



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERIA

TESIS

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SÍNDROME DE BURNOUT EN
LAS ENFERMERAS DE UN HOSPITAL DE LA PROVINCIA DE
MARISCAL NIETO DE LA REGIÓN DE MOQUEGUA - 2023.

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Salud pública, salud ambiental y satisfacción con los servicios
de salud

PRESENTADO POR:

Elisa Denisse Flores Arenas

CÓDIGO ORCID N° 0009-0005-0260-4830

TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TÍTULO DE
Licenciada en Enfermería

DOCENTE ASESOR:

Dr./Mg. ROSMERY SABINA POZO ENCISO

CÓDIGO ORCID N° 0000-0001-7242-0846

CHINCHA, 2023

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN



CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE TESIS

Chincha, 03 de setiembre del 2023

Dra. ~~Atunca~~ Deza Susana ~~Marleni~~
DECANA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
Presente. -

De mi especial consideración:

Sirva la presente para saludarlo e informar que, en mi condición de asesor, doy mi CONFORMIDAD A LA TESIS titulada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SÍNDROME DE BURNOUT EN LAS ENFERMERAS DE UN HOSPITAL DE LA PROVINCIA DE MARISCAL NIETO DE LA REGIÓN DE MOQUEGUA - 2023".

PARA OPTAR, el título profesional de LICENCIADO EN ENFERMERIA, presentado por la bachiller:

ELISA DENISSE FLORES ARENAS

de la Facultad De Ciencias de la Salud del Programa Académico de ENFERMERIA, quien ha cumplido con presentar su TESIS según las exigencias de la Universidad y que luego de revisada y pasado por el Software Anti plagio TURNITIN tienen un 11% de nivel de similitud, por lo que queda:

APROBADA

Por tanto, queda expedito para pasar por la revisión correspondiente por parte de los Jurados calificadores que la UAI designe.]

Agradezco la atención a la presente y aprovecho la ocasión para expresar los sentimientos de mi especial consideración.

Atentamente,


Dra. ~~Rosmary~~ S. Pozo Enciso
CODIGO ORCID: 0000-0001-7242-0846

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACION

Yo, Elisa Denisse Flores Arenas identificado(a) con DNI N°73100337, en mi condición de estudiantes del programa de estudio de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la salud en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada: Clima Organizacional y Síndrome de Burnout en las enfermeras de un Hospital de la provincia de Mariscal Nieto de la Región Moquegua 2023, declaramos bajo juramento que:

- a. La investigación realizada es de mi autoría.
- b. La tesis no ha cometido falta alguna a las conductas responsables de investigación, por lo que, no se ha cometido plagio, ni auto plagio en su elaboración.
- c. La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referenciación de las fuentes de información consultadas. Así mismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial, ni totalmente con fines de obtención de algún grado académico o título profesional.
- d. Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de datos son reales, por lo que, el(la) investigador(a) no ha incurrido ni en falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial, ni totalmente.
- e. La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad vigente de la Universidad (no mayor al 28%), el porcentaje de similitud alcanzado en el estudio es del:

12%

Autorizamos a la Universidad Autónoma de Ica, de identificar plagio, autoplagio, falsedad de información o adulteración de estos, se proceda según lo indicado por la normatividad vigente de la universidad, asumiendo las consecuencias o sanciones que se deriven de alguna de estas malas conductas.

Chincha Alta, 24 de enero del 2024


BACHILLER Elisa Denisse Flores
Arenas
DNI: 73100337

DEDICATORIA:

El presente trabajo de investigación se lo dedico con mucho cariño a mi mamá, a mi papá y hermano que con su cariño y apoyo incondicional me impulsaron y ayudaron a cumplir mis metas y hacer realidad mis grandes anhelos.

AGRADECIMIENTO

Principalmente, agradecer a Dios que me dio como regalo a unos padres maravillosos, además de ser mi guía en el trayecto de mi vida y darme la fortaleza para seguir adelante.

Quiero agradecer a mis padres, por ser constantes en sus palabras de aliento y brindarme su apoyo cuando lo necesito.

Quiero agradecer a mi hermano por estar siempre a mi lado.

Quiero agradecer a mi asesora Licenciada Rosmery Sabina Enciso por tener paciencia y darme la orientación que necesitaba para culminar mi trabajo.

Y de manera especial agradecer a la Universidad Autónoma de Ica por darme la oportunidad para poder lograr graduarme como licenciada en enfermería.

RESUMEN

Objetivo general:

Determinar la relación existente entre el clima organizacional y el síndrome de burnout en las enfermeras de un hospital de la provincia de Mariscal Nieto de la Región de Moquegua del 2023.

Metodología:

Según su naturaleza es de enfoque cuantitativo, de tipo básico, de nivel descriptivo correlacional, la población que se ha utilizado está conformada por el personal de Enfermería de un hospital de la provincia de Mariscal Nieto de la región de Moquegua, la muestra es no probabilística de 40 enfermeras, y muestreo probabilístico, la técnica es la encuesta, los instrumentos utilizados son dos cuestionarios referentes al clima organizacional y síndrome de burnout ambos adaptados por Barreda el 2021, y para las técnicas de análisis y procesamiento de información se utilizó el software estadísticos de Excel y del programa SPSS25.

Resultados descriptivos:

En relación al clima organizacional, las enfermeras muestran una distribución en la que el 5% tiene un nivel muy bajo, el 22,5% un nivel bajo, el 67.5% un nivel medio y el 5% tiene un nivel alto. Esto indica que la mayoría de las enfermeras se encuentran en un nivel medio, lo que sugiere un clima organizacional aceptable. En cuanto al síndrome de Burnout, el 10% de las enfermeras presenta un nivel muy bajo, mientras que el 90% se sitúa en un nivel medio.

Conclusiones:

Se acepta la relación entre ambas variables porque si el clima organizacional aumenta, el síndrome de Burnout disminuye; ya que hay una correlación inversa de $-0,107$ muy débil, observándose un sig. de 0.002 que es inferior a 0.05 , entre las dos variables.

Palabras claves:

Enfermeras, clima organizacional, hospitales, síndrome de Burnout.

ABSTRACT

General objective.

Determine the relationship between the organizational climate and burnout syndrome in nurses from a hospital in the province of Mariscal Nieto in the Moquegua Region in 2023.

Methodology.

According to its nature, it is of a quantitative approach, of a basic type, of a descriptive correlational level, the population that has been used is made up of the Nursing staff of a hospital in the province of Mariscal Nieto in the Moquegua region, the sample is non-probabilistic of 40 nurses, and probabilistic sampling, the technique is the survey, the instruments used are two questionnaires referring to the organizational climate and burnout syndrome, both adapted by Barreda in 2021, and for the analysis and information processing techniques.

Descriptive results.

In relation to the organizational climate, nurses show a distribution in which 5% have a very low level, 22.5% a low level, 67.5% a medium level and 5% have a high level. This indicates that the majority of nurses are at a medium level, which suggests an acceptable organizational climate. Regarding Burnout syndrome, 10% of nurses have a very low level, while 90% are at a medium level.

Conclusions

The relationship between both variables is accepted because if the organizational climate increases, the Burnout syndrome decreases; since there is a very weak inverse correlation of -0.107 , observing a sig. of 0.002 which is less than 0.05 , between the two variables.

Keywords:

Nurses, organizational climate, hospitals, Burnout syndrome.

INDICE GENERAL

Carátula.....	i
CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN	ii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACION	iii
DEDICATORIA:	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT	vii
INDICE GENERAL	viii
Índice de tablas	x
Índice de figuras	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	11
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	12
2.1. Descripción del problema	12
2.2. Pregunta de investigación general.....	13
2.3. Preguntas de investigación específicas	13
2.4. Objetivo General.....	13
2.5. Objetivos específicos.....	14
2.6. Justificación e Importancia.....	14
2.7. Alcances y limitaciones.....	15
III. MARCO TEÓRICO	17
3.1. Antecedentes	17
3.2. Bases Teóricas.....	20
3.3. Marco conceptual	29
IV. METODOLOGÍA	33
4.1. Tipo y nivel de la investigación.	33
4.2. Diseño de Investigación.....	33
4.3. Hipótesis general y específicas.	33
4.4. Identificación de las variables.	34
4.5. Matriz de operacionalización de variables	35
4.6. Población – Muestra.....	37
4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información.....	37
4.8. Técnicas de análisis y procesamiento de datos.....	38
V. RESULTADOS.....	39
5.1. Presentación de Resultados.....	39
5.2. Interpretación de resultados	39

VI. ANALISIS DE LOS RESULTADOS	51
6.1. Análisis inferencial	51
VII . DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	55
7.1. Comparación de resultados.....	55
CONCLUSIONES	56
RECOMENDACIONES.....	57
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	58
ANEXOS	63
Anexo 01: Matriz de consistencia	64
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos.....	66
Anexo 3: Instrumentos aplicados y consentimientos informados	70
(muestra)	70
Anexo 4: Base de datos.....	77
Anexo 5: Evidencia fotográfica.....	79
Anexo 6: Informe de Turnitin al 28% de similitud	82

Índice de tablas

Tabla 1 Clima organizacional.....	39
Tabla 2 Comunicación	40
Tabla 3 Trabajo en equipo	41
Tabla 4 Resolución de problemas.....	42
Tabla 5 Mejora continua	43
Tabla 6 Enfoque en el cliente.....	44
Tabla 7 pensamiento estratégico	45
Tabla 8 Enfoque en resultados	46
Tabla 9 Síndrome de burnout	47
Tabla 10 Agotamiento emocional.....	48
Tabla 11 Despersonalización.....	49
Tabla 12 Insatisfacción del logro.....	50
Tabla 13 Prueba de normalidad.....	51
Tabla 14 Prueba de hipótesis general	51
Tabla 15 Prueba de hipótesis específica 01	52
Tabla 16 Prueba de hipótesis específica 02	53
Tabla 17 Prueba de hipótesis específica 03	54

Índice de figuras

Gráfico 1 Clima organizacional	39
Gráfico 2 Comunicación.....	40
Gráfico 3 Trabajo en equipo	41
Gráfico 4 Resolución de problemas	42
Gráfico 5 Mejora continua.....	43
Gráfico 6 Enfoque en el cliente	44
Gráfico 7 pensamiento estratégico	45
Gráfico 8 Enfoque en resultados.....	46
Gráfico 9 Síndrome de burnout.....	47
Gráfico 10 Agotamiento emocional	48
Gráfico 11 Despersonalización	49
Gráfico 12 Insatisfacción del logro	50

I. INTRODUCCIÓN

La pesquisa que se ejecuta tiene como estructura los siguientes capítulos:

En el capítulo II llamado Planteamiento del problema se da a conocer las variables de estudio clima organizacional y síndrome de burnout; se las describe en el entorno internacional, en el Perú y en Moquegua; esto da el contexto de poder conocer cómo se desarrollan las variantes planteadas en los distintos contextos; además de mostrar los problemas, los objetivos y la justificación.

En el capítulo III; denominado marco teórico; se expone los antecedentes similares los cuales se han desarrollado en el plano de distintos países, en el Perú y a nivel regional; estas indagaciones que se mencionan se las describe brevemente; además que también se menciona teorías de las variantes de nuestro estudio; las cuales son muy importantes para poder conocer más técnicamente en la investigación.

En el capítulo IV; de estrategia metodológica se muestra el enfoque, el tipo y nivel de estudio con el que se trabaja en la indagación; también se muestra el diseño; la hipótesis general y específicas, las variables utilizadas con sus respectivas dimensiones, se presenta la matriz de operacionalización, así también se menciona el universo de la pesquisa, la muestra de la indagación ejecutada y se realiza el planteamiento de las técnicas de análisis y procesamiento de datos.

En el capítulo V; llamado resultados; se realiza la presentación de resultados de las variables del clima organizacional y del síndrome de burnout con sus respectivas tablas y gráficos e interpretación de cada una de las dimensiones de las variables en estudio.

En el capítulo VI; se presentan los análisis de los resultados en forma inferencial de la correlación de las variables en estudio de acuerdo a las hipótesis en investigación otorgando la información requerida concluyente.

En el capítulo VII; se compara los resultados obtenidos y los resultados obtenidos por otros indagadores en trabajos similares.

La autora.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción del problema

En el entorno internacional el clima organizacional es de gran relevancia en varias instituciones sobre todo en las corporaciones de salud; las cuales tienen muy claro que si se genera una excelente atmósfera en sus colaboradores se logrará conseguir un mayor rendimiento en su desempeño profesional; a la vez que se disminuirá el estrés que es una dolencia sin síntomas físicos, pero que está en aumento, llegando a tener muchos estragos en la población y en las personas del sector sanitario. (Medina, 2021).

(Zuñiga, 2020), En nuestro país las diversas corporaciones y con mayor énfasis las del rubro sanitario destinan un mayor porcentaje de su presupuesto anual para poder conseguir objetivos que lleven a que su organización tengan una mejor atmosfera; para poder lograr estos fines es que ejecutan capacitaciones y distintas estrategias como campeonatos deportivos, en sus profesionales para poder elevar su nivel de salud mental, lo que quiere decir que buscan disminuir el estrés; dado que si la escala de estrés se llega a incrementar se presentará el síndrome de burnout; el cual afectara notoriamente el desempeño del personal de salud.

(INEI, 2022), En Moquegua se tiene estadísticas elevadas de depresión y un índice alto de suicidios; estos cuadros se incrementaron luego del estado de emergencia; el personal médico y sobre todo las enfermeras siempre han estado presentes en la primera línea arriesgando sus vidas, lo cual genera silenciosamente y progresivamente un incremento nivel de estrés.

(Chávez, 2021), El Hospital Regional de Moquegua tiene en sus políticas la realización de actividades físicas con el fin de poner contrarrestar el síndrome de burnout que viene a ser la presencia del estrés en su máxima escala; el cual si se llegara a dar en las enfermeras sería muy letal para la atención que brinda el nosocomio a los diversos pacientes.

El Hospital Regional de Moquegua tiene una moderna infraestructura, cuenta con un equipamiento moderno, además de tener una buena plana de

profesionales, destacando el nivel de las enfermeras; por lo que es considerado el mejor Hospital de toda la región.

2.2. Pregunta de investigación general

¿Existe una relación entre el clima organizacional y el síndrome de burnout en las enfermeras de un hospital de la provincia de Mariscal Nieto de la Región de Moquegua del 2023?

2.3. Preguntas de investigación específicas

P.E.1:

¿Existe relación entre el clima organizacional y la insatisfacción del logro en las enfermeras de un hospital de la provincia de Mariscal Nieto de la Región de Moquegua del 2023?

P.E.2:

¿Existe relación entre el clima organizacional y la despersonalización en las enfermeras de un hospital de la provincia de Mariscal Nieto de la Región de Moquegua del 2023?

P.E.3:

¿Existe relación entre el clima organizacional y la realización personal en las enfermeras de un hospital la provincia de Mariscal Nieto de la Región de Moquegua del 2023?

2.4. Objetivo General

Determinar la relación existente entre el clima organizacional y el síndrome de burnout en las enfermeras de un hospital de la provincia de Mariscal Nieto de la Región de Moquegua del 2023.

2.5. Objetivos específicos.

O.E.1:

Determinar la relación existente entre el clima organizacional y el agotamiento emocional en las enfermeras de un hospital de la provincia de Mariscal Nieto de la Región de Moquegua del 2023.

O.E.2:

Determinar la relación existente entre el clima organizacional y la despersonalización en las enfermeras de un hospital de la provincia de Mariscal Nieto de la Región de Moquegua del 2023.

O.E.3:

Determinar la relación existente entre el clima organizacional y la insatisfacción del logro en las enfermeras de un hospital de la provincia de Mariscal Nieto de la Región de Moquegua del 2023.

2.6. Justificación e Importancia

Justificación

Teórica: Se sostiene en la necesidad de entender como el clima organizacional y el síndrome de burnout se relacionan en el contexto sanitario; al realizar esta investigación se llegará a saber cómo se puede aportar al conocimiento en el aspecto de como el clima institucional influye en la salud y el desenvolvimiento de las enfermeras; con lo que se logrará mejorar las condiciones de trabajo de las enfermeras de un hospital de la provincia de Mariscal Nieto de la Región de Moquegua del 2023.

Práctica: La importancia de poder indagar sobre como el clima organizacional y el síndrome de burnout repercuten en la calidad de atención brindada al paciente y en la satisfacción de los profesionales de enfermería. El contar con un clima organizacional positivo conlleva a tener una mayor satisfacción laboral. El síndrome de burnout puede llevar a un agotamiento emocional, lo que incide en la salud mental de las enfermeras y por ende en la atención que ellas dan.

Al investigar estas variantes se logrará identificar áreas problemáticas y también distintas estrategias que se aplicaran para poder prevenir el síndrome de burnout, llegando a incrementar la salud mental de las enfermeras.

Metodológica: Esta pesquisa empleará un enfoque metodológico cuantitativo, a través de la aplicación de un instrumento se podrá recopilar la data del clima organizacional y del síndrome de burnout, se utilizará un instrumento validado, con el que se logrará establecer relaciones estadísticas en las variables de estudio.

Se tiene entendido que luego de realizar esta indagación se logró incrementar las condiciones laborales de las enfermeras y la calidad de atención que en su trabajo.

Importancia

La importancia de investigar el clima organizacional y el síndrome de burnout en las enfermeras radica en varios aspectos como: la calidad de atención al paciente, la salud y bienestar de las enfermeras; fomento de la satisfacción laboral en las enfermeras con lo que se logrará mejorar las condiciones de trabajo e incrementar la atención brindada hacia los pacientes.

2.7. Alcances y limitaciones

Alcances:

Alcance social: mi investigación tiene un alcance social a todas las enfermeras que se encuentran laborando en un hospital de la provincia Mariscal Nieto de la región Moquegua.

Alcance territorial: esta investigación se da en el distrito de Moquegua, de la provincia de Mariscal Nieto de la región Moquegua.

Alcance temporal: el presente trabajo se desarrolla a partir del mes de junio del año 2023.

Limitaciones

Los directivos del hospital con quienes se coordinó para tener acceso a las profesionales de enfermería en dicho nosocomio, refirieron de que no era necesario firmar las autorizaciones dado que cada enfermera era libre de aceptar si se involucraba en las firmas de los consentimientos informados de las encuestas; pero que solo teníamos acceso a las áreas de consultorios externos y de hospitalización con los respectivos cuidados, permisos y accesos que cada una de las profesionales de enfermería nos lo permitiera.

Se tuvo que esperar la libre disponibilidad de las profesionales de enfermería para el llenado de las encuestas, recabando a veces mucho tiempo para pocas encuestas.

III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes

Se revisó diversas fuentes virtuales pudiéndose encontrar una serie de investigaciones anteriores que en cierta forma tienen en forma directa una relación con los instrumentos y variables que estoy utilizando, en este trabajo, entre los cuales he sustraído algunos importantes antecedentes para mi investigación:

Internacionales

Gutierrez (2020), Ecuador, en su pesquisa la investigadora redacto como primordial proposición: ejecutar una indagación que permita conocer la correlación causada entre el clima organizacional y el síndrome de burnout en los asalariados; en esta indagación se consideró una investigación cuantitativa en lo que corresponde al enfoque, se empleó un nivel de corte descriptivo; el universo lo conformaron 101 sujetos de la empresa DILIPA, de los cuales 42 fueron damas y 59 correspondió a varones; en la investigación se pudo visualizar que: el 77% de los encuestados evidenciaron un clima aceptable, mientras que el 23% indico que tenían un clima negativo; se deduce que más de 3/4 de los asalariados estan conformes con el clima laboral; también se observó que la mayoría de empleados no evidencian síndrome de burnout, de igual manera se detectó una correlación entra las variables indagadas la cual fue de 0.06.

Sarmiento (2022); la investigadora redacto como primordial proposición: diagnosticar la incidencia del Burnout en el clima laboral en los asalariados de una Institución educativa de nivel superior; la indagación fue cuantitativa con un diseño en el que no se manipularon los datos, en lo que respecta a la metodología; se laboró con una muestra de 120 sujetos; la investigadora llego a determinar que: el 32,5% de los colaboradores evidenciaban un grapo alto de burnout; se pudo ver que el burnout influye en el clima laboral.

Bajaña (2020), Ecuador, en su indagación menciona como primordial proposición: conocer la relación entre el desenvolvimiento laboral y síndrome burnout; el indagador presento un estudio no experimental respecto al tipo con un enfoque transversal; se trabajó con un universo de 68 profesionales del área de salud; se llegó a concluir que el síndrome de burnout impacta en una forma positiva en el desempeño laboral; se llegó a obtener una correlación de Cronbach de -0,506.

Nacionales

Molina (2022), Huancavelica, el investigador consideró en la presente pesquisa como primordial proposición: Saber en qué forma el Clima Laboral incide en el Síndrome de Burnout en los Enfermeros del área de cuidado intensivos; el indagador decidió que su pesquisa sea cuantitativa respecto al enfoque y que no presente manipulación de datos es decir no experimental en lo referente al diseño; el universo lo integraron 50 personas, de la misma manera 50 enfermeros conformaron la muestra, se empleó dos interrogatorios el primero contenía 29 ítems con el que se procedió a recoger las apreciaciones de la atmosfera laboral, también se consideró otro interrogatorio de 21 ítems para poder conocer los pensares de los enfermeros referente al burnout; se llegó a obtener una confiabilidad de 87,2% en cuanto a la atmosfera laboral, de la misma manera para el burnout la confiabilidad hallada fue de 94.9%; se pudo concluir que con afable clima se llega a contrarrestar el burnout.

Capristan (2022), Trujillo, el investigador consideró como primordial proposición: saber la correlación llevada entre el clima organizacional y el síndrome de Burnout en el personal asistencial de un nosocomio; en esta pesquisa se presentó una indagación básica, también se consideró un diseño en el que no se manipulo los datos, el universo estuvo integrado por 80 personas entre enfermeras y médicos; el investigador determino que la mayor parte de los encuestados se identifican con un clima regular el que presentó un valor del 42%, seguidamente manifestaron tener un nivel óptimo con un 40%; referente al síndrome de burnout se pudo visualizar un nivel regular con un 78,8% y también se determinó un nivel

bajo del 20%; con un sig. con un valor superior al 0.05 con lo que se dedujo que no se visualiza una correlación entre las variables estudiadas.

Carreño, Cuba & Mercado (2022), Cusco, Los indagadores decretaron como primordial proposición: Indagar la escala de correlación entre la atmosfera laboral y el síndrome de burnout en los asalariados del nosocomio del Cuzco, para la presente pesquisa decidieron emplear una indagación cuantitativa, referente al diseño laboraron con una investigación no experimental, el universo lo conformaron 1063 asalariados del nosocomio; se empleó un muestra integrada por 283 personas de las cuales 100 fueron varones y 183 damas, en donde el 16,96% se situaban en un rango entre 18 y 30 anualidades, el 35,69% estaban en una escala de 31 a 40 años, el 27,92% estaban comprendido en una escala de 41 a 50 anualidades y el 19,43% estaban en un grupo de 50 a más años; se pudo visualizar una confiabilidad de 87,1% y de 74,3% para cada interrogatorio; los indagadores pudieron determinar que: respecto a la atmósfera laboral el 9,19% de los colaboradores indicaban presentar una escala paupérrima, el 54,42% mencionaban situarse en un nivel medio y el 36,4% indicaban relacionarse con una escala elevada, de lo que se deduce que más de la mitad de los colaboradores se relacionan con la escala media; en cuanto al síndrome de burnout se observó que el 6.01% de los empleados estaban en un nivel bajo, el 62,54% se encontraban en una escala media y el 31,45% se identificaban con un nivel elevado, se deduce que más del 50% de los asalariados estan en un nivel aceptable, también se denoto un sig. de 0,000 de lo que se deduce que al darse políticas labores que proporcionen el incremento del clima, éstas propiciarán una escala media en el burnout.

Locales o regionales

Zuñiga (2023); la investigadora redacto como primordial proposición: Indagar la influencia del clima organizacional en el síndrome de Burnout del personal de enfermería en un centro quirúrgico; se consideró una pesquisa descriptiva, la cual se desarrolló en un solo momento por lo que se le denomino transversal; la población la integraron 21 enfermeras; el

mismo número citado se empleó para la muestra; la indagadora llegó a concluir que más del 50% de las enfermeras se identifican con un clima óptimo y el resto se identifican con un clima regular; también se pudo detectar que casi el 50% de las enfermeras presentan una tendencia moderada a evidenciar el síndrome de burnout; se pudo ver una correlación mínima la cual carece de significancia en las variables que se indagaron.

3.2. Bases Teóricas

3.2.1. Variable 1: Clima organizacional

Definición:

Palma (2004), indica que se entiende por clima organizacional a la intuición que evidencia un asalariado de la organización en donde normalmente ejecuta sus servicios profesionales; dicha percepción guarda un vínculo con el ambiente donde se desenvuelve y también con los compañeros con los que llega a interactuar casi toda su jornada de labores, por lo que se entiende que dicha percepción está en función de su trabajo.

De lo mencionado se llega a entender que la atmósfera laboral está enmarcada en las apreciaciones que presentan los colaboradores respecto al medio físico donde ejecutan sus labores y la relación que mantienen con los colegas con los que laboran, de lo que se deduce que es para mantener un clima favorable es primordial el llegar a entablar buenas relaciones.

Barreda (2022); indica que el clima organizacional es un conglomerado referido a un concepto el cual está relacionado a las prácticas y políticas de una entidad; las cuales están vinculadas a las experiencias que tienen los asalariados de la corporación.

De lo citado se entiende que si los directivos de una corporación llegan a planear políticas con el fin de propiciar buenas relaciones y el dotar de un lugar satisfactorio a los asalariados, éstos apreciarán un afable clima

lo cual denotara en que laboren en una manera tranquilos y evidencien menos estrés.

Cárdenas (2004), Indica que el clima viene a ser un conjunto de caracteres del lugar en donde día a día cada profesional se desenvuelve; de estos caracteres cada sujeto tendrá su propia apreciar el cual llegará a impactar en su comportamiento que muestra en su medio laboral. (20)

De lo afirmado se puede deducir que el clima institucional son las particularidades de la atmósfera laboral; las cuales son advertidas por los colaboradores; las que tendrán una notada influencia en su desenvolvimiento.

Teorías relacionadas al Clima organizacional.

Sandoval (2004) Indica que el ánimo provoca sensaciones que revelan el clima percibido por los sujetos en la entidad donde se desenvuelven laboralmente; y este puede ser de prosperidad, tranquilidad, o miedo; llegando a impactar dichas sensaciones en la conducta que evidencia cada asalariado. (21)

De lo citado se comprende que los seres humanos en las corporaciones donde ejecutan sus tareas laborales, llegan a percibir emociones e intuiciones que pueden tranquilizarlos o cohibirlos, éstas repercuten evidentemente el comportamiento que muestra cada persona.

Forehand y Gilmer (1964), Indican que el clima laboral viene a ser un conjunto de características propias que evidencia a cada corporación, las peculiaridades mencionadas infieren en gran medida en la forma de comportarse de cada profesional; lo cual hace que cada corporación puede diferenciarse de las demás.

De lo indicado se deduce que la atmósfera laboral es un conglomerado de características que presentan las distintas instituciones, las cuales van a repercutir en la forma de actuar que evidencian los distintos colaboradores de éstas.

Halpin y Crofts (1963), Afirman que el clima laboral viene a denominarse como el apreciar que manifiestan los distintos colaboradores de cada corporación; este apreciar estará definido por las diversas políticas de motivación y de compromiso que implementen las distintas organizaciones.

De lo citado se comprende que cada asalariado en base a las políticas de trabajo aplicadas por las organizaciones en donde prestan sus servicios es que llegarán a tener un concepto propio, lo cual definirá la atmósfera laboral en la que se llegan a desenvolver.

Litwin y Stringer (1968), Mencionan que la atmósfera de las instituciones viene a ser el producto del comportamiento positivo de los directivos los cuales propician talleres con el fin de estimular, mejorar las relaciones y propiciar un comportamiento óptimo entre los sujetos; o también los funcionarios podrían evidenciar políticas adversas, las cuales podrían desmotivar a sus asalariados; todos estos procederes definirán que los distintos colaboradores muestren un desenvolvimiento eficaz o un desempeño pésimo.

Se entiende que cada empleado evidencia una conducta adecuada o ineficaz en su desenvolvimiento laboral, de acuerdo a las políticas que tengan los gerentes de las distintas entidades con los profesionales.

Waters (1974), Indica que se puede entender por atmosfera laboral a las percepciones que genera cada empleado de la corporación en la que presta sus servicios profesionales; también se enmarca en el concepto que se forman de las organizaciones respecto a los aspectos como: libertad, gratitud, carisma, motivación y de cooperación.

Se entiende que los empleados forman su propio parecer de cada empresa en donde ejecutan sus servicios laborales, de estos pareceres es que se crea la atmósfera laboral.

Dimensiones:

Autorrealización:

Palma (2004), Menciona que: “Se considera como la cuantificación que los asalariados presentan de la atmósfera laboral beneficioso en su crecimiento laboral e individual con el fin de obtener sus objetivos planificados de acuerdo a sus obligaciones”.

Ejemplos: Se dan tiempos de mejorar en la corporación y las funciones que se ejecutan dan la oportunidad de capacitarse y prosperar.

En los períodos profesionales e íntimos, cada individuo busca la superación o autorrealización. Es por eso que a los colaboradores de una corporación se les debe brindar coyunturas que aporten a su educación y crecimiento laboral.

Maslow (2011), Menciona que: Es el ánimo de realización individual; expresado en las ganas de regocijo individual; sensación de éxito y de victoria. Es la máxima expresión de lograr los objetivos trazados; fines que obligan a que el colaborador de lo máximo de él.

Involucramiento laboral:

Palma (2004) Indica que: “Viene a ser la responsabilidad para contribuir con el incremento de la institución; estableciendo los valores de la corporación”.

Ejemplo: Se toma en cuenta a cada colaborador como componente primordial para lograr la notoriedad de la corporación; de la misma manera los colaboradores están inmiscuidos con la corporación.

El compromiso profesional se da como resultado del deber y la escala de madurez de cada asalariado evidencia; considerando las bases elementales para su desenvolvimiento. De esta forma el asalariado incrementa su participación en la corporación, convirtiéndose en un componente primordial para la consecución de los fines planificados.

Supervisión:

Palma (2004): Es la forma como los directores intuyen el desenvolvimiento profesional, la consecución de metas del asalariado en su desenvolvimiento cotidiano, en su jornada de labor.

Ejemplo: La persona encargada de supervisar otorga soporte para conseguir vencer las dificultades que se evidencian; para que la valoración realizada de las labores contribuya a prosperar.

El hecho de supervisar tiene como objetivo trascendental usar mesuradamente los elementos que facilitan la consecución de los procedimientos de labor, que a través de su dirección pueden alcanzar los fines de la corporación; logrando una atmósfera afable y motivadora en sus asalariados.

Comunicación:

Palma (2004), Menciona que: Viene a ser la forma en que se intuye la escala de prontitud, cohesión y espontaneidad del conjunto de información relativa al progreso de la corporación y su concerniente articulación intrínseca, y en el servicio otorgado al usuario.

Ejm: El obtener el conjunto de información concerniente a la corporación para incrementar el trabajo, aumenta la comunicación en la corporación

La comunicación es la difusión mutua de indagación, la que faculta a los asalariados ejecutar sus tareas diarias; para así ser más eficientes y lograr incrementar la producción; uniendo los diversos conglomerados de labor.

Condiciones laborales:

Palma (2004) Afirma que: Es la atmósfera equipada de una corporación; en la cual los componentes, físicos, financieros y psíquicos se supeditan para obtener los fines indicados.

Es ineludible para toda corporación propiciar los requisitos convenientes para favorecer la consecución de los fines trazados. Todos los

colaboradores deben de gozar de las utilidades socioeconómicas para estar motivados y lograr un mejor desenvolvimiento.

3.2.2. Variable 2: Síndrome de Burnout

Definición:

Maslach y Pines (1997), Indican que el síndrome de burnout viene a considerarse una consecuencia inducida por el estrés, originada por el exceso cotidiano de labores de las personas, ésta es el acumulamiento de actitudes y percepciones adversas, percibidas en el centro de labores y en su ámbito social; también influye de manera directa el desgaste psicológico que puedan tener los colaboradores.

Barreda (2022); menciona que el síndrome de burnout viene a ser causado por el máximo estrés originado en el centro de labores, el cual no ha sido tratado; conteniendo tres dimensiones el cansancio de la energía, el incremento del cansancio cerebral y la disminución de la eficiencia profesional.

Teorías relacionadas al Síndrome de Burnout.

Freudenberger (1974); Menciona que es: Una intuición de frustración y de una vida exhausta o extenuada; la cual se da por un exceso de demandas de vigor, requerimientos individuales o energía interior del asalariado.

La manifestación primordial de Burnout, se aprecia como la señal de los diversos desgastes que presenta el asalariado; lo cual es originado a partir del exceso laboral en una corporación; lo cual disminuye las energías y el ánimo del asalariado.

Freudenberger (1998), Menciona que: El síndrome abarca una disminución paulatina y contundente de vigor; continuado por la pérdida de ánimo del asalariado; lo que origina perjudicar la disposición, la moral y la conducta habitual.

El síndrome de Burnout llega a apreciarse dado que se presenta mayor presión profesional; lo cual origina posturas nocivas lo cual repercute en la disminución de la producción, perjudicando positivamente las labores; llega a evidenciarse por un paulatino acabamiento corporal y psíquico.

Gil – Monte (2011); Indica que: El burnout o síndrome de estar extenuado por las labores, viene a ser la contestación psíquica o el hallazgo del estrés profesional permanente, el cual repercute en el comportamiento y la comunicación dada entre el asalariado y el usuario. Su elemento primordial es el agotamiento cognitivo, que viene a ser la disminución de la disposición por laborar; también la disminución afectiva; que evidencia el agotamiento corporal y del cerebro; llegando a evidenciar características nocivas.

En varias ocasiones la sanidad de los colaboradores tiene repercusiones en ellos respecto a la intuición que tienen de su corporación donde brindan sus servicios laborales. Una atmósfera de incertidumbre y dificultades provocará pereza, desilusión, desmotivación, angustia y fatiga.

Maslach y Jackson (1981); Indican que: Burnout es una contestación no oportuna a la ansiedad permanente, el cual se evidencia en: El agotamiento anímico, la despersonalización y la pérdida de ejecución individual en la corporación. Este síndrome se aprecia en los asalariados que por la condición de sus labores deben de evidenciar una relación tenaz y evidente con las personas; mayormente se evidencia en los asalariados del sector educativo, sanitario y social.

Globalmente se hallará que los asalariados más proclives a evidenciar este síndrome de agotamiento profesional o burnout; son los que están el rubro sanitario (galenos, dentistas y enfermeras); las últimas citadas debido a sus labores tienen mayor propensión en manifestar este síndrome.

Wallace & Zsilagyi (1982); Aprecian que: El síndrome de Burnout evidencia una disposición de una cuantiosa rigidez nerviosa; originada

mayormente por la exageración de labores; lo cual repercute en ocasionar diversos desordenes corporales e intelectuales.

La exageración de labores en los asalariados; la cuantiosa burocracia dada en las corporaciones de salud; la presión de la atmósfera y diversos elementos son fundamentales para repercutir en el desempeño de los profesionales en sus tareas cotidianas; lo cual acarrea en brindar una atención pésima a los usuarios.

Stoner & Wankel (1988), Aprecian que: El síndrome de burnout viene a ser la angustia y coacción que un asalariado evidencia ante una petición que intimida con sobrepasar sus aptitudes; lo cual ocasionará incrementar la incertidumbre y la angustia. Un contexto de imposición e intimidación; repercutirá en los asalariados, tanto así que no serán capaces de enfrentar desafíos profesionales que se dan cotidianamente en sus labores; causando una disminución de la producción laboral; lo cual entorpece la probabilidad de tener posiciones enlazadas a elevar o reasignar los puestos laborales entre los asalariados.

Ferrer (2002), Menciona que: Es la contestación inapropiada al agotamiento profesional permanente; con intuición de cansancio discordante; que se evidencia cuando se frustran las tácticas de control, ocasionando circunstancias adversas con los individuos que se labora (enfermos y colegas); en algunos casos afecta el mismo desenvolvimiento del asalariado.

La carencia de requerimientos de instrucción adecuados, logra que los asalariados no lleguen a vencer los impedimentos que se evidencian en sus labores; reaccionando de una forma funesta antes los requerimientos de su centro profesional; todo esto se desarrolla en un proceso paulatino.

Dimensiones

Agotamiento emocional

Bosqued (2008), Indica que: Llega a evidenciarse como consecuencia del desgaste de las aptitudes laborales de los asalariados; restringiendo la ejecución de consecuciones inherentes a sus funciones, va incrementándose gradualmente su agotamiento cognitivo, corporal y mental, que no es lógico con la cantidad de labor realizada; también se llega a evidenciar un estado de colérico, molesto e insatisfecho; logrando desagrado y decepción en las labores asignadas a los asalariados.

Despersonalización

Bosqued (2008), Afirma que: En distintos momentos se evidencia como un proceso de cuidado donde el asalariado que ha sido afligido; llega a evidenciar que sus medios sensibles se han afectado, por lo cual no puede seguir realizando sus labores con el mismo ímpetu que las realizaba anteriormente.

Esto ocasiona que se origine una barrera de autoprotección en los asalariados y los usuarios. Llegándose a entender como ineficacia laboral y actos de inconciencia y despreocupación hacia los usuarios.

Realización personal

Paula (2007), Menciona que la omisión de ésta; esta direccionada a la propensión a valorar las labores de manera nociva. El asalariado afligido se cuestiona no haber llegado a los fines planificados, coexistencia de carencia propia y poca autoestima laboral.

Ningún asalariado debería de evidenciar frustración, si éste coopera a otras personas a ejecutar sus tareas con eficacia; pero bajo esta equivocada intuición sobre él mismo, el asalariado que evidencia una autoestima baja, llegará a ser perjudicial al momento de brindar sus labores.

Bosqued (2008), Aprecia que la disminución de la realización personal es una conmoción propia que se origina de dos elementos; el colaborador se reprime por la manera de como ejecuta sus tareas y por el resultado alcanzado, que evidencia de forma nociva ausencia laboral, lo que origina una disminución de autoestima. Es primordial que el asalariado se modernice, instruyéndose eficazmente en el entorno de sus labores; para que logre a superar su eficiencia de su servicio; para llegar a obtener sus fines planificados; de no ser así su disminución de autoestima originará un aletargamiento en la corporación.

3.3. Marco conceptual

Clima Organizacional

El clima viene a ser un conjunto de caracteres del lugar en donde día a día cada profesional se desenvuelve; de estos caracteres cada sujeto tendrá su propia apreciar el cual llegará a impactar en su comportamiento que muestra en su medio laboral. Cárdenas (2004).

El análisis del clima institucional: Viene a tener un rol importante, debido a que ayuda significativamente en la disminución del estrés permanente, en este caso el síndrome de burnout. Se entiende que el clima laboral es la percepción del entorno de una corporación, la que podría evidenciar distintos cambios originados por diversos motivos, llegando a impactar directamente en los sujetos que laboran en la corporación. Recharte Cutid (2017).

Noriega & Pría (2011) Indican que el clima de una corporación viene a ser el tamiz por el que transcurren los cambios de una institución; los cuales son intuidos por los sujetos que prestan sus servicios profesionales en la corporación; dichos cambios infieren en la conducta y en la motivación, logrando originar diversas consecuencias en las corporaciones.

Si existe alguna insuficiencia en el ambiente laboral, ello afectará negativamente al aumento del síndrome de burnout. En cambio, si el

entorno organizacional se fortalece e incluso experimenta mejoras continuas, se puede afirmar con certeza que la incidencia del síndrome de burnout será prácticamente inexistente, lo que redundará en beneficio del rendimiento de los empleados.

Peña, Díaz & Carrillo (2005) Justifican su relevancia en los procedimientos tanto organizativos como psicológicos, influyendo de manera significativa en aspectos fundamentales como la comunicación, la toma de decisiones, la resolución de problemas, el aprendizaje y la motivación. Por consiguiente, su impacto se refleja directamente en la eficiencia operativa de la organización y en la satisfacción experimentada por sus miembros.

En la actualidad, se ha intensificado el interés en el entorno laboral de las instituciones públicas, no solo porque se percibe que el incremento de la productividad, entre otros factores, se origina mediante la mejora constante de las condiciones de trabajo. Alcántar, Maldonado-Radillo & Arcos, (2012)

Hinojosa (2010) lo conceptualiza como un cambio multidimensional que engloba la naturaleza de las percepciones que los empleados tienen sobre sus propias experiencias en la corporación en donde se encuentran prestando sus servicios laborales.

El clima de una corporación se erige como un componente estratégico fundamental para lograr el éxito en una gestión, en paralelo a la gestión formal, durante la ejecución de las tareas institucionales. Este abarca diversos comportamientos y modelos de conducta que son exhibidos por los miembros que componen una corporación. Bobadilla Merlo (2017).

La importancia del bienestar del capital humano es significativa tanto en el ámbito interno como externo. A nivel interno, es posible potenciar la fortaleza de un grupo humano específico dentro de un área determinada durante un período concreto. La consideración de este periodo tiene un impacto directo en las decisiones a tomar y en los resultados a alcanzar.

A nivel externo, este bienestar se reflejará en la calidad del servicio proporcionado y en la satisfacción del usuario. Chiang, Salazar & Núñez (2007)

Síndrome de Burnout

Freudenberger (1974); Menciona que es: Una **intuición de frustración y de una vida exhausta o extenuada**; la cual se da por un exceso de demandas de vigor, requerimientos individuales o energía interior del asalariado. La manifestación primordial de Burnout, se aprecia como la señal de los diversos desgastes que presenta el asalariado; lo cual es originado a partir del exceso laboral en una corporación; lo cual disminuye las energías y el ánimo del asalariado.

Freudenberger (1998), Menciona que: El síndrome abarca una **disminución paulatina y contundente de vigor; continuado por la pérdida de ánimo** del asalariado; lo que origina perjudicar la disposición, la moral y la conducta habitual. El síndrome de Burnout llega a apreciarse dado que se presenta mayor presión profesional; lo cual origina posturas nocivas lo cual repercute en la disminución de la producción, perjudicando positivamente las labores; llega a evidenciarse por un paulatino acabamiento corporal y psíquico.

Gil – Monte (2011); Indica que: El burnout o síndrome de estar extenuado por las labores, viene a ser la **contestación psíquica o el hallazgo del estrés profesional permanente**, el cual repercute en el comportamiento y la comunicación dada entre el asalariado y el usuario. Su elemento primordial es el agotamiento cognitivo, que viene a ser la disminución de la disposición por laborar; también la disminución afectiva; que evidencia el agotamiento corporal y del cerebro; llegando a evidenciar características nocivas. En varias ocasiones la sanidad de los colaboradores tiene repercusiones en ellos respecto a la intuición que tienen de su corporación donde brindan sus servicios laborales. Una atmósfera de incertidumbre y dificultades provocará pereza, desilusión, desmotivación, angustia y fatiga.

Maslach y Jackson (1981); Indican que: Burnout es una **contestación no oportuna a la ansiedad permanente**, el cual se evidencia en: El agotamiento anímico, la despersonalización y la pérdida de ejecución individual en la corporación. Este síndrome se aprecia en los asalariados que por la condición de sus labores deben de evidenciar una relación tenaz y evidente con las personas; mayormente se evidencia en los asalariados del sector educativo, sanitario y social.

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de la investigación.

Enfoque.

Según su naturaleza es de enfoque cuantitativo dado que se aplicará una encuesta en donde se cuantificarán los datos obtenidos para poder ser procesados, y según su alcance de tiempo es transversal dado que se aplicará la investigación en un solo momento.

Tipo.

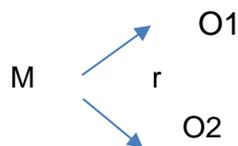
Este tipo de investigación es de tipo básico.

Nivel.

De nivel descriptivo correlacional, dado que se establecerá la relación existente entre el clima organizacional y el síndrome burnout.

4.2. Diseño de Investigación

El diseño utilizado en esta indagación es no experimental – correlacional, al que corresponde el siguiente esquema:



Dónde:

M = Es la muestra,

O1 = Es la variable 1: clima organizacional

O2 = Viene a ser la variable 2: síndrome de burnout

r = Es la correlación

4.3. Hipótesis general y específicas.

4.3.1. Hipótesis general

Existe una relación entre el clima organizacional y el síndrome de Burnout en las enfermeras de un hospital de la provincia de Mariscal Nieto de la Región de Moquegua del 2023.

4.3.2. Hipótesis específicas.

H.E.1:

Existe una relación entre el clima organizacional y el agotamiento emocional en las enfermeras de un hospital de la provincia de Mariscal Nieto de la Región de Moquegua del 2023.

H.E.2:

Existe una relación entre el clima organizacional y la despersonalización en las enfermeras de un hospital de la provincia de Mariscal Nieto de la Región de Moquegua del 2023.

H.E.3:

Existe una relación entre el clima organizacional y la insatisfacción del logro en las enfermeras de un hospital de la provincia de Mariscal Nieto de la Región de Moquegua del 2023.

4.4. Identificación de las variables.

Variable 1:

Clima organizacional

Dimensiones:

La escala de clima organizacional considera las siguientes dimensiones: Autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales (palma 2004).

Variable 2:

Síndrome de Burnout

Dimensiones:

La escala del síndrome de Burnout considera las siguientes dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal (Maslach y Pines 1997))

4.5. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE 1	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORES	NIVEL Y RANGOS
Clima Organizacional	Autorrealización	Mejora continua	15, 16,17,18,19	Ordinal	5= Bastante 4= Casi bastante 3= Regular 2= Casi nada 1= Nada
	Involucramiento laboral	Trabajo en equipo	7,8,9,10	Ordinal	5= Bastante 4= Casi bastante 3= Regular 2= Casi nada 1= Nada
		Resolución de Problemas	11,12,13,14		
	Supervisión	Enfoque en el cliente	20,21,22,23,24	Ordinal	5= Bastante 4= Casi bastante 3= Regular 2= Casi nada 1= Nada
		Pensamiento estratégico	25,26,27,28		
Comunicación	comunicación	1,2,3,4,5,6	Ordinal	5= Bastante 4= Casi bastante 3= Regular 2= Casi nada 1= Nada	
Condiciones laborales	Enfoque de resultados	29,30,31	Ordinal	5= Bastante 4= Casi bastante 3= Regular 2= Casi nada 1= Nada	

VARIABLE 2	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORES	NIVEL Y RANGOS
Síndrome de Burnout	Agotamiento emocional	Cansancio	1, 2, 3, 4, 5, 6.	Ordinal	5= Bastante 4= Casi bastante 3= Regular 2= Casi nada 1= Nada
		Motivación	7.		
		Presión laboral	8, 9.		
	Despersonalización	Valores	10, 11, 12.	Ordinal	5= Bastante 4= Casi bastante 3= Regular 2= Casi nada 1= Nada
		Interacción	13,14, 15.		
		Cortesía	16, 17, 18.		
Realización personal.	Desempeño laboral	19, 20, 21.	Ordinal	5= Bastante 4= Casi bastante 3= Regular 2= Casi nada 1= Nada	
	Insatisfacción laboral	22, 23, 24, 25, 26.			
	Satisfacción laboral	27, 28.			
	Interés laboral	29, 30.			

4.6. Población – Muestra

Población.

La población está conformada por 8 profesionales de enfermería del área de consulta externa y 32 de hospitalización, sumando 40 en total al personal en las referidas áreas que labora en un hospital de la provincia de Mariscal Nieto de la región de Moquegua.

Muestra.

La muestra es no probabilística censal, participando la totalidad de la población de 40 enfermeras como muestra, de un hospital de Mariscal Nieto de la Región de Moquegua del 2023.

Muestreo.

En esta investigación se utilizó el muestreo no probabilístico censal, para medir y analizar a las variables para posteriormente relacionarlas, en donde los sujetos todos tienen la misma probabilidad de poder participar y así entrar dentro del grupo muestra de estudio para el análisis respectivo.

4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información

Técnica

En la presente investigación cuantitativa no experimental correlacional se empleó la encuesta en lo que se refiere a la técnica

Instrumento.

Referente a los instrumentos se aplicó un cuestionario de clima organizacional, que fue adaptado por Barreda en el 2017; quien conceptualiza a la variable clima organizacional como la percepción que evidencian los colaboradores de una empresa referente a su ámbito de labores, aspectos vinculados como la autorrealización, la supervisión y las condiciones laborales. Este instrumento tiene un formato de Likert el cual tiene un total de 35 ítems y 8 dimensiones, quien lo adaptó realizó una prueba piloto y obtuvo un alfa de Cronbach de 0.8, el cual está dentro de los parámetros para poder aplicar este instrumento.

En cuanto al instrumento de síndrome de burnout; este fue adaptado por Barreda en la anualidad 2017, cuenta con 30 ítems y tiene tres dimensiones, que son agotamiento emocional, despersonalización e insatisfacción del logro; el autor que lo adaptó aplicó una prueba piloto de este instrumento y obtuvo un alfa de Cronbach de 0.85.

El instrumento es de Barreda Barreda, Liz Rocio; corresponde a la tesis: "Clima laboral y síndrome de burnout en el personal de enfermería de un hospital de Lima Norte 2017" de la Universidad Cesar Vallejo

4.8. Técnicas de análisis y procesamiento de datos.

Se trabajó con softwares estadísticos como el programa SPSS versión 25; en donde se realiza el alfa de Cronbach, la prueba de normalidad la que dirá el comportamiento de las variables, si son normales o no, para de esta manera elegir el estadístico con el que se realizará la prueba de hipótesis en donde se verá el nivel de significancia y la correlación entre las variables clima organizacional y síndrome de burnout que van de -1 a 1 en donde de 0 a 0.1 es muy débil; de 0.1 a 0.25 es débil, de 0.25 a 0.5, es media de 0.5 a 0.75 es considerable y de 0.75 a 0.9 es muy alta. Y de 0.9 a 1 es alta. (Fernández y Baptista 2007)

También se elaborará los baremos necesarios para poder realizar las tablas de frecuencias y poder describir y analizar los niveles de cada variable y dimensión de la presente indagación.

V. RESULTADOS

5.1. Presentación de Resultados

A continuación, se muestra los resultados de las variables clima organizacional y síndrome de burnout.

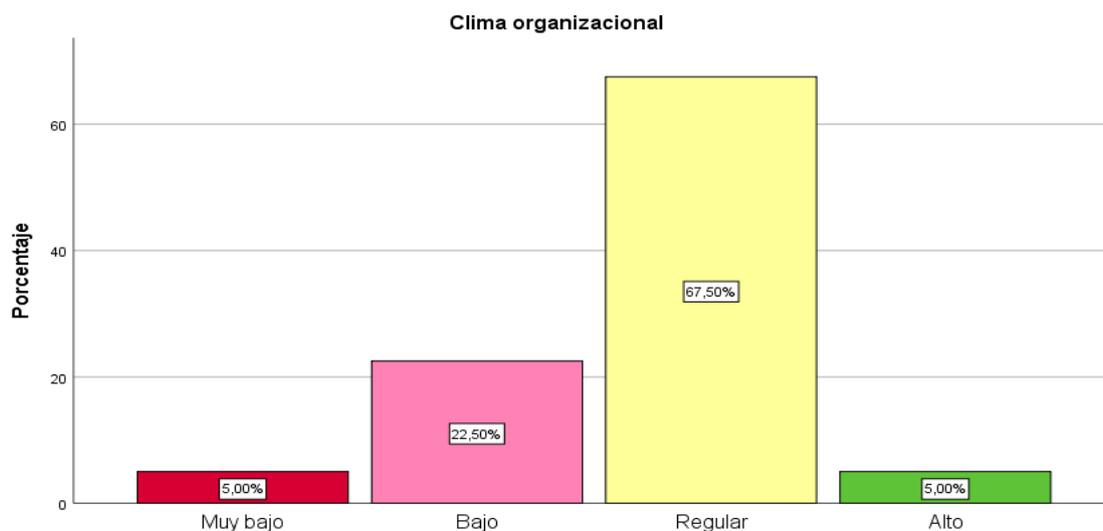
5.2. Interpretación de resultados

Tabla 1 Clima organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bajo	2	5,0	5,0	5,0
Bajo	9	22,5	22,5	27,5
Regular	27	67,5	67,5	95,0
Alto	2	5,0	5,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de clima organizacional aplicado a las enfermeras de un Hospital de Moquegua-2023

Gráfico 1 Clima organizacional



Análisis e interpretación

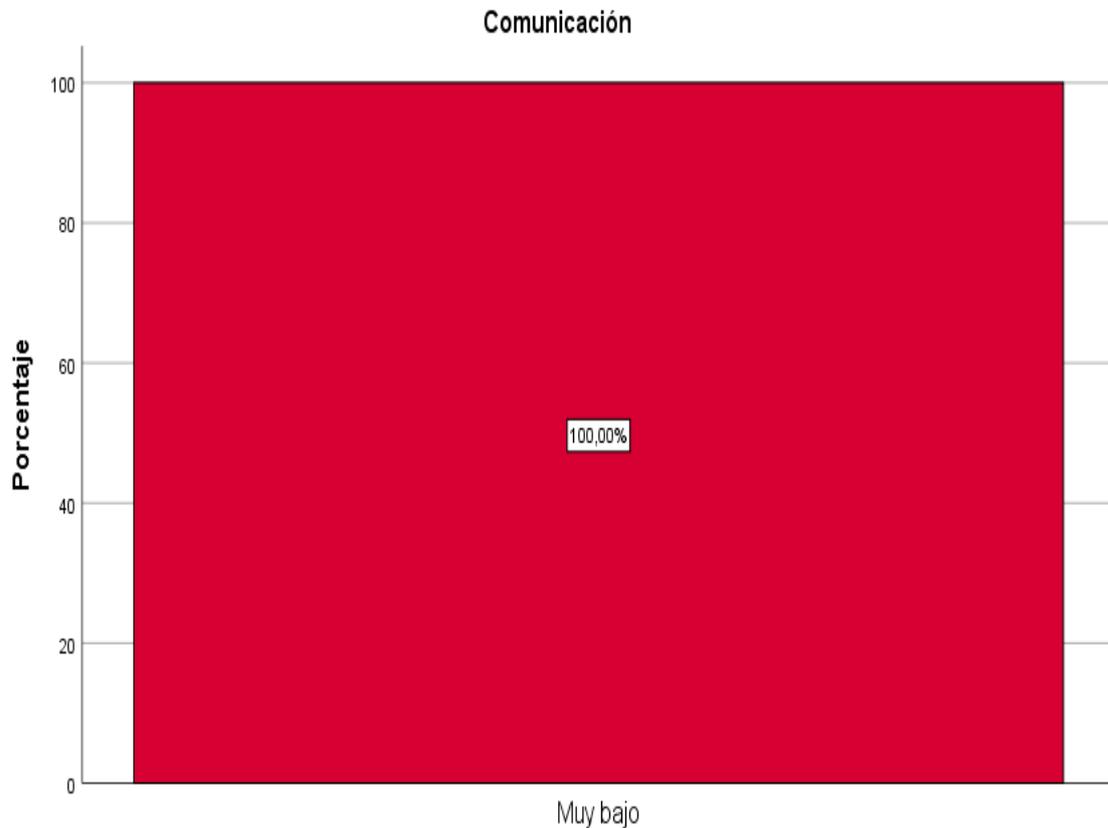
En la tabla 01 y gráfico 01, se puede evidenciar que las enfermeras en cuanto al clima organizacional el 5% de ellas están en un rango muy bajo, el 22,5% están con un nivel bajo, el 67,5% con una escala media y el 5% con un rango alto; se deduce que la mayoría de las enfermeras están en un nivel regular, por lo que se puede mencionar que el clima organizacional es aceptable.

Tabla 2 Comunicación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bajo	40	100,0	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario de clima organizacional aplicado a las enfermeras de un Hospital de Moquegua-2023

Gráfico 2 Comunicación



Análisis e interpretación:

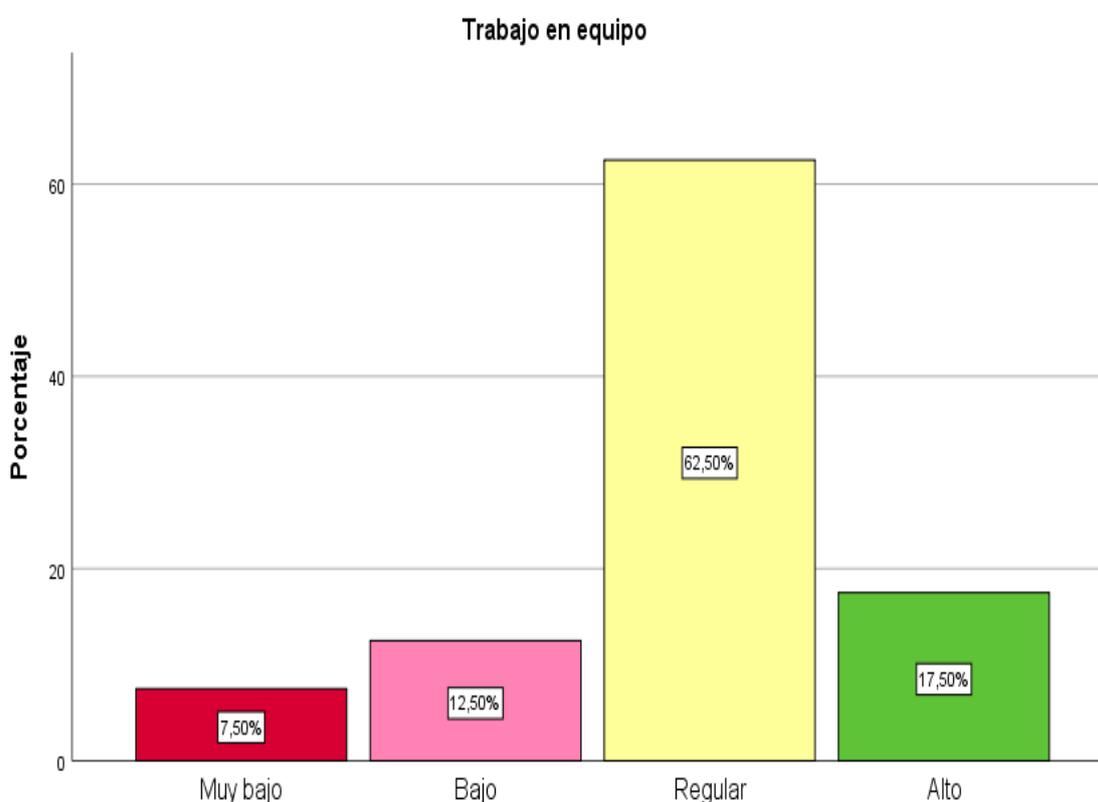
En la tabla 02 y gráfico 02, se puede evidenciar que las enfermeras en lo que respecta a la comunicación, se encontró que el 100% de ellas se sitúa en una escala muy baja, deduciéndose que la comunicación no es la más óptima en las profesionales de la salud de Moquegua.

Tabla 3 Trabajo en equipo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bajo	3	7,5	7,5	7,5
Bajo	5	12,5	12,5	20,0
Regular	25	62,5	62,5	82,5
Alto	7	17,5	17,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de clima organizacional aplicado a las enfermeras de un Hospital de Moquegua-2023

Gráfico 3 Trabajo en equipo



Análisis e interpretación:

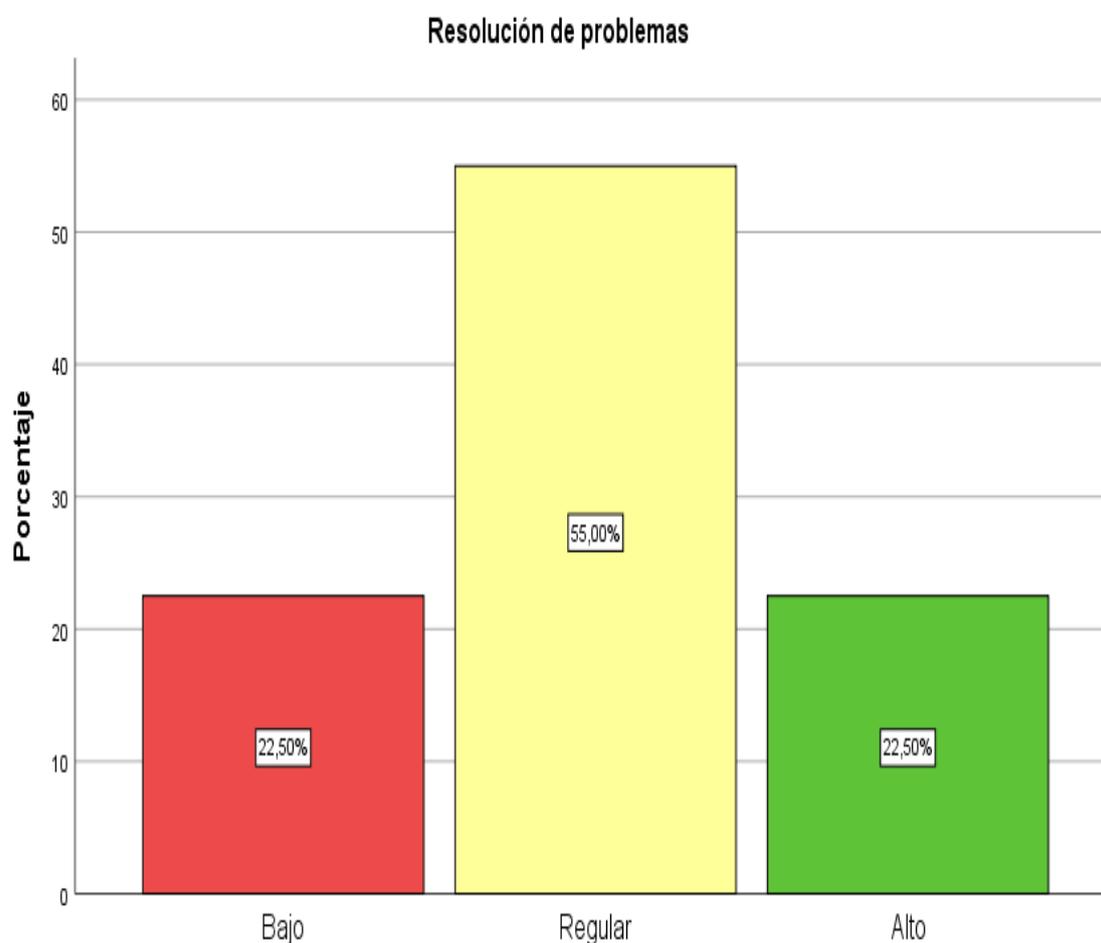
En la tabla 03 y gráfico 03, se evidencia que las enfermeras en lo que respecta al trabajo en equipo, el 7,5% de ellas se ubican en un rango muy bajo, el 12,5% esta con un nivel bajo, el 62,5% está en una escala media y el 17,5% está en un rango alto. Se analiza que la mayor parte de las enfermeras su trabajo en equipo es bueno ya que se ubican entre regular y alto.

Tabla 4 Resolución de problemas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	9	22,5	22,5	22,5
Regular	22	55,0	55,0	77,5
Alto	9	22,5	22,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de clima organizacional aplicado a las enfermeras de un Hospital de Moquegua-2023

Gráfico 4 Resolución de problemas



Análisis e interpretación:

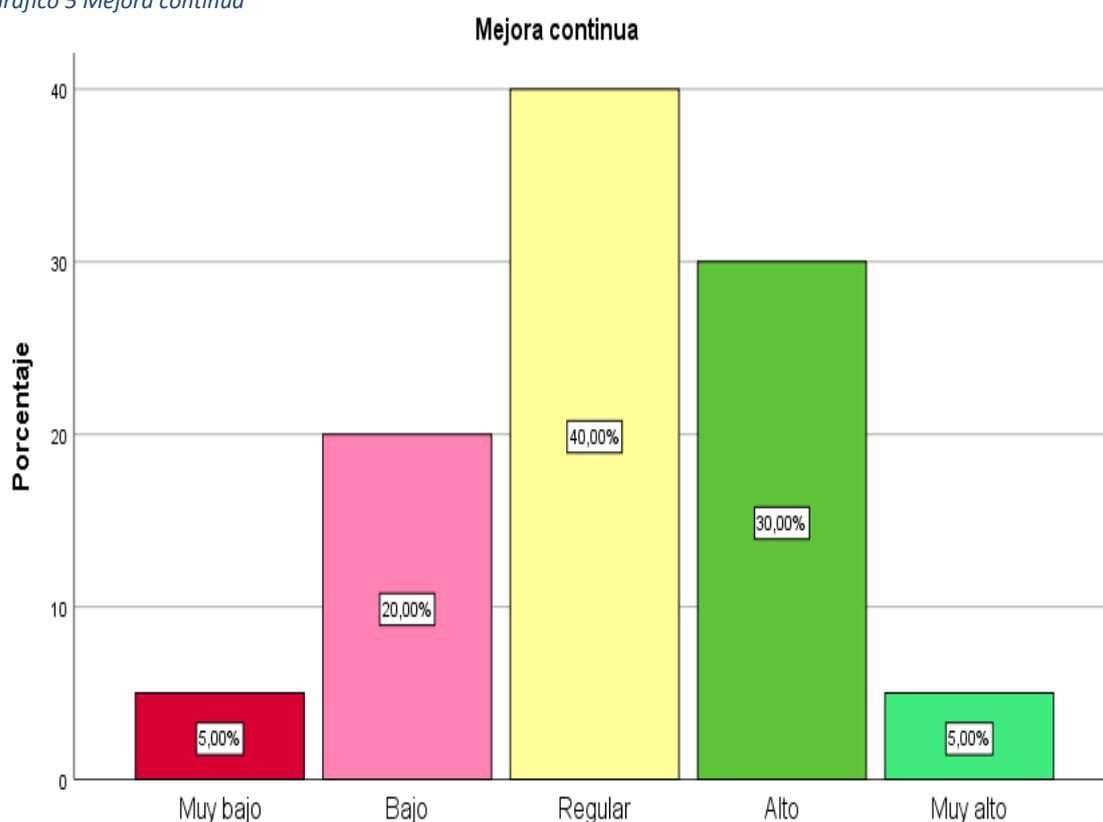
En la tabla 04 y gráfico 04, de acuerdo a las encuestas las enfermeras en cuanto a la resolución de problemas tenemos que el 55% se ubican en una escala media y el 22,5% en un rango alto por lo que están en nivel aceptable, ya que el 77,5% se ubica entre regular y alto; quedando solo un 22,5% de ellas en un rango bajo.

Tabla 5 Mejora continua

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bajo	2	5,0	5,0	5,0
Bajo	8	20,0	20,0	25,0
Regular	16	40,0	40,0	65,0
Alto	12	30,0	30,0	95,0
Muy alto	2	5,0	5,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de clima organizacional aplicado a las enfermeras de un Hospital de Moquegua-2023

Gráfico 5 Mejora continua



Análisis e interpretación:

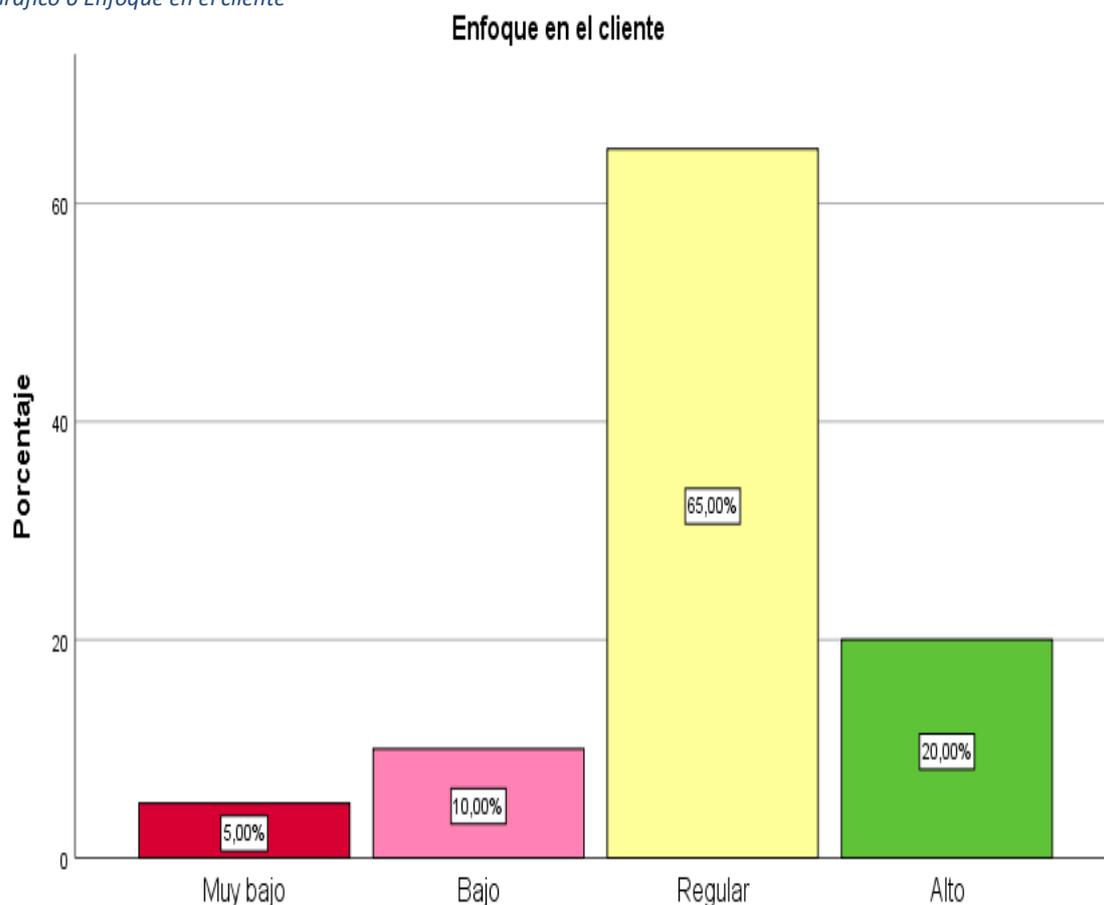
En la tabla 05 y gráfico 05, se puede evidenciar que la mayoría de enfermeras se relaciona con la mejora continua, ya que el 75% se ubica entre regular, alto y muy alto de la siguiente manera: el 40% se ubica en una escala media, el 30% con un rango alto y el 5% con una escala muy elevada; quedando solo el 5% en un rango muy bajo y el 20% en un nivel bajo.

Tabla 6 Enfoque en el cliente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bajo	2	5,0	5,0	5,0
Bajo	4	10,0	10,0	15,0
Regular	26	65,0	65,0	80,0
Alto	8	20,0	20,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de clima organizacional aplicado a las enfermeras de un Hospital de Moquegua-2023

Gráfico 6 Enfoque en el cliente



Análisis e interpretación:

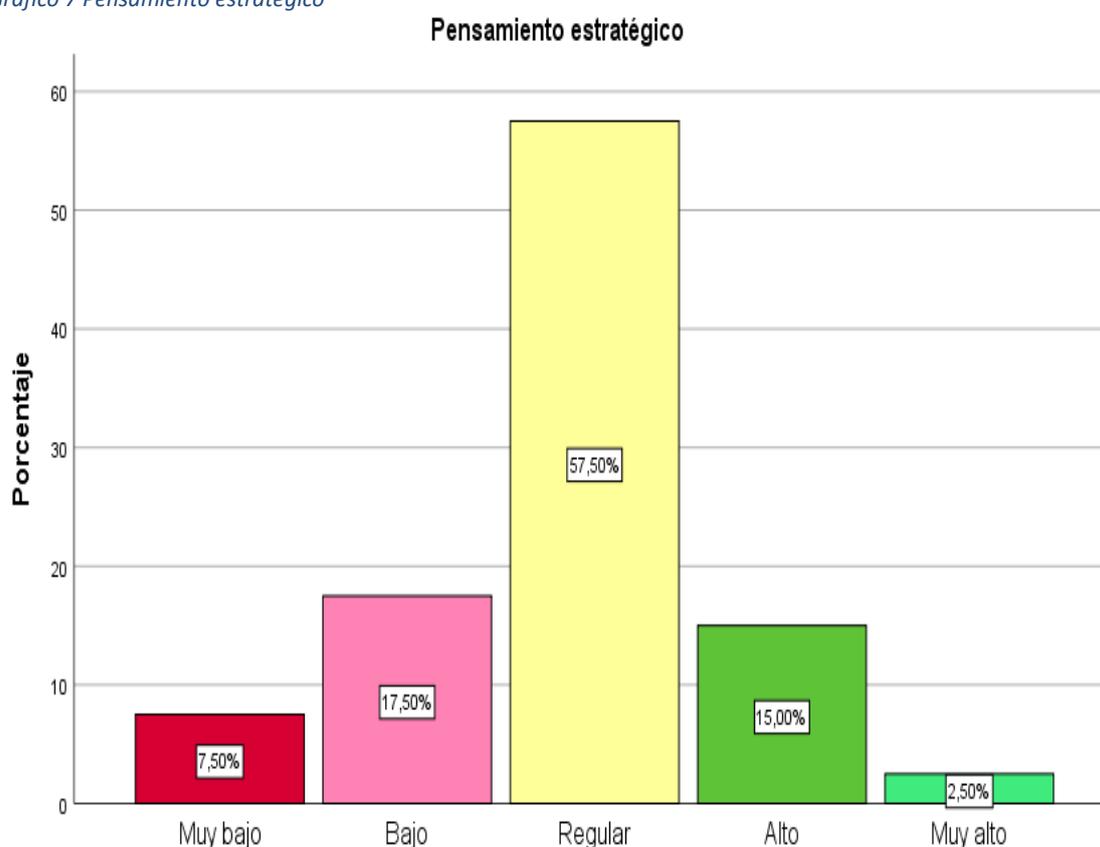
En la tabla 06 y gráfico 06, evidencia que las enfermeras que en un 85% su relación en cuanto al enfoque al cliente es buena ya que: el 65% está en una escala media y el 20% se ubica en un rango alto; quedando solo el 5% en un rango muy bajo, y el 10% en un nivel bajo.

Tabla 7 pensamiento estratégico

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy bajo	3	7,5	7,5	7,5
	Bajo	7	17,5	17,5	25,0
	Regular	23	57,5	57,5	82,5
	Alto	6	15,0	15,0	97,5
	Muy alto	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de clima organizacional aplicado a las enfermeras de un Hospital de Moquegua-2023

Gráfico 7 Pensamiento estratégico



Análisis e interpretación:

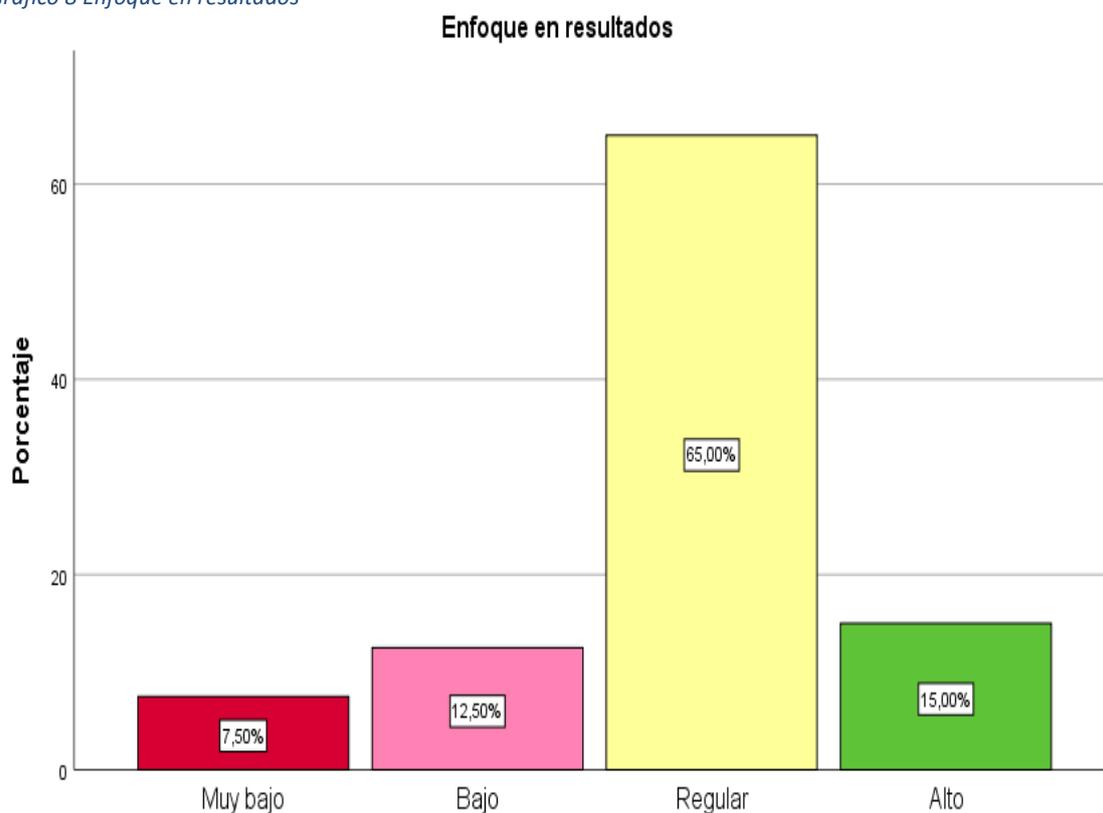
En la tabla 07 y gráfica 07, se evidencia que la mayoría de enfermeras se sitúa en un pensamiento estratégico aceptable en un 75 % ubicándose de la siguiente manera: el 57,5% una escala media, el 15% con un rango alto y el 2,5% con una escala muy elevada; quedando el 7,5% en un rango muy bajo y el 17,5% en un nivel bajo.

Tabla 8 Enfoque en resultados

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bajo	3	7,5	7,5	7,5
Bajo	5	12,5	12,5	20,0
Regular	26	65,0	65,0	85,0
Alto	6	15,0	15,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de clima organizacional aplicado a las enfermeras de un Hospital de Moquegua-2023

Gráfico 8 Enfoque en resultados



Análisis e interpretación:

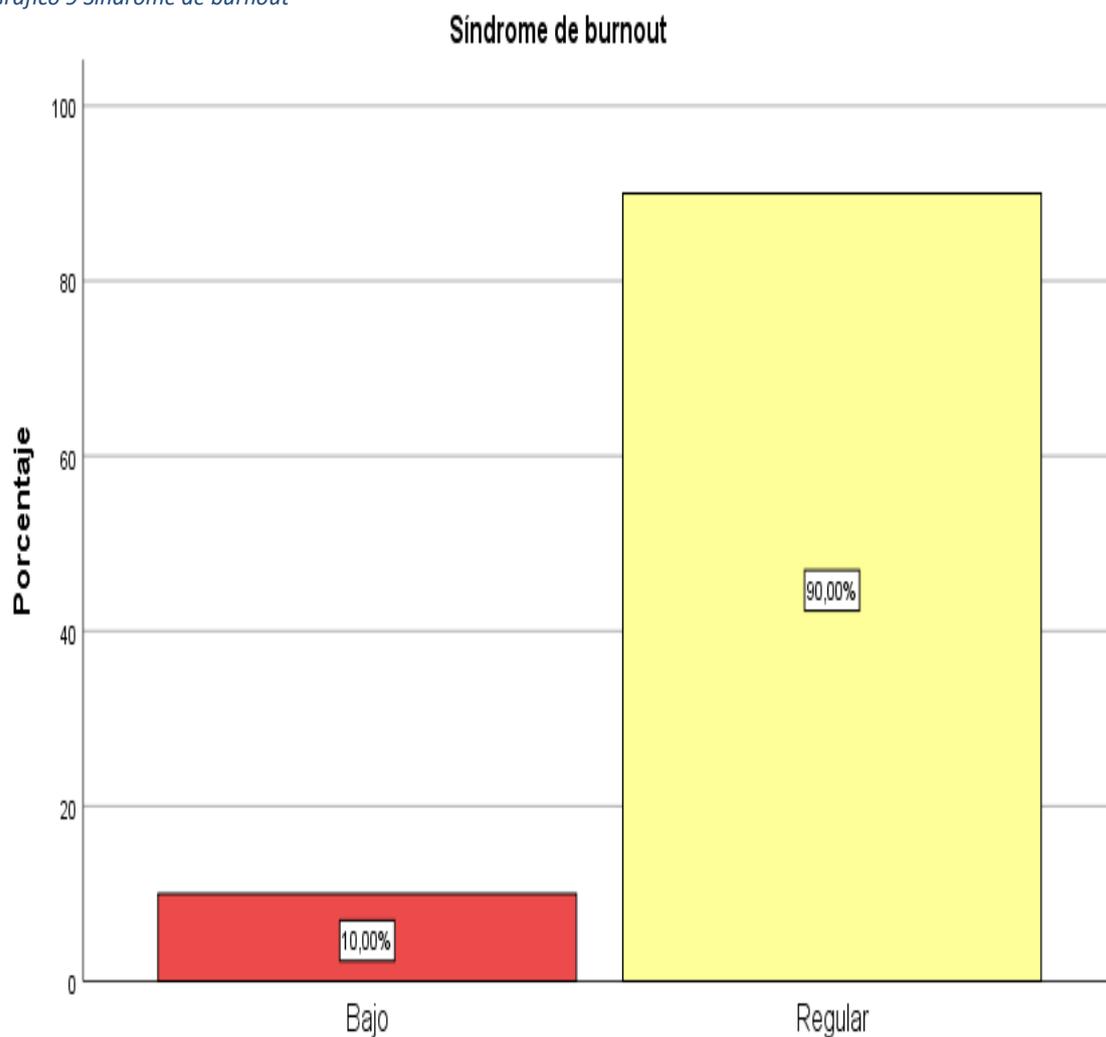
En la tabla 08 y gráfica 08, se puede determinar que las enfermeras en relación al enfoque por resultados son aceptables, ya que en un 80% se ubican en los siguientes rangos: el 65% con una escala media, y el 15% con una escala elevada; quedando solo el 7,5% en un nivel muy bajo y el 12,5% en un nivel bajo.

Tabla 9 Síndrome de burnout

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	4	10,0	10,0	10,0
Regular	36	90,0	90,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de síndrome de burnout aplicado a las enfermeras de un Hospital de Moquegua-2023

Gráfico 9 Síndrome de burnout



Análisis e interpretación:

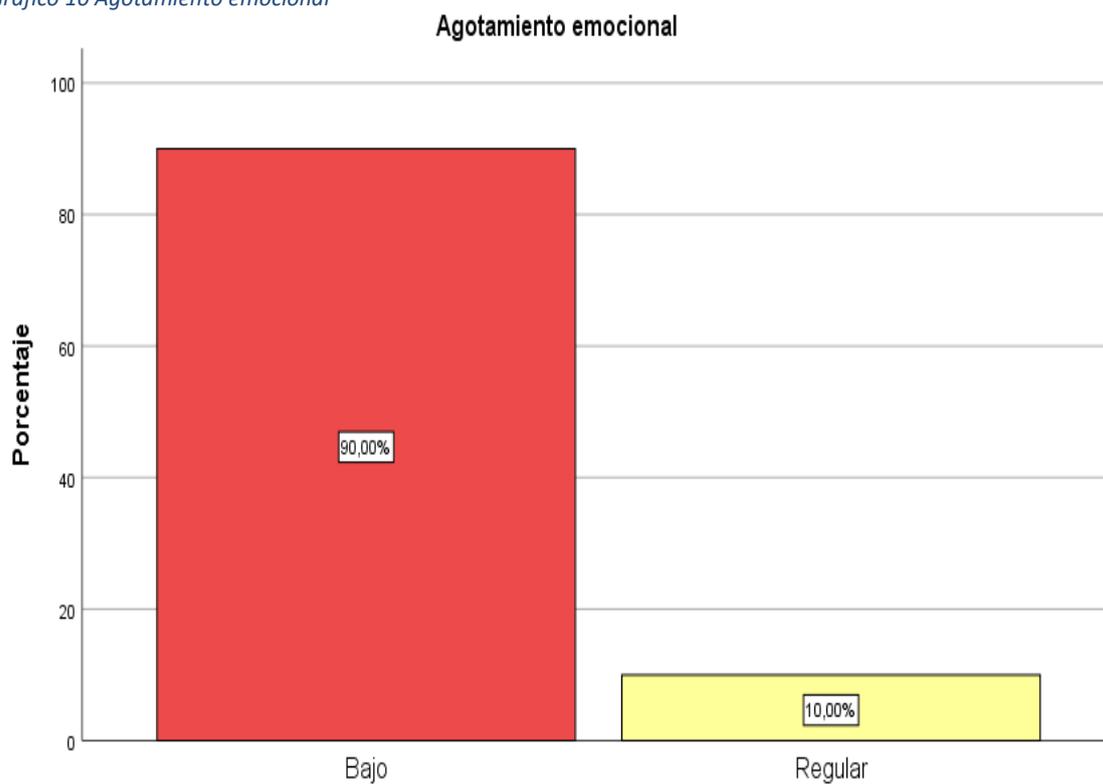
En la tabla 09 y gráfico 09, se puede determinar que las enfermeras manifestaron en referente al síndrome de burnout, que el 10% de ellas se identifica con un rango muy bajo y el 90% se sitúa en un nivel regular, se puede evidenciar que más del 50% de las enfermeras se ubica en la escala media con respecto al síndrome de burnout.

Tabla 10 Agotamiento emocional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	36	90,0	90,0	90,0
Regular	4	10,0	10,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de síndrome de burnout aplicado a las enfermeras de un Hospital de Moquegua-2023

Gráfico 10 Agotamiento emocional



Análisis e interpretación:

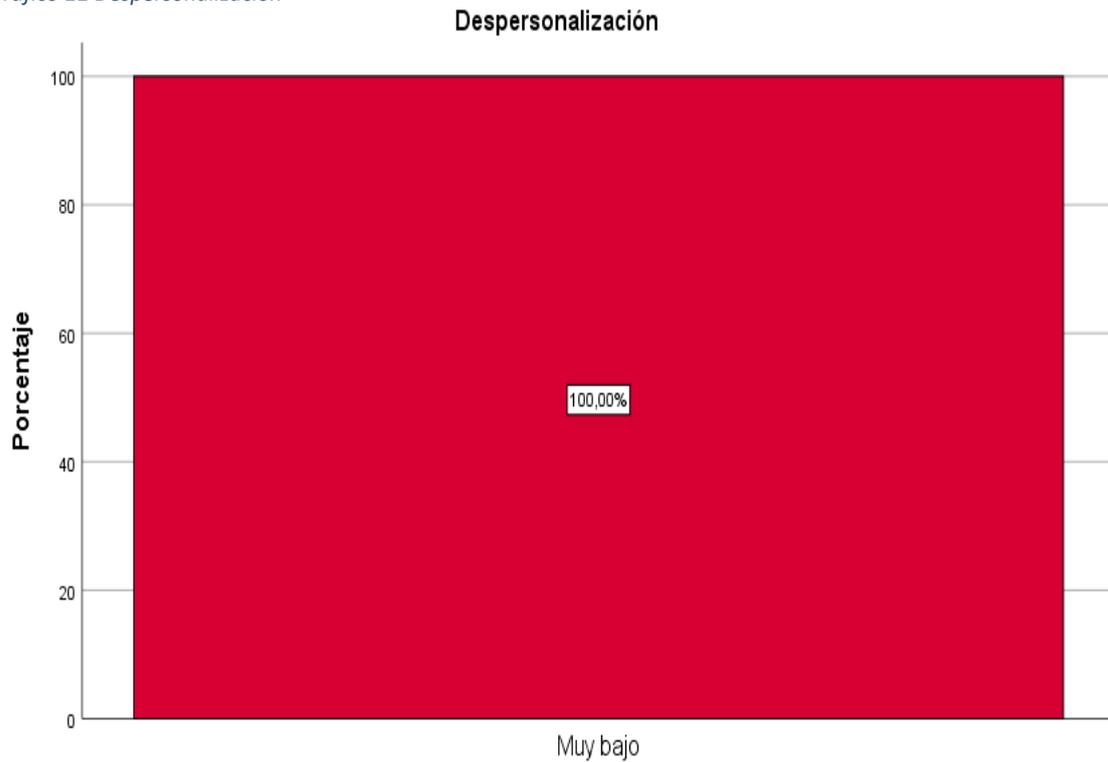
En la tabla 10 y gráfico 10, las enfermeras muestran un nivel mínimo en cuanto al agotamiento emocional, ya que el 90% de ellas se identifica con un rango muy bajo y el 10% se sitúa en un nivel medio.

Tabla 11 Despersonalización

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bajo	40	100,0	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario de síndrome de burnout aplicado a las enfermeras de un Hospital de Moquegua-2023

Gráfico 11 Despersonalización



Análisis e interpretación:

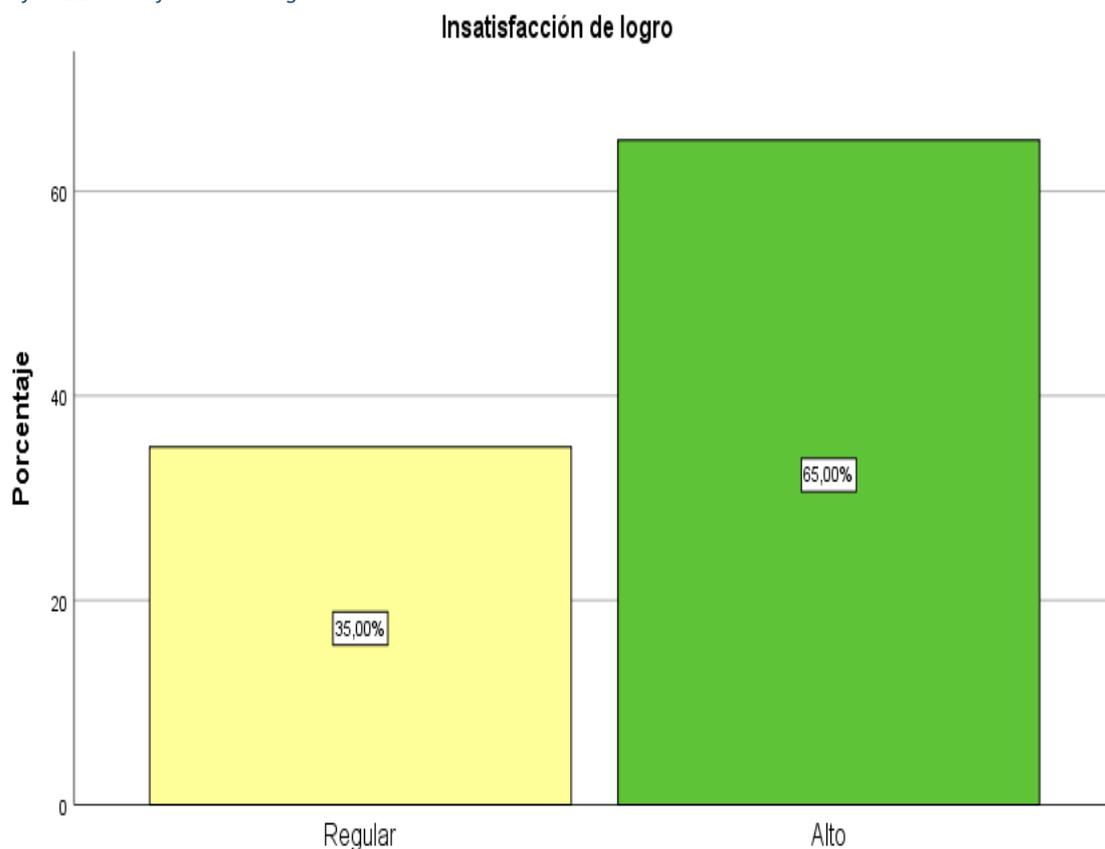
En la tabla 11 y gráfica 11, se evidencia que las enfermeras están en un nivel de despersonalización mínimo ya que, el 100% de ellas se identifica con un rango muy bajo.

Tabla 12 Insatisfacción del logro

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	14	35,0	35,0	35,0
	Alto	26	65,0	65,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de síndrome de burnout aplicado a las enfermeras de un Hospital de Moquegua-2023

Gráfico 12 Insatisfacción del logro



Análisis e interpretación:

En la tabla 12 y gráfica 12, se puede evidenciar que más del 50% de las enfermeras se sitúan en una escala alta con un 65% y el 35% se ubica en una escala regular. Por lo que podríamos decir que hay una insatisfacción de logro casi general.

VI. ANALISIS DE LOS RESULTADOS

6.1. Análisis inferencial

Tabla 13 Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	,144	40	,037	,942	40	,040
Síndrome de burnout	,162	40	,010	,892	40	,001

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 13, se puede observar en la prueba de normalidad de shapiro wilk, un sig. de 0.040 menor al nivel de significancia del 5% para la variable clima organizacional, igual se visualiza un sig. de 0.001 para la variable síndrome de burnout que es menor que el 5% (0.05); por lo que es necesario trabajar con una prueba no paramétrica; en esta indagación será con el rho de spearman.

Tabla 14 Prueba de hipótesis general

			Clima organizacional	Síndrome de burnout
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	-,107
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	40	40
	Síndrome de burnout	Coefficiente de correlación	-,107	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	40	40

Interpretación

En la tabla 14, se procede a aprobar la hipótesis general dado que se visualiza un sig. de 0.002 que es inferior a 0.05, así mismo se logra ver una correlación inversa de -0,107 muy débil entre el clima organizacional y el síndrome de burnout.

Tabla 15 Prueba de hipótesis específica 01

			Clima organizacional	Agotamiento emocional
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	-,274
		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	40	40
	Agotamiento emocional	Coefficiente de correlación	-,274	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	40	40

Interpretación:

En la tabla 15, se procede a aprobar la hipótesis específica 01 dado que se visualiza un sig. de 0.005 que es inferior a 0.05, así mismo se logra ver una correlación muy débil de -0,274 entre el clima organizacional y el agotamiento emocional.

Tabla 16 Prueba de hipótesis específica 02

			Clima organizacional	Despersonalización
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	-,350
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	40	40
	Despersonalización	Coeficiente de correlación	-,350	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	40	40

Interpretación:

En la tabla 16, se procede a aprobar la hipótesis específica 02 dado que se visualiza un sig. de 0.003 que es inferior a 0.05, así mismo se logra ver una correlación negativa débil de -0,350 entre el clima organizacional y la despersonalización.

Tabla 17 Prueba de hipótesis específica 03

			Clima organizacional	Insatisfacción de logro
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	-,410
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	40	40
	Insatisfacción de logro	Coefficiente de correlación	-,410	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	40	40

Interpretación:

En la tabla 17, se procede a aprobar la hipótesis específica 03 dado que se visualiza un sig. de 0.001 que es inferior a 0.05, así mismo se logra ver una correlación negativa débil de -0,410 entre el clima organizacional y la insatisfacción del logro.

VII . DISCUSIÓN DE RESULTADOS

7.1. Comparación de resultados.

Se puede observar que hay una relación que es inversa entre clima organizacional y síndrome de burnout; lo que se ve reflejado en los resultados obtenidos por:

Gago, Martinez, Alegre (2019), el indagador, propuso como objetivo, ver la relación entre clima organizacional y síndrome de burnout, además planteo como hipótesis que existe relación significativa entre la percepción de Clima laboral y síndrome de Burnout en las enfermeras que trabajan en el Hospital General Daniel Alcides Carrión ubicado en la localidad de Huancayo, el presente estudio es cuantitativo, descriptivo y correlacional, se tuvo como población a las enfermeras que trabajaban en el Hospital General Alcides Carrión, este nosocomio se encuentra en la categoría regional III en atención especializada , se ubica en la localidad de Huancayo, y se utilizó como muestra a 97 personas , para ver la relación entre el clima laboral y en lugar de decir Síndrome de Burnout, lo llamaron experiencia Burnout en las enfermeras que trabajaban en el mencionado nosocomio; quedando en evidencia que solo hay una dimensión de correlación entre ambas variables y es la realización personal de Burnout entre el clima laboral ($r = .297$, $p = .003$) con un tamaño del efecto pequeño (Cohen, 1988).

Haciendo referencia a dimensiones como la despersonalización y el agotamiento emocional, a lo que se encontró que esta relación no es significativa estadísticamente ($r = -.153$, $p = .134$ y $r = -.155$, $p = .129$), Considerando que los tamaños en cuanto al efecto, en ambos casos son pequeños (Cohen, 1988) (Tabla 2).

CONCLUSIONES

PRIMERA: Se acepta la hipótesis general planteada ya que se ha podido obtener un sig. de 0.002 que es inferior a 0.05, así mismo se logra ver una correlación inversa de -0,107 muy débil entre el clima organizacional y el síndrome de burnout. Lo que indica que si el clima organizacional de las profesionales en enfermería incrementa el síndrome de burnout disminuirá considerablemente.

SEGUNDO: Se acepta la hipótesis específica 01 dado que, se ha obtenido un sig. de 0.005 que es inferior a 0.05, así mismo se logra ver una correlación muy débil de -0,274 entre el clima organizacional y el agotamiento emocional. Lo que indica que si el clima organizacional de las profesionales en enfermería aumenta entonces el síndrome de burnout disminuye.

TERCERO: Se acepta la hipótesis específica 02, verificándose la relación entre el clima organizacional y la despersonalización en las enfermeras, ya que se obtuvo un sig. de 0.003 que es inferior a 0.05, así mismo se logra ver una correlación negativa débil de -0,350 respectivamente, lo que indica que si el clima de las profesionales en enfermería incrementa el síndrome de burnout disminuirá en menor cuantía.

CUARTO: Se acepta la hipótesis específica 03, ya que se logró visualizar un sig. de 0.001 que es inferior a 0.05, así mismo se logra ver una correlación negativa débil de -0,410 entre el clima organizacional y la insatisfacción del logro. Lo que indica que si el clima organizacional del personal de enfermería se incrementa el síndrome de burnout disminuirá considerablemente.

RECOMENDACIONES

PRIMERA: A la Decana de las enfermeras que propicie actividades, como juegos deportivos, talleres psicológicos con los que puedan desenvolverse mejor en su centro de labores, en mejora de la atmósfera organizacional para que esta manera pueda disminuir su nivel de síndrome de burnout.

SEGUNDA: A la Decana de las enfermeras que propicie actividades de sana dispersión y entretenimiento entre otras, en donde motive a que se relajen sus agremiadas, en mejora de la atmósfera organizacional para que esta manera pueda disminuir su nivel de agotamiento emocional.

TERCERA: A la Decana de las enfermeras que propicie actividades reflexivas y motivadoras, que motive las buenas relaciones personales e impulse la ética profesional, en mejora de la atmósfera organizacional para que esta manera pueda disminuir su nivel de despersonalización.

CUARTA: Los directivos deben reforzar y propiciar actividades, en donde motive a las profesionales de enfermería a sentirse comprometidas y valoradas en búsqueda de elevar su autoestima, en mejora de la atmósfera organizacional para que esta manera pueda disminuir su nivel de insatisfacción del logro en la institución en la que labora.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Álvarez, S. (2001). La Cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del Instituto de Oftalmología, abril-agosto 2001.
2. Atalaya, M. (2014). Clima laboral y Síndrome de Burnout en personal de una empresa agente de aduanas. Lima. Perú.
3. Bartle, P. (2007). La naturaleza de la supervisión y la evaluación. Recuperado de: <http://cec.vcn.bc.ca/mpfc/modules/mon-whts.htm>.
4. www.larepublica.com.pe
5. Freudenberger, H (1998). Stress and burnout and their implication in the work environment. En Stellman. Enciclopedia of occupational health and safety, vol. I.
6. Bosqued, M. (2008). Quemados el Síndrome de Burnout qué es y cómo superarlo, España: Ediciones Paidós Ibérica, S.A.
7. Gonzales, C. (2003). Síndrome de Burnout: una oportunidad para aprender y reflexionar. Ciudad real. España. Semergen.
8. Marcos, C. (2012). Estilos de vida y Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen - Marzo 2012. Lima. Perú.
9. Carmona, V., y Jaramillo, E. (2010). Estudio del clima organizacional en la ese hospital San Jorge de Pereira. Colombia.
10. Cuevas, R. (2013). Gerencia, gestión y liderazgo educativo. Perú: Editorial San Marcos.
11. Dávila, J., y Romero, P. (2010). Relación entre el Síndrome de Burnout y la percepción sobre el clima organizacional en médicos del área de emergencia. Caracas. Venezuela.

12. Mercado (2014). Burnout y estilos de afrontamiento en profesores de enseñanza media de establecimientos municipales y particulares subvencionados de la provincia de Santiago. Universidad de Chile
13. Flores (2018). Asociación entre inseguridad laboral y burnout: estudio en trabajadores administrativos de una organización pública de servicios de la Región Metropolitana.
14. Gago, Martinez y Alegre (2017) Clima laboral y síndrome de burnout en enfermeras de un hospital general de Huancayo, Perú.
15. Pacheco (2016). Relación entre la percepción del clima laboral y el síndrome de burnout en enfermeras y técnicas de enfermería de una clínica de lima metropolitana. Universidad Peruana Cayetano Heredia.
16. Robles (2018). SATISFACCIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON LAS DIMENSIONES DEL BURNOUT EN ENFERMERAS DE UN HOSPITAL, Pontificia Universidad Católica del Perú.
17. Tipacti (2016). Relación entre la percepción del clima organizacional y el síndrome de burnout en el personal asistencial de un instituto de salud de Lima Metropolitana. Universidad Cayetano Heredia.
18. Chura y Cayo (2021). Síndrome de burnout y clima laboral en los trabajadores de la Ugel de la Provincia de Yunguyo, 2021. Universidad Cesar Vallejo
19. Chávez (2018). Factores de riesgo del síndrome burnout en los alumnos de las clínicas odontológicas de las universidades de la región Puno 2017. Universidad Nacional del Altiplano.
20. Díaz, S. (2013), Satisfacción laboral y Síndrome de Burnout entre el personal de un policlínico y en el de una comunidad local de administración de salud, distrito la Victoria, Chiclayo – 2012.

21. Farfán, M. (2009). Relación del clima laboral y síndrome de Burnout en docentes de educación secundaria en centros educativos estatales y particulares Lima, 2009.
22. Ferrer, R. (2002). Burnout o Síndrome de desgaste profesional. Medicina clínica.
23. Freudenberg, H (1974). Staff burnout. The Journal of Social Issues, New York
24. Chiavenato, I (2006). Introducción a la Teoría General de la Administración, Séptima Edición, Colombia: McGraw-Hill Interamericana.
25. Bernal, C. (2006). Metodología de la investigación. Para administración, economía, humanidades y ciencias sociales. Segunda edición México: Pearson educación.
26. Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación. Para administración, economía, humanidades y ciencias sociales. Tercera edición México: Pearson educación.
27. Fonseca, Y. (2004). Comunicación Oral Fundamentos y Práctica Estratégica, Primera Edición, Pearson Educación, México, 2004.
28. Forehand, Gilmer, V. (1964). Orígenes y definición de clima laboral. Recuperadode:<http://www.eumed.net/librosgratis/2007c/340/Origenes%20y%20definicion%20de%20clima%20laboral.htm>.
29. Gil, P. (2003). El síndrome de quemarse por el trabajo (Síndrome de Burnout) en profesionales de enfermería. Valencia.
30. Gil – Monte, P (2011). Cuestionario para la evaluación del Síndrome de quemarse por el trabajo CESQT. Manual. Madrid, España: TEA.
31. Brunet, L. (1987). Métodos y técnicas de investigación para las ciencias sociales.

32. Hernández, R., Fernández C., & Baptista P. (2006). Metodología de la investigación (4° Edición) México: Mc Graw Hill. Interamericana.
33. Lozoya, J. (2013). Autorrealización: definición, concepto, necesidades y significado. Recuperado de: <http://suite101.net/article/autorrealizacion-definicion-concepto-necesidad-y-autoconcepto-a26483#.VaEmYpBRHct>.
34. Carrasco, S. (2009). Metodología de la Investigación Científica: Segunda edición Perú: Editorial San Marcos.
35. Maslach, C., y Jackson, S. (1981). M.B.I.: Maslach Burnout Inventory. Manual Palo Alto: University of California, Consulting psychologistic press.
36. Mingote, A. (1998). Síndrome de Burnout o Síndrome de desgaste profesional. FMC.
37. Moreno, A., e Hidalgo, M. (2010). Relación entre el clima organizacional y el Síndrome de Burnout en empleados de una firma de vigilancia en una empresa carbonera de la Guajira Colombia.
38. Oramas, A. (2013). Estrés laboral y Síndrome de Burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria. La Habana. Cuba.
39. Ortiz, V (1995). Los riesgos de enseñar: La ansiedad de los profesores. Salamanca. Amaru Eds.
40. Paula, I (2007). ¡No puedo más! Intervención cognitivo- conductual ante sintomatología depresiva en docentes. España: Wolters Kluwer.
41. Palma, S. (2004). Diagnostico Organizacional. Lima, Perú: Editorial Universidad Ricardo Palma.
42. Pelaes, O. (2010). Clima Organizacional y satisfacción del cliente. Perú- Fondo Editorial Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
43. Prieto, J. (2012). Gestión estratégica organizacional. Cuarta edición. Colombia: Ediciones Ecoe.

44. Robles, S. (2004). El Síndrome de Burnout. Med Mil, Madrid.
45. Sánchez, H. y Reyes, C. (2006). Metodología y diseños en la investigación científica. Perú: Mantaro.
46. Stanton, W. (2007). Fundamentos de Marketing, Decimocuarta Edición, McGraw-Hill Interamericana.
47. Stoner, Y. & Wankl, T. (1988). Quemados, el Síndrome de Burnout: qué es y cómo superarlo. Barcelona: Ediciones Paidós Ibérica, S.A.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

Título: Clima organizacional y síndrome de Burnout en las enfermeras de un Hospital de la Provincia de Mariscal Nieto de la región de Moquegua - 2023

Responsables: Elisa Denisse Flores Arenas

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema general ¿Existe una relación entre el clima organizacional y el síndrome de burnout en las enfermeras de un hospital de la provincia de Mariscal Nieto de la Región de Moquegua del 2023?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>P.E.1 ¿Existe relación entre el clima organizacional y la insatisfacción del logro en las enfermeras de un hospital de la provincia de Mariscal Nieto de la Región de Moquegua del 2023?</p> <p>P.E.2 ¿Existe relación entre el clima organizacional y la despersonalización en las enfermeras de un hospital de la provincia de Mariscal Nieto de la Región de Moquegua del 2023?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación existente entre el clima organizacional y el síndrome de burnout en las enfermeras de un hospital de la provincia de Mariscal Nieto de la Región de Moquegua del 2023.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>O.E.1 Determinar la relación existente entre el clima organizacional y el agotamiento emocional en las enfermeras de un hospital de la provincia de Mariscal Nieto de la Región de Moquegua del 2023.</p> <p>O.E.2 Determinar la relación existente entre el clima organizacional y la despersonalización en las enfermeras de un hospital de</p>	<p>Hipótesis general Existe una relación entre el clima organizacional y el síndrome de Burnout en las enfermeras de un hospital de la provincia de Mariscal Nieto de la Región de Moquegua del 2023.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>H.E.1 Existe una relación entre el clima organizacional y el agotamiento emocional en las enfermeras de un hospital de la provincia de Mariscal Nieto de la Región de Moquegua del 2023.</p> <p>H.E.2 Existe una relación entre el clima organizacional y la despersonalización en las enfermeras de un hospital de la provincia de Mariscal Nieto de la Región de Moquegua del 2023.</p>	<p>Variable 1: Clima organizacional</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - D.1: Autorrealización. - D.2: Involucramiento laboral. - D.3.: Supervisión. - D.4: Comunicación. - D.5: Condiciones laborales. <p>Variable 2: Síndrome de Burnout</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - D.1: Agotamiento emocional. - D.2: Despersonalización. - D.3.: Realización personal. 	<p>Enfoque: cuantitativo Tipo de investigación: básico Nivel de Investigación: Diseño:</p> <p>Población: Enfermeras de un Hospital de la provincia Mariscal Nieto de la región de Moquegua.</p> <p>Muestra: 40 participantes</p> <p>Técnica e instrumentos: Técnica: La encuesta Instrumentos: cuestionario de clima organizacional y el cuestionario de Síndrome de Burnout adaptados por Barreda en la anualidad 2021.</p> <p>Métodos de análisis de datos softwares estadísticos como Excel y el programa SPSS versión 25; en donde se realiza el alfa de Cronbach, la prueba de normalidad la que dirá el comportamiento de las variables, si son normales o no</p>

<p>P.E.3 ¿Existe relación entre el clima organizacional y la realización personal en las enfermeras de un hospital la provincia de Mariscal Nieto de la Región de Moquegua del 2023?</p>	<p>la provincia de Mariscal Nieto de la Región de Moquegua del 2023.</p> <p>O.E.3 Determinar la relación existente entre el clima organizacional y la insatisfacción del logro en las enfermeras de un hospital de la provincia de Mariscal Nieto de la Región de Moquegua del 2023.</p>	<p>H.E.3 Existe una relación entre el clima organizacional y la insatisfacción del logro en las enfermeras de un hospital de la provincia de Mariscal Nieto de la Región de Moquegua del 2023.</p>		
---	---	---	--	--

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO del SINDROME DE BURNOUT (Adaptado Por Barreda En El Año 2017)

OBJETIVO: Determinar el nivel de estrés de los trabajadores del hospital.

ESCALA DE MEDICION

1. Nunca
2. Casi Nunca
3. A veces
4. Casi Siempre
5. Siempre

DIMENSION	INDICADORES	ITEMS	ESCALAS				
Agotamiento Emocional	Cansancio.	1. Me cuesta mucho trabajo levantarme por las mañanas para ir a trabajar.	1	2	3	4	5
		2. Siento cansancio mental al grado de no poder concentrarme en mi trabajo.	1	2	3	4	5
		3. Mi cuerpo me reclama más horas de descanso, porque mi trabajo me tiene agotada.	1	2	3	4	5
		4. Al llegar a casa después de mi trabajo lo único que quiero es descansar.	1	2	3	4	5
		5. Siento que la energía que ocupo en mi trabajo no la puedo reponer	1	2	3	4	5
		6. Mis horas de descanso son suficientes para reponer la energía que gasto al realizar mi trabajo.	1	2	3	4	5
	Motivación	7. Despierto por las mañanas con facilidad y energía para iniciar un nuevo día de trabajo.	1	2	3	4	5
	Presión laboral	8. Siento que un día de estos mi mente estallara de tanta presión en el trabajo	1	2	3	4	5
		9. Las situaciones a las que me enfrento en mi trabajo no me provocan tensión alguna.	1	2	3	4	5
Despersonalización	Valores	10. He comprobado que las personas a las que otorgo servicio me respetan más si las trato bien.	1	2	3	4	5
		11. Me cuesta mucho ser cortés con los usuarios de mi trabajo.	1	2	3	4	5
		12. He comprobado que las personas a las que otorgo mi servicio me respetan más si las trato bien.	1	2	3	4	5
	Interacción	13. Establezco fácilmente comunicación con los usuarios de mi trabajo.	1	2	3	4	5
		14. En mi trabajo todos me parecen extraños, por lo cual no me interesa interactuar con ellos.	1	2	3	4	5
		15. Lo que más me gusta de mi trabajo es la relación con los usuarios del mismo.	1	2	3	4	5
Cortesía	16. Se me facilita entender los problemas de los usuarios de mi trabajo.	1	2	3	4	5	

		17. Aunque un usuario de mi trabajo sea descortés conmigo, lo trato bien.	1	2	3	4	5
		18. Proporcionar buen trato a los usuarios de mi trabajo es muy importante para mí.	1	2	3	4	5
Realización personal (Insatisfacción de logro)	Desempeño Laboral	19. Siento que mi trabajo es tan monótono, que ya no me gusta.	1	2	3	4	5
		20. Siento que mi desempeño laboral sería mejor si tuviera otro tipo de empleo	1	2	3	4	5
		21. Hace mucho tiempo que deje de hacer mi trabajo con pasión.	1	2	3	4	5
	Insatisfacción laboral.	22. Todos los días me levanto y pienso que debo buscar otro empleo donde pueda ser eficiente.	1	2	3	4	5
		23. Aunque realizo bien mi trabajo, lo hago por compromiso.	1	2	3	4	5
		24. Si encontrara un empleo motivador de mis intereses personales, no dudaría en dejar el actual.	1	2	3	4	5
		25. Aunque me esfuerzo al realizar mi trabajo no logro sentirme satisfecho con ello.	1	2	3	4	5
		26. Siento que mis habilidades y conocimientos están desperdiciados en mi trabajo.	1	2	3	4	5
	Satisfacción laboral	27. Mi trabajo es tan poco interesante que me es difícil realizarlo bien.	1	2	3	4	5
		28. Mis actividades de trabajo han dejado de parecerme importantes.	1	2	3	4	5
Interés Laboral	29. No me siento contento con mi trabajo y eso me ha ocasionado problemas con mis compañeros	1	2	3	4	5	
	30. En mi trabajo he llegado a un momento en que actué únicamente por lo que me pagan.	1	2	3	4	5	

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL
(Adaptado Por Barreda En El Año 2017)

COMPETENCIAS A EVALUAR		CALIFICACION				
		Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		1	2	3	4	5
COMUNICACIÓN						
1	Comparte información de manera efectiva y asertiva,					
2	Escucha activamente y es receptivo a las opiniones de los demás.					
3	Presta atención en las conversaciones.					
4	Se comunica de manera escrita con claridad.					
5	Expresa sus ideas con claridad y respeto a la otra persona.					
6	Fomenta el dialogo de manera abierta y directa.					
TRABAJO EN EQUIPO						
7	Se desempeña como un miembro activo del equipo.					
8	Inspira, motiva y guía al equipo para el logro de las metas.					
9	Comparte su conocimiento, habilidades y experiencia.					
10	Comparte el reconocimiento de logros con el resto del equipo.					
RESOLUCION DE PROBLEMAS						
11	Recauda información de diferentes fuentes antes de tomar una decisión.					
12	Se enfoca en los asuntos clave para resolver el problema. .					
13	Tiene flexibilidad y disposición de cambio ante las situaciones .					
14	Conserva la calma en situaciones complicadas .					
MEJORA CONTINUA						
15	Se adapta a trabajar con nuevos procesos y tareas					
16	No muestra resistencia a las ideas de las demás personas.					
17	Busca activamente nuevas maneras de realizar las actividades					
18	Se esfuerza por innovar y aportar ideas.					
19	Buscar reforzar sus habilidades y trabajar en sus áreas de oportunidad.					
ENFOQUE EN EL CLIENTE						
20	Establece y mantiene relación a lo largo plazo con los clientes al ganar su confianza.					
21	Procura la satisfacción del cliente al brindar un servicio de excelencia.					
22	Busca nuevas maneras de brindar valor agregado a los clientes.					
23	Entiende las necesidades del cliente busca exceder sus expectativas					
24	Es percibido por el cliente como una persona confiable que representa a la empresa.					
PENSAMIENTO ESTRATEGICO						
25	Comprende las implicaciones de sus decisiones en el negocio a corto y largo plazo.					
26	Determina objetivos y establece prioridades para lograrlos.					

27	Tiene visión a largo plazo y busca oportunidades para llevar a la organización al crecimiento.					
28	Basa sus decisiones y acciones estratégicas en la misión, visión y valores de la organización.					

ENFOQUE A RESULTADOS						
29	Reconoce y aprovecha las oportunidades.					
30	Mantiene altos niveles de estándares de desempeño.					
31	Demuestra interés por el logro de metas individuales y organizacionales con compromiso.					

Anexo 3: Instrumentos aplicados y consentimientos informados

(muestra)

**UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA**

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Institución : Universidad Autónoma de Ica.

Responsables : Bachiller en Enfermería Elisa Denisse Flores Arenas, Estudiante del programa académico de enfermería.

Objetivo de la investigación: Por la presente lo estamos invitando a participar de la investigación que tiene como finalidad determinar la relación existente entre el clima organizacional y el síndrome de burnout en las enfermeras de un hospital de la provincia de Mariscal Nieto de la Región de Moquegua del 2023. Al participar del estudio, deberá resolver 2 cuestionarios de 65 ítems en total, los cuales serán respondidos de forma anónima.

Procedimiento: Si acepta ser participe de este estudio, usted deberá llenar los cuestionarios de "clima organizacional" y otro para "síndrome de burnout", el cual deberá ser resueltos en un tiempo de 20 minutos, dichos cuestionarios serán entregados de manera físico.

Confidencialidad de la información: El manejo de la información es a través de códigos asignados a cada participante, por la responsable de la investigación garantizan que se respetará el derecho de confidencialidad e identidad de cada uno de los participantes, no mostrándose datos que permitan la identificación de las personas que formaron parte de la muestra de estudio.

Consentimiento: Yo, en pleno uso de mis facultades mentales y comprensivas, he leído la información suministrada por la Investigadora, y acepto, voluntariamente, participar del estudio, habiéndose informado sobre el propósito de la investigación, así mismo, autorizo la toma de fotos (evidencia fotográfica), durante la resolución del instrumento de recolección de datos.

Moquegua,²¹ de agosto de 2023

Firma:
Apellidos y nombres: Yuliana Raquel Carrera Muro
DNI: 43992859


Yuliana Raquel Carrera Muro
Licenciada en Enfermería
CEP. 68205 / RNE. 12528



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Institución : Universidad Autónoma de Ica.

Responsables : Bachiller en Enfermería Elisa Denisse Flores Arenas, Estudiante del programa académico de enfermería.

Objetivo de la investigación: Por la presente lo estamos invitando a participar de la investigación que tiene como finalidad determinar la relación existente entre el clima organizacional y el síndrome de burnout en las enfermeras de un hospital de la provincia de Mariscal Nieto de la Región de Moquegua del 2023. Al participar del estudio, deberá resolver 2 cuestionarios de 65 ítems en total, los cuales serán respondidos de forma anónima.

Procedimiento: Si acepta ser partícipe de este estudio, usted deberá llenar los cuestionarios de "clima organizacional" y otro para "síndrome de burnout", el cual deberá ser resueltos en un tiempo de 20 minutos, dichos cuestionarios serán entregados de manera físico.

Confidencialidad de la información: El manejo de la información es a través de códigos asignados a cada participante, por la responsable de la investigación garantizan que se respetará el derecho de confidencialidad e identidad de cada uno de los participantes, no mostrándose datos que permitan la identificación de las personas que formaron parte de la muestra de estudio.

Consentimiento: Yo, en pleno uso de mis facultades mentales y comprensivas, he leído la información suministrada por la Investigadora, y acepto, voluntariamente, participar del estudio, habiéndose informado sobre el propósito de la investigación, así mismo, autorizo la toma de fotos (evidencia fotográfica), durante la resolución del instrumento de recolección de datos.

Firma:
Carmen R

Moquegua, 16 de agosto de 2023

Apellidos y nombres:
Coayla Marica Carmen Rosa

DNI:
76577767



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Institución : Universidad Autónoma de Ica.

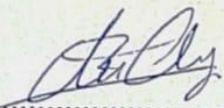
Responsables : Bachiller en Enfermería Elisa Denisse Flores Arenas, Estudiante del programa académico de enfermería.

Objetivo de la investigación: Por la presente lo estamos invitando a participar de la investigación que tiene como finalidad determinar la relación existente entre el clima organizacional y el síndrome de burnout en las enfermeras de un hospital de la provincia de Mariscal Nieto de la Región de Moquegua del 2023. Al participar del estudio, deberá resolver 2 cuestionarios de 65 ítems en total, los cuales serán respondidos de forma anónima.

Procedimiento: Si acepta ser partícipe de este estudio, usted deberá llenar los cuestionarios de "clima organizacional" y otro para "síndrome de burnout", el cual deberá ser resueltos en un tiempo de 20 minutos, dichos cuestionarios serán entregados de manera físico.

Confidencialidad de la información: El manejo de la información es a través de códigos asignados a cada participante, por la responsable de la investigación garantizan que se respetará el derecho de confidencialidad e identidad de cada uno de los participantes, no mostrándose datos que permitan la identificación de las personas que formaron parte de la muestra de estudio.

Consentimiento: Yo, en pleno uso de mis facultades mentales y comprensivas, he leído la información suministrada por la Investigadora, y acepto, voluntariamente, participar del estudio, habiéndose informado sobre el propósito de la investigación, así mismo, autorizo la toma de fotos (evidencia fotográfica), durante la resolución del instrumento de recolección de datos.

Firma: 

Moquegua, 26 de agosto de 2023

Apellidos y nombres: Cartagena Catacora Mayely Susana

DNI: 71835094

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO del SINDROME DE BURNOUT (Adaptado Por Barreda En El Año 2017)

OBJETIVO: Determinar el nivel de estrés de los trabajadores del hospital.

ESCALA DE MEDICION

1. Nunca
2. Casi Nunca
3. A veces
4. Casi Siempre
5. Siempre

DIMENSION	INDICADORES	ITEMS	ESCALAS				
Agotamiento Emocional	Cansancio.	1. Me cuesta mucho trabajo levantarme por las mañanas para ir a trabajar.	1	X	3	4	5
		2. Siento cansancio mental al grado de no poder concentrarme en mi trabajo.	1	X	3	4	5
		3. Mi cuerpo me reclama más horas de descanso, porque mi trabajo me tiene agotada.	1	2	X	4	5
		4. Al llegar a casa después de mi trabajo lo único que quiero es descansar.	1	2	X	4	5
		5. Siento que la energía que ocupo en mi trabajo no la puedo reponer	1	X	3	4	5
		6. Mis horas de descanso son suficientes para reponer la energía que gasto al realizar mi trabajo.	1	2	X	4	5
	Motivación	7. Despierto por las mañanas con facilidad y energía para iniciar un nuevo día de trabajo.	1	2	3	X	5
	Presión laboral	8. Siento que un día de estos mi mente estallara de tanta presión en el trabajo	1	X	3	4	5
		9. Las situaciones a las que me enfrente en mi trabajo no me provocan tensión alguna.	1	2	X	4	5
Despersonalización	Valores	10. He comprobado que las personas a las que otorgo servicio me respetan más si las trato bien.	1	2	3	4	X
		11. Me cuesta mucho ser cortés con los usuarios de mi trabajo.	1	X	3	4	5
		12. He comprobado que las personas a las que otorgo mi servicio me respetan más si las trato bien.	1	2	3	4	X
	Interacción	13. Establezco fácilmente comunicación con los usuarios de mi trabajo.	1	2	3	X	5
		14. En mi trabajo todos me parecen extraños, por lo cual no me interesa interactuar con ellos.	1	X	3	4	5
		15. Lo que más me gusta de mi trabajo es la relación con los usuarios del mismo.	1	2	3	X	5
Cortesía	16. Se me facilita entender los problemas de los usuarios de mi trabajo.	1	2	3	X	5	

		17. Aunque un usuario de mi trabajo sea descortés conmigo, lo trato bien.	1	2	3	4	5
		18. Proporcionar buen trato a los usuarios de mi trabajo es muy importante para mí.	1	2	3	4	5
Realización personal (Insatisfacción de logro)	Desempeño Laboral	19. Siento que mi trabajo es tan monótono, que ya no me gusta.	1	2	3	4	5
		20. Siento que mi desempeño laboral sería mejor si tuviera otro tipo de empleo	1	2	3	4	5
		21. Hace mucho tiempo que deje de hacer mi trabajo con pasión.	1	2	3	4	5
	Insatisfacción laboral.	22. Todos los días me levanto y pienso que debo buscar otro empleo donde pueda ser eficiente.	1	2	3	4	5
		23. Aunque realizo bien mi trabajo, lo hago por compromiso.	1	2	3	4	5
		24. Si encontrara un empleo motivador de mis intereses personales, no dudaría en dejar el actual.	1	2	3	4	5
		25. Aunque me esfuerzo al realizar mi trabajo no logro sentirme satisfecho con ello.	1	2	3	4	5
		26. Siento que mis habilidades y conocimientos están desperdiciados en mi trabajo.	1	2	3	4	5
	Satisfacción laboral	27. Mi trabajo es tan poco interesante que me es difícil realizarlo bien.	1	2	3	4	5
		28. Mis actividades de trabajo han dejado de parecerme importantes.	1	2	3	4	5
Interés Laboral	29. No me siento contento con mi trabajo y eso me ha ocasionado problemas con mis compañeros	1	2	3	4	5	
	30. En mi trabajo he llegado a un momento en que actué únicamente por lo que me pagan.	1	2	3	4	5	

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL
(Adaptado Por Barreda En El Año 2017)

COMPETENCIAS A EVALUAR		CALIFICACION				
		Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		1	2	3	4	5
Nº	COMUNICACIÓN					
1	Comparte información de manera efectiva y asertiva,				X	
2	Escucha activamente y es receptivo a las opiniones de los demás.			X		
3	Presta atención en las conversaciones.		X			
4	Se comunica de manera escrita con claridad.			X		
5	Expresa sus ideas con claridad y respeto a la otra persona.				X	
6	Fomenta el dialogo de manera abierta y directa.				X	
	TRABAJO EN EQUIPO					
7	Se desempeña como un miembro activo del equipo.			X		
8	Inspira, motiva y guía al equipo para el logro de las metas.				X	
9	Comparte su conocimiento, habilidades y experiencia.				X	
10	Comparte el reconocimiento de logros con el resto del equipo.				X	
	RESOLUCION DE PROBLEMAS					
11	Recauda información de diferentes fuentes antes de tomar una decisión.				X	
12	Se enfoca en los asuntos clave para resolver el problema. .				X	
13	Tiene flexibilidad y disposición de cambio ante las situaciones .				X	
14	Conserva la calma en situaciones complicadas .				X	
	MEJORA CONTINUA					
15	Se adapta a trabajar con nuevos procesos y tareas				X	
16	No muestra resistencia a las ideas de las demás personas.				X	
17	Busca activamente nuevas maneras de realizar las actividades				X	
18	Se esfuerza por innovar y aportar ideas.			X		
19	Buscar reforzar sus habilidades y trabajar en sus áreas de oportunidad.				X	
	ENFOQUE EN EL CLIENTE					
20	Establece y mantiene relación a lo largo plazo con los clientes al ganar su confianza.				X	
21	Procura la satisfacción del cliente al brindar un servicio de excelencia.				X	
22	Busca nuevas maneras de brindar valor agregado a los clientes.				X	
23	Entiende las necesidades del cliente busca exceder sus expectativas				X	
24	Es percibido por el cliente como una persona confiable que representa a la empresa.					X
	PENSAMIENTO ESTRATEGICO					
25	Comprende las implicaciones de sus decisiones en el negocio a corto y largo plazo.				X	
26	Determina objetivos y establece prioridades para lograrlos.			X		

27	Tiene visión a largo plazo y busca oportunidades para llevar a la organización al crecimiento.					X
28	Basa sus decisiones y acciones estratégicas en la misión, visión y valores de la organización.				X	
ENFOQUE A RESULTADOS						
29	Reconoce y aprovecha las oportunidades.				X	
30	Mantiene altos niveles de estándares de desempeño.				X	
31	Demuestra interés por el logro de metas individuales y organizacionales con compromiso.				X	

Anexo 4: Base de datos

CUESTIONARIO CLIMA ORGANIZACIONAL																																						
P1	P2	P3	P4	P5	P6	D1	P7	P8	P9	P10	D2	P11	P12	P13	P14	D3	P15	P16	P17	P18	P19	D4	P20	P21	P22	P23	P24	D5	P25	P26	P27	P28	D6	P29	P30	P31	D7	V1
3	3	2	3	4	2	2	3	4	2	2	11	2	3	3	4	12	3	4	3	3	2	15	3	4	2	2	3	14	3	3	2	3	11	3	4	2	9	74
1	3	4	2	4	1	3	2	4	1	3	10	3	4	2	4	13	2	4	2	3	4	15	2	4	1	3	3	13	1	3	4	2	10	2	4	1	7	71
1	2	1	3	2	1	2	3	2	1	2	8	2	3	3	2	10	1	1	2	1	1	6	3	2	1	2	3	11	1	2	1	3	7	3	2	1	6	50
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	12	3	2	3	3	11	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	5	17	3	3	3	3	12	3	3	3	9	79
1	1	4	2	3	2	3	2	3	2	3	10	3	2	3	3	11	3	2	4	3	4	16	2	3	2	3	4	14	1	1	4	2	8	2	3	2	7	69
3	3	4	4	3	2	4	4	3	2	4	13	4	3	4	3	14	3	4	4	3	4	18	4	3	2	4	2	15	3	3	4	4	14	4	3	2	9	87
3	2	3	3	2	3	1	3	2	3	1	9	1	2	2	2	7	1	2	1	3	3	10	3	2	3	1	3	12	3	2	3	3	11	3	2	3	8	58
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	2	14	3	3	3	3	12	3	3	3	9	77
2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	10	3	1	4	3	11	3	2	3	2	3	13	2	3	2	3	3	13	2	3	3	2	10	2	3	2	7	67
2	2	4	3	3	3	2	3	3	3	2	11	2	3	2	3	10	4	4	3	4	4	19	3	3	3	2	2	13	2	2	4	3	11	3	3	3	9	75
2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	10	2	2	3	3	10	3	3	2	3	2	13	3	3	2	2	3	13	2	2	2	3	9	3	3	2	8	65
3	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	10	2	3	3	3	11	4	3	2	2	2	13	3	2	3	2	3	13	3	1	2	3	9	3	2	3	8	66
3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	15	4	3	4	5	16	5	4	3	3	4	19	4	4	3	4	4	19	3	4	4	4	15	4	4	3	11	99
3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	4	13	4	2	2	2	10	2	3	3	1	4	13	3	3	3	4	3	16	3	2	4	3	12	3	3	3	9	77
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	12	3	2	2	2	9	2	3	3	2	3	13	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	11	3	3	3	9	72
2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	10	2	1	2	1	6	1	2	2	2	3	10	3	3	2	2	2	12	2	2	3	3	10	3	3	2	8	58
4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	12	3	4	4	4	15	3	4	4	3	4	18	3	3	3	3	3	15	4	3	4	3	14	3	3	3	9	86
3	3	3	4	3	4	3	2	3	4	3	12	2	2	3	3	10	3	4	3	3	3	16	3	4	3	2	3	15	3	3	3	3	12	3	4	3	10	77
2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	6	1	2	2	2	7	1	1	2	2	1	7	1	2	2	1	2	8	2	1	1	1	5	1	2	2	5	39
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	2	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	3	27
3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	13	3	3	2	2	10	2	2	3	3	3	13	3	4	3	3	3	16	3	3	3	3	12	3	4	3	10	77
4	3	5	5	3	4	4	5	3	4	4	16	4	3	4	3	14	4	4	5	3	5	21	5	3	4	4	3	19	4	3	5	5	17	5	3	4	12	103
2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	8	2	1	2	2	7	2	2	2	2	1	9	2	2	2	2	2	10	2	2	1	2	7	2	2	2	6	49
2	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	11	3	1	2	3	9	3	4	5	5	4	21	2	3	3	3	5	16	2	3	4	2	11	2	3	3	8	79
4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	13	3	3	4	4	14	3	3	5	3	4	18	4	3	3	3	3	16	4	3	4	4	15	4	3	3	10	89
4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	12	3	3	4	4	14	3	4	4	3	4	18	3	3	3	3	3	15	4	3	4	3	14	3	3	3	9	85
3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	2	12	2	2	3	3	10	3	4	3	3	3	16	3	4	3	2	3	15	3	3	3	3	12	3	4	3	10	77
2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	6	1	3	2	2	8	1	1	2	2	1	7	1	2	2	1	2	8	2	1	1	1	5	1	2	2	5	40
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	3	1	1	6	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	3	28
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	3	2	2	8	2	2	3	3	1	11	1	1	1	1	3	7	1	1	1	1	4	1	1	1	3	38
3	3	2	3	4	2	2	3	4	2	2	11	2	3	3	4	12	3	4	3	3	2	15	3	4	2	2	3	14	3	3	2	3	11	3	4	2	9	74
1	3	4	2	4	1	3	2	4	1	3	10	3	4	2	4	13	2	4	2	3	4	15	2	4	1	3	3	13	1	3	4	2	10	2	4	1	7	71
1	2	1	3	2	1	2	3	2	1	2	8	2	3	3	2	10	1	1	2	1	1	6	3	2	1	2	3	11	1	2	1	3	7	3	2	1	6	50
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	12	3	2	3	3	11	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	5	17	3	3	3	3	12	3	3	3	9	79
1	1	4	2	3	2	3	2	3	2	3	10	3	2	3	3	11	3	2	4	3	4	16	2	3	2	3	4	14	1	1	4	2	8	2	3	2	7	69
3	3	4	4	3	2	4	4	3	2	4	13	4	3	4	3	14	3	4	4	3	4	18	4	3	2	4	2	15	3	3	4	4	14	4	3	2	9	87
3	2	3	3	2	3	1	3	2	3	1	9	1	2	2	2	7	1	2	1	3	3	10	3	2	3	1	3	12	3	2	3	3	11	3	2	3	8	58
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	2	14	3	3	3	3	12	3	3	3	9	77
2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	10	3	1	4	3	11	3	2	3	2	3	13	2	3	2	3	3	13	2	3	3	2	10	2	3	2	7	67
2	2	4	3	3	3	2	3	3	3	2	11	2	3	2	3	10	4	4	3	4	4	19	3	3	3	2	2	13	2	2	4	3	11	3	3	3	9	75

CUESTIONARIO SINDROME DE BURNOUT

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	D1	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	D2	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	D3	V2	
2	1	3	3	2	3	1	2	3	17	3	2	3	2	4	3	2	3	1	23	3	2	3	3	2	1	3	2	3	2	3	1	28	68	
1	1	2	3	4	3	2	3	1	18	3	2	3	2	3	1	3	3	1	21	3	2	4	3	2	4	1	3	4	3	2	3	34	73	
1	1	3	1	3	2	3	3	3	18	2	1	3	3	4	3	2	1	2	21	3	2	3	2	3	3	1	1	2	2	3	28	67		
1	1	3	3	2	2	2	3	3	18	3	4	3	3	2	1	2	2	3	23	3	3	3	2	3	2	3	2	2	1	3	2	29	70	
1	1	3	2	3	3	3	2	1	17	3	2	3	2	3	3	3	3	3	25	3	3	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	27	69	
1	1	3	2	2	2	2	2	2	15	3	2	3	2	3	2	3	3	3	24	5	3	3	1	3	3	3	3	3	2	2	3	34	73	
1	1	3	2	3	3	3	3	2	19	2	3	3	3	2	3	1	2	2	21	3	3	3	1	2	3	3	1	3	3	2	3	30	70	
1	2	3	2	3	2	1	3	4	18	3	2	3	2	2	2	3	1	4	22	3	2	3	2	2	1	3	1	4	3	3	3	30	70	
1	2	3	2	3	2	3	2	2	17	3	3	3	4	3	3	2	3	3	27	3	3	3	2	2	1	2	3	2	3	3	2	29	73	
2	1	2	2	2	3	2	3	2	16	3	2	1	3	2	3	2	3	2	21	2	3	2	3	2	3	2	3	1	2	2	3	28	65	
2	2	2	2	3	3	3	3	2	18	3	2	1	2	2	3	2	2	3	20	3	4	5	3	2	3	1	2	2	3	1	2	31	69	
2	2	3	2	3	2	2	3	2	17	3	2	1	3	2	4	3	2	3	23	3	2	3	1	5	3	2	1	3	2	3	3	31	71	
1	2	3	4	3	3	2	1	3	19	3	3	3	1	2	3	4	5	3	27	3	5	3	4	5	3	1	2	1	2	1	3	33	79	
2	2	3	2	1	5	2	3	1	17	2	3	2	3	4	3	3	3	3	26	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	1	27	70	
2	1	2	3	2	3	2	1	3	16	3	3	3	2	1	2	2	3	3	22	2	3	2	3	1	3	2	3	1	2	3	4	29	67	
2	2	3	1	2	2	1	2	3	14	3	2	3	2	3	1	1	3	1	19	1	3	1	1	3	2	1	3	2	3	2	2	24	57	
2	1	1	2	1	2	1	3	2	12	3	3	3	3	2	1	2	2	2	21	3	2	3	2	3	1	0	2	2	1	3	2	24	57	
2	1	1	3	1	3	2	1	5	16	3	1	3	2	3	3	3	2	3	23	3	2	1	2	2	2	2	1	2	3	3	4	27	66	
2	1	3	1	3	3	3	2	3	18	2	3	3	3	2	3	2	3	3	24	3	3	3	1	2	2	3	2	3	1	5	3	31	73	
2	2	3	3	3	2	2	2	3	18	3	2	3	3	3	3	2	2	2	23	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	26	67	
2	1	3	3	2	2	2	3	3	18	3	4	3	3	2	1	2	2	3	23	3	3	3	2	3	2	3	2	2	1	3	2	29	70	
2	2	3	2	3	1	1	2	1	13	3	2	3	2	3	3	3	3	3	25	3	3	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	27	65	
2	2	3	2	2	2	2	3	3	17	3	4	3	3	2	1	2	2	3	23	3	3	3	2	3	2	3	2	2	1	3	2	29	69	
2	1	3	2	3	3	3	2	1	17	3	2	3	2	3	3	3	3	3	25	3	3	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	27	69
3	1	1	2	1	2	2	2	2	12	3	2	3	2	3	2	3	3	3	24	5	3	3	1	3	3	3	3	3	2	2	3	34	70	
2	1	2	2	3	3	3	3	2	18	2	3	3	3	2	3	1	2	2	21	3	3	3	1	2	3	3	1	3	3	2	3	30	69	
2	1	2	2	3	2	1	3	4	17	3	2	3	2	2	2	3	1	4	22	3	2	3	2	2	1	3	1	4	3	3	3	30	69	
2	2	2	2	3	2	3	2	2	16	3	3	3	4	3	3	2	3	3	27	3	3	3	2	2	1	2	3	2	3	2	2	29	72	
2	1	2	2	3	2	3	2	3	17	3	2	1	3	2	4	3	2	3	23	3	2	3	1	5	3	2	1	3	2	3	3	31	71	
2	1	3	4	5	3	2	1	3	21	3	3	3	1	2	3	4	5	3	27	3	5	3	4	5	3	1	2	1	2	1	3	33	81	
2	1	3	2	3	5	2	3	1	19	2	3	2	3	4	3	3	3	3	26	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	1	27	72	
1	1	2	3	2	3	2	1	3	16	3	3	3	2	1	2	2	3	3	22	2	3	2	3	1	3	2	3	1	2	3	4	29	67	
1	1	2	1	2	2	1	2	3	13	3	2	3	2	3	1	1	3	1	19	1	3	1	1	3	2	1	3	2	3	2	2	24	56	
1	1	1	2	3	2	1	1	2	12	3	3	3	3	2	1	2	2	2	21	3	2	3	2	3	1	0	2	2	1	3	2	24	57	
1	3	3	3	3	2	2	2	3	18	3	2	3	3	3	2	2	2	2	22	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	25	65	
1	2	1	3	2	2	2	3	3	16	3	2	3	3	2	1	2	2	3	21	3	3	3	2	3	2	3	2	2	1	3	2	29	66	
1	1	3	2	3	3	3	2	1	17	3	2	3	2	3	3	3	3	3	25	3	3	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	27	69	
1	2	3	3	2	2	2	3	3	18	3	2	3	3	2	1	2	2	3	21	3	3	3	2	3	2	3	2	2	1	3	2	29	68	
1	1	3	2	3	3	3	2	1	17	3	2	3	2	3	3	3	3	3	25	3	3	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	27	69	
2	2	3	2	2	2	2	2	2	15	3	2	3	2	3	2	3	3	3	24	5	3	3	1	3	3	3	3	3	2	2	3	34	73	
1	1	3	2	3	3	3	3	2	19	2	3	3	3	2	3	1	2	2	21	3	3	3	1	2	3	3	1	3	3	2	3	30	70	

Anexo 5: Evidencia fotográfica







Anexo 6: Informe de Turnitin al 28% de similitud

Reporte de similitud

<p>NOMBRE DEL TRABAJO 09. FLORES ARENAS ELISA DENISSE.doc x</p>	<p>AUTOR FLORES</p>
<p>RECuento DE PALABRAS 12949 Words</p>	<p>RECuento DE CARACTERES 68750 Characters</p>
<p>RECuento DE PÁGINAS 83 Pages</p>	<p>TAMAÑO DEL ARCHIVO 8.2MB</p>
<p>FECHA DE ENTREGA Sep 9, 2024 12:17 PM GMT-5</p>	<p>FECHA DEL INFORME Sep 9, 2024 12:18 PM GMT-5</p>

● 12% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 10% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 8% Base de datos de trabajos entregados
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 15 palabras)

● 12% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 10% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 8% Base de datos de trabajos entregados
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	repositorio.autonomadeica.edu.pe Internet	3%
2	hdl.handle.net Internet	1%
3	repositorio.ujcm.edu.pe Internet	<1%
4	repositorio.utelesup.edu.pe Internet	<1%
5	repositorio.uss.edu.pe Internet	<1%
6	repositorio.autonomadeica.edu.pe Internet	<1%
7	repositorio.ucv.edu.pe Internet	<1%
8	1library.co Internet	<1%

9	Mountain Lakes High School on 2023-09-29 Submitted works	<1%
10	Pontificia Universidad Católica del Ecuador - PUCE on 2021-01-03 Submitted works	<1%
11	apirepositorio.unh.edu.pe Internet	<1%
12	Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-30 Submitted works	<1%
13	Universidad Cesar Vallejo on 2016-04-21 Submitted works	<1%
14	repositorio.uigv.edu.pe Internet	<1%
15	repositorio.uroosevelt.edu.pe Internet	<1%
16	Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-15 Submitted works	<1%
17	repositorio.unsaac.edu.pe Internet	<1%
18	repositorio.utn.edu.ec Internet	<1%
19	Universidad Cesar Vallejo on 2017-07-04 Submitted works	<1%
20	Universidad Católica de Manizales on 2015-10-16 Submitted works	<1%

Descripción general de fuentes

21	repositorio.unheval.edu.pe Internet	<1%
22	Universidad Nacional del Centro del Peru on 2023-01-12 Submitted works	<1%
23	repositorio.unprg.edu.pe:8080 Internet	<1%