENCIA**

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Anabel Roxana Aguayo Cabana. DNI: 09608099

Especialidad del validador: Dra. En administración en salud, magister en gerencia en salud, especialista en enfermería neuroquirúrgica y en administración en salud.

14 de mayo del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SÍNDROME DE BURNOUT

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Agotamiento emocional							
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.	x		x		x		
2	Siento que me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	x		x		x		
3	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo	x		x		x		
4	Siento que puedo comprender fácilmente cómo se sienten las personas.	x		x		x		
5	Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mi como si fuesen objetos impersonales	x		x		x		
6	Siento que trabajar todo el día con personas es muy agotador	x		x		x		
7	Trato muy eficazmente los problemas de los pacientes	x		x		x		
8	Me siento “agotado” por mi trabajo.	x		x		x		
9	Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en la vida de los demás.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Lucha contra la despersonalización							

10	Siento que me he vuelto más duro con la gente	x		x		x		
11	Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente	x		x		x		
12	Me siento muy activo y con energía	x		x		x		
13	Me siento frustrado en mi trabajo	x		x		x		
14	Creo que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Realización personal	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Realmente no me preocupa lo que les ocurre a mis pacientes.	x		x		x		
16	. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	x		x		x		
17	Creo que puedo crear una atmosfera relajada y segura a mis pacientes.	x		x		x		
18	Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender	x		x		x		
19	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión	x		x		x		
20	Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atenderé siento	x		x		x		
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados con mucha calma	x		x		x		
22	Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia) _____ **SI HAY SUFICIENCIA**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Anabel Roxana Aguayo Cabana. DNI: 09608099

Especialidad del validador: Dra. En administración en salud, magister en gerencia en salud, especialista en enfermería neuroquirúrgica y en administración en salud.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

14 de mayo del 202

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



Firma del Experto Informante.

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
AGUAYO CABANA, ANABEL ROXANA DNI 09608099	ESPECIALISTA EN ENFERMERIA QUIRURGICA NEUROCIRUJIA Fecha de diploma: 17/02/2005 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU
AGUAYO CABANA, ANABEL ROXANA DNI 09608099	ESPECIALISTA EN EL AREA DE ENFERMERIA QUIRURGICA CON MENCION EN NEUROCIRUGIA Fecha de diploma: 17/02/2005 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU
AGUAYO CABANA, ANABEL ROXANA DNI 09608099	BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 11/09/1995 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO PERU
AGUAYO CABANA, ANABEL ROXANA DNI 09608099	LICENCIADO EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 03/05/1996 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO PERU
AGUAYO CABANA, ANABEL ROXANA DNI 09608099	MAESTRO EN GERENCIA EN SALUD Fecha de diploma: 30/12/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO PERU
AGUAYO CABANA, ANABEL ROXANA DNI 09608099	DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN EN SALUD Fecha de diploma: 15/06/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 02/04/2014 Fecha egreso: 18/12/2015	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO PERU
AGUAYO CABANA, ANABEL ROXANA DNI 09608099	TITULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN ADMINISTRACIÓN EN SALUD Fecha de diploma: 30/09/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 25/03/2019 Fecha egreso: 31/12/2019	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO PERU

Certificado de validez para medir el instrumento de clima organizacional

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Motivación	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor se hacer	X		X		X		
2	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.	X		X		X		
3	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud	X		X		X		
4	Las cosas me salen perfectas	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Toma de decisiones	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.	X		X		X		
6	En mi organización participó en la toma de decisiones	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Innovación	Si	No	Si	No	Si	No	
7	La innovación es característica de nuestra organización.	X		X		X		
8	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas	X		X		X		
9	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios	X		X		X		

10	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Remuneración	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizó	X		X		X		
12	. Mi salario y beneficios son razonables.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: Liderazgo	Si	No	Si	No	Si	No	
13	mi jefe está disponible cuando se le necesita	X		X		X		
14	. Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización	X		X		X		
	DIMENSIÓN 6: Estructura	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización	X		X		X		
16	. Las tareas que desempeñó corresponden a mi función	X		X		X		
	DIMENSIÓN 7: Recompensa	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada	X		X		X		
18	. Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa	X		X		X		
19	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 8: Ccomfort	SI	NO	SI	NO	SI	NO	

20	La limpieza de los ambientes es adecuada	X		X		X		
21	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 9: lidentidad	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
22	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud	X		X		X		
23	Estoy comprometido con mi organización de salud	X		X		X		
24	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud	X		X		X		
	DIMENSIÓN 10: Conflicto y cooperación	X		X		X		
25	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito.	X		X		X		
26	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 11: Comunicación	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
27	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar Apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo	X		X		X		
28	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.	X		X		X		
29	Prestó atención a los comunicados que emiten mis jefes	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia) Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Olmedo Alberto Marisela Viviana **DNI: 10017434**

Especialidad del validador: Magister en Gestión de los Servicios de la Salud

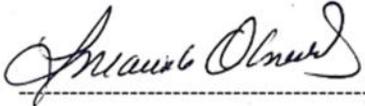
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

17 de mayo del 2022



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Alberto Olmedo', written over a horizontal dashed line.

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SÍNDROME DE BURNOUT

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Agotamiento emocional							
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.	x		x		x		
2	Siento que me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	x		x		x		
3	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo	x		x		x		
4	Siento que puedo comprender fácilmente cómo se sienten las personas.	x		x		x		
5	Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mi como si fuesen objetos impersonales	x		x		x		
6	Siento que trabajar todo el día con personas es muy agotador	x		x		x		
7	Trato muy eficazmente los problemas de los pacientes	x		x		x		
8	Me siento “agotado” por mi trabajo.	x		x		x		
9	Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en la vida de los demás.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Lucha contra la despersonalización							

10	Siento que me he vuelto más duro con la gente	x		x		x		
11	Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente	x		x		x		
12	Me siento muy activo y con energía	x		x		x		
13	Me siento frustrado en mi trabajo	x		x		x		
14	Creo que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Realización personal	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Realmente no me preocupa lo que les ocurre a mis pacientes.	x		x		x		
16	. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	x		x		x		
17	Creo que puedo crear una atmosfera relajada y segura a mis pacientes.	x		x		x		
18	Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender	x		x		x		
19	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión	x		x		x		
20	Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atenderé siento	x		x		x		
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados con mucha calma	x		x		x		
22	Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia) Opinión de aplicabilidad:

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: Olmedo Alberto Marisela Viviana **DNI:** 10017434

Especialidad del validador: Magister en Gestión de los Servicios de la Salud

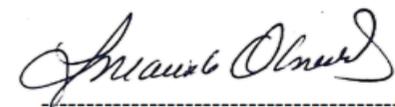
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

17 de mayo del 2022



Firma del Experto Informante.

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
OLMEDO ALBERTO, MARISELA VIVIANA DNI 10017434	LICENCIADO EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 15/02/2000 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
OLMEDO ALBERTO, MARISELA VIVIANA DNI 10017434	BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 01/02/1999 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
OLMEDO ALBERTO, MARISELA VIVIANA DNI 10017434	LICENCIADA EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 15/02/2000 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
OLMEDO ALBERTO, MARISELA VIVIANA DNI 10017434	ESPECIALISTA EN ENFERMERIA EN SALUD FAMILIAR Y COMUNITARIA Fecha de diploma: 08/01/2015 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER S.A. <i>PERU</i>
OLMEDO ALBERTO, MARISELA VIVIANA DNI 10017434	MAGISTER EN EDUCACION CON MENCION EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA Fecha de diploma: 28/09/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
OLMEDO ALBERTO, MARISELA VIVIANA DNI 10017434	MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Fecha de diploma: 10/08/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 01/03/2015 Fecha egreso: 31/08/2016	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

Anexo 5. Confiabilidad de los instrumentos

Aplicación de Alfa de Cronbach en instrumento sobre Clima organizacional

ANEXO 7 : CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS																														
APLICACIÓN DE ALFA DE CRONBACH EN INSTRUMENTO DE CLIMA ORGANIZACIONAL																														
	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26	Item 27	Item 28	Item 29	SUMA
Sujeto 1	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	2	2	2	4	4	4	2	2	3	4	4	5	5	4	3	3	4	4	97
Sujeto 2	3	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	1	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	108
Sujeto 3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	120
Sujeto 4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	125
Sujeto 5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	89
Sujeto 6	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	4	3	1	2	1	3	3	4	4	2	4	3	4	4	89
Sujeto 7	3	3	1	4	3	2	3	5	3	3	2	2	3	3	4	3	3	5	5	3	3	2	5	5	3	3	3	3	5	95
Sujeto 8	4	4	3	5	3	1	1	1	2	4	3	2	2	3	5	5	4	2	2	4	4	5	5	5	5	4	3	3	5	99
Sujeto 9	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	5	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	112
Sujeto 10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	110
Sujeto 11	4	4	4	4	4	1	3	3	3	3	1	1	3	2	5	4	3	2	1	3	3	3	4	5	3	4	3	3	4	90
Sujeto 12	4	3	4	4	3	1	2	2	3	3	1	2	3	3	5	4	3	2	1	2	3	3	5	5	3	4	3	3	5	89
Sujeto 13	5	3	4	4	2	2	1	1	3	3	1	1	3	1	5	5	3	1	1	2	2	5	5	4	4	4	3	3	4	85
Sujeto 14	4	3	5	4	4	3	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	3	5	3	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	115
Sujeto 15	3	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	102
Sujeto 16	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	85
Sujeto 17	1	5	2	3	3	3	3	3	1	3	4	4	1	1	4	3	3	1	1	3	1	3	5	4	1	3	4	4	5	82
Sujeto 18	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	2	2	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	129
Sujeto 19	2	5	4	3	5	4	2	3	1	4	1	1	4	1	5	3	3	1	1	3	3	2	5	5	3	4	4	4	5	91
Sujeto 20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	88
Sujeto 21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87
Sujeto 22	5	4	5	4	5	5	4	3	4	3	5	4	5	3	4	5	2	5	4	3	4	5	4	5	4	5	3	3	4	119
Sujeto 23	4	3	5	4	5	5	5	53	3	4	5	3	3	4	4	5	5	4	3	5	5	4	5	4	3	5	4	3	2	167
VARIANZA	1.06	0.57	1.00	0.31	0.78	1.49	1.02	108.78	1.18	0.43	1.54	1.07	1.15	0.99	0.73	0.64	0.62	1.73	1.72	0.86	0.99	0.80	0.68	0.52	0.80	0.42	0.35	0.35	0.72	

Alfa	0.911
K (núm. De ítems)	29
Vi (Varianza de cada ítem)	0.885
Vt (Varianza total)	1.862
Número de encuestas	23

Aplicación de Alfa de Cronbach en instrumento sobre Síndrome de Burnout

ANEXO 7: CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

APLICACIÓN DE ALFA DE CRONBACH EN INSTRUMENTO DE SINDROME DE BOURNOT

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	SUMA	
Sujeto 1	2	3	1	5	1	2	5	2	5	1	1	5	1	1	1	1	5	5	5	5	4	1	62	
Sujeto 2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	63
Sujeto 3	3	3	2	5	5	3	5	4	3	2	2	3	3	4	5	3	5	5	4	4	2	3	78	
Sujeto 4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	2	2	4	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	62	
Sujeto 5	3	3	1	1	1	3	4	1	5	1	2	1	1	2	5	1	5	5	5	5	2	2	59	
Sujeto 6	3	3	2	4	1	1	5	1	5	1	1	5	1	1	1	1	5	4	5	4	4	1	59	
Sujeto 7	2	3	2	2	1	1	2	2	4	2	2	4	2	2	1	1	4	4	3	4	3	2	53	
Sujeto 8	4	4	3	4	1	1	4	3	5	1	1	3	2	2	1	1	2	4	4	1	1	2	54	
Sujeto 9	2	3	1	4	1	1	4	2	4	2	3	4	2	1	1	1	4	4	4	4	4	2	58	
Sujeto 10	2	3	2	4	1	2	4	2	4	2	2	3	2	2	1	1	3	3	4	3	3	1	54	
Sujeto 11	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	51	
Sujeto 12	3	3	3	3	1	1	3	3	3	2	3	3	3	3	1	1	3	1	3	3	2	4	55	
Sujeto 13	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	5	3	3	5	3	3	3	4	3	5	3	75	
Sujeto 14	4	5	5	4	5	2	4	5	5	3	5	2	4	4	5	2	5	4	3	4	2	4	86	
Sujeto 15	3	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	5	3	3	3	3	72	
Sujeto 16	3	4	3	5	3	4	4	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	3	3	5	92	
Sujeto 17	1	2	1	4	1	1	2	2	3	2	1	4	1	3	1	3	5	3	3	3	3	3	52	
Sujeto 18	4	5	3	5	5	2	5	2	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	2	4	5	93	
Sujeto 19	5	5	3	4	1	1	4	5	4	3	3	4	1	3	1	4	4	4	5	4	4	1	73	
Sujeto 20	5	3	3	4	4	4	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	71	
Sujeto 21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66	
Sujeto 22	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63	
Sujeto 23	4	3	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	3	5	86	
VARIAN7A	0.95	0.68	1.42	1.20	2.15	1.15	0.90	1.24	0.81	0.98	1.49	1.08	1.44	0.87	2.95	1.90	1.09	1.13	0.68	0.84	0.82	1.58		

Alfa	0.879
K (núm. De ítems)	22
V _i (Varianza de cada ítem)	0.288
V _t (Varianza total)	4.363
Número de encuestas	23

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Dónde:

K: El número de ítems

Si2: sumatoria de varianza de los ítems

St2: varianza de la suma de los ítems

a: coeficiente de Alfa de Cronbach

Confiabilidad de los instrumentos – Alfa de Cronbach

Instrumento	Alfa de Cronbach	N° de Items
Clima organizacional	0.911	29
Síndrome de Burnout	0.879	22

Fuente: Prueba piloto

Anexo 6
Autorización de aplicación del instrumento

AUTORIZACIÓN

Se autoriza a la Lic. SANDOVAL YATACO, MAGALY NURY identificada con DNI 21534045 para que presente al personal de nuestro Centro Hospitalario un cuestionario con la finalidad de obtener información para la investigación académica que viene realizando como parte de sus estudios de Maestría, titulado “Clima Organizacional y su relación con el síndrome de Burnout en Enfermeros de un Hospital Nivel III-Lima 2022”.

Lima, 8 de junio de 2022

Mag. María elena Franco Cortez,
Jefa del Departamento de Enfermería

Documento pendiente de firma por parte de la jefa del Departamento de Enfermería del Centro de Salud materia de la investigación por haberse producido un cambio de Jefatura; no obstante, la Mag. María Elena Franco Cortez, adelantó vía telefónica la autorización, esto permitió que se aplique el instrumento obteniéndose los resultados expuestos en la Tesis que nos ocupa.

A continuación, se aprecia la comunicación de la Universidad Cesar Vallejo mediante la cual se formalizo el pedido de autorización.

Lima, 23 de mayo de 2022

Carta P. 0411-2022-UCV-EPG-SP

DR.
HUGO PEÑA LOVATON
DIRECTOR
HOSPITAL ARZOBISPO LOAYZA

De mi mayor consideración:

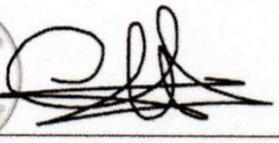
Es grato dirigirme a usted, para presentar a **SANDOVAL YATACO MAGALY NURY**; identificado(a) con DNI/CE N° 21534045 y código de matrícula N° 7002662351; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD en modalidad semipresencial del semestre 2022-I quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL SÍNDROME DE BURNOUT EN ENFERMEROS DE UN HOSPITAL NIVEL III - LIMA 2021

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresar los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,




MBA. Ruth Angélica Chicana Becerra
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
Universidad César Vallejo

008883

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

Anexo 7. Consentimiento informado

“Clima organizacional y su relación con el Síndrome de Burnout en Enfermeros de un Hospital nivel III – 1, Lima 2022”

Yo _____, con DNI _____, doy mi consentimiento para participar en la investigación antes mencionada que tiene como finalidad determinar la relación que existe Clima organizacional y su relación con el Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería .

Si Ud. acepta participar se le realizará una encuesta, utilizando dos cuestionarios. Este estudio no le generará algún efecto adverso o riesgo en su persona.

El presente estudio esta autofinanciado por la investigadora y no le generará ningún costo a su persona y tampoco se le dará alguna compensación económica.

Los beneficios del presente estudio son la aportación de nuevos conocimientos, lo que ayudará en la creación de estrategias de gestión.

Toda la información que derive de su participación en este estudio será confidencial y cualquier publicación de los resultados será completamente anónima.

Entonces:

Después de haber recibido y comprendido la información de este documento y de haber podido aclarar todas mis dudas, otorgo consentimiento para participar en el trabajo de investigación “ Clima organizacional y su relación con el Síndrome de Burnout en Enfermeros de un Hospital nivel III – 1, Lima 2021

.....

Firma de paciente o representante legal

Anexo 8

Evidencias de análisis estadísticos Base de datos de Síndrome de Burnout

Síndrome de Burnout																																													
1 Nunca		9		1 9 a 21		1 Nunca		5		1 5 a 12		1 Nunca		8		1 8 a 19		1 Nunca		22		22		22		22																			
2 Casi Nunca		18		2 22 a 33		2 Casi Nunca		10		2 13 a 19		2 Casi Nunca		16		2 20 a 31		2 Casi Nunca		44		44		44		44																			
3 A veces		27		3 34 a 45		3 A veces		15		3 20 a 25		3 A veces		24		3 32 a 40		3 A veces		66		66		66		66																			
4 Casi siempre		36				4 Casi siempre		20				4 Casi siempre		32				4 Casi siempre		88		88		88		88																			
5 Siempre		45				5 Siempre		25				5 Siempre		40				5 Siempre		110		110		110		110																			
												12														6.67														10.67				29	
Agotamiento emocional										Lucha contra la despersonalización					Realización personal								Síndrome de Burnout																						
AE1	AE2	AE3	AE4	AE5	AE6	AE7	AE8	AE9	Estandar	LD10	LD11	LD12	LD13	LD14	Estandar	RP15	RP16	RP17	RP18	RP19	RP20	RP21	RP22	Estandar	Estandar	AE1																			
1	2	3	1	5	1	2	5	2	5	2	1	1	5	1	1	1	1	1	5	5	5	5	4	1	2	2	AE1																		
2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	AE2																		
3	3	3	2	5	1	3	5	4	3	2	2	2	3	3	4	2	1	3	1	5	4	4	2	3	2	2	AE3																		
4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	2	2	2	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	AE4																		
5	3	3	1	1	1	3	4	1	5	2	1	2	1	1	2	1	5	1	5	5	5	5	2	2	2	2	AE5																		
6	3	3	2	4	1	1	5	1	5	2	1	1	5	1	1	1	1	1	5	4	5	4	4	1	2	2	AE6																		
7	2	3	2	2	1	1	2	2	4	1	2	2	4	2	2	1	1	1	4	4	3	4	3	2	2	2	AE7																		
8	4	4	3	4	1	1	4	3	5	2	1	1	3	2	2	1	1	1	2	4	4	1	1	2	1	2	AE8																		
9	2	3	1	4	1	1	4	2	4	1	2	3	4	2	1	1	1	1	4	4	4	4	4	2	2	2	AE9																		
10	2	3	2	4	1	2	4	2	4	2	2	2	3	2	2	1	1	1	3	3	4	3	3	1	1	2	Agotamiento emocional																		
11	2	3	2	2	2	3	3	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	1	1	LD10																		
12	3	3	3	3	1	1	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	1	1	3	1	3	3	2	4	1	2	LD11																		
13	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	4	3	2	3	2	2	LD12																		
14	4	5	5	4	1	2	4	5	5	3	3	5	2	4	4	2	1	2	5	4	3	4	2	4	2	2	LD13																		
15	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	LD14																		
16	3	4	3	2	3	4	4	5	4	2	2	2	2	2	3	1	5	2	2	2	3	3	3	2	2	2	Lucha contra la despersonalización																		
17	1	2	1	4	1	1	2	2	3	1	2	1	4	1	3	1	1	3	5	3	3	3	3	3	2	2	RP15																		
18	4	5	3	5	1	2	5	2	5	2	3	1	5	1	3	2	1	1	5	5	5	2	4	1	2	2	RP16																		
19	2	2	3	4	1	1	4	2	4	2	3	3	4	1	3	2	1	4	4	4	5	4	4	1	2	2	RP17																		
20	1	3	3	4	4	4	2	3	4	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	RP18																		
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	RP19																		
22	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	RP20																		
23	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	1	2	1	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	RP21																		
24	3	3	3	3	2	1	4	3	4	2	2	3	4	5	5	2	1	1	5	5	5	5	4	2	2	2	RP22																		
25	3	4	2	3	1	2	2	3	2	2	2	3	4	2	2	2	1	2	4	4	3	4	3	2	2	2	Realización personal																		
26	4	5	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	4	3	2	3	2	2	Síndrome de Burnout																		
27	3	4	3	4	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	1	3	4	3	3	3	3	3	2	2																			
28	3	3	3	3	1	3	3	2	4	2	1	1	3	1	3	1	1	2	4	3	4	2	4	1	2	2																			

29	3	3	3	4	3	4	4	3	1	2	1	2	3	1	1	1	1	3	3	3	3	3	4	4	3	2	2
30	3	3	2	4	1	1	4	3	3	2	3	4	4	3	1	2	2	2	3	3	3	4	3	4	1	2	2
31	3	2	1	4	2	3	4	3	4	4	3	5	5	2	2	2	2	2	3	3	4	3	4	3	3	2	2
32	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3
33	3	5	3	3	1	3	4	3	5	2	3	3	4	4	4	4	4	2	1	1	4	4	4	3	3	2	2
34	2	4	2	3	1	2	4	2	4	2	2	2	3	1	2	2	2	1	1	2	4	3	4	3	3	1	2
35	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	3	2	3	4	3	2
36	2	3	3	4	1	2	4	2	4	2	2	2	3	3	2	2	2	1	2	2	4	5	4	4	3	2	2
37	2	3	2	4	1	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	3	2	2
38	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	3
39	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	2
40	2	3	2	4	3	2	4	2	4	2	2	2	4	3	3	2	2	2	4	2	4	4	4	4	2	2	2
41	1	2	1	5	3	1	5	1	3	2	1	1	5	1	5	1	2	2	1	1	3	3	5	5	5	4	2
42	1	2	1	4	1	2	4	2	4	1	2	1	5	1	2	1	2	1	1	1	4	4	4	4	3	2	2
43	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	2	1	5	5	4	5	1	4	2
44	1	3	2	4	1	3	5	3	5	2	1	1	5	1	3	1	2	1	1	5	5	5	5	5	1	2	2
45	2	3	1	2	2	1	4	2	4	1	1	1	4	1	1	1	2	4	1	4	4	4	4	3	1	2	2
46	2	3	2	4	1	2	4	3	4	2	2	3	4	1	2	2	2	1	1	2	4	5	4	5	4	1	2
47	3	3	2	3	1	1	3	3	2	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	3	2	1	1
48	4	4	2	4	2	1	1	4	4	2	1	4	2	1	3	1	2	1	1	4	5	1	5	4	3	3	2
49	3	3	2	2	3	3	4	2	3	2	3	2	2	1	1	1	2	1	1	2	3	2	2	1	1	1	1
50	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	2	1	1	1	1	5	1	5	1	1	1
51	3	4	3	4	2	3	3	2	3	2	2	2	3	1	2	2	2	1	1	3	4	4	4	4	1	2	2
52	3	4	3	4	4	3	4	3	4	2	3	3	4	1	3	2	2	2	2	3	3	4	4	4	2	2	2
53	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	2	3	4	2	3	2	2	2	2	3	4	4	4	4	3	2	2
54	4	4	1	2	3	3	4	3	3	2	1	1	5	1	1	1	2	1	1	1	3	3	3	3	1	1	2
55	3	3	3	4	3	2	3	3	5	2	1	1	3	2	1	1	2	1	1	3	3	5	5	5	2	1	2
56	2	3	2	4	1	1	4	2	4	2	1	1	5	1	1	1	2	1	1	3	3	5	4	4	2	2	2
57	2	2	1	3	1	2	3	1	5	1	3	4	4	1	1	1	2	3	2	4	3	5	3	5	2	2	2
58	3	4	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	3	5	3	2	4	2
59	2	4	3	4	1	2	4	2	4	2	2	1	3	1	2	2	2	1	1	3	3	3	3	3	2	1	2
60	3	4	3	4	2	2	4	3	4	2	1	1	4	1	2	2	2	2	1	3	3	4	3	3	1	1	2
61	3	3	1	5	1	3	5	2	1	2	1	1	5	1	3	2	2	2	5	1	5	5	5	3	1	2	2
62	1	2	1	4	1	1	4	2	1	1	1	1	5	3	1	1	2	1	4	1	4	4	5	4	2	2	2
63	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	2	1	1
64	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1
65	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	2	2	3	2	2	2	4	3	3	4	3	4	2	2
66	2	3	3	3	2	3	4	3	4	2	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	4	4	3	4	3	4	2
67	3	5	2	5	2	2	5	3	5	2	2	3	3	1	3	2	2	1	1	5	4	4	5	4	2	2	2
68	4	3	5	3	4	4	5	4	5	3	2	4	4	2	2	2	2	2	1	3	5	4	5	5	4	4	3
69	5	5	5	3	1	3	2	4	4	2	3	2	5	2	2	2	2	2	1	1	3	3	4	3	2	1	2

70	4	5	5	4	3	5	5	4	4	3	4	4	5	3	5	3	4	3	3	3	3	4	1	3	2	2	2
71	3	3	4	4	2	2	4	3	4	4	2	2	2	3	2	1	5	2	4	4	4	5	3	2	2	2	2
72	3	4	2	3	2	3	4	2	4	2	4	2	4	1	1	1	1	1	4	4	4	4	2	1	2	2	2
73	3	4	3	5	2	4	4	3	3	2	2	3	4	1	1	1	3	1	3	2	3	4	2	3	2	2	2
74	5	4	4	3	1	3	5	3	4	4	2	5	4	3	4	2	1	2	4	4	4	4	3	4	2	2	2
75	4	3	4	3	1	4	3	1	4	4	2	5	3	5	2	1	4	3	2	4	2	4	4	3	2	2	2
76	3	3	3	2	4	2	4	2	4	2	4	2	1	4	2	4	2	1	4	4	5	4	3	1	2	2	2
77	3	3	4	4	4	5	4	4	2	2	4	4	2	3	2	2	4	5	4	4	4	4	4	2	2	2	2
78	3	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	4	3	3	1	2	1	2	3	2	3	3	1	1	1	1
79	1	1	1	2	3	2	4	1	3	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	3	3	4	2	1	1	1
80	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3
81	4	4	4	4	1	2	4	3	4	4	2	1	1	3	2	4	1	1	4	3	4	3	4	2	2	2	2
82	3	4	2	5	2	2	4	3	4	4	2	3	1	2	3	4	2	1	2	5	5	4	5	3	2	2	2
83	3	4	1	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2
84	2	2	3	3	2	1	3	3	3	3	2	4	5	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2
85	2	3	3	2	3	2	4	3	4	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	4	3	4	3	3	2	2	2
86	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	3	4	3	4	4	4	2	2	2
87	1	2	2	3	1	3	2	2	4	2	2	1	4	1	2	1	1	1	4	3	4	4	3	1	2	1	1
88	3	3	2	4	2	3	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3	2	1	3	4	3	4	4	3	2	2	2
89	4	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	4	2	2	2	4	3	3	3	1	3	4	1	2	2	2
90	4	5	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	2	2	1	5	4	5	3	3	2	2	2
91	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2
92	4	4	5	5	1	5	5	5	5	5	3	3	2	3	3	3	2	1	5	5	4	5	5	2	3	3	3
93	2	4	2	5	5	3	5	2	5	2	2	2	5	2	3	2	1	1	5	5	4	5	5	1	2	2	2
94	3	3	2	5	5	2	5	2	5	2	5	5	3	4	2	2	2	1	1	5	5	5	5	3	4	2	2
95	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	2	5	3	4	3	4	5	2	2	3	3
96	3	3	2	5	1	1	5	2	4	2	3	3	4	1	3	2	5	1	5	4	5	5	5	1	2	2	2
97	2	3	2	4	3	3	4	2	4	2	4	4	4	2	3	2	2	4	4	4	4	2	4	4	2	2	2
98	2	2	3	4	1	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	2	4	2	3	4	4	4	4	1	2	2	2
99	2	2	2	5	1	1	5	1	5	2	1	1	5	1	3	1	1	1	5	5	5	4	5	1	2	2	2
100	4	4	2	1	1	3	4	4	4	4	2	2	1	2	2	3	1	1	3	4	3	5	4	3	1	2	2
101	1	3	1	3	3	2	4	3	4	2	3	3	5	4	1	4	2	1	3	4	3	4	5	5	4	2	2
102	3	3	1	4	1	3	4	1	4	2	3	3	5	5	4	3	3	1	3	3	4	4	5	5	4	2	2
103	1	3	1	4	1	1	1	2	5	1	1	1	5	5	3	5	2	1	1	5	5	5	5	2	2	2	2
104	2	5	3	5	4	1	4	2	4	2	4	1	4	4	5	5	1	3	5	2	3	4	1	3	2	2	2
105	5	5	1	4	1	3	3	1	3	2	1	3	4	1	5	2	1	3	5	3	3	4	2	4	2	2	2
106	4	4	4	5	3	5	5	4	3	3	4	5	5	2	5	3	5	5	5	4	5	2	1	1	2	3	3
107	3	2	4	4	3	3	4	3	5	2	3	4	2	2	2	2	1	3	4	4	4	4	2	3	2	2	2
108	3	2	2	4	3	3	4	3	4	2	3	5	2	1	5	2	2	1	5	5	5	5	3	2	2	2	2
109	3	2	4	4	3	3	4	3	5	2	2	4	3	3	2	1	2	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2
110	3	2	3	4	3	3	4	4	4	4	2	5	4	5	4	5	3	5	4	3	5	5	4	4	3	3	3
111	3	2	3	4	3	3	4	4	4	4	2	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	3	3	3
112	3	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	1	4	5	2	4	4	2	1	1	2	1	1	1	2	2
113	3	2	2	4	3	3	4	3	4	2	1	2	4	2	1	1	1	2	5	4	4	4	2	2	2	2	2
114	3	2	3	4	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	5	5	3	5	2	2	2
115	3	2	4	4	3	3	4	3	4	2	3	2	3	2	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3
116	3	2	3	4	3	2	4	4	4	4	2	2	2	3	1	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2
117	3	2	4	4	3	2	4	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2
118	3	2	3	4	3	2	4	4	4	4	2	3	5	5	1	1	2	1	1	5	5	5	5	3	2	2	2
119	3	2	3	4	3	3	4	3	4	2	1	1	4	1	2	1	1	1	4	4	4	4	4	1	2	2	2
120	3	2	3	4	3	3	4	4	4	4	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1
121	3	2	4	4	3	2	4	3	4	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1
122	3	2	2	4	3	3	4	3	4	2	2	3	3	1	1	1	5	2	4	3	5	3	3	1	2	2	2
123	3	2	3	4	3	3	4	4	4	4	2	3	2	2	4	2	1	3	4	4	4	4	3	2	2	2	2
124	3	2	3	4	3	3	4	3	4	2	2	4	3	2	2	1	1	1	5	4	5	5	3	2	2	2	2
125	3	2	3	4	3	3	4	3	4	2	1	1	5	1	3	1	1	2	5	5	5	5	5	1	2	2	2
126	3	2	3	4	3	3	4	3	4	2	5	4	2	1	2	1	2	2	4	4	5	4	3	1	2	2	2
127	3	2	3	4	3	3	4	4	4	4	2	1	3	2	1	1	1	1	4	5	5	5	3	3	2	2	2
128	3	2	3	4	3	2	4	3	4	2	3	4	2	3	3	2	1	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
129	3	2	3	4	3	3	4	3	4	2	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2
130	3	2	3	4	4	3	4	3	4	2	3	4	4	3	3	2	2	2	4	4	4	4	4	3	2	2	2
131	3	2	3	4	2	3	4	4	4	4	2	3	3	2	3	2	2	2	3	4	4	4	3	3	2	2	2
132	3	2	3	4	2	3	4	3	4	2	3	2	5	2	2	2	1	2	3	2	3	2	3	2	1	2	2
133	3	2	3	4	3	3	4	3	4	2	1	1	5	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	1	2	2	2
134	2	3	1	5	1	2	5	2	5	2	1	1	5	1	1	1	1	1	5	5	5	5	4	1	2	2	2
135	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2
136	2	3	2	4	1	2	4	2	4	2	2	2	3	2	2	1	1	1	3	3	4	3	3	1	1	2	2
137	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	1	1	1

138	3	3	3	3	1	1	3	3	3	2	2	3	3	3	2	1	3	3	2	4	1	2
139	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2
140	4	5	5	4	1	2	4	5	5	3	3	5	2	4	4	2	1	2	5	4	2	2
141	4	5	3	5	1	2	5	2	5	2	3	1	5	1	3	2	1	1	5	5	2	2
142	2	2	3	4	1	1	4	2	4	2	3	3	4	1	3	2	1	4	4	5	4	2
143	3	4	2	3	1	2	2	2	3	2	2	3	4	2	2	2	1	2	4	4	3	2
144	4	5	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	2	
145	3	4	3	4	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	1	3	4	3	3	2
146	3	3	3	3	1	3	3	2	4	2	1	1	3	1	3	1	2	4	3	4	1	2
147	3	5	3	3	1	3	4	3	5	2	3	3	4	4	4	1	1	4	4	4	3	2
148	2	4	2	3	1	2	4	2	4	2	2	2	3	1	2	1	2	4	3	4	3	2
149	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	3	2	3	2
150	2	3	3	4	1	2	4	2	4	2	2	2	3	3	2	1	2	2	4	5	4	2
151	2	3	2	4	1	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	2
152	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2
153	2	3	1	2	2	1	4	2	4	1	1	1	4	1	1	1	4	1	4	4	3	1
154	2	3	2	4	1	2	4	3	4	2	2	3	4	1	2	1	2	4	5	4	5	2
155	3	3	2	3	1	1	3	3	2	1	1	2	3	2	2	1	2	1	2	3	3	2
156	4	4	2	4	2	1	1	4	4	2	1	4	2	1	3	1	1	4	5	1	5	2
157	3	3	2	2	3	3	4	2	3	2	3	2	2	1	1	1	1	1	2	3	2	1
158	3	4	3	4	4	3	4	3	4	2	3	3	4	1	3	2	2	3	4	4	4	2
159	3	3	3	4	2	3	4	3	3	2	3	3	4	2	3	2	2	3	4	4	4	3
160	4	4	1	2	3	3	4	3	3	2	1	1	5	1	1	1	1	1	3	3	3	1
161	3	4	3	4	2	2	4	3	4	2	1	1	4	1	2	1	1	1	3	3	4	3
162	3	3	1	5	1	3	5	2	1	2	1	1	5	1	3	1	5	1	5	5	3	1
163	1	2	1	4	1	1	4	2	1	1	1	1	5	3	1	1	4	1	4	4	5	2
164	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1
165	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1
166	5	5	5	3	1	3	2	4	4	2	3	2	5	2	2	2	1	1	3	3	4	1
167	4	5	5	4	3	5	5	4	4	3	4	4	5	3	5	4	3	3	3	4	1	3
168	3	3	4	4	2	2	4	3	4	2	2	2	2	3	2	1	5	2	4	4	5	2
169	3	4	2	3	2	3	4	2	4	2	2	2	4	1	1	1	1	1	4	4	4	2
170	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	2	3	3	4	4	4	3
171	4	4	4	4	1	2	4	3	4	2	1	1	3	2	4	1	1	1	4	3	4	2
172	3	4	2	5	2	2	4	3	4	2	3	1	2	3	4	2	1	2	5	5	4	2
173	3	4	1	4	3	2	3	4	3	2	3	3	4	2	3	2	2	3	3	2	2	2
174	4	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	4	2	2	4	3	3	3	1	3	4
175	4	5	5	3	3	2	3	4	3	2	3	3	4	2	3	2	2	1	5	4	5	3
176	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
177	4	4	5	5	1	5	5	5	5	3	3	2	3	3	3	1	5	5	4	5	5	2
178	4	4	2	1	1	3	4	4	4	2	2	1	2	2	3	1	1	3	4	3	5	4
179	1	3	1	3	3	2	4	3	4	2	3	5	4	1	4	2	1	3	4	3	4	5
180	3	3	1	4	1	3	4	1	4	2	3	5	5	4	3	3	1	3	3	4	4	5
181	3	2	4	4	3	3	4	3	5	2	3	4	2	2	2	2	1	3	4	4	4	2
182	3	2	2	4	3	3	4	3	4	2	3	5	2	1	5	2	2	1	5	5	5	3
183	3	2	4	4	3	3	4	3	5	2	2	2	4	3	3	2	1	2	4	4	3	2
184	3	2	3	4	3	3	4	4	4	2	5	4	5	4	5	3	5	4	3	5	4	3
185	3	2	3	4	3	3	4	4	4	2	5	5	4	5	4	3	5	5	4	5	5	4
186	2	3	2	2	1	1	2	2	4	1	2	2	4	2	2	1	1	1	4	4	3	2
187	4	4	3	4	1	1	4	3	5	2	1	1	3	2	2	1	1	1	2	4	4	1
188	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2
189	4	5	5	4	1	2	4	5	5	3	3	5	2	4	4	2	1	2	5	4	3	4
190	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3
191	2	2	3	4	1	1	4	2	4	2	3	3	4	1	3	2	1	4	4	4	5	4
192	1	3	3	4	4	4	2	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3
193	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
194	3	5	3	3	1	3	4	3	5	2	3	3	4	4	4	2	1	1	4	4	4	3

195	2	4	2	3	1	2	4	2	4	2	2	2	3	1	2	1	1	2	4	3	4	3	3	1	2	1
196	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	5	3	2	3	4	3	2	2
197	2	3	3	4	1	2	4	2	4	2	2	2	3	3	2	1	2	2	4	5	4	4	3	2	2	2
198	4	5	3	5	1	2	5	2	5	2	3	1	5	1	3	2	1	1	5	5	5	2	4	1	2	2
199	2	2	3	4	1	1	4	2	4	2	3	3	4	1	3	2	1	4	4	4	5	4	4	1	2	2
200	3	4	2	3	1	2	2	2	3	2	2	3	4	2	2	2	1	2	4	4	3	4	3	2	2	2
201	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	5	3	2	3	4	3	2	2
202	2	3	3	4	1	2	4	2	4	2	2	2	3	3	2	2	2	4	5	4	4	4	3	2	2	2
203	2	3	2	4	1	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	2	2
204	3	2	2	4	3	3	4	3	4	2	3	5	2	1	5	2	2	1	5	5	5	5	3	2	2	2
205	3	2	4	4	3	3	4	3	5	2	2	2	4	3	3	2	1	2	4	4	4	3	3	2	2	2
206	2	2	3	4	1	1	4	2	4	2	3	3	4	1	3	2	1	4	4	4	5	4	4	1	2	2
207	2	3	1	5	1	2	5	2	5	2	1	1	5	1	1	1	1	1	5	5	5	5	4	1	2	2
208	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2
209	3	3	2	5	1	3	5	4	3	2	2	2	3	3	4	1	3	1	5	4	4	4	2	3	2	2
210	3	4	4	3	2	3	3	3	3	2	2	2	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2
211	3	3	1	1	1	3	4	1	5	2	1	2	1	1	2	5	1	1	5	5	5	5	2	2	2	2
212	3	3	2	4	1	1	5	1	5	2	1	1	5	1	1	1	1	1	5	4	5	4	4	1	2	2
213	2	3	2	2	1	1	2	2	4	1	2	2	4	2	2	1	1	1	4	4	3	4	3	2	2	2
214	4	4	3	4	1	1	4	3	5	2	1	1	3	2	2	1	1	1	2	4	4	1	1	2	1	2
215	3	2	2	4	3	3	4	3	4	2	3	5	2	1	5	2	2	1	5	5	5	5	3	2	2	2
216	3	2	4	4	3	3	4	3	5	2	2	2	4	3	3	2	1	2	4	4	4	3	3	2	2	2
217	2	2	3	4	1	1	4	2	4	2	3	3	4	1	3	2	1	4	4	4	5	4	4	1	2	2
218	2	3	1	5	1	2	5	2	5	2	1	1	5	1	1	1	1	1	5	5	5	5	4	1	2	2
219	3	2	2	4	3	3	4	3	4	2	3	5	2	1	5	2	2	1	5	5	5	5	3	2	2	2
220	3	2	4	4	3	3	4	3	5	2	2	2	4	3	3	2	1	2	4	4	4	3	3	2	2	2
221	2	2	3	4	1	1	4	2	4	2	3	3	4	1	3	2	1	4	4	4	5	4	4	1	2	2
222	2	3	1	5	1	2	5	2	5	2	1	1	5	1	1	1	1	1	5	5	5	5	4	1	2	2
223	3	2	3	4	3	3	4	4	4	2	5	5	4	5	4	3	5	5	4	5	4	5	5	4	3	3
224	2	3	2	2	1	1	2	2	4	1	2	2	4	2	2	1	1	1	4	4	3	4	3	2	2	2
225	4	4	3	4	1	1	4	3	5	2	1	1	3	2	2	2	2	1	2	4	4	1	1	2	1	2
226	3	4	1	4	3	2	3	4	3	2	3	3	4	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2
227	4	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	4	2	2	4	4	3	3	3	1	3	4	1	2	2
228	4	4	5	5	1	5	5	5	5	3	3	2	3	3	3	2	1	5	5	4	5	5	5	2	3	3
229	2	3	1	5	1	2	5	2	5	2	1	1	5	1	1	1	1	1	5	5	5	5	4	1	2	2
230	3	2	2	4	3	3	4	3	4	2	3	5	2	1	5	2	2	1	5	5	5	5	3	2	2	2
231	3	2	4	4	3	3	4	3	5	2	2	2	4	3	3	2	1	2	4	4	4	3	3	2	2	2
232	2	2	3	4	1	1	4	2	4	2	3	3	4	1	3	2	1	4	4	4	5	4	4	1	2	2

Base de datos de Clima organizacional

Nº	Motivación				Toma de decisiones		Innovación				Remuneración		Liderazgo		Estructura			Recompensa			Confort		Identidad			Conflicto y cooperación		Comunicación			Clima organizacional												
	M1	M2	M3	M4	Estandar	T05	T06	Estandar	I07	I08	I09	I10	Estandar	R11	R12	Estandar	L13	L14	Estandar	E15	E16	Estandar	R17	R18	R19	Estandar	C20	C21	Estandar	I22	I23	I24	Estandar	C25	C26	Estandar	C27	C28	C29	Estandar	Estandar		
1	3	3	4	4	2	3	4	2	4	3	3	3	2	2	2	1	2	2	1	4	4	2	4	2	2	2	3	4	2	4	5	5	3	4	3	2	3	4	4	2	2		
2	3	4	4	4	2	5	4	3	4	3	3	3	2	4	4	2	1	3	1	4	4	2	4	4	3	2	4	4	2	4	4	5	3	3	4	2	4	4	4	2	2		
3	4	5	5	4	3	4	4	2	4	4	4	3	2	4	4	2	4	4	2	5	5	3	4	3	4	2	4	4	2	4	5	5	3	4	4	2	4	4	4	2	3		
4	5	4	4	4	3	4	5	3	4	4	5	4	3	4	4	2	4	4	2	4	5	3	4	4	4	2	4	5	3	5	5	5	3	4	4	2	4	4	5	3	3		
5	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	1	3	3	2	3	4	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	4	2	4	4	2	3	3	3	2	2		
6	4	4	3	3	2	4	3	2	3	3	3	4	2	2	2	1	3	3	2	3	4	2	3	1	2	1	1	3	1	3	4	4	2	2	4	2	3	4	4	2	2		
7	3	3	1	4	2	3	2	1	3	5	3	3	2	2	1	1	3	3	2	4	3	2	3	5	3	3	3	2	2	5	5	2	3	3	2	3	3	5	2	2			
8	4	4	3	5	3	3	1	1	1	1	2	4	1	3	2	1	2	3	1	5	5	3	4	2	2	2	4	4	2	5	5	5	3	5	4	3	3	3	5	2	2		
9	5	5	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	3	2	2	1	5	3	2	4	4	2	4	4	3	2	3	3	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	5	3	2		
10	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	3	3	2	1	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	3	3	2	3	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	2		
11	4	4	4	4	3	4	1	1	3	3	3	3	2	1	1	1	3	2	1	5	4	3	3	2	1	1	3	3	2	3	4	5	2	3	4	2	3	3	4	2	2		
12	4	3	4	4	2	3	1	1	2	2	3	3	2	1	1	1	3	3	2	5	4	3	3	2	1	1	2	3	1	3	5	4	2	3	3	5	2	3	5	2	2		
13	5	3	4	4	3	2	2	1	1	1	3	3	1	1	1	1	3	1	1	5	5	3	3	1	1	1	5	2	2	1	5	5	4	3	4	4	2	3	3	4	2	2	
14	4	3	5	4	3	4	3	2	4	4	5	4	3	3	3	2	4	4	2	4	4	2	4	4	3	2	3	3	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	2		
15	3	4	4	3	2	2	4	2	4	4	4	3	2	4	4	2	4	4	2	3	3	2	4	4	4	2	4	4	2	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2		
16	3	3	3	3	2	4	4	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	1	2	3	1	2	3	2	1	4	3	2	3	3	4	2	3	3	2	3	3	4	2	2		
17	1	5	2	3	2	3	3	2	3	3	1	3	2	4	4	2	1	1	1	4	3	2	3	1	1	1	3	1	1	3	5	4	2	1	3	1	4	4	5	3	2		
18	5	4	5	4	3	4	4	2	4	4	5	5	3	2	2	1	4	4	2	5	5	3	5	5	4	3	5	5	3	4	5	5	3	5	5	3	5	5	3	3	3		
19	2	5	4	3	2	5	4	2	2	3	1	4	2	1	1	1	4	1	1	5	3	2	3	1	1	1	3	3	2	2	5	5	2	3	4	2	4	4	5	3	2		
20	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2		
21	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2			
22	3	3	4	2	2	3	4	2	4	4	3	3	2	3	2	1	2	2	1	2	3	1	4	2	2	2	2	4	2	4	2	3	2	2	4	2	4	2	4	2	2		
23	4	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	1	2	1	4	4	2	4	3	2	3	3	2	2	2	3	1	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2			
24	2	3	3	4	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	1	3	2	1	5	3	3	1	1	1	1	3	4	2	4	5	5	1	2	4	2	3	2	2	2			
25	4	4	3	3	2	3	1	1	1	2	3	3	1	3	3	2	2	2	1	3	3	2	2	2	2	1	2	2	1	3	2	3	2	3	3	2	4	4	4	2	2		
26	4	5	5	4	3	4	4	2	3	3	3	4	2	4	3	2	5	3	2	4	4	2	4	3	3	2	3	3	2	5	4	5	3	2	4	3	3	2	3	2			
27	4	5	5	4	3	5	4	3	5	5	5	5	3	3	3	2	4	3	2	5	3	3	5	4	3	2	5	5	3	4	5	4	3	5	5	3	4	4	5	3	3		
28	3	3	3	2	2	3	2	1	3	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	3	3	2	2	1	1	1	3	3	2	3	5	5	1	2	2	1	2	1	4	1	2		
29	4	5	4	4	3	4	4	2	3	3	3	3	2	2	2	1	4	3	2	4	4	2	4	3	2	4	3	2	4	4	5	3	3	4	2	3	5	4	2	2			
30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
31	3	5	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	1	1	3	3	2	4	2	3	2	3	3	2	4	4	5	3	3	3	2	4	3	4	2	2		
32	3	3	4	4	2	4	2	2	4	2	2	3	2	2	2	3	2	1	4	2	2	2	2	2	1	1	3	3	2	4	4	4	2	4	2	2	2	1	4	1	2		
33	3	2	3	2	2	4	1	1	2	2	2	3	1	3	2	1	4	4	2	4	4	2	2	2	2	1	2	2	1	3	4	4	2	3	4	2	3	2	3	2	2		
34	4	4	4	3	2	4	4	2	3	3	3	4	2	3	3	2	4	3	2	4	4	2	3	3	2	2	4	3	2	4	4	5	3	4	4	2	4	3	4	2	2		
35	4	4	4	4	3	3	1	1	3	3	3	3	2	1	1	1	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	4	3	2	1	5	5	5	3	4	3	2	4	4	2	2
36	2	2	3	3	2	4	2	2	2	3	4	3	2	2	2	1	3	4	2	4	3	2	2	2	2	1	3	3	2	4	4	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2		
37	2	2	4	3	2	4	2	2	2	3	4	3	2	2	2	1	3	4	2	4	4	2	2	4	2	4	4	3	2	4	4	3	2	3	3	2	3	3	4	2	2		
38	2	2	4	3	2	4	4	1	2	3	4	3	2	2	2	1	3	4	2	4	4	2	2	2	4	2	4	3	2	4	4	3	2	4	3	2	4	3	4	2	2		
39	3	2	3	2	2	4	1	1	2	2	2	3	1	3	2	1	4	4	2	4	4	2	2	2	2	1	2	2	1	3	4	4	2	3	4	2	3	2	3	2	2		
40	4	4	4	3	2	4	4	2	3	3	3	4	2	3	3	2	4	3	2	4	4	2	3	3	2	2	4	3	2	4	5	5	3	4	4	2	4	3	4	2	2		
41	4	4	4	4	3	3	1	1	3	3	3	3	2	1	1	1	3	2	1	5	4	3	2	2	2	1	2	3	1	5	5	5	3	4	3	2	4	4	4	2	2		
42	2	2	3	3	2	4	2	2	2	3	4	3	2	2	2	1	3	4	2	4	3	2	2	2	2	1	3	3	2	4	4	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2		
43	4	4	4	3	2	4	3	2	3	3	2	3	2	2	2	1	2	1	1	3	4	2	3	1	1	1	3	3	2	3	4	4	2	2	3	1	4	3	2	2	2		
44	5	4	4	4	3	3	4	2	4	4	3	4	2	1	2	1	3	3	2	4	5	3	5	2	3	2	4	4	2	4	5	5	3	3	3	2	4	5	5	3	3		
45	3	4	3	3	2	4	4	2	3	3	3	3	2	2	2	1	4	3	2	4	5	3	4	3	3	2	5	4	3	4	4	5	3	3	3	2	4	5	5	3	2		
46	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	4	2	3	3	2	4	3	2	4	4	2	4	3	3	2	4	4	2	4	4	4	2	3	3	2	4	4	4</				

51	5	1	3	3	2	2	3	1	3	2	3	2	2	2	1	2	3	1	4	5	3	2	2	1	1	2	3	1	3	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2				
52	4	2	3	4	2	2	2	1	2	3	3	4	2	2	2	1	2	2	1	4	4	2	4	2	2	2	3	3	2	2	3	4	2	3	3	2	3	3	2	2	2				
53	4	4	4	3	2	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	3	1	2	4	5	3	4	4	4	5	3	4	4	2	4	4	2	3				
54	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	3	2	4	3	2	1	1	1	1	3	3	2	5	5	5	3	3	3	2	2	4	5	2	2					
55	2	4	4	3	2	3	4	2	3	3	2	3	2	3	3	2	1	4	5	3	4	3	2	2	2	3	3	2	4	4	4	2	3	3	2	3	3	5	2	2					
56	5	1	4	5	2	2	2	1	2	2	2	2	1	4	4	2	2	2	1	5	5	3	3	1	1	1	4	3	2	5	5	5	3	1	3	1	3	1	5	2	2				
57	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	1	2	2	1	2	4	2	2	1	1	1	3	3	2	4	4	4	2	3	3	2	2	1	4	1	2				
58	1	1	2	3	1	4	2	2	4	2	3	2	2	2	3	1	2	2	1	4	4	2	2	2	2	1	1	3	1	4	5	4	3	3	3	2	1	1	5	1	2				
59	4	4	4	4	3	5	4	3	3	3	3	3	2	4	4	2	4	3	2	5	4	3	4	2	4	2	3	5	2	5	5	5	3	4	5	3	4	5	5	3	3				
60	4	4	4	3	2	4	3	2	3	3	4	4	2	4	3	2	4	3	2	4	4	2	4	3	2	2	4	4	2	4	4	4	2	3	4	2	4	4	4	2	2				
61	4	3	3	4	2	1	3	1	2	2	3	2	1	2	2	2	3	1	4	5	3	2	1	1	1	4	3	2	3	4	4	2	3	3	2	2	2	4	2	2					
62	5	5	4	4	3	4	5	3	5	4	4	4	3	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	3	4	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	3				
63	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	3	3					
64	2	3	3	4	2	3	2	1	3	2	3	3	2	3	2	1	3	2	1	2	3	1	3	2	2	1	3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	3	4	2	2				
65	3	3	3	3	2	3	4	2	4	4	4	3	2	1	1	1	4	2	2	4	4	2	4	3	3	2	3	4	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	2				
66	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	3	1	2	3	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1					
67	3	3	4	4	2	4	3	2	3	4	3	4	2	4	4	2	3	4	2	5	5	3	5	5	3	5	5	3	4	5	5	3	4	5	3	4	5	5	3	3					
68	4	4	4	3	2	4	4	2	4	4	4	3	2	3	3	2	3	4	2	4	4	2	4	3	3	2	4	4	2	5	5	5	3	3	3	2	4	3	5	2	3				
69	4	4	3	3	2	4	4	2	4	3	3	4	2	3	4	2	3	4	2	4	3	3	2	4	4	2	4	4	2	3	3	4	2	4	4	2	4	3	4	2	2				
70	4	5	4	4	3	3	4	2	3	3	3	3	2	4	4	2	4	4	2	5	5	3	4	5	3	2	5	4	3	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	3				
71	3	3	3	4	2	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	2	4	3	2	4	3	3	2	4	4	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	2				
72	4	4	4	3	2	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	5	4	3	4	4	4	2	3					
73	3	4	4	3	2	4	3	2	4	4	4	3	2	3	4	2	3	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	3	2	5	3	2	4	5	5	3	4	4	5	2	3				
74	4	3	4	4	2	4	3	2	3	3	3	3	2	4	4	2	3	3	2	4	3	2	3	3	2	2	5	4	3	4	4	4	2	3	3	2	3	3	5	2	2				
75	4	5	4	3	3	4	4	2	3	4	4	4	2	5	4	1	4	4	2	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	3	3					
76	4	3	4	3	2	4	4	3	2	4	4	4	3	3	3	2	3	4	2	5	4	3	4	4	2	5	5	3	4	5	5	3	5	4	3	4	5	5	3	3					
77	4	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2				
78	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	2	3				
79	3	3	4	4	2	3	2	1	2	1	2	1	1	3	3	2	2	3	1	5	5	3	4	1	4	2	4	5	3	4	5	5	3	4	5	3	4	5	5	3	2				
80	3	2	4	2	2	3	2	1	3	4	2	2	2	3	3	2	3	5	2	4	5	3	4	3	4	2	3	4	2	2	4	2	2	2	4	2	5	2	4	2	2				
81	4	4	4	3	2	3	4	2	2	3	4	4	4	2	3	4	2	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	3	5	4	3	4	5	3	4	4	5	3	4	4	2	3			
82	3	3	1	3	2	3	3	2	4	3	4	4	2	2	2	1	2	3	1	5	4	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	2	3	4	5	2	2
83	4	3	4	2	2	2	2	1	3	2	2	4	2	3	3	2	3	2	1	3	3	2	3	3	2	4	3	2	4	3	2	2	3	3	2	2	4	2	3	3	4	2	2		
84	4	4	5	5	3	4	4	2	5	4	5	5	3	5	3	2	4	4	2	4	4	2	4	5	4	3	4	4	2	5	4	4	3	5	5	3	5	4	5	3	3				
85	4	3	3	2	2	4	4	2	5	4	4	5	3	5	5	3	4	5	3	5	5	3	5	5	4	3	4	4	2	5	5	5	3	4	4	2	4	4	5	3	3				
86	4	4	5	3	2	4	5	3	5	5	5	4	3	4	3	2	3	5	2	5	5	3	5	5	2	2	5	5	3	5	5	5	3	5	5	3	4	4	5	3	3				
87	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2			
88	5	5	4	4	3	4	3	2	4	3	3	3	2	4	4	2	4	4	2	5	4	3	4	4	4	2	5	5	3	5	5	5	3	5	4	3	4	4	5	3	3				
89	3	4	3	3	2	2	2	1	3	4	3	2	2	1	2	1	3	2	1	3	2	1	3	2	1	3	1	1	2	1	1	2	1	1	3	2	1	2	2	1	1				
90	4	4	4	3	2	4	3	2	4	3	3	3	2	3	4	2	3	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	5	3	4	5	5	3	5	4	3	4	4	5	3	3		
91	2	2	3	4	2	3	2	1	2	3	3	3	2	2	2	1	3	2	1	3	3	2	2	2	2	1	3	3	2	2	3	4	2	3	2	1	3	3	3	2	2				
92	4	3	4	3	2	2	5	2	3	4	3	3	2	1	1	1	2	3	1	4	4	2	3	3	4	2	2	4	2	3	2	3	2	2	1	4	1	1	4	4	2	2			
93	5	4	5	4	3	4	4	2	5	4	4	4	3	4	4	2	5	4	3	5	5	3	4	5	4	3	3	5	2	5	5	5	3	4	4	2	5	5	5	3	3				
94	2	3	3	4	2	3	1	1	3	1	3	3	2	1	1	1	3	4	2	4	3	2	4	3	2	3	3	2	4	3	2	4	4	5	3	2	3	1	3	3	4	2	2		
95	4	4	4	4	3	4	3	2	3	3	4	3	2	2	2	1	4	2	2	4	3	2	3	2	3	2	4	4	2	4	4	4	2	3	3	2	3	3	4	2	2				
96	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	3	2	3	3	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	2	3				
97	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	2	3				
98	3	4	5	5	3	4	4	2	5	3	5	4	3	2	2	1	3	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	3	3	2	3	3	4	2	2</					

164	5	1	4	5	2	2	2	1	2	2	2	2	1	4	4	2	2	2	1	5	5	3	3	1	1	1	4	3	2	5	5	5	3	1	3	1	3	1	5	2	3		
165	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	1	2	2	1	2	4	2	2	1	1	1	3	3	2	4	4	4	2	3	3	2	2	1	4	1	2		
166	1	1	2	3	5	4	2	2	4	2	3	2	2	2	3	1	2	2	1	4	4	2	2	2	2	1	1	3	1	4	5	4	1	3	3	2	1	1	5	1	2		
167	4	4	4	4	3	5	4	3	3	3	3	3	2	4	4	2	4	3	2	5	4	3	4	2	4	2	3	5	2	5	5	5	3	4	5	3	4	5	5	3	3		
168	1	1	2	3	1	4	2	2	4	2	3	2	2	2	3	1	2	2	1	4	4	2	2	2	2	1	1	3	1	4	5	4	3	3	3	2	1	1	5	1	2		
169	4	4	4	4	3	5	4	3	3	3	3	3	2	4	4	2	4	3	2	5	4	3	4	2	4	2	3	5	2	5	5	5	3	4	5	3	4	5	5	3	3		
170	4	4	4	3	2	4	3	2	3	3	4	4	2	4	3	2	4	3	2	4	4	2	4	3	2	2	4	4	2	4	4	4	2	3	4	2	4	4	4	2	2		
171	4	3	3	4	2	1	3	1	2	2	3	2	1	2	2	1	2	3	1	4	5	3	2	1	1	1	4	3	2	3	4	4	2	3	3	2	2	2	4	2	2		
172	5	5	4	4	3	4	5	3	5	4	4	4	3	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	3	4	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	3			
173	5	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	1	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	5	1	5	5	1	5	5	1	1	
174	4	3	3	4	2	1	3	1	2	2	3	2	1	2	2	2	3	1	4	5	3	2	1	1	1	4	3	2	3	4	4	2	3	3	2	2	2	4	2	2			
175	5	5	4	4	3	4	5	3	5	4	4	4	3	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	3	4	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	3			
176	5	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	1	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	5	1	5	5	1	5	5	1	1	
177	2	3	3	4	2	3	2	1	3	2	3	3	2	3	2	1	3	2	1	2	3	1	3	2	2	1	3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	4	2	2
178	3	3	3	3	2	3	4	2	4	4	4	3	2	1	1	1	4	2	2	4	4	2	4	3	3	2	3	4	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	2		
179	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	3	1	2	3	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	3	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
180	5	3	4	4	3	2	2	1	1	1	3	3	1	1	1	1	3	1	1	5	5	3	3	1	1	2	2	1	5	5	4	3	4	4	2	3	3	4	2	2			
181	4	3	5	4	3	4	3	2	4	4	5	4	3	3	3	2	4	4	2	4	4	2	4	3	5	2	3	5	2	3	5	5	3	4	4	2	4	4	4	2	3		
182	3	4	4	3	2	2	4	2	4	4	4	3	2	4	4	2	4	4	2	3	3	2	4	4	4	2	4	4	2	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2		
183	3	3	3	3	2	4	4	2	3	3	2	1	2	3	3	2	2	2	1	2	3	1	2	3	2	1	4	3	2	3	3	4	2	3	3	2	3	3	4	2	2		
184	4	5	5	4	3	4	4	2	4	4	4	3	2	4	4	2	4	4	2	5	5	3	4	3	4	2	4	4	2	4	5	5	3	4	4	2	4	4	4	2	3		
185	5	4	4	4	3	4	5	3	4	4	5	4	3	4	4	2	4	4	2	4	5	3	4	4	4	2	4	5	3	5	5	5	3	4	4	2	4	4	5	3	3		
186	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	1	3	3	2	3	4	2	3	3	2	2	3	3	4	2	4	4	2	3	3	3	2	2	2	2			
187	5	3	4	4	3	2	2	1	1	1	3	3	1	1	1	1	3	1	1	5	5	3	3	1	1	1	2	2	1	5	5	4	3	4	4	2	3	3	4	2	2		
188	4	3	5	4	3	4	3	2	4	4	5	4	3	3	3	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	3	5	2	3	5	2	3	5	5	3	4	4	2	4	4	2	3
189	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	1	3	3	2	3	4	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	4	2	4	4	2	3	3	3	2	2		
190	4	4	4	3	2	4	3	2	3	3	4	4	2	4	3	2	4	3	2	4	4	2	4	3	2	2	4	4	2	4	4	4	2	3	4	2	4	4	4	2	2		
191	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	1	3	3	2	3	4	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	4	2	4	4	2	3	3	3	2	2		
192	4	4	4	3	2	4	4	2	3	3	3	4	2	3	3	2	4	3	2	4	4	2	3	3	2	2	4	3	2	4	5	5	3	4	4	2	4	3	4	2	2		
193	4	4	4	4	3	3	1	1	3	3	3	3	2	1	1	1	3	2	1	5	4	3	2	2	2	1	2	3	1	5	5	5	3	4	3	2	4	4	4	2	2		
194	2	2	3	3	2	4	2	2	2	3	4	3	2	2	2	1	3	4	2	4	3	2	2	2	2	1	3	3	2	4	4	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2		
195	2	2	4	3	2	4	2	2	2	3	4	3	2	2	2	1	3	4	2	4	4	2	4	4	2	2	2	4	3	2	4	4	3	2	3	3	2	3	3	4	2	2	
196	4	4	4	4	3	3	1	1	3	3	3	3	2	1	1	1	3	2	1	5	4	3	2	2	2	1	2	3	1	5	5	5	3	4	3	2	4	4	4	2	2		
197	4	5	5	4	3	4	4	2	4	4	4	3	2	4	4	2	4	4	2	5	5	3	4	3	4	2	4	4	2	4	5	5	3	4	4	2	4	4	4	2	2		
198	5	4	4	4	3	4	5	3	4	4	5	4	3	4	4	2	4	5	3	4	4	4	4	2	4	5	3	5	5	5	3	4	4	2	4	4	5	3	2	2			
199	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	1	3	3	2	3	4	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	4	2	4	4	2	3	3	3	2	2		

200	5	3	4	4	3	2	2	1	1	1	3	3	1	1	1	1	3	1	1	5	5	3	3	1	1	1	2	2	1	5	5	4	3	4	4	2	3	3	4	2	2
201	4	3	5	4	3	4	3	2	4	4	5	4	3	3	3	2	4	4	2	4	4	2	4	3	5	2	3	5	2	3	5	5	3	4	4	2	4	4	4	2	3
202	3	4	4	3	2	2	4	2	4	4	4	3	2	4	4	2	4	4	2	3	3	2	4	4	4	2	4	4	2	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2
203	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2
204	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2
205	5	3	4	4	3	2	2	1	1	1	3	3	1	1	1	1	3	1	1	5	5	3	3	1	1	1	2	2	1	5	5	4	3	4	4	3	4	4	2	2	
206	4	3	5	4	3	4	3	2	4	4	5	4	3	3	3	2	4	4	2	4	4	2	4	3	5	2	3	5	2	3	5	5	3	4	4	3	4	4	4	2	3
207	3	4	4	3	2	2	4	2	4	4	4	3	2	4	4	2	4	4	2	3	3	2	4	4	4	2	4	4	2	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2
208	3	3	3	3	2	4	4	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	1	2	3	1	2	3	2	1	4	3	2	3	3	4	2	3	3	2	3	3	4	2	2
209	5	3	4	4	3	2	2	1	1	1	3	3	1	1	1	1	3	1	1	5	5	3	3	1	1	1	2	2	1	5	5	4	3	4	4	2	3	3	4	2	2
210	4	3	5	4	3	4	3	2	4	4	5	4	3	3	3	2	4	4	2	4	4	2	4	3	5	2	3	5	2	3	5	5	3	4	4	2	4	4	4	2	3
211	4	4	4	3	2	4	3	2	3	3	4	4	2	4	3	2	4	3	2	4	4	2	4	3	2	2	4	4	2	4	4	4	2	3	4	2	4	4	4	2	2
212	4	5	5	4	3	4	4	2	4	4	4	3	2	4	4	2	4	4	2	5	5	3	4	3	4	2	4	4	2	4	5	5	3	4	4	2	4	4	4	2	3
213	5	4	4	4	3	4	5	3	4	4	5	4	3	4	4	2	4	4	2	4	5	3	4	4	4	2	4	5	3	5	5	5	3	4	4	2	4	4	5	3	3
214	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	1	3	3	2	3	4	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	4	2	4	4	2	3	3	3	2	2
215	4	4	4	3	2	4	4	2	3	3	3	4	2	3	3	2	4	3	2	4	4	2	3	3	2	2	4	3	2	4	5	5	3	4	4	2	4	3	4	2	2
216	4	4	4	4	3	3	1	1	3	3	3	3	2	1	1	1	3	2	1	5	4	3	2	2	2	1	2	3	1	5	5	5	3	4	3	2	4	4	4	2	2
217	2	2	3	3	2	4	2	2	2	3	4	3	2	2	2	1	3	4	2	4	3	2	2	2	2	1	3	3	2	4	4	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2
218	2	2	4	3	2	4	2	2	2	3	4	3	2	2	2	1	3	4	2	4	4	2	2	2	4	2	4	3	2	4	4	3	2	3	3	2	3	3	4	2	2
219	4	4	4	4	3	3	1	1	3	3	3	3	2	1	1	1	3	2	1	5	4	3	2	2	2	1	2	3	1	5	5	5	3	4	3	2	4	4	4	2	2
220	5	3	4	4	3	2	2	1	1	1	3	3	1	1	1	1	3	1	1	5	5	3	3	1	1	1	2	2	1	5	5	4	3	4	4	2	3	3	4	2	2
221	4	3	5	4	3	4	3	2	4	4	5	4	3	3	3	2	4	4	2	4	4	2	4	3	5	2	3	5	2	3	5	5	3	4	4	2	4	4	4	2	3
222	3	4	4	3	2	2	4	2	4	4	4	3	2	4	4	2	4	4	2	3	3	2	4	4	4	2	4	4	2	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2
223	3	3	3	3	2	4	4	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	1	2	3	1	2	3	2	1	4	3	2	3	3	4	2	3	3	2	3	3	4	2	2
224	5	3	4	4	3	2	2	1	1	1	3	3	1	1	1	1	3	1	1	5	5	3	3	1	1	1	2	2	1	5	5	4	3	4	4	2	3	3	4	2	2
225	4	3	5	4	3	4	3	2	4	4	5	4	3	3	3	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	3	5	2	3	5	5	3	4	4	2	4	4	4	2	3
226	4	3	3	4	2	1	3	1	2	2	3	2	1	2	2	1	2	3	1	4	5	3	2	1	1	1	4	3	2	3	4	4	2	3	3	2	2	4	2	2	
227	5	5	4	4	3	4	5	3	5	4	4	4	3	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	3	4	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	3
228	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	3	3
229	2	3	3	4	2	3	2	1	3	2	3	3	2	3	2	1	3	2	1	2	3	1	3	2	2	1	3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	3	4	2	2
230	3	3	3	3	2	3	4	2	4	4	4	3	2	1	1	1	4	2	2	4	4	2	4	3	3	2	3	4	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	2
231	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	3	1	2	3	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	
232	4	3	5	4	3	4	3	2	4	4	5	4	3	3	3	2	4	4	2	4	4	2	4	3	5	2	3	5	2	3	5	5	3	4	4	2	4	4	4	2	3

Anexo 9
Prueba de normalidad

Pruebas de normalidad			
	Estadístico	gl	Sig.
Kolmogorov-Smirnova			
Clima organizacional	0.399	232	0.000
Síndrome de Burnout	0.431	232	0.000

Fuente. Elaboración propia con base en la encuesta aplicada.

H₀: Los datos tienen una distribución normal

H₁: Los datos no tienen una distribución normal

Nivel de significancia = ,05

Regla de decisión. Si p valor < ,05 se rechaza el H₀

Si p valor > ,05 se acepta el H₀

se muestran los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov. Para la variable clima organizacional se obtuvo un valor de $p=0,00 > \alpha=,05$, por lo que se aceptó la hipótesis nula, existiendo una distribución normal. Sin embargo, en la variable síndrome de burnout, dado que el valor de $p=0,00 < \alpha=,05$, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, por lo que los datos no tenían una distribución normal. Entonces, se concluyó que todos los datos de la muestra no seguían una distribución normal, por lo que se empleó una prueba no paramétrica, el coeficiente de correlación de Spearman.

Anexo 10

Cálculo del tamaño de muestra

$$n = \frac{z^2(p \cdot q)}{e^2 + \frac{z^2(p \cdot q)}{N}}$$

Dónde:

n = Tamaño de la muestra.

Z= Nivel de confianza deseado 95%

p = Proporción de la población con la característica deseada (éxito)

q = Proporción de la población sin la característica deseada (fracaso)

e = Nivel de error dispuesto a cometer

N = Tamaño de la población

Cálculo del tamaño de la muestra

	Introducir valores
Nivel de confianza(Z) =	95%
	<small>(ingrese número entre 90% y 99%)</small>
Tamaño del universo (N) =	583
Proporción de población(e) =	0.5
Error deseado (e) =	5%
Resultado:	
Muestra:	232

Fuente: Elaboración propia.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RAMIREZ HUERTA VALIENTE PANTALEON, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Clima organizacional y su relación con el Síndrome de Burnout en Enfermeros de un Hospital nivel III – 1, Lima 2022", cuyo autor es SANDOVAL YATACO MAGALY NURY, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y 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 Completa 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.

LIMA, 30 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RAMIREZ HUERTA VALIENTE PANTALEON DNI: 31678241 ORCID 0000-0002-9297-056x	Firmado digitalmente por: VPRAMIREZH el 01-08- 2022 08:52:47

Código documento Trilce: TRI - 0382141