



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

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

TESIS

**“SÍNDROME DE BURNOUT Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN
EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL
REGIONAL DE APURÍMAC EN TIEMPOS DE COVID-19,
2021”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Calidad de vida, resiliencia y bienestar psicológico

Presentado por:
Juan Carlos Vásquez Requena

Tesis desarrollada para optar el Título de Licenciado en Psicología

Docente asesor:
Dr. José Huamán Narvay
Código Orcid N° 0000-0001-5400-5737

Chincha, Ica, 2020

Asesor

DR. JOSÉ HUAMÁN NARVAY

Miembros del jurado

- Dr. Edmundo Gonzáles Zavala
- Dr. William Chu Estrada
- Dr. Martín Campos Martínez

DEDICATORIA

A mis padres Lidia Requena y Santos Vásquez por ser motivo de inspiración constante de esfuerzo y resiliencia.

AGRADECIMIENTO

A Dios por estar conmigo a cada momento y bendecir mis pasos; al hospital regional de Apurímac por facilitarme el acceso a la información, jefe del personal de enfermería Lic. Yolanda por el apoyo, a la Ps. Sonia Laura por su apoyo en el proceso de mi internado y a todo el personal de enfermería por su colaboración y disposición, al ing. José Raúl mi jefe y amigo por sus opiniones y consejos que me sirvieron en grande para lograr mis objetivos.

Resumen

El estudio tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre Síndrome de burnout y Clima organizacional en el personal de enfermería del Hospital Regional de Apurímac en tiempos de COVID-19, 2021 con una metodología de investigación de tipo cuantitativo aplicativo de nivel correlacional y diseño no experimental, con una población de 100 trabajadores que fue el personal de enfermería del Hospital Regional de Apurímac, se procedió a la recolección de datos a través de la encuesta con la técnica de la psicometría con una muestra de 100 enfermeras muestra no probabilística intencionada y por conveniencia, se utilizaron dos instrumentos psicométricos, Inventario Burnout de Maslach (MBI) de 22 ítems y Escala de clima y desarrollo organizacional (EDCO) de 40 preguntas, se evaluó la correlación de las variables mediante el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, donde se obtuvo como resultado que existe una correlación negativa débil entre Síndrome de Burnout y Clima organizacional, de la misma manera se determinó la relación de las tres dimensiones, de las cuales cansancio emocional tiene relación negativa débil, despersonalización tiene correlación negativa media y realización personal no guarda relación llegando a la conclusión a medida que incrementa el Clima organizacional estas tienen menor incidencia, la tercera dimensión de realización personal no tiene correlación con el Clima organizacional el cual nos indica que la mejora del clima organizacional no asegurara que esta disminuya.

Palabras claves: Síndrome de burnout, Clima organizacional, cansancio emocional, despersonalización y realización personal

Abstract

The objective of the study was to determine the relationship between Burnout Syndrome and organizational climate in the nursing staff of the Regional Hospital of Apurímac in times of COVID-19, 2021 with a research methodology of a quantitative type applicative of correlational level and non-design. experimental, with a population of 100 workers who were the nursing staff of the Regional Hospital of Apurímac, Data was collected through the survey with the technique of psychometry with a sample of 100 nurses with an intentional non-probabilistic sample and for convenience, two psychometric instruments were used, the Maslach Burnout Inventory (MBI) of 22 items and Organizational Development and Climate Scale (EDCO) of 40 questions, the correlation of the variables was evaluated using Spearman's Rho correlation coefficient, where it was obtained as a result that there is a weak negative correlation between Burnout Syndrome and Organizational Climate, in the same way the relationship of the three dimensions was determined, of which emotional fatigue has a weak negative relationship, depersonalization has a medium negative correlation and personal fulfillment is unrelated, reaching the conclusion as the organizational climate increases, these have a lower incidence, The third dimension of personal fulfillment has no correlation with the organizational climate, which indicates that the improvement of the organizational climate will not ensure that it decreases.

Keywords: Burnout syndrome, organizational climate, emotional fatigue, depersonalization and personal fulfillment

Índice general

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
Resumen	v
Abstract.....	vi
Índice general	vii
Índice de tablas.....	x
Índice de figuras	xii
I.INTRODUCCIÓN.....	14
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	16
2.1. Descripción del Problema	16
2.2. Pregunta de investigación general.....	18
2.3. Preguntas de investigación específicas	18
2.4. Justificación e importancia.....	19
2.5. Objetivo General	20
2.6. Objetivos Específicos.....	21
2.7. Alcances y limitaciones.....	21
III. MARCO TEÓRICO	23
3.1. Antecedentes	23
3.2. Bases Teóricas	27
3.3. Marco Conceptual.....	35
IV. METODOLOGÍA.....	39
4.1. Tipo de Investigación	39
4.2. Nivel de Investigación	39
4.3. Diseño de Investigación.....	39
4.4. Hipótesis General y Específicas	39

4.5. Identificación de Variables	40
4.6. Operacionalización de Variables	42
4.7. Población – Muestra	45
4.8. Recolección de datos.....	46
4.9. Técnicas de análisis e interpretación de datos	51
V. RESULTADOS	54
5.1. Presentación de Resultados	54
5.2. Interpretación de los resultados	60
VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	72
6.1. Análisis descriptivos de los resultados.....	72
6.2. Comparación de resultados con marco teórico.....	74
VII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	76
7.1. Conclusiones	76
7.2. Recomendaciones	78
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	80
ANEXOS.....	86
Anexo 01: Ficha técnica del instrumento A con validez y confiabilidad	86
Anexo 02: Instrumento de Investigación A (formato impreso)	87
Anexo 03: Instrumento de Investigación A (formato web)	88
Anexo 04: Ficha técnica del instrumento B con validez y confiabilidad	93
Anexo 05: Instrumentos de Investigación B (formato impreso)	94
Anexo 06: Instrumentos de Investigación B (formato web).....	95
Anexo 07: Oficio de Aplicación de investigación.	100
Anexo 08: Cargo del oficio y Consentimiento informado	102
Anexo 09: Constancia de aplicación de los instrumentos.....	104
Anexo 10: Base de datos del estudio	105
Anexo 11: Matriz de consistencia	115

Anexo 12: Informe de Turnitin al 20% de similitud..... 120

Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de las variables	42
Tabla 2. Características generales de la población en estudio, personal de enfermería del hospital Regional de Apurímac en tiempos de COVID – 19, 2021.....	45
Tabla 3. Baremos del Síndrome de burnout y dimensiones.	48
Tabla 4. Baremos de EDCO.....	51
Tabla 5. Interpretación de coeficiente de Rho de Spearman.....	53
Tabla 6. Características generales del personal de enfermería del hospital Regional de Apurímac en tiempos de COVID – 19, 2021.....	54
Tabla 7. Síndrome de burnout en el personal de enfermería del hospital regional de Apurímac en tiempos de COVID – 19, 2021.	57
Tabla 8. Clima organizacional en el personal de enfermería del hospital regional de Apurímac en tiempos de COVID – 19, 2021.	58
Tabla 9. Análisis de la relación entre el Síndrome de burnout y el Clima organizacional en el personal de enfermería del Hospital Regional de Apurímac en tiempos de COVID –19, 2021.....	60
Tabla 10. Relación entre el Síndrome de burnout y Clima organizacional en el personal de enfermería del hospital regional de Apurímac en tiempos de COVID –19, 2021 (Para presentación de resultados).....	61
Tabla 11. Análisis de la relación entre el Cansancio emocional y el Clima organizacional en el personal de enfermería del Hospital Regional de Apurímac en tiempos de COVID –19, 2021.....	63
Tabla 12. Relación entre el Cansancio emocional y Clima organizacional en el personal de enfermería del hospital regional de Apurímac en tiempos de COVID –19, 2021.....	64
Tabla 13. Análisis de la relación entre la Despersonalización y el Clima organizacional en el personal de enfermería del Hospital Regional de Apurímac en tiempos de COVID –19, 2021.....	66
Tabla 14. Relación entre el Despersonalización y Clima organizacional en el personal de enfermería del hospital regional de Apurímac en tiempos de COVID –19, 2021.....	67

Tabla 15. Análisis de la relación entre la Realización Personal y el Clima organizacional en el personal de enfermería del Hospital Regional de Apurímac en tiempos de COVID –19, 2021.....	69
Tabla 16. Relación entre realización personal y Clima Organizacional en el personal de enfermería del hospital regional de Apurímac en tiempos de COVID –19, 2021.....	70
Tabla 17. Base de Datos en variable de Síndrome de burnout (Cuestionario de 22 preguntas).....	105
Tabla 18. Base de Datos en variable de Clima organizacional (Cuestionario de 40 preguntas).....	110
Tabla 19. Matriz de consistencia de la investigación.....	115

Índice de figuras

Figura 1. Representación del sexo del personal de enfermería del hospital regional de Apurímac en tiempos de COVID – 19, 2021.	54
Figura 2. Representación del estado civil del personal de enfermería del hospital regional de Apurímac en tiempos de COVID – 19, 2021.	55
Figura 3. Representación de la situación laboral del personal de enfermería del hospital regional de Apurímac en tiempos de COVID – 19, 2021.	55
Figura 4. Representación del turno de trabajo del personal de enfermería del hospital regional de Apurímac en tiempos de COVID – 19, 2021.	56
Figura 5. Representación del grupo etario del personal de enfermería del hospital regional de Apurímac en tiempos de COVID – 19, 2021.	56
Figura 6. Representación del Síndrome de burnout en el personal de enfermería del hospital regional de Apurímac en tiempos de COVID – 19, 2021.	58
Figura 7. Representación del Clima organizacional en el personal de enfermería del hospital regional de Apurímac en tiempos de COVID – 19, 2021.	59
Figura 8. Ficha técnica del instrumento A	86
Figura 9. Instrumento de medición de la variable 1 Síndrome de burnout	87
Figura 10. Instrumento de medición de la variable 1 Síndrome de burnout - Web - primera parte	88
Figura 11. Instrumento de medición de la variable 1 Síndrome de burnout - Web - segunda parte	89
Figura 12. Instrumento de medición de la variable 1 Síndrome de burnout - Web - tercera parte.	90
Figura 13. Instrumento de medición de la variable 1 Síndrome de burnout - Web - cuarta parte	91
Figura 14. Instrumento de medición de la variable 1 Síndrome de burnout - Web – quinta parte	92
Figura 15. Ficha técnica del instrumento B.	93
Figura 16. Instrumento de medición de la variable 2 Clima organizacional - laboral	94

Figura 17. Instrumento de medición de la variable 2 EDCO - Web - primera parte.....	95
Figura 18. Instrumento de medición de la variable 2 EDCO - Web - segunda parte.....	96
Figura 19. Instrumento de medición de la variable 2 EDCO - Web - tercera parte.....	97
Figura 20. Instrumento de medición de la variable 2 EDCO - Web – cuarta parte.....	98
Figura 21. Instrumento de medición de la variable 2 EDCO - Web - quinta parte.....	99
Figura 22. Oficio de solicitud de aceptación de Investigación emitido por la UAI.....	100
Figura 23. Carta de presentación del Investigador emitida por la UAI. .	101
Figura 24. Documento de aceptación de la investigación por parte del Hospital Regional de Apurímac.....	102
Figura 25. Documento de autorización (disposición de aplicación de instrumentos) a los servicios de enfermería del hospital regional de Apurímac.	103
Figura 26. Aplicación de instrumento (constancia de aplicación de instrumentos) al personal de enfermería del hospital regional de Apurímac	104
Figura 27. Informe de Turnitin - Primera parte	120
Figura 28. Informe de Turnitin - Segunda parte	121

I. INTRODUCCIÓN

El síndrome de burnout es denominado por múltiples autores como una enfermedad laboral que ha ido incrementando su incidencia hasta la actualidad, declarada como tal por la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Clima organizacional se entiende como el entorno laboral donde se ejecutan y se constituyen las actividades, esto afecta a todos los sectores de la población en especial el sector salud abarrotado de cifras abrumadoras por el estado de emergencia, siendo así la investigación busca presentar la relación existente entre ambos conceptos en el hospital regional de Apurímac.

La investigación tiene por objetivo determinar el nivel de relación que existe entre el Síndrome de burnout y el Clima organizacional, de la misma forma busca determinar la relación entre el cansancio emocional, despersonalización y la realización personal que son partes componentes o dimensiones del síndrome de burnout con el Clima organizacional para su análisis de manera detallada. La hipótesis surge de la observación a las enfermeras, su comportamiento dentro del nosocomio, desenvolvimiento en el servicio de turno que dan algunos indicios que existen deficiencias.

Esta investigación consta de siete capítulos, inicia con el planteamiento del problema donde se presentan una serie de casos de estudios de análisis internacional, nacional y local que nos muestran una fuente de información válida al analizar la incidencia del síndrome de burnout en la ejecución laboral, el clima de la organización o el desempeño de la misma; el marco teórico nos mostrara una secuencia de autores artículos científicos, investigaciones, tesis, libros que contextualizaran las definiciones de la variables de estudio y todos los conceptos que circulan alrededor de ellas; la metodología del estudio nos definirá y mostrara como delimitamos y abordamos el problema de estudio en esta investigación no experimental de enfoque cuantitativo, correlacional, para finalmente presentar los resultados dando a conocer los niveles del síndrome de burnout y Clima organizacional y la relación existente entre las dimensiones del mismo, por

último se expone los resultados y las discusiones echo que nos permite comparar, evaluar y analizar los resultados de la investigación con autores de corte internacional y nacional.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

2.1. Descripción del Problema

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) precisa que el estrés en el ámbito laboral se ha incrementado desde los años 90, y en especial en lo referente al impacto del estrés relacionado con el trabajo en la salud de los trabajadores y a su gestión. Al cual reconoce como una combinación de factores biológicos, psicológicos (pensamientos, emociones y comportamientos) y sociales (socioeconómicos, socio ambientales, y culturales), el impacto en la salud, por síntomas y condiciones de estrés, varía de un individuo a otro, hecho que genera un deterioro de manera progresiva, asociado a una serie de factores como son el agotamiento, síndrome de burnout (Motivo de estudio), desgaste, ansiedad y depresión; generando incluso daños físicos como son enfermedades cardiovasculares y trastornos musculoesqueléticos; la OIT pone atención donde se presentan cada vez más casos y estos vinculados también al abuso de alcohol, drogas, hábito de fumar, dietas poco saludables entre otras (OIT, 2016).

La pandemia mundial ha afectado en diversos escenarios del sector salud en especial al personal de enfermería. Lozano Vargas (2020) nos dice que: El Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China, menciona que pueden experimentar problemas de salud mental tales como estrés, ansiedad, síntomas depresivos, insomnio, negación, ira y temor.

Es este estudio se observa que los que presentan mayor riesgo son las enfermeras que médicos, mostrando en todo el estudio estrés entre moderado a severo ya que ellas son las que ocupan diversos departamentos dentro de las áreas de servicio, al cual ellas confrontan el problema llamándole así, en primera línea viéndose enfrentados directamente con el problema entre el paciente y las magnitud agravante situaciones según se presenta tales como; en salas de emergencia, UCI,

trauma shock, a esto sumándole con rotaciones de turnos dobles a falta de personal.

En nuestro país según resolución ministerial emitida por el ente rector, Ministerio de Salud (MINSA) aprueban guía técnica para el cuidado de la salud mental por tanto mencionan que el trabajador del área de salud está en riesgo de sufrir enfermedad de salud mental a causa de sistema laboral que hoy se vive (MINSA, 2020).

Habiendo realizados una revisión de antecedentes a nivel local, en la ciudad de Abancay región de Apurímac se aplicó a mediados del año 2020 un estudio preliminar para detectar entre todos los trabajadores de salud sanitario los niveles de ansiedad, con la finalidad de conocer en los trabajadores con sospecha de diagnóstico COVID-19 con el claro objetivo de determinar los niveles de ansiedad del personal sanitario con características clínicas y epidemiológicas describiendo la percepción de actividades desarrolladas frente a la pandemia tomando como muestra y población a todo el personal de dicho nosocomio de 937 personas que laboran en diferentes turnos usaron como método el Inventario de Ansiedad de Aron Beck, tomando encuesta como muestra de 315 encuestas con un nivel de confianza del 95% y error del 5%. Llegando como conclusión evidenciándose que en el personal de enfermería hay un índice de 18.5% de ansiedad condiciones que generan algunas causas para contraer el síndrome de burnout dentro del desempeño laboral, Es por ello que me hago las siguientes interrogantes (Hospital Guillermo Díaz de la Vega, 2020, mayo).

Se pudo observar en el proceso de internado del investigador realizado en el hospital regional de Apurímac, que en el personal de enfermería se evidenciaban indicios de estrés durante las jornadas de trabajo, este hecho se comprobaba por la respuesta frente a la atención de pacientes, por la interacción entre los compañeros de servicio y por la poca empatía de la institución frente a las evidentes circunstancias estresantes, siendo así, la pandemia mundial del Covid 19 acrecentó e intensificó los rasgos que se

presentaban antes de la emergencia sanitaria, puesto que las cargas laborales se incrementaron, de la misma manera los turnos se volvieron más agotadores a falta de personal, el Síndrome de burnout representa un problema latente en el personal de enfermería del hospital regional de Apurímac, ya que la emergencia sanitaria viene provocando grandes secuelas en el ritmo cotidiano de sus actividades que se expresan con la presencia de niveles de ansiedad, estrés, fatiga, preocupación, hecho que es también motivado por un Clima organizacional no orientado eficazmente al personal de enfermería; esto nos lleva a las preguntas de la investigación:

2.2. Pregunta de investigación general

¿Qué relación existe entre el Síndrome de burnout y Clima organizacional en el personal de enfermería del Hospital Regional de Apurímac en tiempos de COVID – 19, 2021?

2.3. Preguntas de investigación específicas

Pregunta específica 1:

¿Cuál es el nivel de Síndrome de burnout en el personal de enfermería del hospital regional de Apurímac en tiempos de COVID -19, 2021?

Pregunta específica 2:

¿Cuál es el nivel de Clima organizacional del personal de enfermería del hospital regional de Apurímac en tiempos de COVID -19, 2021?

Pregunta específica 3:

¿Qué relación existe entre agotamiento emocional y Clima organizacional en el personal de enfermería del Hospital Regional de Apurímac en tiempos de COVID -19, 2021?

Pregunta específica 4:

¿Qué relación existe entre la despersonalización y Clima organizacional en el personal de enfermería del Hospital Regional de Apurímac en tiempos de COVID -19, 2021?

Pregunta específica 5:

¿Qué relación existe entre la realización personal y Clima organizacional en el personal de enfermería del Hospital Regional de Apurímac en tiempos de COVID -19, 2021?

2.4. Justificación e importancia

2.4.1. Justificación

Este trabajo de investigación nos permitirá mediante las conclusiones determina el tipo de relación que existe entre Síndrome de burnout y Clima organizacional y como afecta en el rendimiento del profesional en sus funciones de trabajo así ampliamos el conocimiento acerca de esta situación del personal sanitario de primera línea.

2.4.1.1. Justificación social

Enfocada en mostrar los niveles de estrés del personal de enfermería y el Clima organizacional en su trabajo, lo cual permite identificar el desenvolvimiento dentro de su entorno laboral en base a un comportamiento y manejo de sus relaciones interpersonales en atención de pacientes y con compañeros de trabajo.

2.4.1.2. Justificación práctica

Precisa en la ayuda de identificar problemas desarrollados dentro del entono laboral, detectando las condiciones en las que estas deben mejorar en su entorno de trabajo dentro de la institución, aportando a los distintos servicios identifiquen un adecuado desenvolvimiento laboral.

2.4.1.3. Justificación teórica

Nos permitirá identificar el problema de estudio, conociendo de las consecuencias que tienen el porqué de las actitudes que desarrollan en su entorno laboral que provocan problemas de conducta y comportamiento, para reconocer y afrontarlo con buenas estrategias.

2.4.1.4. Justificación económica

La investigación tiene una inversión baja, los gastos efectuados para el desarrollo de la investigación son menores en comparación con el beneficio que se obtiene como resultados.

2.4.1.5. Justificación de mejora

La justificación de mejora se evidencia en que la investigación aporta con identificar las condiciones laborales que se deben superar para una buena atención al público, pacientes y colegas.

2.4.1.6. Justificación ambiental

La justificación ambiental de la investigación la vemos en el análisis del Clima organizacional y las condiciones externas de trabajo, que nos ayudan a generar un mejor entorno y crear conciencia en el desempeño de funciones.

2.4.2. Importancia

La importancia del presente estudio radica en permitir al hospital regional de Apurímac identificar circunstancias adversas en el entorno laboral de las enfermeras de esta manera asegurar y apoyar un buen desenvolvimiento para brindar una buena atención.

2.5. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre el Síndrome de burnout y Clima organizacional en el personal de enfermería del Hospital Regional de Apurímac en tiempos de COVID-19, 2021

2.6. Objetivos Específicos

Objetivo específico 1:

Determinar el nivel de Síndrome de burnout en el personal de enfermería del hospital regional de Apurímac en tiempos de COVID -19, 2021.

Objetivo específico 2:

Determinar el nivel de Clima organizacional en el personal de enfermería del hospital regional de Apurímac en tiempos de COVID –19, 2021.

Objetivo específico 3:

Determinar la relación que existe entre el agotamiento emocional y Clima organizacional en el personal de enfermería del Hospital Regional de Apurímac en tiempos de COVID –19, 2021.

Objetivo específico 4

Determinar la relación que existe entre la despersonalización y Clima organizacional en el personal de enfermería del Hospital Regional de Apurímac en tiempos de COVID -19, 2021.

Objetivo específico 5:

Determinar la relación que existe entre realización personal y Clima organizacional en el personal de enfermería del Hospital Regional de Apurímac en tiempos de COVID -19, 2021.

2.7. Alcances y limitaciones

El tema de investigación tiene un alcance en todos los servicios de enfermería del hospital regional de Apurímac, el tema en investigación sirve

como información primaria al área de Salud ocupacional al cual crearía estrategias de abordaje en distintos servicios.

El problema de investigación nos sirve para detectar los niveles de relación en Síndrome de burnout y Clima organizacional, lo que permitirá evaluar y medir el avance realizado mediante el abordaje por el área competente.

La principal limitación fue la dificultad de comunicación por las restricciones del estado de emergencia sanitaria (no reuniones y distanciamiento social), la permanente dificultad en recolección de datos, los cuales fueron recolectados por medios informáticos.

III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes

3.1.1. Antecedentes Internacionales

Castro Tejena (2019), en Ecuador, en su tesis de maestría, de la Universidad Estatal de Milagro, en la investigación titulada Síndrome de burnout y rendimiento laboral en el personal de enfermería del área de emergencia del hospital provincial Dr. Verdi Cevallos-Portoviejo en donde plantea como objetivo determinar el de Síndrome de burnout y rendimiento laboral del personal de enfermería; para alcanzar los objetivos utilizó la metodología de estudio cuantitativo perspectiva observacional descriptivo y de corte transversal y de campo observacional, donde se levantó la información a 27 enfermeras que laboran en la institución en mención y se aplicó dos tests: el test de Maslach Inventory de MBI y el otro de rendimiento laboral, de acuerdo a los datos obtenidos los resultados evidencian la tendencia a padecer Síndrome de burnout asociado a factores demográfico, evaluando también las tres dimensiones del Síndrome de burnout como son cansancio emocional, despersonalización y realización personal esto correlaciona, al desempeño laboral. dando como resultados efectos negativos en la productividad, donde concluyen que por los resultados obtenidos se plantean estrategias para evitar el Síndrome de burnout y sus consecuencias.

Aranda Trejo (2019), en México, en su tesis de maestría, de la Universidad Veracruzana, en la investigación titulada Correlación entre la satisfacción laboral y Síndrome de burnout en organización sanitaria del primer nivel de atención, plantea como objetivo determinar el incumplimiento de metas y objetivos del primer nivel de atención en salud con rendimiento y productividad; para alcanzar se utilizó el tipo de investigación observacional, prospectivo, analítico, transversal y comparativo los resultados determinan la correlación entre la satisfacción laboral y Síndrome de burnout en

personal de la salud para impactar positivamente la calidad de servicio. Llegando a las siguientes conclusiones que no existe Síndrome de burnout en el personal sanitario por tanto refuerzan el tema de satisfacción laboral para el mejor manejo de las actividades dentro del centro de salud sanitario.

Ramírez Baena (2018), en España, en su tesis de doctorado, de la Universidad de Granada, en la investigación titulada Prevalencia de burnout e identificación de grupos de riesgo en el personal de enfermería del servicio Andaluz de salud plantea como primer objetivo identificar la prevalencia del Síndrome de burnout y el otros perfiles sociodemográficos, laborales y de personalidad asociados al Síndrome de burnout en personal de enfermería; el modelo de la tesis dota de importancia las variables principales en relación con el burnout y aquellas que puedan ser moderadoras e influir en el desarrollo del Síndrome, llegando a la conclusión que los resultados del estudio demuestran que la ansiedad y la depresión están relacionados con el Síndrome de burnout e influyen negativamente en el desarrollo del mismo.

3.1.2. Antecedentes Nacionales

Castillo Blanco (2020), Perú, Lima Metropolitana, en su tesis de maestría, de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, en su investigación titulada burnout y estresores psicológicos en enfermeras de hospitales públicos de Lima metropolitana, donde se plantea los siguientes objetivos de estudio determinar si los estresores laborales tienen una influencia positiva en el burnout en enfermeras de hospitales públicos de Lima metropolitana; para alcanzar se utilizó el tipo de investigación ex post facto investigación empírica con estrategia asociativa y de tipo explicativo donde se levantaron la información 204 enfermeras grupo etario de entre 24 y los 58 años entre licenciados 64%, técnicas 36%. y 37% auxiliares en su totalidad aplicándose dos cuestionarios uno INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH (MBI-GS) de 16 ítems que agrupaban 3 escalas y el otro de estresores laborales en enfermería (NSS) 34

ítems que identifican la causa de estrés en las actividades laborales, llegándose a las conclusiones que los estresores laborales tienen una influencia positiva y moderada en el Síndrome de burnout en el personal de enfermería del hospital público de lima metropolitana.

Abarca Pérez (2018), Perú, Lima, en su tesis de maestría, de la Universidad Cesar Vallejo, en la investigación titulada Síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de neonatología del hospital de ventanilla, Lima – 2017, plantea el objetivo de determinar la relación que existe entre el nivel de Síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de neonatología del hospital de ventanilla 2017; para alcanzar se utilizó el tipo de investigación correlacional de diseño de tipo básica de enfoque cuantitativo y corte transversal. donde se levantó la información a 60 enfermeros del servicio de neonatología del hospital de ventanilla elegidos de manera censal donde se le aplico dos cuestionarios de escala ordinal para cada una de las variables hallándose la siguiente conclusión existe relación inversa entre el nivel de Síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería.

Huayhija Cahuana (2018), Perú, región Arequipa, en su tesis de maestría, de la Universidad Cesar Vallejo en la investigación titulada Síndrome de burnout y Clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores asistenciales de una institución de salud Arequipa. 2018 en donde plantea el siguiente objetivo conocer la influencia que existe entre el Síndrome de burnout y el Clima organizacional, sobre el desempeño laboral de los servidores asistenciales, siendo la hipótesis: el nivel de burnout y la percepción del Clima organizacional están relacionados con el desempeño laboral; para alcanzar se utilizó el tipo de investigación correlacional de diseño cuantitativo y corte transversal donde se levantó la información a: 135 servidores asistenciales del instituto regional de enfermedades neoplásicas del sur. profesionales donde se le aplico

dos cuestionarios de preguntas llegándose al siguiente resultado; se registran altos niveles de burnout en el 41% de servidores asistenciales; la percepción del clima laboral favorable se presenta en el 96%; y solo el 86% de los servidores asistenciales tienen un aceptable desempeño laboral donde se concluye que existe influencia significativa del Síndrome de burnout y Clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores asistenciales.

3.1.3. Antecedentes Locales o Regionales

Araujo Peña (2018), Perú, región Apurímac, en su tesis de maestría, de la Universidad Cesar Vallejo, en la investigación titulada Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay, 2018, plantea el objetivo de determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay, mayo a julio 2018; en el cual para alcanzar se utiliza el tipo de investigación cuantitativo de diseño descriptivo correlacional donde se levantó la información a 103 enfermeras profesionales donde se le aplicó dos cuestionarios una de 15 y otra de 20 preguntas llegándose a las siguientes conclusiones. Se concluye que la variable de motivación laboral muestra una correlación significativamente moderada con la variable de desempeño laboral lo que significa que a medida que incrementa la motivación laboral incrementa el buen manejo de actividades.

Casafranca Zambrano (2018), Perú, región Apurímac, en su tesis de maestría, de la Universidad Cesar Vallejo, en la investigación titulada Motivación y Satisfacción laboral en Enfermeras del Departamento de Cuidados Críticos del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega- Abancay 2018, plantea el objetivo de determinar la relación que existe entre la motivación y la satisfacción laboral en el personal de enfermería en el departamento de Cuidados Críticos del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay 2018; para alcanzar se

utilizó el tipo de investigación - descriptivo de diseño - correlacional de corte transversal donde se levantó la información a 50 profesionales donde se aplicó dos cuestionarios llegándose a la conclusión; las enfermeras se encuentra en un nivel de motivación medio en lo que respecta a su satisfacción se evidencia que la correlación de Motivación y Satisfacción media que existe relación directa y significativa entre la motivación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería.

Barrientos Guillen (2018), Perú, región Apurímac, en su tesis de maestría, de la Universidad Cesar Vallejo, presenta la investigación titulada Motivación y Desempeño Laboral en el Personal de Enfermería del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay, 2018, en donde plantea el objetivo de determinar el nivel de correlación entre la Motivación y Desempeño Laboral en el Personal de Enfermería del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay, 2018; donde se utilizó el tipo de investigación aplicada no experimental de corte trasversal y se levantó la información a 130 enfermeras donde se le aplico dos cuestionarios el primero fue la escala de motivación laboral (Steers R. y Braunstein D) y el segundo se utilizó la ficha de evaluación del desempeño laboral para profesionales (RRHH de MINSA) Llegando alas seguiste conclusiones; vale decir que a mayor motivación laboral en el trabajador mejor será el desempeño laboral. En cuanto a las dimensiones de motivación y desempeño laboral existe una correlación alta para la necesidad de logro, una correlación moderada para la necesidad de afiliación y una correlación baja para la necesidad de poder.

3.2. Bases Teóricas

3.2.1. Variable 1: Síndrome de burnout

3.2.1.1. Definición del Síndrome de burnout

El Síndrome de burnout es denominado como una enfermedad laboral de acuerdo al concepto de múltiples autores, también es conocido como desgaste profesional se le reconoce por su característica de las que según estudios son: agotamiento emocional, agotamiento mental y agotamiento físico presentado a consecuencia de exigencia laboral causando situaciones estresantes, y desempeño laboral bajo presión. (Maslach & Jackson, 1981).

El Síndrome de burnout fue declarado el año 2000 por la Organización Mundial de la salud como una enfermedad de riesgo laboral que afecta la calidad de vida, la salud mental y pone en riesgo el buen desempeño de actividades, causando respuestas significativas en el desempeño de las actividades laborales (Saborío & Hidalgo, 2015)

3.2.1.2. Investigaciones acerca del Síndrome de burnout

Autores señalan episodios y respuestas frente al Síndrome de burnout mencionando que es una respuesta al estrés crónico en el trabajo a largo plazo y acumulativo con consecuencias negativas a nivel individual y organizacional que tiene peculiaridades muy específicas en áreas determinadas del trabajo profesional voluntario o doméstico cuando éste se realiza directamente con colectivos de usuarios bien sean enfermos de gran dependencia o alumnos conflictivos (Martínez, 2010, p. 44).

El Síndrome de burnout entre varios conceptos se especifica como una condición clínica que fue observada en Nueva York donde se observó que los voluntarios del estudio sufrían de manera progresiva una pérdida de energía la cual los hacía llegar hasta el agotamiento esto además con síntomas de ansiedad y depresión desmotivación por su trabajo y maltrato a los usuarios (Iruetagoiena, 2020).

El Síndrome de burnout también se entiende como un síndrome psicológico que implica una serie de respuestas a los estresores que se tienen en el trabajo que afecta los niveles de desenvolvimiento del mismo estos conducen a resultados negativos y falta de motivación (Aquino, 2017).

El personal del área de enfermería está expuesto de manera continua y permanente a intensas labores cotidianas producto de la exposición a diversos riesgos del trabajo realizado básicamente sujetos a ambiente de trabajo la organización del mismo y la complejidad de la sobrecarga laboral ello crea un estado de agotamiento y cansancio conocido como Síndrome de burnout (Vega, 2020).

3.2.1.3. Síndrome de burnout como trastorno de la despersonalización

Según la Clasificación Internacional de las Enfermedades (CIE 10) en su código F481 refiere al diagnóstico del Síndrome de burnout como un trastorno de la despersonalización al cual relaciona con problemas del desgaste laboral en su nueva versión CIE11 ya clasifica a este fenómeno bajo el código de QD85 aquí se refiere este fenómeno al síndrome como un estrés crónico en el rubro laboral caracterizándolo con tres dimensiones nominado como un concepto de rubro laboral ocupacional no aplicadas en otra área de la vida refiere además que el agotamiento es un síndrome conceptualizado como resultado del estrés crónico y se diseccionan en tres aspectos: agotamiento de tipo ocupacional, cinismo actitud frente a los demás de sí mismo y falta de realización motor y motivo. A su vez deja excluidos a otros diagnósticos y demás trastornos que se relacionan tales como; estrés, miedo, ansiedad, estados de ánimo entre otros que figuran en la nueva actualización de cie 11 nueva versión decima primera habiendo entrado en vigencia partir de 22 y 28 de mayo del

2019 (Unidad Técnica de Codificación CIE-10-ES - Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2016).

3.2.1.4. Dimensiones e Indicadores

Según detalle en autores, entre otros Christina Maslach y Jackson en 1981, plantaron el modelo de la triada de este fenómeno del síndrome del quemado donde llamaron agotamiento emocional, despersonalización y realización personal y sin duda se encuentran en todos los ámbitos ya sea laborales, deportivos y socioculturales (Maicon & Garcés de los Fayos Ruiz, 2010).

Los estudios se categorizan en leve como baja actividad, moderado alteraciones del sueño, atención y concentración, grave cinismo con disposición al autosabotaje; muchos conceptos y denominaciones según los resultados y estudios que fueron descubriendo muchos autores a lo largo de la vida con respecto al fenómeno de Síndrome de burnout y de cómo este influye en el ámbito laboral y social en base a las tres áreas o dimensiones tales como: aspectos: agotamiento de tipo ocupacional, cinismo actitud frente a los demás de sí mismo y falta de realización motor y motivo (Unidad Técnica de Codificación CIE-10-ES - Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2016).

Agotamiento emocional: causado por una exigencia dentro de las labores y obligaciones llegándose a disminuir sus niveles de energías para realizar labores estancados en una emoción si salida (Maslach & Jackson, 1981).

Despersonalización: este desarrolla actitudes inhibitorias y evitativas mostrando indiferencia a su entorno mostrándose con conducta de cinismo ante él y los demás (Maslach & Jackson, 1981).

Realización Personal: esta desarrolla actitudes negativas hacia el entorno laboral ya que su misma circunstancia se predispone limitando su capacidad como profesional (Maslach & Jackson, 1981).

3.2.1.5. Semáforos naranjas del Burnout

El personal sanitario viene sufriendo situaciones estresantes con cargas excesivas laborales y en estos tiempos de pandemia fue creciendo, y en aumento exponiéndose a factores psicosociales por labores a realizar viviendo situaciones de esfuerzo físico, incertidumbres, entre otras y que, como parte de una prevención secundaria se llamaría semáforo naranja al cual menciona adoptar mejores estrategias para una mejor rehabilitación ya que se malicia que la cuarta ola es la epidemia sería la de salud mental y que lo más indicado es estar preparados (Juárez García, 2020).

3.2.2. Variable 2: Clima organizacional

3.2.2.1. Definición

Esta va en referencia a las percepciones compartidas entre el entorno de trabajo al cual sucede las interacciones en el medio físico y donde el trabajador se relaciona con el medio que lo rodea y como esta afecta según las situaciones. Se puede entender como Clima organizacional el conjunto de acciones que rodean a las personas generando una serie de efectos que afectan el cumplimiento de un objetivo. Se dice que es la importancia que el trabajador es motivado por su entorno y las acciones que este realiza en aras de una buena producción dentro de una buena organización no carente de recursos motivacionales. esto es influenciado por su entorno laboral (Chiavenato, 2000).

Según refieren los autores el desempeño de un puesto de trabajo que cambia de persona a persona debido a que este influye en las habilidades, motivación, trabajo en grupo, capacitación del

trabajador, supervisión y factores situacionales de cada persona; así como la percepción que se tenga del papel que se desempeña dado que la habilidad refleja las capacidades y técnicas de trabajo, las capacidades interpersonales y conocimiento del puesto de trabajo (Queipo & Useche, 2002).

El clima laboral se considera como una prioridad para el buen funcionamiento de una organización y los trabajadores perciben un clima adecuado para su desarrollo de esta manera se crean entorno de gran expectativa y responsabilidad lo cual mejora en el incremento de la producción y un mejor servicio con un liderazgo eficiente y un buen cumplimiento de actividades (Alvarez Ramos, 2020).

Se entiende por Clima organizacional a todas aquellas relaciones laborales y personales que son desarrolladas en el entorno del lugar de trabajo, así como el nivel de cumplimiento de objetivos y la percepción de la calidad de atención todo ello en relación todos los integrantes de una organización (Significado de Clima organizacional, 2017).

3.2.2.2. Investigaciones sobre de Clima organizacional

La importancia del Clima organizacional se entiende de manera general el clima reflejaría valores actitudes y creencias los cuales se deben analizar y diagnosticar por tres razones importantes: evaluar las fuentes de conflicto, evaluar los cambios y prever los problemas que puedan surgir (Brunet, 1987).

Una de las características del Clima organizacional al cual pocos mencionan es el gusto por el desenvolvimiento que el trabajador realiza y gusta de su centro de labores por el hecho de llegarse a familiarizarse con su misma institución o centro de labores “es el grado de importancia que tiene el trabajo para las personas que lo ejecutan, ya que en ocasiones un trabajo puede ser interesante más

no fundamental para los miembros de la institución” Queipo y Useche (2002. p. 490).

Sí tenemos un buen entorno laboral y trabajo en equipo dentro de una buena organización se podrá mantener un buen desarrollo de labores tal como se refiere el autor de este apartado “el mantener los niveles altos de satisfacción laboral permite mejorar los procesos, fomenta el trabajo en equipo y aumenta la calidad de la atención de enfermería y el rendimiento de su productividad, así como la satisfacción de paciente familia” (Castillo Atau, 2013, p. 40).

Según menciona castillo en su estudio de investigación se dice que la satisfacción laboral es un factor importante a considerar, porque va reflejado de la manera como los asistenciales de la salud asumen su trabajo de forma agradable o desagradable, por ello los profesionales con alto nivel de satisfacción mantienen una actitud positiva hacia el trabajo; pero en contraposición a esto la insatisfacción laboral se encuentra vinculada al miedo de asumir retos y oportunidades laborales en el campo de enfermería (Castillo Atau, 2013, p. 57).

3.2.2.3. Dimensiones e Indicadores

Relaciones interpersonales: Comunicación que se realiza entre todos los integrantes de un grupo de trabajo manteniendo el respeto y objetivos comunes (Ascazibar, Espinoza, & Salazar, 2010).

Estilo de dirección: Forma de dar órdenes y dirección sobre acciones específicas dentro de la organización (Ascazibar, Espinoza, & Salazar, 2010).

Sentido de pertenencia: Es el compromiso que tienen los trabajadores dentro de su organización, que los permiten integrarse en la empresa (Ascazibar, Espinoza, & Salazar, 2010).

Retribución: Es la retribución que recibe el trabajador de la empresa por las acciones que este desarrolla (Ascazibar, Espinoza, & Salazar, 2010).

Disponibilidad de recursos: Información, bienes, o servicios que la empresa ofrece al trabajador para que este desarrolle adecuadamente (Ascazibar, Espinoza, & Salazar, 2010)

Estabilidad: Compromiso que ven los trabajadores de la empresa u organización, de ésta hacia ellos (Ascazibar, Espinoza, & Salazar, 2010).

Claridad y coherencia en la dirección: Es la forma en la cual la alta dirección desarrolla una buena comunicación (Ascazibar, Espinoza, & Salazar, 2010).

Valores colectivos: actitudes y conductas que el trabajador mantiene en su entorno laboral fortaleciendo su relaciones interpersonales y compromiso en su vida laboral (Ascazibar, Espinoza, & Salazar, 2010).

3.2.2.4. Últimos estudios de Clima organizacional

Estudios recientes nos muestran el avance que ha tenido el Clima organizacional y su estudio en diversas investigaciones, entre los años 2014 y 2018 han existido análisis, enfoques, aportes y material que abordan el tema, mediante el cual se identifica que hay un bajo interés por parte de los autores y un limitado número de estudios del tema ubicando solo seis estudios que corresponden a la eficiencia de la escala de Clima organizacional, tomándose como palabra clave Clima organizacional, esto nos demuestra el escaso interés del perfeccionamiento del estudio y el aplicación del Clima organizacional (Soledad Cardozo, 2019).

Un buen Ambiente Laboral influye a ser competentes entre compañeros de trabajo, creando una conducta madura, permitiendo que los servidores públicos se comprometan a ser responsables con la organización logrando un rendimiento de manera eficiente y

eficaz, dando lo mejor de sí en agradecimiento a su satisfacción laboral. el Clima organizacional constituye uno de los aspectos más sutiles y complejos de la gestión de los recursos humanos, cuyo estudio y análisis ha tomado cada vez más relevancia por ser la forma más efectiva de diagnosticar la satisfacción del talento humano y su compromiso con la estrategia de la empresa. (N.Vera Campuzano, 2018).

3.3. Marco Conceptual

Agotamiento emocional

Podemos describirlo como el agotamiento o cansancio emocional llamado como el cansancio y fatiga que puede darse tanto física como psíquicamente, es la sensación descrita como no poder dar más de sí mismo a los demás (Ortega Ruiz & Lopez Rios, 2004).

Ambiente laboral

El ambiente laboral es el entorno que influye en todos los componentes del trabajo, lo que permite a la persona detectar el espacio en el que trabaja, ver el compromiso de cumplimiento de objetivos y ver el rendimiento del entorno (N.Vera Campuzano, 2018).

Carga emocional

La carga emocional es un aspecto que se motiva por una situación de preocupación, estrés laboral y presión; esta carga emocional surge de por un constante nivel de sobrecarga laboral que afecta el estado de cumplimiento de sus actividades (Alvarez Ramos, 2020).

Clima organizacional

“Es un filtro por el cual pasan los fenómenos objetivos (estructura, liderazgo, toma de decisiones), por lo tanto, evaluando el Clima organizacional se mide la forma como es percibida la organización”. (Ascazibar, Espinoza, & Salazar, 2010, p. 3).

Comunicación

La comunicación es un conjunto de estrategias, técnicas y actividades que se destina a mejorar y dinamizar los mensajes que se producen en los miembros de una organización, lo cual influye en la mayoría de opiniones, aptitudes y conductas de los trabajadores, así como las personas que interactúan con las diversas actividades que se disponen (Alvarez Ramos, 2020).

Desempeño laboral

El desempeño laboral se refiere a un instrumento que admite la comprobación del nivel de cumplimiento de actividades que en su conjunto apoyan al cumplimiento de objetivos de la organización, este desempeño laboral es una medición del cumplimiento de tareas asignadas (Vega, 2020).

Depresión

Se detalla que “es un conjunto de emociones y cogniciones que tienen consecuencias sobre esas relaciones interpersonales”. (Cristina & Jackson, 1981, p. 6).

Despersonalización

Es el desarrollo de sentimientos, actitudes y respuestas negativas, distantes y frías hacia su entorno, especialmente hacia los pacientes y colegas del propio trabajo (Ortega Ruiz & Lopez Rios, 2004).

Estrés crónico

Es aquel que se produce principalmente en el marco laboral de las profesiones que se enfocan en la atención a las personas, por lo que existe un contacto directo con pacientes a las que se destina la labor que se realiza (Ortega Ruiz & Lopez Rios, 2004).

Esfuerzo

El esfuerzo es una de las medidas en la cual puede medirse y analizarse el desempeño laboral, de manera cotidiana con las actividades desarrolladas

de manera permanente o en algunas cosas específicos, esto refleja el grado de compromiso de las personas con la tarea desarrollada (Vega, 2020).

Fatiga

La fatiga es la consecuencia generada por una continua sobrecarga laborales cotidianas que se realizan ocasionando una afectación en el rendimiento de las personas y por lo tanto la falta de cumplimiento de objetivos de la organización (Vega, 2020).

Liderazgo

El liderazgo es aquella habilidad que poseen algunas personas para lograr generar influencia en un determinado grupo u organización para que esta actúe en búsqueda y cumplimiento de objetivos, que son beneficio para toda la organización; asimismo podemos identificar el liderazgo como la influencia generada de manera jerárquica y administrativa, el liderazgo es una parte fundamental de un buen Clima organizacional (Alvarez Ramos, 2020).

Motivación

La motivación corresponde a los impulsos que presentan los individuos que son estímulos que provienen de fuentes internas y externas, el proceso de motivación inicia en el conocimiento de las necesidades del individuo, las problemáticas y demás que nacen del desarrollo de las actividades (Alvarez Ramos, 2020).

Organización formal

“Está formada por los patrones interrelacionados de los trabajos, que en conjunto establecen la estructura del sistema”. (Ascazibar, Espinoza, & Salazar, 2010, p.4).

Relaciones interpersonales

“Grado en que los empleados se ayudan entre sí y sus relaciones son respetuosas y consideradas.” (Ascazibar, Espinoza, & Salazar, 2010, p.7).

Síndrome clínico – laboral

Se produce por la mala adecuación al trabajo, aunque se dé en individuos considerados presuntamente normales y por último se observa e identifica por un menor rendimiento laboral y por vivencias de baja realización personal, de insuficiencia e ineficiencia (Ortega Ruiz & Lopez Rios, 2004).

Tensión

“Entendiendo por tensión aquellos cambios psicológicos y conductuales del estrés sobre la persona y que son resultado de la acción de uno o varios estresores; además el estrés es un proceso que puede tener resultados positivos o negativos para los individuos que lo padecen”. (Cristina & Jackson, 1981, p. 6).

Valores colectivos

Es el conjunto de patrones que se tienen en una organización para llevar un conjunto de obligaciones alineadas a un objetivo (Ascazibar, Espinoza, & Salazar, 2010).

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo de Investigación

Cuantitativo – Aplicativo

este enfoque utiliza la recolección de datos para probar las hipótesis midiendo de forma numérica aplicando el análisis estadístico, estableciendo pautas de comportamiento para probar teorías. Este estudio es aplicativo ya que se usan los conocimientos científicos para la resolución de problemas (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Batista Lucio, 2014)

4.2. Nivel de Investigación

nivel correlacional puesto que el estudio correlacional pretende en su concepto responder preguntas que miden el grado de relación entre dos o más conceptos o variables, su propósito y utilidad principal es saber cómo se comporta un concepto midiéndola con una variable (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Batista Lucio, 2014).

4.3. Diseño de Investigación

Diseño no experimental es decir que no hacemos variación se construye las condiciones sujetas de análisis sin modificar ningún parámetro de ninguna variable usada, se puede entender que las variables atildadas no son en ningún extremo alteradas para su aplicación (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Batista Lucio, 2014, pág. 118).

Asimismo, esta investigación es tipo transversal o transeccional, debido a que se recolectan datos en un momento preciso y único, lo que quiere decir en una sola fecha (Idiart, 2012).

4.4. Hipótesis General y Específicas

4.4.1. Hipótesis General

Existe relación inversa entre el Síndrome de burnout y Clima organizacional en el personal de enfermería del Hospital Regional de Apurímac en tiempos de COVID -19, 2021.

4.4.2. Hipótesis Específicas

4.4.2.1. Hipótesis específica 1

Existe relación inversa negativa entre el Cansancio emocional y Clima organizacional en el personal de enfermería del Hospital Regional de Apurímac en tiempos de COVID -19, 2021.

4.4.2.2. Hipótesis específica 2

Existe relación inversa negativa entre Despersonalización y Clima organizacional en el personal de enfermería del Hospital Regional de Apurímac en tiempos de COVID -19, 2021.

4.4.2.3. Hipótesis específica 3

Existe relación inversa negativa entre Realización personal y Clima organizacional en el personal de enfermería del Hospital Regional de Apurímac en tiempos de COVID -19, 2021.

4.5. Identificación de Variables

4.5.1. Variable 1: Síndrome de burnout

Definición conceptual de Síndrome de burnout, entre sus varias definiciones, podemos especificar:

Es un fenómeno que empezó a ser investigado solo hasta principios de los años 70. Para esta época, se inició una profunda transformación del mundo del trabajo, debido principalmente al desarrollo de las nuevas tecnologías, cambios organizacionales del trabajo, el aumento del desempleo- en parte raíz de la automatización-; la intensificación de la explotación de los trabajadores mediante nuevos procesos de trabajo que requieren de un mayor grado de especialización, entre otros aspectos (Díaz & Gomez, 2016, p. 114).

4.5.2. Variable 2: Clima organizacional

Definición conceptual de Clima organizacional, es un filtro por el cual pasan los fenómenos objetivos (estructura, liderazgo, toma de decisiones), por lo tanto, evaluando el Clima organizacional se mide la forma como es percibida la organización, se detalla sobre la definición:

El Clima organizacional repercute en las motivaciones y el comportamiento que tienen los miembros de una organización, su origen está en la sociología, disciplina en la cual el concepto de organización dentro de la teoría de las relaciones humanas, enfatiza la importancia del hombre en función del trabajo por su participación en un sistema social. Las organizaciones están compuestas de personas que viven en ambientes complejos y dinámicos, lo que genera comportamientos diversos que influyen en el funcionamiento de los sistemas, que se organizan en grupos y colectividades (Iglesias & Sanchez Garcia, 2015, p. 456).

4.6. Operacionalización de Variables

Tabla 1. Operacionalización de las variables

Variables	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems – Niveles	Escala de medición	
Variable 1 Síndrome de burnout	La presente variable se mide con la escala denominada MBI (MASLACH BURNOUT INVENTORY), la cual cuenta con 22 ítems valorados con una escala tipo Likert, en un rango de 7 adjetivos que van de “Nunca” (0) a “Todos los días”	Cansancio emocional	Agotado, cansado, tenso	1, 2, 3, 6, 8,	Likert del 1 a 6	
			Frustración	13, 14,	Nunca = 0	
			Estrés	16, 20	Pocas veces al año o menos = 1	
				bajo 0 a 18	Una vez al mes o menos= 2	
				medio19 a 36	Algunas veces al mes=	
			Maltrato, Insensibilidad	alto 37 a +	3	
			Culpa	5,10, 11, 15	Una vez a la semana= 4	
		Despersonalización		22	Pocas veces a la semana= 5	
					bajo 0 a 10	Diariamente= 6
					medio11 a 20	
				alto 21 a +		

	(6). (Maslach & Jackson, 1981)	Realización personal	Entendimiento Bienestar	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21 bajo 23 a + medio 16 a 31 alto 0 a 15	
Variable 2 Clima organizacional	La variable de Clima organizacional se mide mediante la escala denominada EDCO (Escala de Comportamiento Organizacional) la cual cuenta con un número de 40 ítems. (Ascazibar, Espinoza, & Salazar, 2010)	Relaciones interpersonales	Integración de grupo	1, 2, 3, 4, 5	Likert del 1 a 5 Positivo Siempre = 5 Casi siempre = 4 Algunas veces = 3 Muy pocas veces = 2
		Estilo de dirección	Relación de jerarquía	6, 7, 8, 9, 10	Nunca = 1 Negativo Siempre = 1
		Sentido de pertenencia	Condición laboral	11, 12, 13, 14, 15	Casi siempre = 2 Algunas veces = 3
		Retribución	Identificación institucional	16, 17, 18, 19, 20	Muy pocas veces = 4 Nunca = 5
		Disponibilidad de recursos	Zona de confort	21, 22, 23, 24, 25	
		Estabilidad	Continuidad	26, 27, 28, 29, 30	

Claridad y coherencia en la dirección	Comunicación efectiva y asertiva.	31, 32, 33, 34, 35
Valores colectivos	Interacción laboral	36, 37, 38, 39, 40

Nota: Cuadro de operacionalización de la variable, donde se muestran las dimensiones e indicadores de Síndrome de burnout por Cristina & Jackson (1981) y las dimensiones e indicadores de Clima organizacional adaptada por Ascazibar, Espinoza, & Salazar (2010).

4.7. Población – Muestra

4.7.1. Población

La población corresponde a enfermeras del Hospital Regional de Apurímac, se toma de manera exclusiva al personal de enfermería, mas no a médicos, obstetras o demás profesión afín, siendo un total de: 100.

Características de la población en estudio

Tabla 2. Características generales de la población en estudio, personal de enfermería del hospital Regional de Apurímac en tiempos de COVID – 19, 2021.

Características Generales de la población en estudio			
		N	%
Sexo	Masculino	13	13
	Femenino	87	87
Estado Civil	Soltero	31	31
	Casado	54	54
	Conviviente	9	9
	Viudo	4	4
	Divorciado	2	2

Nota: Corresponde al total de la población de estudio de la investigación, que toma el total de la población para la muestra. N: cantidad, %: porcentaje.

4.7.2. Muestra

100 enfermeras, él investigador aplico el metodo no probabilistico intencionado y por conveniencia a todos los 100 participantes. también llamadas muestras dirigidas, suponen un procedimiento de selección orientado por las características de la investigación, más que por un criterio estadístico de generalización” (Hernández,2014, p.189).

4.8. Recolección de datos

4.8.1. Técnicas

Se aplico la técnica de la psicometría, creada para ser utilizadas en el área de las investigaciones psicológicas ya que usamos como instrumento escalas e inventarios. Se conoce cuál es el procedimiento de aplicación, fundamentalmente se trata de poder interpretar lo más correctamente posible las puntuaciones obtenidas con el conocimiento de la validez y confiabilidad del test que se desee aplicar (Argibay, 2006).

4.8.2. Instrumentos

Maslach Burnout Inventory - MBI

En el año de 1974 el psicólogo Freudenberger define al fenómeno como el agotamiento de la energía ya que llega a observar el cinismo y la actitud evitativa frente a los pacientes por parte del personal de salud esto debido a la sobre exigencia a fuerzas del trabajador, por su parte la psicóloga organizacional Christina Maslach en 1976 lo define como la pérdida progresiva y responsabilidad individual y el desinterés ante el entorno laboral, desde entonces muchos estudios con respecto a este fenómeno en todos los ámbitos laborales mencionado que el burnout se va acrecentando de manera ascendente de forma como estos episodios suscitan en la vida diaria del individuo dándose como circunstancias vivenciales dentro del trabajo acrecentado mayor incidencia en rasgos ansioso actitudes estresantes situaciones detonantes y urgencias recurrentes reuniendo así un cumulo de requisitos para que este fenómeno llamado Síndrome de burnout o del quemado aparezca (Maslach & Jackson, 1981).

Este instrumento de medida es utilizado por la rama de psicología organización para detectar la presencia del estrés laboral que es latente en una organización fenómeno presente como enfermedad laboral (síndrome del quemando) que ataca siempre de forma grupal debido a

las exigencias que ahí se genera por situaciones circunstanciales, su principal característica se evidencian como agotamiento físico (cansancio, desgastado, débil), agotamiento emocional (deprimido, atrapado, preocupado, desesperado, ansioso) y agotamiento mental (desilusionado, rechazado, autosabotaje) provocando fatiga perdida de energía (Maslach & Jackson, 1981).

Se aplica utilizando el inventario de Maslach Burnout Inventory (MBI) para medir el nivel de Síndrome de burnout al cual consta de 22 preguntas de tipo inventario valorados con escala de Likert; en un rango de 7 adjetivos que van desde “Nunca (0)” a “Todos los días (6)”, este inventario cuenta con tres dimensiones; agotamiento emocional, despersonalización y realización personal al cual se describe: Agotamiento emocional, sobreesfuerzo, aversión hacia su entorno interpersonal viéndose afectados de manera emotiva arruinando, las relaciones sociales; Despersonalización, este tipo de comportamiento expone al individuo que lo padece con actitudes cínicas hacia su entorno social o laboral; Realización personal, este tipo de actitudes lleva a la pérdida de confianza con ideas auto negativas hacia el mismo haciéndose autosabotaje (Maslach & Jackson, 1981).

a) Ficha técnica

Nombre original: Maslach burnout Inventory.

Autor: Cristina Maslach y Jackson.

Año: de creación del MBI en su primera versión 1981.

Versiones: tuvo dos versiones la primera versión en 1981 y la segunda en año 1986 ambas de autoría Maslach y Jackson.

Traducido por: gil-monte, p. y peiró, j.m. (1997).

Ítems: 22 ítems valorados con una escala tipo Likert, en un rango de 7 adjetivos que van de “nunca” (0) a “todos los días” (6).

Dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización, y realización personal.

Autorización: adaptados y elaborados del programa informatizado ACPN- PychoMetric-Perú-2010, autorizado de manera exclusiva para la presente investigación.

b) Validez y confiabilidad del instrumento

Validez:

Confiabilidad: medida con Alfa de Cronbach de 0.71 en la escala general y de 0.86 para la dimensión de agotamiento emocional, 0.76 para realización personal y despersonalización 0.59, adaptados y elaborados del programa informatizado ACPN- PychoMetric-Perú-2010, autorizado de manera exclusiva para la presente investigación.

c) Baremos o niveles de medida de las variables y dimensiones.

El resultado general asume numéricamente los valores señalados por el examinador el rango de cada escala diferencia de cada factor, esta va desde 0 (ausencia de estresores) altos niveles (presencia de burnout)

Tabla 3. Baremos del Síndrome de burnout y dimensiones.

Dimensión	Bajo	Medio	Alto
Cansancio Emocional	0 a 18	19 a 36	37 a +
Despersonalización	0 a 10	11 a 20	21 a +
Realización Personal	32 a +	16 a 31	0 a 15

Nota: Tabla de interrelación de los resultados generales (Maslach & Jackson, 1981).

Escala de clima y desarrollo organizacional - EDCO

Las conductas y las actitudes de los empleados están influidas por algo más que la disposición y la habilidad personal visto que el comportamiento dentro de la organización es generado por el un

contexto social específico. las organizaciones influyen en las actitudes y las conductas de los individuos y los grupos. el Clima organizacional considerado como filtro al cual pasan referidos por estas aptitudes estructura, liderazgo y toma de decisiones al evaluar el Clima organizacional se mide la forma como es percibida la organización. las características de un sistema organizacional generan un determinado Clima organizacional. repercute motivaciones de los miembros y sobre su comportamiento tiene variedad de consecuencias para la organización por ejemplo, productividad satisfacción rotación adaptación son requisitos para influenciar en una empresa, se puede decir que dentro de las organizaciones influye un comportamiento del individuo para su proactividad a través de incentivos que lo motiven a crecer dentro de ese círculo laboral productivo es por ello que el ámbito laboral se convierte en un medio de vida ya que pasamos más tiempo en el trabajo que en el hogar esto vincula lasos de sentimiento entre el trabajo y el hogar es por ello que el individuo se siente identificado con el lugar de trabajo si llegar a perder su empleo este se siente que pierde su identidad social (Ascazibar, Espinoza, & Salazar, 2010).

El instrumento de escala de comportamiento organizacional está compuesta para el aérea organizacional empresarial para medir la proactividad del individuo y su conducta dentro de una organización conformada por un grupo de personas que pretenden predisponerse a un cierto patrón impuestas por un círculo social dentro de una organización este instrumento tiene como características la Escala de Comportamiento Organizacional EDCO para medir el nivel de Clima organizacional, que consta de 40 preguntas, valorados con escala de Likert; en un rango de 5 adjetivos que van de “Siempre (0 o 5)” a “Nunca (5 o 0)”, la variable de comportamiento organizacional cuenta con ocho sub escalas como son : Relaciones interpersonales, los empleados muestran ayuda mutua mostrando respeto y consideración entre compañeros y apoyo mutuo; Estilo de dirección, la aptitud en donde los jefes muestran actividad junto con su grupo para estimular con sus

acciones y participación; Sentido de pertenencia, identificación recíproca con su medio de trabajo mostrando responsabilidad y compromiso; Retribución, incentivos que ayuden al individuo a mejorar su proactividad; Disponibilidad de recursos, empleados cuentan con la capacitación y la instrumentaria para la realización de su función dentro de la organización; Estabilidad, los empleados tienen conocimientos sobre las reglas y políticas de la empresa mostrando acuerdo de las reglas dentro de la organización; Claridad y coherencia en la dirección, grado de claridad de la alta dirección sobre el futuro de la empresa. Medida en que las metas y programas de las áreas son consistentes con los criterios y políticas de la alta gerencia; Valores colectivos, los empleados mantienen buenas relaciones interpersonales entre colegas respetando sus estaciones de servicios cuidando la infraestructura del centro de trabajo (Ascazibar, Espinoza, & Salazar, 2010).

a) Ficha técnica

Autor: Ascazibar León, Espinoza Lidia, Salazar Mariana.

Procedencia y año: Santa fe de Bogotá D.C FUNDACION universitaria Konrad López 2003- 2010.

Co autor: Ps. JOSÉ EGOAVIL BORREGARAY.

Edad de aplicación: adultos entre 26 y 63 años.

Aplicación: individual y colectiva.

Tiempo: 10 minutos.

Confiabilidad: Alfa de Cronbach de 0.71 en la escala general.

Autorización: adaptados y elaborados del programa informatizado ACPN- PsychoMetric-Perú-2010, autorizado de manera exclusiva para la presente investigación.

Validez y confiabilidad del instrumento En Perú fueron validados los ítems de la escala y desarrollo de Clima organizacional mediante el criterio de jueces (juicio de expertos logrado un nivel de adaptación promedio de 84 %. Confiabilidad: Alfa de Cronbach de 0.779, adaptados y elaborados del programa informatizado ACPN-

PychoMetric-Perú-2010, autorizado de manera exclusiva para la presente investigación (Ascazibar, Espinoza, & Salazar, 2010).

b) Baremos o niveles de medida de las variables y dimensiones.

Para determinar si el comportamiento puntúa entre Adecuado (alto), Promedio o Inadecuado(bajo) se realizará de la siguiente forma: entre el puntaje mínimo y el máximo posible (40 y 200) se establecen 3 intervalos de igual tamaño dividiendo la diferencia de los dos puntajes entre 3 y a partir del puntaje mínimo se suma el resultado obtenido así:

Tabla 4. Baremos de EDCO

Nivel Bajo: De 40 a 93 puntos	Inadecuado Nivel De Desarrollo Organizacional
Promedio: De 94 a 147 puntos	Desarrollo Organizacional Promedio
Nivel alto: Puntajes entre 148 y 200	Adecuado Niel De Desarrollo Organizacional

Nota: Normas para el puntaje global (Ascazibar, Espinoza, & Salazar, 2010).

4.9. Técnicas de análisis e interpretación de datos

4.9.1. Procedimiento de recolección de datos

La recolección de datos se desarrolló de manera semi presencial y a través de medios informáticos, respetando siempre las medias sanitarias las cuales son:

Paso 1: se solicitó los permisos a la institución.

Paso 2: presentación formal en la jefatura de enfermería bajo el memorándum múltiple para poder ingresar a los servicios.

Paso 3: creación de un grupo virtual para difundir la información sobre el trabajo en coordinación con cada jefe (a) de área en distintos turnos y horarios.

Paso 4: convertimos las dos encuestas de MBI (Maslach burnout Inventory) y EDCO (Escala de Clima organizacional) en un formulario digital (formato web) obteniendo un link de ambos.

Paso 5: el investigador se presentó en los horarios indicados de rotaciones y relevos para difundir el link por servicios por medio del grupo virtual para su respectivo llenado y alguna duda e inconveniente poder resolverlos en persona respetando el distanciamiento social.

Paso 6: la información de cada prueba fue recogida en el aplicativo Google forms.

4.9.2. Técnicas de análisis de datos

La técnica de análisis de datos se realiza en primera etapa por recolección de datos, realizado a la muestra objetivo que es el personal de enfermería del hospital regional de Apurímac, al cual se le entrega la encuesta preparada para las dos variables, esta información es procesada y analizada en Microsoft Excel para el análisis de datos en gráfico de barras y tablas de frecuencia, esta información permite analizar la muestra y obtener los niveles de las dos variables Síndrome de burnout y Clima organizacional e información relevante de la muestra como el grupo etario, sexo, condición laboral; de manera posterior se procesa mediante el software IBM SPSS el análisis de datos bivariados y cuadros de análisis simultaneo de las dos variables para obtener el resultado en forma descriptiva de la correlación de cada variable y la comprobación de hipótesis mediante la prueba estadísticas de Rho de Spearman.

4.9.3. Técnicas de Interpretación de datos

La técnica para interpretación de datos es análisis estadístico y descriptivo, en la cual se revisan los resultados obtenidos en primer lugar mediante Microsoft Excel, en el cual se analizan las tablas de frecuencia y los gráficos de barras, de manera posterior se analiza la información obtenida mediante el software IBM SPSS el cual muestra

los niveles de correlación de las variables, las que se analizan de manera descriptiva.

Tabla 5. Interpretación de coeficiente de Rho de Spearman

Valor de rho	Significado
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación
+0.10	Correlación nula
+0.25	Correlación positiva muy débil
+0.50	Correlación positiva débil
+0.75	Correlación positiva media
+0.90	Correlación positiva considerable
+1.00	Correlación positiva muy fuerte
1	Correlación positiva perfecta ("A mayor X, mayor Y" o "a menor X, menor Y", de manera proporcional. Cada vez que X aumenta, Y aumenta siempre una cantidad constante.

Nota: La tabla comprende los valores de significancia del coeficiente de correlación Rho de Spearman (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Batista Lucio, 2014, pág. 305)

V. RESULTADOS

5.1. Presentación de Resultados

Se presentan los resultados de la investigación de estudio

- a) Presentación de los participantes por sexo y estado civil de la población en estudio.

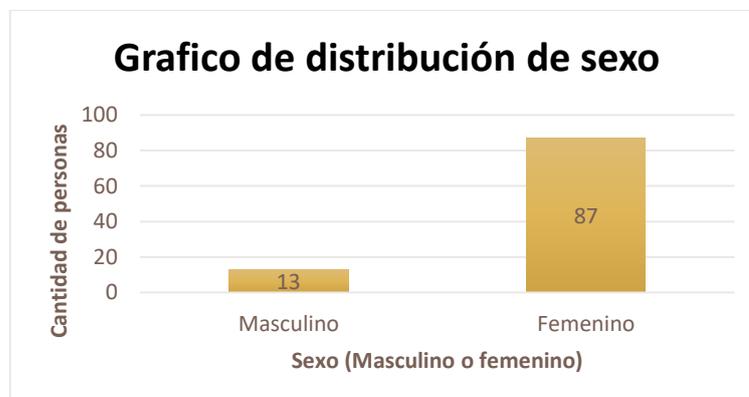
Tabla 6. Características generales del personal de enfermería del hospital Regional de Apurímac en tiempos de COVID – 19, 2021.

Características Generales		N	%
Sexo	Masculino	13	13
	Femenino	87	87
Estado Civil	Soltero	31	31
	Casado	54	54
	Conviviente	9	9
	Viudo	4	4
	Divorciado	2	2

Nota: Corresponde al resumen de las características obtenidas en el proceso de llenado de las fichas de evaluación. N: cantidad, %: porcentaje.

- b) Presentación de la gráfica del sexo de los participantes

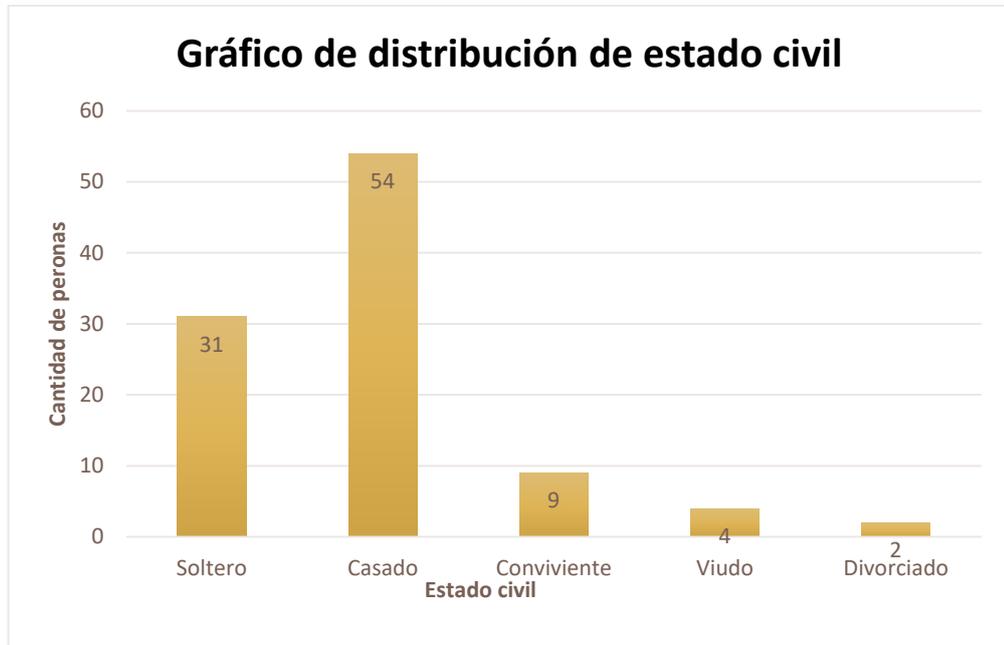
Figura 1. Representación del sexo del personal de enfermería del hospital regional de Apurímac en tiempos de COVID – 19, 2021.



Nota: El gráfico representa el sexo de la muestra.

c) Presentación del estado civil de los participantes

Figura 2. Representación del estado civil del personal de enfermería del hospital regional de Apurímac en tiempos de COVID – 19, 2021.



Nota: El gráfico representa la distribución de estado civil de la muestra.

d) Presentación de la situación laboral de los participantes

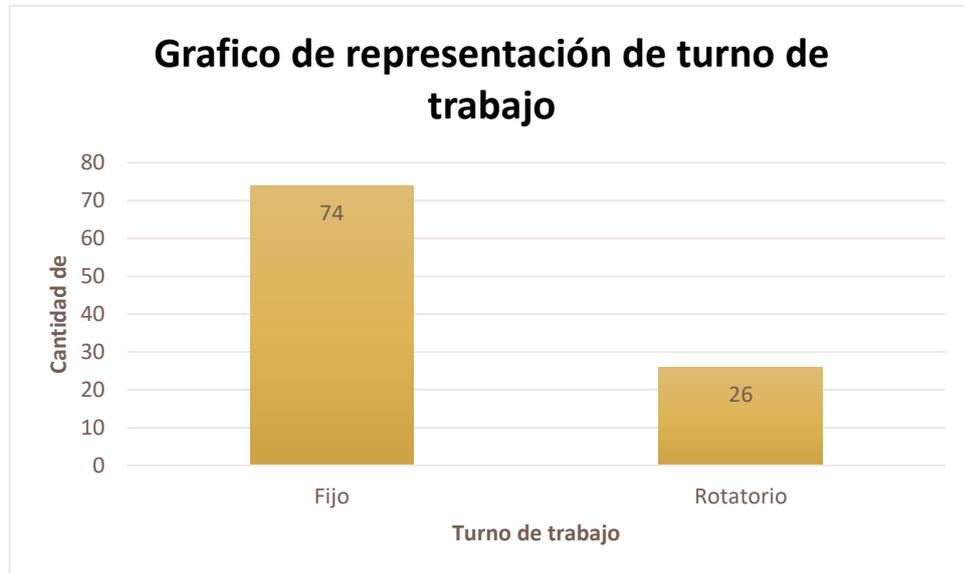
Figura 3. Representación de la situación laboral del personal de enfermería del hospital regional de Apurímac en tiempos de COVID – 19, 2021.



Nota: El gráfico representa la distribución de condición laboral.

e) Presentación de los turnos de trabajo de los participantes

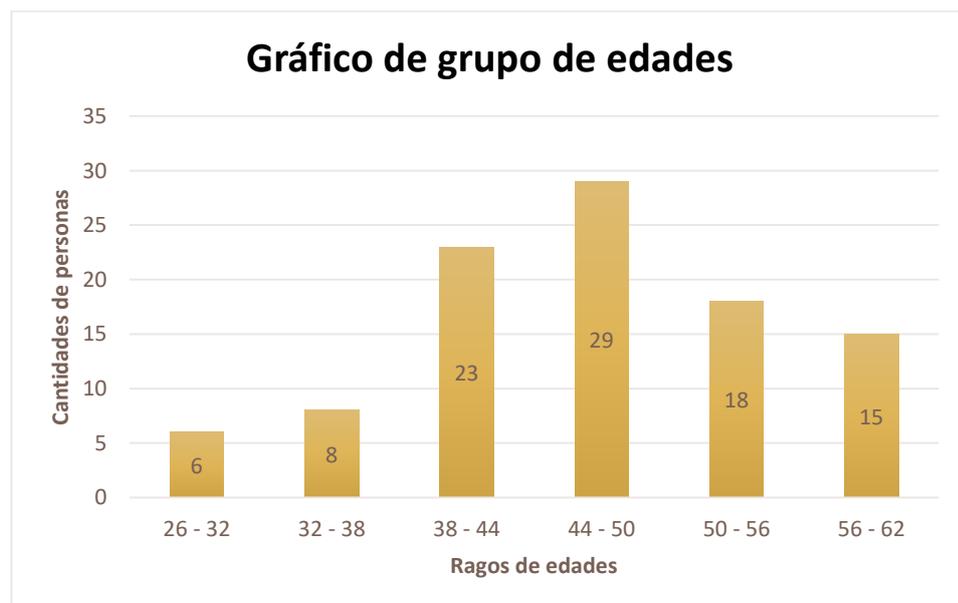
Figura 4. Representación del turno de trabajo del personal de enfermería del hospital regional de Apurímac en tiempos de COVID – 19, 2021.



Nota: El gráfico representa la distribución de turnos de trabajo de la muestra.

f) Presentación del grupo de edades de los participantes

Figura 5. Representación del grupo etario del personal de enfermería del hospital regional de Apurímac en tiempos de COVID – 19, 2021.



Nota: El gráfico representa la distribución de grupos de edades de la muestra.

- g) Presentación de los niveles de Síndrome de burnout en el hospital regional de Apurímac 2021.

Tabla 7. *Síndrome de burnout en el personal de enfermería del hospital regional de Apurímac en tiempos de COVID – 19, 2021.*

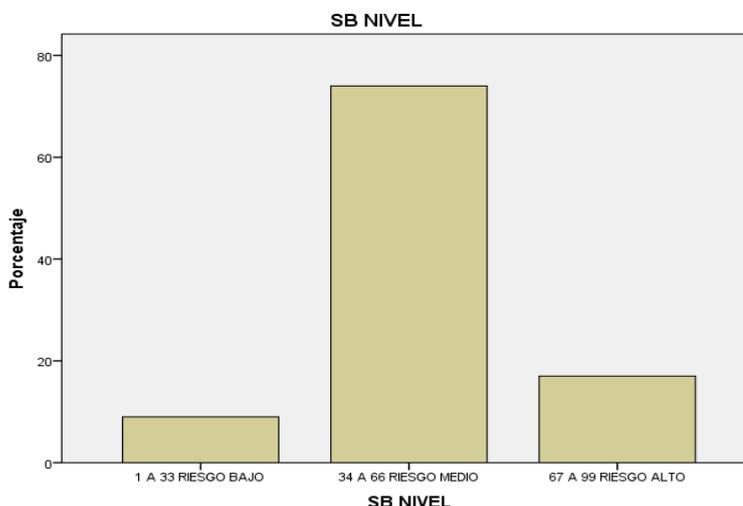
Niveles de Síndrome de Burnout					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Niveles	1 a 33 Riesgo bajo	9	9,0	9,0	9,0
	34 a 66 Riesgo medio	74	74,0	74,0	83,0
	67 a 99 Riesgo alto	17	17,0	17,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Nota: La presente tabla corresponde a los resultados obtenidos mediante el software IBM SPSS versión 22.

De acuerdo a la tabla N ° 03, el 74% de profesionales de Enfermería, han obtenido puntajes de (34 a 66), el cual corresponde al nivel de riesgo medio, del Síndrome de burnout; en segundo lugar, obtuvo puntajes que recaen en el nivel de riesgo alto, con un 17.0 %; y en tercer lugar con puntajes de riesgo bajo, con el 9.0%. Es decir, el mayor porcentaje de del personal de enfermería posee niveles medios de riesgo del Síndrome de burnout.

- h) Presentación gráfica de los niveles de Síndrome de burnout en el hospital regional de Apurímac 2021.

Figura 6. Representación del Síndrome de burnout en el personal de enfermería del hospital regional de Apurímac en tiempos de COVID – 19, 2021.



Nota: El presente gráfico representa la distribución de niveles de Síndrome de burnout.

- i) Presentación de los niveles de Clima organizacional en el hospital regional de Apurímac 2021.

Tabla 8. Clima organizacional en el personal de enfermería del hospital regional de Apurímac en tiempos de COVID – 19, 2021.

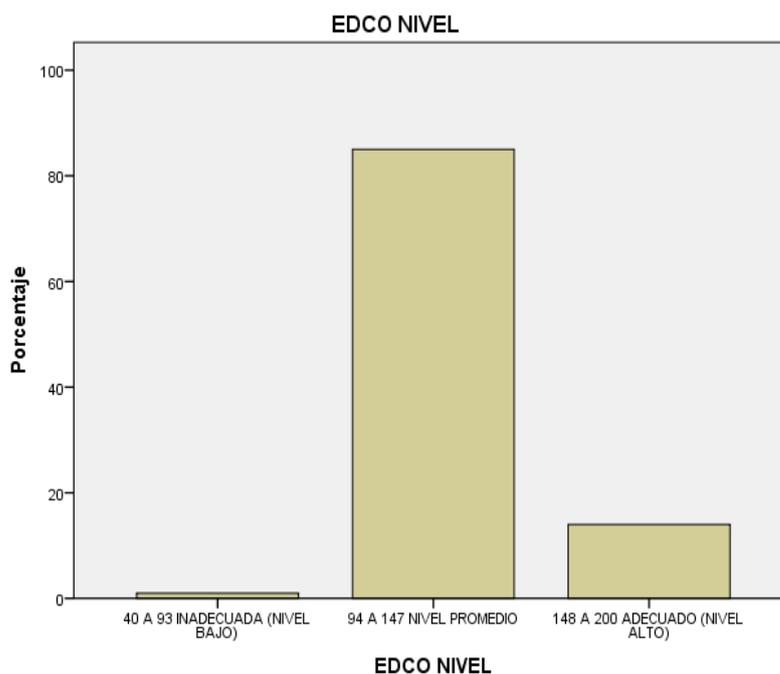
Niveles de Escala de Clima organizacional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Niveles	40 a 93 inadecuada (nivel bajo)	1	1,0	1,0	1,0
	94 a 147 nivel promedio	85	85,0	85,0	86,0
	148 a 200 adecuado (Nivel alto)	14	14,0	14,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Nota: La presente tabla corresponde a los resultados obtenidos mediante el software IBM SPSS versión 22.

De acuerdo a la tabla N ° 04, el 85% de profesionales de Enfermería, han obtenido puntajes de (94 a 147), el cual corresponde al nivel promedio, del Clima organizacional; en segundo lugar, está obtuvo puntajes que recaen en adecuado (nivel alto), con un 14.0 %; y en tercer lugar está con puntajes de riesgo bajo, con el 1.0%. Es decir, el mayor porcentaje del personal de enfermeras posee niveles promedios de Clima organizacional. Esto nos da referencia que se está dando un Clima organizacional parcialmente estable ya que el puntaje obtenido es de mayor significancia para la institución

j) Presentación gráfica de los niveles de Clima organizacional en el hospital regional de Apurímac 2021

Figura 7. Representación del Clima organizacional en el personal de enfermería del hospital regional de Apurímac en tiempos de COVID – 19, 2021.



Nota: El presente gráfico representa la distribución de niveles de Clima organizacional.

5.2. Interpretación de los resultados

Se realizó la contrastación de la hipótesis general y las específicas

Prueba de hipótesis general:

1) Formulación de la hipótesis general

H1: Existe relación inversa entre el Síndrome de burnout y Clima organizacional en el personal de enfermería del Hospital Regional de Apurímac en tiempos de COVID –19, 2021.

Ho: No existe relación inversa entre el Síndrome de burnout y Clima organizacional en el personal de enfermería del Hospital Regional de Apurímac en tiempos de COVID –19, 2021.

2) Prueba estadística

Rho de Spearman

3) Elección del nivel de significancia

= 0,05

4) Regla de decisión

Si $\rho <$ entonces se rechaza la hipótesis nula.

5) Cálculo estadístico de la prueba

Tabla 9. *Análisis de la relación entre el Síndrome de burnout y el Clima organizacional en el personal de enfermería del Hospital Regional de Apurímac en tiempos de COVID –19, 2021.*

Correlaciones				
			SB NIVEL	EDCO NIVEL
Rho de Spearman	SB NIVEL	Coeficiente de correlación	1,000	-,216*
		Sig. (p)	.	,015
		N	100	100
	EDCO NIVEL	Coeficiente de correlación	-,216*	1,000
		Sig. (p)	,015	.

N	100	100
---	-----	-----

*. La correlación es significativa.

Nota: La presente tabla corresponde a los resultados obtenidos mediante el software IBM SPSS versión 22 en el procesamiento de la información.

6) Interpretación

Visto que el valor de p es menor a 0.05, se rechaza la hipótesis nula, con un coeficiente de correlación de Spearman de -0,216 se puede afirmar que existe una Correlación negativa débil entre el Síndrome de Burnout y Clima organizacional, se puede observar que el personal de enfermería muestra cansancio agotamiento, situaciones de frustración, estrés con poca sensibilidad que a su vez muestra maltrato e insensibilidad por la magnitud de la situación en que aún viven sobre exigiéndose en la carga laboral puesto que el significado del valor obtenido nos detalla que a medida que incrementa el nivel de Clima organizacional disminuye la incidencia de Síndrome de burnout de manera baja por el contrario si reforzarían el Clima organizacional reducirían el Síndrome de burnout considerada una enfermedad laboral

Prueba y análisis de tabla cruzada entre Síndrome de burnout y Clima organizacional

1) Presentación de tabla cruzada

Tabla 10. Relación entre el Síndrome de burnout y Clima organizacional en el personal de enfermería del hospital regional de Apurímac en tiempos de COVID –19, 2021 (Para presentación de resultados).

Síndrome de burnout y Clima organizacional (tabulación cruzada)

		Escala Clima Organizacional				
		40 a 93	94 a 147	148 a 200		
		inadecuada	nivel	adecuado		
		(nivel bajo)	promedio	(nivel alto)	Total	
	1 a 33	Recuento	0	5	4	9
Nivel de	riesgo bajo	% del total	0 %	5 %	4 %	9 %
Síndrome	34 a 66	Recuento	1	64	9	74
de	riesgo medio	% del total	1 %	64 %	9 %	74 %
burnout	67 a 99	Recuento	0	16	1	17
	riesgo alto	% del total	0 %	16 %	1 %	17 %
		Recuento	1	85	14	100
Total		% del total	1 %	85 %	14 %	100 %

Nota: distribución de los niveles de Síndrome de burnout y Clima organizacional obtenidos mediante el software IBM SPSS mediante el estadístico de Rho spearman

1) Técnica utilizada para el análisis

La técnica utilizada es una prueba estadística bivariada con presentación de la tabla cruzada en el software IBM SPSS.

2) Interpretación de la tabla cruzada

En la tabla cruzada, se presenta los valores más representativos entre Síndrome de burnout y Clima organizacional se obtiene como resultado que el personal de enfermería obtuvo de un total de 64 % de los que presentan Síndrome de burnout de nivel de riesgo medio alcanzando un puntaje de (34 a 66), así mismo se obtiene un nivel promedio de Clima organizacional, indicando que el personal de enfermería trabaja bajo situaciones intermitentes de sobreesfuerzo físico y hastío emocional conductas evitativas con ideas de autodesconfianza, sin embargo podemos resaltar que la institución está aportando al buen manejo de Clima organizacional a consecuencia de las interacciones que tiene en su medio de trabajo por la situación que aún se vive en estos tiempos de pandemia y estados de emergencias que a un son latentes es por ello se puede decir que a medida que si se refuerza el Clima organizacional podrían extinguir en buena medida el riesgo de burnout

de lo contrario si esto se incrementa podrían presentar niveles inadecuado de Clima organizacional

Prueba de hipótesis específica 1

1) Formulación de la hipótesis general

H1: Existe relación inversa entre el cansancio emocional y el Clima organizacional en el personal de enfermería del hospital regional de Apurímac en tiempos de COVID- 19, 2021.

Ho: No existe relación inversa entre el cansancio emocional y el Clima organizacional en el personal de enfermería del hospital regional de Apurímac en tiempos de COVID- 19, 2021.

2) Prueba estadística

Rho de Spearman

3) Elección del nivel de significancia

= 0,05

4) Regla de decisión

Si $\rho <$ entonces se rechaza la hipótesis nula.

5) Cálculo estadístico de la prueba

Tabla 11. *Análisis de la relación entre el Cansancio emocional y el Clima organizacional en el personal de enfermería del Hospital Regional de Apurímac en tiempos de COVID –19, 2021.*

Correlaciones				
			EDCO NIVEL	CE
Rho de Spearman	EDCO NIVEL	Coeficiente de correlación	1,000	-,232*
		Sig. (p)	.	,010
		N	100	100

CE	Coefficiente de correlación	-,232 [*]	1,000
	p	,010	.
	N	100	100

*. La correlación es significativa.

Nota: La presente tabla corresponde a los resultados obtenidos mediante el software IBM SPSS en el procesamiento de la información.

6) Interpretación de la tabla de correlación

Visto que el valor de p es menor a 0.05, se rechaza la hipótesis nula, y con un coeficiente de correlación de Spearman de -0,232 se puede afirmar que existe una Correlación negativa débil entre el Cansancio emocional y Clima organizacional en el personal de enfermería según se puede notar en el análisis tiene gran significancia del incremento de las condiciones óptimas de Clima organizacional al cual esto disminuiría de manera sustancial la dimensión de Cansancio Emocional, por el sobreesfuerzo físico y sensación de fatiga. el personal de enfermería se siente agotado, con desgaste, frustración porque el trabajar directamente con personas está llegando a su límite, en tal sentido se concluye que a medida que aumenta el cansancio emocional, disminuye el Clima organizacional en el personal de enfermería.

Prueba y análisis de tabla cruzada entre Cansancio emocional y Clima organizacional

1) Presentación de la tabla cruzada entre Cansancio emocional y Clima Organizacional

Tabla 12. *Relación entre el Cansancio emocional y Clima organizacional en el personal de enfermería del hospital regional de Apurímac en tiempos de COVID –19, 2021.*

Cansancio emocional y Clima organizacional (tabulación cruzada)						
		Clima organizacional				
		40 a 93	94 a 147	148 a 200		
		inadecuada	nivel	adecuado		
		(nivel bajo)	promedio	(nivel alto)	Total	
Cansancio emocional	0 a 18 bajo	Recuento	1	40	12	53
		% del total	1 %	40 %	12 %	53 %
	19 a 36 medio	Recuento	0	44	2	46
		% del total	0 %	44 %	2 %	46 %
	37 a 100 alto	Recuento	0	1	0	1
		% del total	0 %	1%	0 %	1 %
Total		Recuento	1	85	14	100
		% del total	1,0%	85,0%	14,0%	100,0%

Nota: La presente tabla corresponde a los resultados obtenidos mediante el software IBM SPSS versión 22

La tabla contiene el procesamiento de la información que detalla la cantidad de personal con Cansancio emocional comparado con el nivel de Clima organizacional.

2) Técnica utilizada para el análisis

La técnica utilizada es una prueba estadística bivariada con presentación de la tabla cruzada en el software IBM SPSS.

3) Interpretación de la tabla cruzada

De acuerdo a la tabla cruzada N ° 12, se puede identificar que existe cansancio emocional con un puntaje de (19 a 36) con riesgo medio con 44 % el cual indica que el personal de enfermería del hospital regional de Apurímac trabaja bajo circunstancias de sobre esfuerzo físico y sensación de fatiga que se producen a consecuencia una malas relaciones interpersonales entre colegas sintiendo frustración sobre todo las interacciones y atenciones con pacientes según se presente de las gravedad en su estaciones de servicios de todas la áreas,

realidad que se vive día con día bordeando aun situaciones de emergencia sanitaria. En conclusión, se diría que si mejora el Clima organizacional disminuiría el cansancio emocional de lo contrario si disminuye el Clima organizacional aumenta el cansancio emocional.

Prueba de hipótesis específica 2

1) Formulación de la hipótesis general

H1: Existe relación inversa entre la despersonalización y el Clima organizacional en el personal de enfermería del hospital regional de Apurímac en tiempos de COVID – 19, 2021.

Ho: No Existe relación inversa entre la despersonalización y el Clima organizacional en el personal de enfermería del hospital regional de Apurímac en tiempos de COVID -19, 2021.

2) Prueba estadística

Rho de Spearman

3) Elección del nivel de significancia

= 0,05

4) Regla de decisión

Si $\rho <$ entonces se rechaza la hipótesis nula.

5) Cálculo estadístico de la prueba

Tabla 13. *Análisis de la relación entre la Despersonalización y el Clima organizacional en el personal de enfermería del Hospital Regional de Apurímac en tiempos de COVID – 19, 2021.*

Correlaciones				
			EDCO NIVEL	Des
Rho de Spearman	EDCO NIVEL	Coeficiente de correlación	1,000	-,295**
		Sig. (unilateral)	.	,001
		N	100	100

Des	Coefficiente de correlación	-,295**	1,000
	Sig. (unilateral)	,001	.
	N	100	100

** . La correlación es significativa.

Nota: La presente tabla corresponde a los resultados obtenidos mediante el software IBM SPSS versión 22.

6) Interpretación

Visto que el valor de p es menor a 0.05, se rechaza la hipótesis nula, y con un coeficiente de correlación de Spearman de -0,295 se puede afirmar que existe una Correlación negativa media entre la despersonalización y Clima organizacional en el personal de enfermería del hospital regional de Apurímac, esto nos dice que el personal de enfermería está viviendo situaciones de agotamiento emocional, mostrando insensibilidad, culpa, respuestas negativas, acciones de maltrato en su entorno, en conclusión la mejora del Clima organizacional disminuiría la despersonalización, esto mejoraría sus actitudes conductuales mostrándose proactivas a las labores diarias.

Prueba y análisis de tabla cruzada entre Despersonalización y Clima organizacional y presentación de la tabla

- 1) Presentación de la tabla cruzada entre Cansancio emocional y Clima organizacional

Tabla 14. *Relación entre el Despersonalización y Clima organizacional en el personal de enfermería del hospital regional de Apurímac en tiempos de COVID –19, 2021.*

		Clima organizacional			Total	
		40 a 93 inadecuada (nivel bajo)	94 a 147 nivel promedio	148 a 200 adecuado (nivel alto)		
Despersonalización	0 a 10 BAJO	Recuento	0	46	13	59
		% del total	0 %	46 %	13 %	59 %
	11 a 20 MEDIO	Recuento	1	38	1	40
		% del total	1 %	38 %	1 %	40 %
	21 a MAS ALTO	Recuento	0	1	0	1
		% del total	0 %	1 %	0 %	1 %
Total		Recuento	1	85	14	100
		% del total	1,0%	85,0%	14,0%	100,0%

Nota: La presente tabla corresponde a los resultados obtenidos mediante el software IBM SPSS versión 22

2) Técnica utilizada para el análisis

La técnica utilizada es una prueba estadística bivariada con presentación de la tabla cruzada en el software IBM SPSS.

3) Interpretación de la tabla cruzada

De acuerdo a la tabla cruzada N ° 14, se puede identificar que existe personal de enfermería con despersonalización con riesgo bajo, y nivel promedio de Clima organizacional, siendo así, el personal de enfermería muestra bajos niveles de maltrato, insensibilidad, con lo que podemos decir que hacen el esfuerzo por mejorar sus relaciones interpersonales entre sus colegas y atenciones, esto nos indicaría que si mejora el Clima organizacional los niveles de despersonalización disminuirían

Prueba de hipótesis específica 3

1) Formulación de la hipótesis general

H1: Existe relación inversa entre la realización personal y el Clima organizacional en el personal de enfermería del hospital regional de Apurímac en tiempos de COVID -19, 2021.

Ho: No Existe relación inversa entre la realización personal y el Clima organizacional en el personal de enfermería del hospital regional de Apurímac en tiempos de COVID -19, 2021.

2) Prueba estadística

Rho de Spearman

3) Elección del nivel de significancia

= 0,05

4) Regla de decisión

Si $\rho <$ entonces se rechaza la hipótesis nula.

5) Cálculo estadístico de la prueba

Tabla 15. Análisis de la relación entre la Realización Personal y el Clima organizacional en el personal de enfermería del Hospital Regional de Apurímac en tiempos de COVID – 19, 2021.

Correlaciones				
			EDCO NIVEL	R. P
Rho de Spearman	EDCO NIVEL	Coeficiente de correlación	1,000	-,104
		Sig. (p)	.	,151
		N	100	100
	SBRP	Coeficiente de correlación	-,104	1,000
		Sig. (p)	,151	.
		N	100	100

Nota: La presente tabla corresponde a los resultados obtenidos mediante el software IBM SPSS en el procesamiento de la información.

6) Interpretación

Visto que el valor de p es mayor a 0.05, por tanto se acepta la hipótesis nula, rechazando la hipótesis específica entre la realización personal y Clima organizacional en el personal de enfermería del hospital regional de Apurímac, lo que significaría que el incremento de las condiciones óptimas de Clima organizacional no afecta la realización personal, por lo tanto al no guardar relación con el Clima organizacional, se podría considerar que la realización personal depende de factores externos ya que estos no se vinculan con el Clima organizacional.

Prueba y análisis de tabla cruzada entre Síndrome de burnout y Clima organizacional y presentación de la tabla

1) Presentación de la tabla cruzada entre realización personal y Clima organizacional

Tabla 16. *Relación entre realización personal y Clima Organizacional en el personal de enfermería del hospital regional de Apurímac en tiempos de COVID-19, 2021.*

		Realización Personal y Clima organizacional (tabulación cruzada)			
		Clima organizacional			
		40 a 93 inadecuada (nivel bajo)	94 a 147 nivel promedio	148 a 200 adecuado (nivel alto)	Total
Realización personal	32 a más bajo	Recuento 0	25	7	32
		% del total 0 %	25 %	7 %	32 %
	16 a 31 medio	Recuento 1	55	5	61
	% del total 1 %	55 %	5 %	61 %	
	0 a 15 alto	Recuento 0	5	2	7
	% del total 0 %	0 %	5 %	2 %	7 %
Total		Recuento 1	85	14	100
	% del total				
		1,0%	85,0%	14,0%	100,0%

Nota: La presente tabla corresponde a los resultados obtenidos mediante el software IBM SPSS versión 22.

2) Técnica utilizada para el análisis

La técnica utilizada es una prueba estadística bivariada con presentación de la tabla cruzada en el software IBM SPSS.

3) Interpretación de la tabla cruzada

De acuerdo a la tabla cruzada N ° 16 , se puede identificar que existe personal de enfermería con realización personal de riesgo medio que a su vez presentan niveles de Clima organizacional promedio, siendo así decimos que el personal de enfermería manifiesta riesgo de reducida realización personal presentando desconfiada en el mismo con ideas negativas en el entorno laboral limitando su vida profesional, muchas veces no se percibe y pasa inadvertido en el entorno es decir que por más que haya un buen clima laboral esta no mejoraría en nada el cual esto pueden ser por factores externos y personales.

VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1. Análisis descriptivos de los resultados

El presente estudio pone en evidencia que existe un riesgo medio de presencia de Síndrome de burnout con un total del 74 % un riesgo alto con un 17 % y un riesgo bajo con un 9 %; en tanto observamos un porcentaje elevado de incidencia de Síndrome de burnout concentrado en un nivel medio, y para un mayor entendimiento de la primera variable (Síndrome de burnout), se detalla que el Síndrome de burnout se desglosa en tres dimensiones que para un correcto análisis son Cansancio emocional, Despersonalización y Realización Personal.

Con respecto al cansancio emocional se tiene que un total de 53 % tiene un nivel bajo de cansancio emocional, 46 % un nivel medio y un 1 % un nivel alto; se entiende por cansancio emocional “como cansancio y fatiga que puede manifestarse física y/o psíquicamente, es la sensación descrita como no poder dar más de sí mismo a los demás” (Ortega Ruiz & Lopez Rios, 2004); el cansancio emocional tiene aspectos como son el agotamiento, cansancio, frustración, estrés; vemos en el resultado, el 53 % presenta un nivel medio, se tiene por observación que hay estados de preocupación constante, estados de presión y angustia motivados por mayor incidencia por el estado de emergencia sanitaria, es comprobado por el resultado que lleva a más de la mitad con Cansancio emocional moderado, que puede convertirse en alto, por la exigencia dentro de las labores cotidianas y obligaciones; que en un nivel negativo disminuyen drásticamente las energías en sus actividades. En cuanto al análisis de la correlación de la dimensión de Cansancio emocional con el Clima organizacional, el valor de p es menor a 0.05, se rechaza la hipótesis nula, por tanto, existe una correlación y con un coeficiente de correlación de Spearman de -0,232 se puede afirmar que existe una correlación negativa débil entre el

Cansancio emocional y Clima organizacional en el personal de enfermería, lo que significaría que el incremento de Clima organizacional disminuiría el Cansancio Emocional.

Con respecto a la despersonalización tenemos que un 59 % tiene un nivel bajo de Despersonalización, un 40 % de nivel medio y un 1 % de nivel alto; contextualizando la despersonalización podemos definirla como “desarrollo de sentimientos, actitudes y respuestas negativas, distantes y frías hacia otras personas especialmente hacia los beneficiarios del propio trabajo” (Ortega Ruiz & Lopez Rios, 2004). La dimensión en análisis incluye aspectos como maltrato, ansiedad y culpa; entendiendo que existe un mayor porcentaje (59 %) con un nivel bajo de despersonalización; y que vemos un 40 % en un nivel medio; que se dan entre varios factores por las rotaciones laborales, turnos, cargas de trabajo, exceso de atenciones, presión, entre otras generadas de manera continua y permanente, tener estos niveles altos desarrolla niveles de indiferencia al entorno, actitudes de inhibición e indiferencia al desarrollo del trabajo. En cuanto al análisis de la correlación de la Despersonalización con el Clima Organizacional, se tiene el valor de p es menor a 0.05, se rechaza la hipótesis nula, existiendo una correlación y con un coeficiente de correlación de Spearman de -0,295 se puede afirmar que existe una correlación negativa media entre la despersonalización y Clima organizacional en el personal de enfermería, lo que significa que el incremento de las condiciones de Clima organizacional disminuye la despersonalización.

Con respecto a la Realización Personal tenemos que existe un 61 % de nivel promedio de realización personal, un 32 % de nivel bajo y un 7 % de nivel alto; la dimensión en análisis incluye aspectos como son el entendimiento y bienestar; que sin bien podemos observar existe un gran porcentaje (61 %) que posee un nivel medio; sin embargo se aprecia un 32 % con un nivel bajo; que en el análisis se motiva por el

bajo entendimiento al desarrollo de su labor, y poco bienestar percibido en el entorno laboral; los niveles bajos predisponen las capacidades profesionales. La correlación entre Realización Personal con el Clima organizacional, acepta la hipótesis nula, por ser el nivel p mayor a 0.05; por lo tanto, no hay correlación. Se tiene que la mejora del Clima organizacional no asegura mejora en los indicadores de Realización Personal.

Respecto a la variable de Clima organizacional, se tiene que un 85 % manifiesta con un Clima organizacional promedio, un 14 % sostiene que existe un adecuado (nivel alto) y un 1 % un inadecuado (nivel bajo); estos niveles básicamente nos transmiten las percepciones compartidas entre todo el entorno laboral y como el trabajador se relaciona con todo el medio que lo rodea.

En cuanto a la correlación de Síndrome de burnout y Clima organizacional, el valor p es menor a 0.05, se rechaza la hipótesis nula, y con un coeficiente de correlación de Spearman de -0,216 se puede afirmar que existe una correlación negativa débil entre el Síndrome de Burnout y Clima organizacional en el personal de enfermería del hospital regional de Apurímac en tiempos de COVID –19, 2021

6.2. Comparación de resultados con marco teórico

La presente investigación afirma que existe una relación entre las dos variables en estudio: Síndrome de burnout y Clima organizacional; con un nivel de significancia menor a 0.05; en un universo de 100 personas; afirmando la correlación entre ambas variables, siendo así:

Aranda Trejo (2019), en México, en su tesis de maestría, de la Universidad Veracruzana, en la investigación titulada “Correlación entre la satisfacción laboral y Síndrome de burnout en organización sanitaria del primer nivel de atención”, afirma que existe una

correlación entre la satisfacción laboral y Síndrome de burnout en personal de la salud para impactar positivamente la calidad de servicio; siendo así y en comparativa con los resultados de la investigación desarrollada; también se obtuvo como resultado que existe una correlación de Síndrome de burnout y Clima organizacional, con un valor de significancia menor a 0.05, donde se afirma que existe una correlación negativa baja entre el Síndrome de Burnout y Clima organizacional en el personal de enfermería del hospital regional de Apurímac en tiempos de COVID- 19, 2021 constatando y afirmando lo propuesto en la tesis presentada previamente.

Abarca Pérez (2018), Perú, Lima, en su tesis de maestría, de la Universidad Cesar Vallejo, en la investigación titulada “Síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de neonatología del hospital de ventanilla, Lima - 2017” planteó el objetivo de determinar la relación que existe entre el nivel de Síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de neonatología del hospital de ventanilla 2017; aplicada a 60 enfermeros, encontrando como conclusión que existe una relación inversa entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral; en tanto la presente investigación desarrollada al personal de enfermería (muestra de 100 personas) con un valor de significancia menor a 0.05, con un coeficiente de correlación de Spearman de -0,216, se afirma que existe una correlación negativa débil; la presente investigación afirma que existe una correlación de Síndrome de burnout y Clima organizacional, por tanto en ambos casos existen relaciones entre el Síndrome de burnout con el Clima organizacional y Síndrome de burnout con el desempeño laboral.

VII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

7.1. Conclusiones

Este estudio llego a las siguientes conclusiones:

Se determino que existe relación entre el Síndrome de burnout y Clima organizacional en el personal de enfermería en tiempos de COVID -19, 2021; cabe señalar que si se da un buen entorno laboral apoyaría con la reducción del Síndrome de burnout que es una enfermedad laboral que disminuye la capacidad en las funciones mostrando cansancio, agotamiento, frustración, estrés, poca sensibilidad ya que trabajan bajo situaciones intermitentes de sobreesfuerzo físico y hastío emocional por su entorno de trabajo, presentan conductas evitativas con ideas de autodesconfianza, sin embargo podemos resaltar que la institución está aportando al buen manejo del Clima organizacional, que nos indica una correlación entre ambas variables que es inversa negativa débil lo que significa que a medida de un Clima organizacional adecuando hay un menor riesgo de burnout.

En esta tesis se identificó el nivel de Síndrome de burnout en el personal de enfermería del hospital regional de Apurímac en tiempos de COVID – 19, 2021; se obtuvo como resultado que existe un nivel de riesgo medio de Síndrome de burnout, debido a las situaciones que viven por la sobre carga laboral, turnos de rotación y sobre todo el estado de emergencia que atraviesan.

En esta tesis se Identificó el nivel del Clima organizacional en el personal de enfermería del hospital regional de Apurímac en tiempos de COVID –19, 2021; el mayor porcentaje posee niveles promedios de Clima organizacional. Esto nos da como resultado que existe un Clima organizacional promedio.

En esta tesis se determinó la correlación que existe entre el agotamiento emocional y Clima organizacional en el personal de enfermería del Hospital Regional de Apurímac en tiempos de COVID – 19, 2021; afirmando que existe una correlación negativa débil, entendiendo que un nivel alto de cansancio emocional se da por el sobreesfuerzo físico y sensación de fatiga que el personal presenta debido a sus sobre carga laboral, lo que genera malas relaciones interpersonales entre colegas y malas atenciones con pacientes, el personal de enfermería se siente agotado, con desgaste, frustración porque el trabajar directamente con personas está llegando a su límite, en tal sentido se concluye que a medida que aumenta el cansancio emocional, disminuye el Clima organizacional en el personal de enfermería y que si mejora el Clima organizacional disminuiría el cansancio emocional.

En esta tesis se determinó la correlación que existe entre la despersonalización y Clima organizacional en el personal de enfermería del Hospital Regional de Apurímac en tiempos de COVID – 19, 2021;entendiendo que un nivel alto de despersonalización se da por maltrato, insensibilidad, culpa, de actitudes de cinismo hacia sus colegas; siendo así existe una correlación de nivel promedio, lo que significa a medida que incrementa el Clima organizacional disminuye la despersonalización, se puede identificar que existe personal de enfermería con despersonalización con riesgo bajo, y nivel promedio de Clima organizacional.

En esta tesis de investigación se determinó que no existe relación entre la realización personal y Clima organizacional en el personal de enfermería del Hospital Regional de Apurímac en tiempos de COVID – 19, 2021; se entiende que un nivel bajo de realización personal se da por autodesconfianza, malos autoconceptos y autosabotaje los que siempre pasa desapercibidos por el entorno, ellos presentan una propia idea de sí mismo; en este estudio se afirma que la realización personal

depende de factores externos ya que estos no se vinculan con el Clima organizacional que se ve dentro de la institución, lo que significaría que el incremento del Clima organizacional no afecta la realización personal,

7.2. Recomendaciones

Se recomienda a la licenciada en enfermería jefes de servicio que puedan crear estrategias de interacción y comunicación asertivas para un buen desarrollo y confianza dentro de sus labores para tener un mejor manejo de actividades que conlleven a reafirmar el buen desarrollo laboral.

Se recomienda a la jefa del personal de enfermería evaluación a todas sus áreas con el apoyo de salud ocupacional para identificar los factores de riesgo que puedan contribuir al Síndrome de burnout latente debido a situaciones vivenciales durante la emergencia sanitaria.

Se recomienda al personal de enfermería tomar en cuenta todas las medidas impuestas por la institución ya que estas aportan con la mejora del Clima organizacional y el buen desempeño

Se recomienda al personal de enfermería, reforzar sus estrategias de comunicación para una buena interacción dentro su centro de trabajo y del buen dominio de relaciones interpersonales

Se recomienda a la institución brinde las facilidades de capacitación al personal de salud dándoles la oportunidad de ser parte de las pasantías a otras instituciones de mayor nivel de complejidad para motivar al buen desempeño de sus funciones reafirmando su vocación de servicio

Se recomienda al personal de enfermería atención psicológica de manera individual, de esta forma identificar la causa, de la baja realización personal puesto que esto podría poner en riesgo la estructura orgánica de la institución que esto ya es de manera personal

e individual de cada enfermera para prevención y a su vez hacer una investigación exhausta para una identificación de casos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abarca Pérez, J. E. (2018). *Síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de neonatología del hospital de Ventanilla, Lima - 2017*. lima: univercidad cesar vallejo. Obtenido de file:///C:/Users/ASUS/Desktop/PROYECTO%20DE%20TESIS%20-%20UAI/bilbiografia%20de%20burnut/Abarca_PJE.pdf
- Alvarez Ramos, N. S. (2020). Clima laboral y estilos de afrontamiento al estrés en el personal de salud, hospital Carlos Alcántara, IL molina, Lima 2020. (tesis de grado). Universidad Autónoma de Ica, Lima.
- Aquino, J. (2017). Síndrome de burnout y desempeño laboral en personal del departamento de patología clínica y anatomía patológica del Hospital Nacional Hipolito Unanue, 2016. (tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Aranda Trejo, R. (2019). *CORRELACIÓN ENTRE SATISFACCIÓN LABORAL Y SÍNDROME DE BURNOUT EN ORGANIZACIÓN SANITARIA DEL PRIMER NIVEL DE ATENCIÓN*. México: Universidad Veracruzana. Obtenido de <https://cdigital.uv.mx/bitstream/handle/1944/49613/ArandaTrejoR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Araujo Peña, M. G. (2018). *Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay, 2018*. (tesis de maestria). Apurimac - Perú: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30266/araujo_pm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ascazibar, L., Espinoza, L., & Salazar, M. (2010). *Escala de Clima y desarrollo organizacional*. Bogota: ACP-PsychoMetric-Perú.
- asociación con estresores del entorno hospitalario, Andalucía, España. (22 de octubre de 2017). Síndrome de burnout en personal de enfermería.

enfermería universitaria(30), 30- 44.
doi:<http://dx.org/doi/10.22201/eneo.23958421e.2018.1.62903>
Enfermería Universitaria · Vol.15 · Núm 1 · Enero-Marzo 2018

Barrientos Guillen, E. E. (2018). *Síndrome de burnout y satisfacción laboral en el personal docente del nivel secundario Antabamba Apurímac 2018 (tesis de maestría)*. Apurimac . Apurímac - Perú: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32861/Barrietos_ge.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Blanca - Gutierrez, J., & Arias- Herrera, A. (2018). Síndrome de burnout en personal de enfermería: asociación con estresores del entorno hospitalario, Andalucía, España. *Enfermería universitaria*. España. doi:10.22201/eneo.23958421e.2018.1.62903

Brunet, L. (Ed.). (1987). *el clima de trabajo en las organizaciones*. exico, Mexico: editorial trillas .

Cárdenas, J. (Ed.). (2018). *Investigación cuantitativa*. Peru.

Cardoso Tello, V. (2016). *Síndrome De Burnout Y Desempeño Laboral En El Centro De Salud De San Jerónimo, Andahuaylas, Apurimac- 2016 (tesis de maestría)*. Andahuaylas- Apurimac: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de file:///C:/Users/ASUS/Desktop/PROYECTO%20DE%20TESIS%20-%20UAI/bilbiografia%20de%20burnut/locales/Cardozo_TV.pdf

Casafranca Zambrano, M. V. (2018). *Motivación y Satisfacción laboral en Enfermeras del Departamento de Cuidados Críticos del Hospital Regional - Abancay 2018 (tesis de maestría)*. Apurímac - Perú: Univesidad Cesar Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30696/casafranca_zm.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Castillo Atau, A. K. (2013). *SINDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL DEL ENFERMERO EN EL HOSPITAL NACIONAL VICTOR*

LARCO HERRERA DICIEMBRE 2012. lima. Obtenido de file:///C:/Users/ASUS/Downloads/Castillo_ak.pdf

Castillo Blanco, R. W. (2020). *Burnout y estresores psicológicos en enfermeras de hospitales públicos de Lima Metropolitana (tesis de maestría)*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Castro Tejena, J. S. (2019). *SINDROME DE BURNOUT Y RENDIMIENTO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL AREA DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL PROVINCIAL DR. VERDI CEVALLOS-PORTOVIEJO*. Ecuador: Universidad Estatal de Milagro. Obtenido de <http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/5030/1/TESIS%20JESSICA%20CASTRO%20TEJENA.pdf>

Chiavenato, I. (2000). *administracion de recursos humanos*. brazil: McGRAW-HILL INTERAMERICANA, S. A .

Cristina, M., & Jackson, S. (1981). *MASLACH BURNOUT INVENTORY (SPANISH VERSION)*. Acp Psychometric.

Díaz, F., & Gomez, I. (2016). La investigación sobre el síndrome de burnout en latinoamérica entre 2000 y 2010. *Psicología desde el Caribe*, 33(1). Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v33n1/v33n1a09.pdf>

Figuroa Hernández, E., Pérez Soto, F., & Godínez Montoyz, L. (s/f). *La producción y el consumo de café*. España: Ecorfan.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta ed.). México, México: McGraw-Hill.

Hidalgo, E. (2019). Diseño del trabajo y burnout: un estudio de su relación. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 19(4). brazil. doi:10.17652/rpot/2019.4.17502

Hospital Guillermo Díaz de la Vega. (2020, mayo). *Nivel de Ansiedad en Trabajadores del Hospital Guillermo Díaz de la Vega*. Abancay -

Apurimac: Comité Operativo de Respuesta Rápida - COVID. Obtenido de <https://www.hospitalabancaygdv.gob.pe/salud-mental/encuestas>

Huayhija Cahuana , G. N. (2018). *Síndrome de Burnout y clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores asistenciales de una institución de salud Arequipa. 2018 (tesis de doctorado)*. Arequipa - Peru: Universidad Cesar Vallejo.

Idiart, H. p. (Ed.). (2012). *metodologia de la investigacion*. argentina .

Iglesias, A., & Sanchez Garcia, Z. (2015). Generalidades del clima organizacional. *MediSur*, 13(3). Cuba. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2015000300002

Iruretagoyena, M. A. (2020). *¿Qué es el Síndrome de Burnout?* Obtenido de <https://www.sdpt.net/par/burnout.htm>

Juárez García, A. (octubre de 2020). Síndrome de burnout en personal de salud durante la pandemia COVID-19: un semáforo naranja en la salud mental. *Salud UIS*, 52. mexico. doi:0.18273/revsal.v52n4-2020010

Lozano Vargas, A. (2020). Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China. *Neuropsiquiatr.* 2020; 83(1):51-56. doi:DOI: <https://doi.org/10.20453/rnp.v83i1.3687>

Maicon, C., & Garcés de los Fayos Ruiz, E. (enero de 2010). El síndrome de burnout: Evolución histórica desde el contexto laboral al ámbito deportivo. *Anales de Psicología*, 26(01). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/167/16713758020.pdf>

Martínez, A. (setiembre de 2010). EL SÍNDROME DE BURNOUT. EVOLUCIÓN CONCEPTUAL Y ESTADO ACTUAL DE. *Vivat Academia*(112). doi:10.15178/va.2010.112.42-80

- Martínez, A. (setiembre de 2010). EL SÍNDROME DE BURNOUT. EVOLUCIÓN CONCEPTUAL Y ESTADO ACTUAL DE. *Vivat Academia*(112). doi:10.15178/va.2010.112.42-80
- Martinic Gutiérrez, K. P., Souza Ramos, F. R., & Dalmolin, G. (2020). SÍNDROME DE BURNOUT EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LA CIUDAD DE PUNTA ARENAS, CHILE. *Texto & Contexto - Enfermagem*, 29. Chile. doi:10.1590/1980-265x-tce-2019-0273
- Ministerio de Salud. (2020, abril). *cuidado de la salud mental del personal de la salud en el contexto covid - 19*. Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública. Recuperado el 8 de marzo de 2021, de <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5000.pdf>
- N.Vera Campuzano, A. C. (2018). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, el servicio al cliente: Corporación de Telecomunicaciones del Cantón La Libertad. *Revista Universidad y Sociedad*, 10 (1). Ecuador . Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000100180&lng=es&nrm=iso
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Estres en el trabajo*. Centro Internacional de formación de la OIT.
- Ortega Ruiz, C., & Lopez Rios, F. (2004). El burnout o síndrome de estar quemado en los profesionales sanitarios: revisión y perspectivas. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 4(1). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/337/33740108.pdf>
- Queipo, B., & Useche, M. C. (diciembre de 2002). El Desempeño laboral en el departamento del mantenimiento del Ambulatorio la Victoria. *Revista de Ciencias Sociales (RCS)*. Universidad del Zulia.
- Ramírez Baena , L. (2018). *PREVALENCIA DE BURNAUT E IDENTIFICACION DE GRUPOS DE RIESGO EN EL PERSONAL DE ENFERMERIAS DEL SERVICIO ANDALUZ DE SALUD*. Univercidad de granada. Obtenido de

<https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/55980/68026.pdf?sequence=4>

Saborío, L., & Hidalgo, L. (2015). Síndrome de Burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*, 32(1). doi:https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014

Significado de Clima organizacional. (2017). *Significado de Clima organizacional*. Obtenido de <https://www.significados.com/clima-organizacional/>

Soledad Cardozo, C. K. (2019). Clima Organizacional: Una mirada desde la Narrativa a la Sistematización. *Población y Desarrollo.*, 25(49), 106-129. Obtenido de <http://scielo.iics.una.py/pdf/pdfce/v25n49/2076-054x-pdfce-25-49-106.pdf>

Unidad Técnica de Codificación CIE-10-ES - Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. (2016). *Manual de codificación CIE-10-ES DIAGNÓSTICOS*. España. Obtenido de https://www.mscbs.gob.es/estadEstudios/estadisticas/normalizacion/CIE10/UT_MANUAL_DIAG_2016_prov1.pdf

Vega, C. (2020). SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE HOSPITALIZACIÓN – COVID 19. HOSPITAL NACIONAL ALBERTO SABOGAL SOLOGUREN, CALLAO 2020. (*tesis de grado*). Universidad Autónoma de Ica, Callao.

Vidotti, V., Trevistan Martins, J., Quina Galdino, M. J., Perfeito Ribeiro, R., & do Carmo, M. L. (2019). Síndrome de burnout, estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de enfermería. *Enfermería Global*, 18(55). doi:10.6018/eglobal.18.3.325961

Vivanco Vidal, A. P. (2020). *Ansiedad por COVID - 19 y Salud Mental en Estudiantes Universitarios de las. lima .*

ANEXOS

Anexo 01: Ficha técnica del instrumento A con validez y confiabilidad

Figura 8. Ficha técnica del instrumento A



AUTORIZACIÓN DE USO DE INSTRUMENTO

Quien suscribe la presente,

Psicólogo Amancio Josué EGOÁVIL DORREGARAY, a solicitud de Juan Carlos VASQUEZ REQUENA quien realiza la investigación titulada "SÍNDROME DE BURNOUT Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL REGIONAL DE APURÍMAC EN TIEMPOS DE COVID, 2021", donde utilizarán las Plantillas de Calificación Informatizada (CPI) de la Escala Maslach Burnout y de la Escala de Clima Organizacional EDCO. herramientas de mi coautoría y propiedad de ACP- PsychoMetric.

Por lo tanto, autorizo a la mencionada persona UTILIZAR las herramientas PCIs de los instrumentos señalados con el compromiso de compartir la data respectiva que incrementará una base estadística actualizada de este instrumento.

FIRMO este consentimiento esperando que el instrumento pueda brindarles un acercamiento psicométrico amigable al problema de investigación.

Lima, 24 de Marzo de 2021.

ACP - PsychoMetric
Lic. Josué Egoávil D.
DIRECTOR

DNI 25456528

Anexo 02: Instrumento de Investigación A (formato impreso)

Figura 9. Instrumento de medición de la variable 1 Síndrome de burnout

ENCUESTA PERSONAL (ESPAÑOL)

DATOS GENERALES

Nombre: _____ Edad: _____ Sexo: (M) (F) Estado Civil: _____
 Situación laboral: Nombrado () Contratado ()
 Tiempo de trabajo: _____ Turno de Trabajo: Fijo () Rotatorio ()

INSTRUCCIONES

A continuación encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos como lo siente. No existen respuestas mejores o peores, la respuesta correcta es aquella que expresa verdídicamente su propia existencia. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesibles a otras personas. Su objeto es contribuir al conocimiento de las condiciones de su trabajo y mejorar su nivel de satisfacción.

A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento de la siguiente forma:

Nunca: 0 Algunas veces al mes: 3 Pocas veces al año o menos: 1 Una vez a la semana: 4 Una vez al mes o menos: 2 Pocas veces a la semana: 5 Diariamente: 6

ITEM	0	1	2	3	4	5	6
1. Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo.							
2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado.							
3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado.							
4. Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender.							
5. Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí como si fuesen objetos impersonales.							
6. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.							
7. Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender.							
8. Siento que mi trabajo me está desgastando.							
9. Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo.							
10. Siento que me he hecho más duro con la gente.							
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12. Me siento muy enérgico en mi trabajo.							
13. Me siento frustrado por el trabajo.							
14. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.							
15. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente.							
16. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.							
17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.							
18. Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender.							
19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.							
20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.							
21. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.							
22. Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas							

Anexo 03: Instrumento de Investigación A (formato web)

Figura 10. Instrumento de medición de la variable 1 Síndrome de burnout - Web - primera parte

ENCUESTA PERSONAL (LABORAL) DE SB

A continuación encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos como lo siente. No existen respuestas mejores o peores, la respuesta correcta es aquella que expresa verídicamente su propia existencia. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesibles a otras personas.

Su objeto es contribuir al conocimiento de las condiciones de su trabajo y mejorar su nivel de satisfacción.

A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento de la siguiente forma:

A continuación llenar todos los campos para seguir con la encuesta

***Obligatorio**

AUTORIZO EL LLENADO DE LA ENCUESTA *

Si

Fecha *

Fecha



Número de DNI *

Figura 11. Instrumento de medición de la variable 1 Síndrome de burnout - Web - segunda parte

Nombres y apellidos *

Tu respuesta _____

Edad *

Tu respuesta _____

Sexo *

Elige ▼

Estado civil *

Elige ▼

Tipo de trabajo *

Elige ▼

Situación laboral *

Elige ▼

Figura 12. Instrumento de medición de la variable 1 Síndrome de burnout - Web - tercera parte.

Turno de trabajo *

Elige ▼

Nunca:0 - Pocas veces al año o menos:1.- Una vez al mes o menos: 2,- Algunas veces al mes: 3,- Una vez a la semana: 4,- Pocas veces a la semana:5,- Diariamente:6. *

	0	1	2	3	4	5	6
Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo.	<input type="radio"/>						
Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado.	<input type="radio"/>						
Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado.	<input type="radio"/>						
Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender.	<input type="radio"/>						
Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí como si fuesen objetos impersonales.	<input type="radio"/>						

Figura 13. Instrumento de medición de la variable 1 Síndrome de burnout - Web - cuarta parte

Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.	<input type="radio"/>						
Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender.	<input type="radio"/>						
Siento que mi trabajo me está desgastando.	<input type="radio"/>						
Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo.	<input type="radio"/>						
Siento que me he hecho más duro con la gente.	<input type="radio"/>						
Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	<input type="radio"/>						
Me siento muy enérgico en mi trabajo.	<input type="radio"/>						
Me siento frustrado por el trabajo.	<input type="radio"/>						
Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.	<input type="radio"/>						

Figura 14. Instrumento de medición de la variable 1 Síndrome de burnout - Web – quinta parte

Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente.	<input type="radio"/>						
Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.	<input type="radio"/>						
Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.	<input type="radio"/>						
Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender.	<input type="radio"/>						
Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	<input type="radio"/>						
Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.	<input type="radio"/>						
Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.	<input type="radio"/>						
Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas	<input type="radio"/>						

Enviar

Página 1 de

Anexo 04: Ficha técnica del instrumento B con validez y confiabilidad
Figura 15. Ficha técnica del instrumento B.



Amancio Josué EGOÁVIL DORREGARAY
RUC: 10254565283

AUTORIZACIÓN DE USO DE INSTRUMENTO

Quien suscribe la presente,

Psicólogo Amancio Josué EGOÁVIL DORREGARAY, a solicitud de Juan Carlos VASQUEZ REQUENA quien realiza la investigación titulada "SÍNDROME DE BURNOUT Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL REGIONAL DE APURÍMAC EN TIEMPOS DE COVID, 2021", donde utilizarán las Plantillas de Calificación Informatizada (CPI) de la Escala Maslach Burnout y de la Escala de Clima Organizacional EDCO. herramientas de mi coautoría y propiedad de ACP-PsychoMetric.

Por lo tanto, autorizo a la mencionada persona UTILIZAR las herramientas PCIs de los instrumentos señalados con el compromiso de compartir la data respectiva que incrementará una base estadística actualizada de este instrumento.

FIRMO este consentimiento esperando que el instrumento pueda brindarles un acercamiento psicométrico amigable al problema de investigación.

Lima, 24 de Marzo de 2021.

ACP - PsychoMetric
Lic. Josué Egoavil D.
DIRECTOR

DNI 25456528

Anexo 05: Instrumentos de Investigación B (formato impreso)

Figura 16. Instrumento de medición de la variable 2 Clima organizacional - laboral

ESCALA DEL CLIMA LABORAL

SECCION _____ FECHA: ___/___/___

Tiempo de Serv. ___ Cond. Contractual: ___ Edad: ___ Sexo (M) (F) Est. Civ (C) (S) (V) (D)

Instrucciones

A continuación tiene una serie de frases, respecto al Clima Organizacional. Para responder, marque sobre una de las letras, de acuerdo a la siguiente Clave:

S = SIEMPRE CS = CASI SIEMPRE AV = A VECES CN = CASI NUNCA N = NUNCA

N°	ITEM	S	CS	AV	PV	N
1	Los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones	S	CS	AV	PV	N
2	Soy aceptado por mi grupo de trabajo	S	CS	AV	PV	N
3	Los miembros del grupo son distantes conmigo	S	CS	AV	PV	N
4	Mi grupo de trabajo me hace sentir incómodo	S	CS	AV	PV	N
5	El grupo de trabajo valora mis aportes	S	CS	AV	PV	N
6	Mi jefe crea una atmósfera de confianza en el grupo de trabajo	S	CS	AV	PV	N
7	El jefe es mal educado	S	CS	AV	PV	N
8	Mi jefe generalmente apoya las decisiones que tomo	S	CS	AV	PV	N
9	Las órdenes impartidas por el jefe son arbitrarias	S	CS	AV	PV	N
10	El jefe desconfía del grupo de trabajo	S	CS	AV	PV	N
11	Entiendo bien los beneficios que tengo en la empresa	S	CS	AV	PV	N
12	Los beneficios de salud que recibo en la empresa satisfacen mis necesidades	S	CS	AV	PV	N
13	Estoy de acuerdo con la asignación salarial	S	CS	AV	PV	N
14	Mis aspiraciones se ven frustradas por las políticas de la empresa	S	CS	AV	PV	N
15	Los servicios de salud que recibo en la empresa son deficientes	S	CS	AV	PV	N
16	Realmente me interesa el futuro de la empresa	S	CS	AV	PV	N
17	Recomiendo a mis amigos la empresa como un excelente sitio de trabajo	S	CS	AV	PV	N
18	Me avergüenzo de decir que soy parte de la empresa	S	CS	AV	PV	N
19	Sin remuneración no trabajo horas extras	S	CS	AV	PV	N
20	Sería más feliz en otra empresa	S	CS	AV	PV	N
21	Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo	S	CS	AV	PV	N
22	El ambiente físico de mi sitio de trabajo es adecuado	S	CS	AV	PV	N
23	El entorno físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo	S	CS	AV	PV	N
24	Es difícil tener acceso a la información para realizar mi trabajo	S	CS	AV	PV	N
25	La iluminación del área de trabajo es deficiente	S	CS	AV	PV	N
26	La empresa despide al personal sin tener en cuenta su desempeño	S	CS	AV	PV	N
27	La empresa brinda estabilidad laboral	S	CS	AV	PV	N
28	La empresa contrata personal temporal	S	CS	AV	PV	N
29	La permanencia en el cargo depende de preferencias personales	S	CS	AV	PV	N
30	De mi buen desempeño depende la permanencia en el cargo.	S	CS	AV	PV	N
31	Entiendo de manera clara las metas de la empresa	S	CS	AV	PV	N
32	Conozco bien como la empresa está logrando sus metas	S	CS	AV	PV	N
33	Algunas tareas a diario asignadas tienen poca relación con las metas	S	CS	AV	PV	N
34	Los directivos no dan a conocer los logros de la empresa	S	CS	AV	PV	N
35	Las metas de la empresa son poco entendibles	S	CS	AV	PV	N
36	El trabajo en equipo con otras dependencias es bueno.	S	CS	AV	PV	N
37	Las otras dependencias responden bien a mis necesidades laborales	S	CS	AV	PV	N
38	Cuando necesito información de otras dependencias las puedo conseguir fácilmente	S	CS	AV	PV	N
39	Cuando las cosas salen mal, las dependencias son rápidas en culpar a otras	S	CS	AV	PV	N
40	Las dependencias resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otras	S	CS	AV	PV	N

Anexo 06: Instrumentos de Investigación B (formato web)

Figura 17. Instrumento de medición de la variable 2 EDCO - Web - primera parte.

ENCUESTA - EDCO

A continuación tiene una serie de frases, respecto al Clima Organizacional. Para responder, marque sobre una de las letras, de acuerdo a la siguiente Clave:
Complete todos los campos para poder llenar la encuesta, según detalle.

*Obligatorio

AUTORIZO EL LLENADO DE LA ENCUESTA *

SI

No

NOMBRES Y APELLIDOS *

Tu respuesta _____

Fecha *

Fecha

dd/mm/aaaa:

Número de DNI *

Tu respuesta _____

Sexo *

Eliga

ESTADO CIVIL *

Eliga

Figura 18. Instrumento de medición de la variable 2 EDCO - Web - segunda parte.

MODALIDAD DE TRABAJO *

Elige

SITUACION LABORAL *

Elige

TURNOS DE TRABAJO *

Elige

S = SIEMPRE CS = CASI SIEMPRE AV = A VECES CN = CASI NUNCA N = NUNCA *

	siempre	casi siempre	a veces	casi nunca	nunca
Los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones	<input type="radio"/>				
Soy aceptado por mi grupo de trabajo	<input type="radio"/>				
Los miembros del grupo son distantes conmigo	<input type="radio"/>				
Mi grupo de trabajo me hace sentir incómodo	<input type="radio"/>				
El grupo de trabajo valora mis aportes	<input type="radio"/>				
Mi jefe crea una atmósfera de confianza en el grupo de trabajo	<input type="radio"/>				
El jefe es mal educado	<input type="radio"/>				

Figura 19. Instrumento de medición de la variable 2 EDCO - Web - tercera parte.

Mi jefe generalmente apoya las decisiones que tomo	<input type="radio"/>				
Las órdenes impartidas por el jefe son arbitrarias	<input type="radio"/>				
El jefe desconfía del grupo de trabajo	<input type="radio"/>				
Entiendo bien los beneficios que tengo en la empresa	<input type="radio"/>				
Los beneficios de salud que recibo en la empresa satisfacen mis necesidades	<input type="radio"/>				
Estoy de acuerdo con la asignación salarial	<input type="radio"/>				
Mis aspiraciones se ven frustradas por las políticas de la empresa	<input type="radio"/>				
Los servicios de salud que recibo en la empresa son deficientes	<input type="radio"/>				
Realmente me interesa el futuro de la empresa	<input type="radio"/>				
Recomiendo a mis amigos la empresa como un excelente sitio de trabajo	<input type="radio"/>				
Me avergüenzo de decir que soy parte de la empresa	<input type="radio"/>				
Sin remuneración no trabajo horas extras	<input type="radio"/>				

Figura 20. Instrumento de medición de la variable 2 EDCO - Web – cuarta parte.

Sería más feliz en otra empresa	<input type="radio"/>				
Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo	<input type="radio"/>				
El ambiente físico de mi sitio de trabajo es adecuado	<input type="radio"/>				
El entorno físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo	<input type="radio"/>				
Es difícil tener acceso a la información para realizar mi trabajo	<input type="radio"/>				
La iluminación del área de trabajo es deficiente	<input type="radio"/>				
La empresa despidió al personal sin tener en cuenta su desempeño	<input type="radio"/>				
La empresa brinda estabilidad laboral	<input type="radio"/>				
La empresa contrata personal temporal	<input type="radio"/>				
La permanencia en el cargo depende de preferencias personales	<input type="radio"/>				
De mi buen desempeño depende la permanencia en el cargo.	<input type="radio"/>				
Entiendo de manera clara las metas de la empresa	<input type="radio"/>				

Figura 21. Instrumento de medición de la variable 2 EDCO - Web - quinta parte.

Conozco bien como la empresa está logrando sus metas	<input type="radio"/>				
Algunas tareas a diario asignadas tienen poca relación con las metas	<input type="radio"/>				
Los directivos no dan a conocer los logros de la empresa	<input type="radio"/>				
Las metas de la empresa son poco entendibles	<input type="radio"/>				
El trabajo en equipo con otras dependencias es bueno.	<input type="radio"/>				
Las otras dependencias responden bien a mis necesidades laborales	<input type="radio"/>				
Cuando necesito información de otras dependencias las puedo conseguir fácilmente	<input type="radio"/>				
Cuando las cosas salen mal, las dependencias son rápidas en culpar a otras	<input type="radio"/>				
Las dependencias resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otras	<input type="radio"/>				

Enviar

Página 1 de 1

Se envía contraseñas a través de Formularios de Google.

Anexo 07: Oficio de Aplicación de investigación.

Figura 22. Oficio de solicitud de aceptación de Investigación emitido por la UAI



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia*

Chincha Alta, 19 de Abril de 2021

OFICIO N°095-2021-UAI-FCS

HOSPITAL REGIONAL GUILLERMO
DÍAS DE LA VEGA
M.C. ISMAEL RENAN RAMOS MORÓN
DIRECTOR GENERAL
ABANCAY – APURÍMAC

PRESENTE.-

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente.

La Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica tiene como principal objetivo formar profesionales con un perfil científico y humanístico, sensibles con los problemas de la sociedad y con vocación de servicio, este compromiso lo interiorizamos a través de nuestros programas académicos, bajo la excelencia en formación académica, y trabajando transversalmente con nuestros pilares como son la **investigación**, proyección y extensión universitaria y bienestar universitario.

En tal sentido, nuestros estudiantes de los últimos semestres académicos se encuentran en el desarrollo de su Trabajo de Investigación, que le permitirán obtener el Título Profesional anhelado, de acuerdo con las líneas de investigación de nuestra Facultad, para los programas académicos de Enfermería y Psicología. Los estudiantes han tenido a bien seleccionar temas de estudio de interés con la realidad local y regional, tomando en cuenta a la institución.

Como parte de la exigencia del proceso de investigación, se debe contar con la **AUTORIZACIÓN** de la Institución elegida, para que los estudiantes puedan poder proceder a realizar el estudio, recabar información y aplicar su instrumento de investigación, misma que a través del presente documento solicitamos.

Adjuntamos la Carta de Presentación de las estudiantes con el tema de investigación propuesto y quedamos a la espera de su aprobación que será de gran utilidad para su institución.

Sin otro particular y en la seguridad de merecer su atención, me suscribo, no sin antes reiterarle los sentimientos de mi especial consideración.



Mg. Giorgio A. Abujón Cárdenas
DECANO (e)
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

Figura 23. Carta de presentación del Investigador emitida por la UAI.



UNIVERSIDAD
**AUTÓNOMA
DE ICA**

CARTA DE PRESENTACIÓN

El Decano de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica, que suscribe

Hace Constar:

Que, VASQUEZ REQUENA JUAN CARLOS, identificado con DNI: 80331904 del Programa Académico de Psicología, quien viene desarrollando la Tesis Profesional: **"SÍNDROME DE BURNOUT Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL REGIONAL DE APURÍMAC EN TIEMPOS DE COVID – 2021"**

Se expide el presente documento, a fin de que el responsable de la Institución, tenga a bien autorizar al interesado en mención, aplicar su instrumento de investigación, comprometiéndose a actuar con respeto y transparencia dentro de ella, así como a entregar una copia de la investigación cuando esté finalmente sustentada y aprobada, para los fines que se estimen necesarios.

Chincha Alta, 19 de Abril de 2021



Mg. Giorgio A. Ajuje Cárdenas
DECANO (e)
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

Anexo 08: Cargo del oficio y Consentimiento informado

Figura 24. Documento de aceptación de la investigación por parte del Hospital Regional de Apurímac.

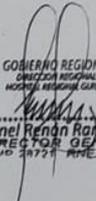
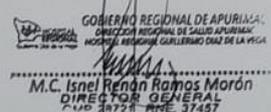
 PERU MINSA	GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD APURÍMAC Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega DIRECCIÓN GENERAL <small>"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"</small>	 HOSPITAL REGIONAL Guillermo Díaz de la Vega
ENVIADO POR CORREO		
<p>Abancay, 21 de mayo de 2021.</p> <p>OFICIO N° 445 - 2021 - DG - HRGDV-ABANCAY.</p> <p>Señor: MAG. GIORGIO A. AQUIJE CÁRDENAS Decano (e) de la Facultad de Ciencias de la Salud Universidad Autónoma de Ica Av. Abelardo Alva Maurtua N° 489 - Chincha Alta</p> <p>CHINCHA.-</p> <p>ASUNTO : AUTORIZACIÓN DE INVESTIGACIÓN Referencia : Oficio N° 095-2021-UAI-FCS</p> <p>Mediante el presente me dirijo a Ud. en atención a su documento en referencia, con la finalidad de remitirle anexo el Informe N° 81-2021-UDI-HRGDV-ABANCAY de la Unidad de Docencia e Investigación, a través del cual se autoriza la realización del trabajo de investigación al Señor: Juan Carlos Vásquez Requena, para las facilidades correspondientes.</p> <p>Sin otro en particular, expreso a Ud. las muestras de mi especial estima.</p> <p style="text-align: center;">Atentamente,</p> <div style="text-align: center;">  M.C. Isnel Renán Ramos Morón DIRECCIÓN GENERAL C.V.D. 28721 APE 37457</div>		
<p>Incluye N° 02 folios</p> <p>Cc: Archivo</p> <p>IRRM/DG Aguilar Colunge</p>		

Figura 25. Documento de autorización (disposición de aplicación de instrumentos) a los servicios de enfermería del hospital regional de Apurímac.

 **GOBIERNO REGIONAL DE APRÍMAC**
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD APURÍMAC
HOSPITAL REGIONAL GUILLERMO DÍAZ DE LA VEGA ABANCAY
JEFATURA DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia" 

MEMORANDO MULTIPLE N° 004- 2021-JDpto.ENF -HRGDV - ABANCAY.

DE : Mg. Yolanda Perpetua Ramos Chavarria
Jefa del Departamento de Enfermería –HRGDV-Ab.

A : Jefa del Servicio de Medicina
Jefa del Servicio de Traumatología
Jefa del Servicio de Cirugía
Jefa del Servicio de Emergencia General
Jefa del Servicio de UCI General
Jefa del Servicio de Neonatología
Jefa del Servicio de Pediatría
Jefa del Servicio de Sala de Operaciones
Jefa del Servicio de Ginecología
Jefa de la Unidad de Central de esterilización

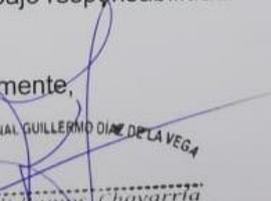
ASUNTO : Autorización para aplicar instrumentos de investigación.

FECHA : Abancay, 24 de Mayo del 2021.

Por medio del presente me dirijo a Ustedes, para comunicarle que brinden las facilidades de aplicación de instrumentos de trabajo de investigación al estudiante Juan C. Vásquez Requena, de la Universidad Autónoma de Ica, del programa de Psicología quien viene desarrollando la Tesis Profesional: **"SINDROME DE BURNOUT Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL REGIONAL DE APURIMAC EN TIEMPOS DE COVID – 2021"** quien realizara el estudio mediante encuestas en el HRGDV, para lo cual brindar las facilidades correspondientes.

Sírvase cumplir lo dispuesto bajo responsabilidad.

Atentamente,

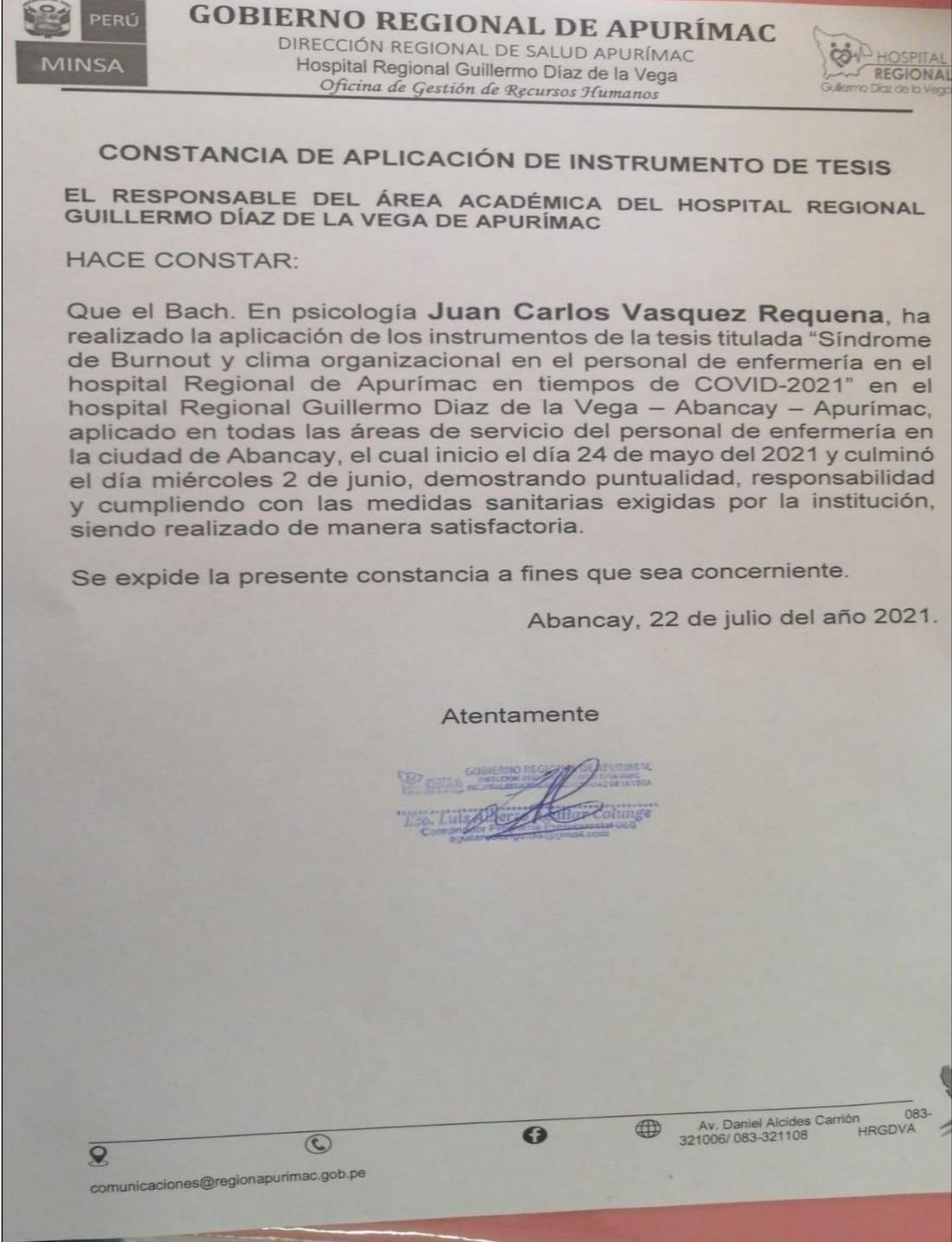


HOSPITAL REGIONAL GUILLERMO DÍAZ DE LA VEGA
REGIONAL
Mg. Yolanda Perpetua Ramos Chavarria
Jefa del Departamento de Enfermería
del Hospital Regional de Apurímac
del Departamento de Servicios de la Salud
Regional de Apurímac
EP 27962 - HRGDV - 004 - 2021 - JDPTO - ENF

c.c./Archivo

Anexo 09: Constancia de aplicación de los instrumentos

Figura 26. Aplicación de instrumento (constancia de aplicación de instrumentos) al personal de enfermería del hospital regional de Apurímac



PERÚ
MINSA

GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD APURÍMAC
Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega
Oficina de Gestión de Recursos Humanos

HOSPITAL REGIONAL
Guillermo Díaz de la Vega

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTO DE TESIS

EL RESPONSABLE DEL ÁREA ACADÉMICA DEL HOSPITAL REGIONAL GUILLERMO DÍAZ DE LA VEGA DE APURÍMAC

HACE CONSTAR:

Que el Bach. En psicología **Juan Carlos Vasquez Requena**, ha realizado la aplicación de los instrumentos de la tesis titulada "Síndrome de Burnout y clima organizacional en el personal de enfermería en el hospital Regional de Apurímac en tiempos de COVID-2021" en el hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega – Abancay – Apurímac, aplicado en todas las áreas de servicio del personal de enfermería en la ciudad de Abancay, el cual inicio el día 24 de mayo del 2021 y culminó el día miércoles 2 de junio, demostrando puntualidad, responsabilidad y cumpliendo con las medidas sanitarias exigidas por la institución, siendo realizado de manera satisfactoria.

Se expide la presente constancia a fines que sea concerniente.

Abancay, 22 de julio del año 2021.

Atentamente


Dra. Laila Herrera Colunga
Coordinadora de Promoción y Capacitación UGD
@lailaherrera@gmail.com

comunicaciones@regionapurimac.gob.pe

Av. Daniel Alcides Carrión
321006/ 083-321108

083-
HRGDVA

Anexo 10: Base de datos del estudio

Tabla 17. Base de Datos en variable de Síndrome de burnout (Cuestionario de 22 preguntas)

Nunca:0 - Pocas veces al año o menos:1.- Una vez al mes o menos: 2,- Algunas veces al mes: 3,- Una vez a la semana: 4,- Pocas veces a la semana:5,- Diariamente:6.																														
		1	2	3	6	8	13	14	16	20	5 10 11 15 22					4 7 9 12 17 18 19 21														
Nro.		D1: Cansancio emocional									TOTAL	Nivel (bajo=1, medio=2, alto=3)	D2: Despersonalización					TOTAL	Nivel (bajo=1, medio=2, alto=3)	D3: Realización personal					TOTAL	Nivel (bajo=1, medio=2, alto=3)	TOTAL			
1		0	3	0	0	1	1	4	2	2	13	1	0	1	1	0	1	3	1	6	5	5	6	6	5	6	5	44	1	60
2		3	3	1	1	1	1	4	0	1	15	1	4	5	2	1	1	13	2	1	1	2	4	5	5	5	1	24	2	52
3		1	4	0	0	0	0	0	0	0	5	1	0	0	0	0	0	0	1	5	4	4	6	5	4	6	4	38	1	43
4		0	1	0	1	0	0	1	0	0	3	1	1	0	0	0	0	1	1	4	4	4	5	4	4	4	4	33	1	37
5		1	2	0	4	2	1	5	4	1	20	2	1	1	0	1	0	3	1	5	5	5	5	6	5	5	1	37	1	60
6		3	1	0	1	0	0	1	0	1	7	1	0	0	1	4	0	5	1	0	1	1	1	1	1	1	1	7	3	19
7		3	1	1	0	0	0	0	3	5	13	1	0	0	0	0	0	0	1	6	5	6	5	6	6	0	6	40	1	53
8		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	6	6	1	2	6	6	6	6	0	6	6	38	1	44
9		1	1	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0	0	0	0	0	0	1	3	6	6	6	6	0	6	0	33	1	35
10		0	1	0	0	0	0	0	0	1	2	1	0	0	1	0	0	1	1	3	1	6	6	6	6	6	6	40	1	43
11		0	2	0	1	1	0	1	1	0	6	1	1	5	1	1	3	11	2	1	5	2	4	5	1	2	3	23	2	40
12		4	4	5	0	1	3	0	0	0	17	1	0	3	0	0	0	3	1	6	6	6	6	6	6	6	1	43	1	63

13	0	1	0	0	1	6	1	1	6	16	1	6	6	0	0	0	12	2	6	6	6	0	6	6	6	0	36	1	64
14	1	4	3	4	4	2	2	2	2	24	2	5	5	2	3	3	18	2	5	5	2	5	3	3	4	0	27	2	69
15	0	3	3	2	3	2	2	3	2	20	2	2	3	3	0	3	11	2	3	3	1	5	3	2	2	2	21	2	52
16	0	4	2	2	3	3	3	3	3	23	2	3	2	3	2	2	12	2	2	2	3	3	1	3	3	3	20	2	55
17	1	3	1	1	1	2	1	1	1	12	1	1	2	1	2	2	8	1	2	0	1	2	2	2	1	1	11	3	31
18	4	3	0	0	0	0	0	0	0	7	1	0	0	0	0	0	0	1	6	6	6	0	6	6	6	6	42	1	49
19	0	5	0	0	0	0	0	0	0	5	1	1	0	0	0	0	1	1	6	0	0	6	6	6	3	3	30	2	36
20	1	2	2	0	1	1	1	0	1	9	1	1	1	0	0	0	2	1	5	6	5	2	5	5	5	3	36	1	47
21	0	2	0	0	1	0	0	5	0	8	1	1	1	0	0	0	2	1	6	6	6	2	5	5	4	1	35	1	45
22	0	6	0	0	3	0	2	0	4	15	1	1	4	0	0	0	5	1	0	6	6	6	6	1	2	0	27	2	47
23	0	2	3	0	3	0	0	3	2	13	1	3	3	0	0	0	6	1	6	3	6	3	6	6	4	4	38	1	57
24	1	1	0	0	0	0	1	1	0	4	1	0	0	0	0	0	0	1	0	6	6	6	6	6	6	2	38	1	42
25	3	3	4	3	3	1	1	2	1	21	2	4	4	0	1	1	10	1	4	3	1	3	6	5	3	0	25	2	56
26	1	2	2	5	1	1	1	2	0	15	1	5	4	1	0	3	13	2	4	6	5	5	6	6	4	1	37	1	65
27	4	1	3	2	5	4	0	1	0	20	2	3	2	0	0	0	5	1	2	0	6	6	6	3	3	5	31	2	56
28	3	3	4	0	0	0	1	1	1	13	1	1	1	1	1	1	5	1	4	4	1	2	1	1	5	1	19	2	37
29	3	4	3	3	1	0	1	1	0	16	1	0	1	0	3	4	8	1	3	4	2	1	2	1	2	0	15	3	39
30	0	6	3	2	2	0	6	1	2	22	2	0	3	0	4	4	11	2	6	4	4	2	4	2	1	1	24	2	57
31	0	2	2	1	1	0	0	0	1	7	1	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	3	16
32	0	1	0	1	0	1	0	2	0	5	1	0	0	0	0	0	0	1	1	6	6	6	6	6	6	2	39	1	44
33	0	3	0	0	0	0	0	3	0	6	1	0	0	0	0	0	0	1	6	6	6	6	6	1	1	0	32	1	38
34	1	1	4	1	1	1	6	1	0	16	1	1	0	2	1	6	10	1	6	3	3	2	2	0	0	1	17	2	43
35	3	4	1	2	2	0	0	1	0	13	1	0	0	0	0	2	2	1	0	2	0	6	3	3	2	2	18	2	33
36	1	2	4	5	2	1	1	1	1	18	1	0	5	1	5	3	14	2	0	3	1	0	5	0	3	1	13	3	45

37	4	5	4	3	3	1	4	5	1	30	2	3	5	0	0	0	8	1	5	6	6	6	6	4	5	0	38	1	76
38	3	2	1	1	1	3	2	3	2	18	1	2	3	4	4	2	15	2	3	4	4	3	2	3	4	3	26	2	59
39	3	4	3	6	6	4	2	6	3	37	3	6	6	3	1	4	20	2	3	2	4	6	3	0	2	4	24	2	81
40	2	4	0	0	1	0	0	0	3	10	1	0	0	0	3	0	3	1	1	5	1	5	5	0	4	22	2	35	
41	3	0	0	0	0	0	0	0	0	3	1	0	0	3	0	0	3	1	0	0	0	5	6	0	0	0	11	3	17
42	3	4	3	0	2	3	0	0	0	15	1	0	0	0	2	0	2	1	6	2	6	0	6	6	6	6	38	1	55
43	0	4	1	1	3	1	2	0	0	12	1	3	5	0	3	0	11	2	6	6	6	3	6	6	3	6	42	1	65
44	0	3	1	3	1	0	0	1	0	9	1	0	1	0	0	0	1	1	6	6	6	6	6	6	6	6	48	1	58
45	0	0	3	0	5	0	3	3	1	15	1	0	2	0	1	0	3	1	6	3	6	6	5	3	1	1	31	2	49
46	3	1	0	1	1	1	0	0	0	7	1	1	1	0	0	0	2	1	6	0	0	0	6	6	6	5	29	2	38
47	0	2	3	0	0	0	0	3	0	8	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	3	0	3	3	3	3	16	2	24
48	3	3	5	3	3	3	1	3	0	24	2	3	3	0	0	0	6	1	6	6	6	6	6	2	0	0	32	1	62
49	0	4	3	5	3	5	3	1	3	27	2	0	1	0	0	1	2	1	5	6	3	4	6	3	5	1	33	1	62
50	0	3	0	0	0	3	0	6	3	15	1	0	0	0	0	0	0	1	6	6	0	0	6	6	3	3	30	2	45
51	0	3	0	0	0	0	0	0	4	7	1	0	0	0	0	0	0	1	6	6	6	6	6	6	6	6	48	1	55
52	2	3	4	2	4	2	3	3	0	23	2	2	2	4	2	3	13	2	3	5	3	2	2	2	1	1	19	2	55
53	1	2	4	2	3	2	3	4	2	23	2	2	1	4	2	3	12	2	3	3	2	2	4	3	2	0	19	2	54
54	1	2	3	1	1	2	3	3	4	20	2	3	3	4	3	2	15	2	3	0	2	2	2	3	4	3	19	2	54
55	1	2	1	4	1	2	3	4	3	21	2	0	0	3	3	3	9	1	2	2	0	1	5	5	1	2	18	2	48
56	1	2	3	2	4	1	1	3	3	20	2	2	1	2	3	2	10	1	3	3	3	1	3	4	4	3	24	2	54
57	2	3	3	2	4	2	3	1	1	21	2	3	2	2	1	2	10	1	1	3	1	5	0	1	1	2	14	3	45
58	4	2	2	1	1	2	2	4	4	22	2	4	3	2	2	4	15	2	3	2	6	3	5	4	3	1	27	2	64
59	3	2	4	5	6	2	2	1	0	25	2	3	4	4	2	4	17	2	3	2	4	2	3	5	4	3	26	2	68
60	4	3	2	1	3	6	5	5	2	31	2	4	3	4	2	1	14	2	0	2	4	6	4	3	3	3	25	2	70

61	3	1	2	4	2	1	1	2	3	19	2	4	2	2	0	3	11	2	3	3	3	1	3	4	4	4	25	2	55
62	2	3	4	3	2	2	3	3	4	26	2	3	4	5	0	2	14	2	3	4	2	3	3	2	3	5	25	2	65
63	5	6	6	2	3	5	4	2	2	35	2	4	5	3	1	4	17	2	5	2	4	6	3	5	3	2	30	2	82
64	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	3	4	2	3	5	4	1	23	2	24
65	1	0	0	0	0	0	3	0	0	4	1	0	0	0	0	0	0	1	6	1	2	3	1	6	6	2	27	2	31
66	1	6	1	3	2	3	4	3	6	29	2	0	0	0	0	0	0	1	3	0	6	3	2	3	5	3	25	2	54
67	4	3	2	1	1	5	0	0	1	17	1	2	5	0	0	0	7	1	6	6	6	6	6	6	1	2	39	1	63
68	2	3	3	3	3	6	6	4	3	33	2	3	2	5	1	3	14	2	4	3	3	3	3	3	2	3	24	2	71
69	2	1	2	5	4	5	6	5	3	33	2	2	3	5	1	6	17	2	4	4	3	4	4	3	2	2	26	2	76
70	3	6	4	4	4	1	2	4	3	31	2	3	2	3	3	5	16	2	5	3	4	2	4	5	4	2	29	2	76
71	2	1	0	3	3	3	4	5	3	24	2	1	2	4	1	2	10	1	6	3	2	3	4	3	2	2	25	2	59
72	0	0	1	3	0	0	3	3	3	13	1	3	3	4	0	0	10	1	6	6	0	0	3	2	6	3	26	2	49
73	2	4	3	5	4	2	3	3	1	27	2	2	1	5	0	5	13	2	6	5	3	1	4	3	1	1	24	2	64
74	2	3	4	6	5	2	2	4	3	31	2	4	4	3	2	6	19	2	5	6	4	3	5	5	4	3	35	1	85
75	2	2	1	3	3	5	5	3	1	25	2	3	4	4	3	0	14	2	1	2	4	6	2	2	2	2	21	2	60
76	2	1	2	3	4	2	2	3	5	24	2	4	4	2	6	3	19	2	3	4	5	3	5	4	5	5	34	1	77
77	3	2	2	1	1	5	5	5	1	25	2	2	2	5	2	1	12	2	2	0	2	3	4	3	2	3	19	2	56
78	5	1	4	3	2	1	2	3	2	23	2	0	2	2	3	4	11	2	4	2	1	1	6	6	5	4	29	2	63
79	6	3	4	1	3	3	4	5	3	32	2	3	3	6	2	2	16	2	2	4	3	2	5	4	3	3	26	2	74
80	1	2	4	2	1	2	1	4	4	21	2	4	3	4	2	3	16	2	4	0	4	2	5	6	5	4	30	2	67
81	1	3	4	3	0	0	3	3	3	20	2	3	3	4	0	0	10	1	3	6	0	0	6	1	6	3	25	2	55
82	5	4	2	4	6	2	5	6	1	35	2	4	4	6	1	3	18	2	2	5	5	3	5	2	2	0	24	2	77
83	0	3	0	3	0	0	3	3	0	12	1	3	3	4	0	0	10	1	6	6	0	3	3	1	3	6	28	2	50
84	1	1	0	2	3	4	5	3	1	20	2	6	6	4	0	2	18	2	1	3	4	5	4	3	1	1	22	2	60

85	2	1	6	3	2	3	4	5	0	26	2	2	2	4	1	3	12	2	4	2	1	3	4	3	1	0	18	2	56
86	5	6	6	4	3	1	2	4	1	32	2	1	0	4	0	3	8	1	5	4	1	1	4	3	2	1	21	2	61
87	1	2	3	0	1	0	3	0	1	11	1	2	6	0	1	0	9	1	2	2	2	1	1	2	3	3	16	2	36
88	2	2	3	3	5	2	1	0	1	19	2	4	3	1	0	3	11	2	2	4	5	3	3	3	2	1	23	2	53
89	3	2	2	2	5	4	3	2	3	26	2	6	5	2	0	3	16	2	3	2	6	5	1	2	4	2	25	2	67
90	3	2	5	3	2	4	5	1	3	28	2	6	6	4	6	4	26	3	4	1	2	5	2	2	4	3	23	2	77
91	3	3	5	3	3	3	1	3	0	24	2	3	3	0	0	0	6	1	6	6	6	6	6	1	0	0	31	2	61
92	4	4	3	3	5	2	1	3	0	25	2	3	3	3	1	2	12	2	2	4	4	3	4	4	3	2	26	2	63
93	4	4	3	5	5	4	5	3	3	36	2	4	4	5	1	4	18	2	3	6	5	3	3	2	3	2	27	2	81
94	3	1	0	1	1	1	0	0	0	7	1	1	1	0	0	0	2	1	6	0	0	0	6	6	6	6	30	2	39
95	0	0	3	0	5	0	3	3	1	15	1	0	1	0	1	0	2	1	6	3	6	6	4	3	1	1	30	2	47
96	0	3	1	6	1	0	0	1	0	12	1	0	1	0	0	1	2	1	6	0	6	6	6	6	6	6	42	1	56
97	0	4	1	1	3	1	2	0	0	12	1	3	5	0	2	0	10	1	6	6	6	3	6	6	3	6	42	1	64
98	0	3	1	3	1	0	0	6	0	14	1	0	1	0	0	0	1	1	6	6	6	6	6	6	6	6	48	1	63
99	0	4	1	1	3	1	2	0	0	12	1	3	5	0	3	0	11	2	6	6	6	3	6	6	3	6	42	1	65
100	2	4	0	0	1	0	0	0	3	10	1	0	0	0	3	0	3	1	1	1	5	1	4	4	0	4	20	2	33

Nota: La presente información corresponde al resumen de las encuestas aplicadas de la variable Síndrome de burnout.

Tabla 18. Base de Datos en variable de Clima organizacional (Cuestionario de 40 preguntas)

S = SIEMPRE CS = CASI SIEMPRE AV = A VECES CN = CASI NUNCA N = NUNCA

N r o.	Nivel (inad.=1, pro.=2, ad.=3)					Nivel (inad.=1, pro.=2, ad.=3)					Nivel (inad.=1, pro.=2, ad.=3)					Nivel (inad.=1, pro.=2, ad.=3)					Nivel (inad.=1, pro.=2, ad.=3)					TO TA L																															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5		6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10						
1	4	5	2	5	5	21	3	5	5	5	5	25	3	5	3	2	5	1	16	2	4	4	5	5	5	23	3	5	4	3	3	1	16	2	4	4	4	1	4	17	2	2	2	2	4	4	14	2	2	5	3	1	4	15	2	14	
2	3	4	2	3	4	16	2	5	3	4	3	3	18	3	5	4	4	3	3	19	3	5	5	3	2	3	18	3	4	4	1	3	3	15	2	3	5	2	3	3	16	2	5	4	2	1	2	14	2	4	4	3	3	4	18	3	13
3	3	5	5	5	4	22	3	4	1	3	4	3	15	2	5	4	4	4	3	20	3	4	4	5	3	5	21	3	5	3	3	5	3	19	3	5	4	3	3	4	19	3	4	3	2	2	3	14	2	4	4	3	4	3	18	3	14
4	4	5	2	5	4	20	3	5	4	4	2	1	16	2	4	4	4	4	1	17	2	5	4	5	4	5	23	3	4	4	2	4	4	18	3	5	5	2	4	2	18	3	2	4	2	2	2	12	2	5	2	2	2	5	16	2	14
5	4	5	4	5	5	23	3	5	4	5	4	5	23	3	5	4	2	4	3	18	3	5	5	5	3	4	22	3	5	5	4	4	4	22	3	4	2	4	4	5	19	3	5	5	1	4	1	16	2	5	5	5	4	2	21	3	16
6	4	4	4	4	4	20	3	4	5	4	3	5	21	3	4	4	4	2	4	18	3	4	4	5	4	5	22	3	4	4	4	4	5	21	3	4	3	4	3	5	19	3	5	4	3	2	4	18	3	2	2	2	3	3	12	2	15
7	3	4	4	3	3	17	2	4	4	3	3	4	18	3	4	3	2	3	3	15	2	5	2	5	2	4	18	3	4	3	4	3	4	18	3	4	4	4	2	4	18	3	3	3	4	4	4	18	3	2	3	3	3	2	13	2	13
8	3	3	3	3	3	15	2	4	5	3	3	5	20	3	5	3	1	5	3	17	2	5	5	5	5	5	25	3	3	3	3	3	5	17	2	3	3	1	3	4	14	2	5	5	1	3	3	17	2	4	3	3	3	5	18	3	14
9	3	5	5	5	3	21	3	5	5	3	5	5	23	3	3	3	1	3	3	13	2	5	3	5	3	1	17	2	3	4	3	3	5	18	3	5	5	3	1	5	19	3	4	3	2	3	3	15	2	5	3	3	5	1	17	2	14
10	4	5	4	4	4	21	3	4	5	4	3	3	19	3	5	4	4	5	3	21	3	4	4	5	2	5	20	3	5	5	1	5	1	17	2	3	3	4	4	3	17	2	3	3	3	3	15	2	4	3	3	3	3	16	2	14	
11	5	5	5	5	3	23	3	5	5	3	4	4	21	3	5	1	1	4	1	12	2	3	5	5	3	5	21	3	2	2	4	5	2	15	2	3	3	2	1	5	14	2	5	2	3	3	3	16	2	5	5	3	5	5	23	3	14
12	5	5	4	1	5	20	3	5	5	5	5	5	25	3	2	3	1	5	1	12	2	5	4	5	3	5	22	3	3	2	2	2	1	10	1	1	5	2	2	5	15	2	3	3	2	1	2	11	1	4	4	5	3	3	19	3	13
13	4	4	4	3	3	18	3	1	2	4	3	3	13	2	5	3	3	4	4	19	3	4	4	5	3	4	20	3	2	2	4	3	3	14	2	4	2	3	3	3	15	2	3	3	4	4	4	18	3	3	3	3	3	15	2	13	
14	5	5	5	5	4	24	3	3	3	4	3	3	16	2	5	3	1	3	2	14	2	5	3	5	4	5	22	3	4	2	2	3	1	12	2	2	1	1	1	5	10	1	5	5	3	2	2	17	2	5	3	3	2	1	14	2	12
15	4	5	5	5	4	23	3	5	3	4	3	2	17	2	5	3	3	5	1	17	2	4	5	5	4	4	22	3	5	5	2	1	1	14	2	4	4	1	2	1	12	2	5	1	1	5	3	15	2	4	3	2	1	1	11	1	13
16	4	4	3	3	4	18	3	2	3	3	3	3	14	2	4	3	4	3	2	16	2	4	3	5	4	4	20	3	4	3	3	3	2	15	2	2	3	2	3	4	14	2	4	5	2	3	2	16	2	5	4	5	5	3	22	3	13
17	4	4	3	3	3	17	2	3	3	3	3	3	15	2	3	4	4	3	3	17	2	4	3	5	1	3	16	2	4	3	3	3	2	15	2	2	2	1	3	4	12	2	4	3	3	3	2	15	2	3	3	3	5	2	16	2	12
18	3	5	3	3	3	17	2	3	5	3	5	3	19	3	5	3	1	1	1	11	1	5	1	5	1	5	17	2	5	3	3	3	5	19	3	3	3	3	3	5	17	2	5	5	3	1	1	15	2	3	3	3	1	1	11	1	12

19	4 4 4 5 4 21	3	4 3 4 5 5 21	3	4 4 3 4 4 19	3	4 3 5 5 4 21	3	4 4 4 4 5 21	3	3 4 2 3 4 16	2	4 3 3 2 4 16	2	4 4 4 3 3 18	3	153
20	3 5 5 5 4 22	3	1 2 3 5 3 14	2	1 3 1 5 1 11	1	5 3 5 5 3 21	3	5 5 5 5 5 25	3	3 5 3 2 1 14	2	3 3 4 5 3 18	3	5 5 3 1 4 18	3	143
21	4 5 4 5 4 22	3	3 5 4 5 5 22	3	4 3 1 5 5 18	3	5 3 5 5 4 22	3	2 5 5 5 5 22	3	5 2 3 5 4 19	3	4 4 4 3 4 19	3	4 3 4 5 5 21	3	165
22	5 5 5 5 4 24	3	1 3 2 1 5 12	2	1 1 1 3 3 9	1	5 5 5 5 1 21	3	5 5 5 5 5 25	3	5 5 5 1 1 17	2	5 5 1 5 2 18	3	5 5 5 3 1 19	3	145
23	3 5 5 4 4 21	3	5 5 4 4 4 22	3	4 3 4 3 3 17	2	5 4 5 4 5 23	3	5 4 2 3 3 17	2	4 2 2 1 5 14	2	5 4 2 2 2 15	2	3 2 2 2 2 11	1	140
24	3 4 3 4 4 18	3	3 3 4 4 4 18	3	2 2 2 3 3 12	2	3 3 3 3 3 15	2	3 2 3 3 3 14	2	3 4 3 2 4 16	2	3 3 3 5 2 16	2	5 4 4 5 1 19	3	128
25	1 3 4 4 3 15	2	1 2 1 1 2 7	1	3 3 3 1 2 12	2	4 5 5 1 4 19	3	1 1 2 2 1 7	1	4 4 2 1 4 15	2	3 2 1 5 5 16	2	3 3 1 1 1 9	1	100
26	4 5 5 3 4 21	3	3 3 4 3 5 18	3	5 1 4 3 5 18	3	3 1 5 3 5 17	2	5 5 3 5 5 23	3	5 4 5 1 1 16	2	5 1 2 5 1 14	2	5 1 1 3 1 11	1	138
27	3 3 5 4 3 18	3	4 5 4 4 4 21	3	4 3 3 3 3 16	2	4 3 4 3 4 18	3	3 3 4 4 2 16	2	4 4 3 3 2 16	2	3 3 3 4 3 16	2	3 4 3 3 3 16	2	137
28	4 5 5 1 3 18	3	3 3 3 4 4 17	2	2 4 3 2 3 14	2	4 2 4 4 3 17	2	2 4 3 3 3 15	2	3 2 2 4 3 14	2	4 2 3 4 4 17	2	2 3 4 3 2 14	2	126
29	3 5 5 3 3 19	3	3 5 3 5 3 19	3	1 1 1 3 3 9	1	3 3 3 2 3 14	2	5 5 3 3 3 19	3	3 1 1 3 3 11	1	4 3 3 2 2 14	2	1 3 3 3 1 11	1	116
30	4 4 5 4 4 21	3	1 2 3 3 2 11	1	5 4 4 3 3 19	3	4 3 5 4 5 21	3	4 4 4 2 3 17	2	2 4 2 3 4 15	2	5 4 2 2 2 15	2	5 4 5 5 3 22	3	141
31	5 5 3 1 5 19	3	5 5 3 5 5 23	3	3 5 4 3 5 20	3	5 5 5 3 5 23	3	5 5 3 5 1 19	3	2 5 2 2 4 15	2	5 4 2 1 3 15	2	5 5 4 3 4 21	3	155
32	4 4 2 5 1 16	2	4 1 1 1 5 12	2	3 5 1 4 2 15	2	2 4 4 3 5 18	3	1 3 5 3 3 15	2	4 3 3 4 1 15	2	5 5 1 2 2 15	2	4 4 4 3 4 19	3	125
33	3 5 5 5 4 22	3	4 3 5 3 3 18	3	5 5 1 1 2 14	2	3 5 5 1 5 19	3	5 5 3 3 3 19	3	1 3 3 3 3 13	2	5 5 3 1 3 17	2	5 1 5 3 3 17	2	139
34	4 3 3 5 5 20	3	5 2 5 2 5 19	3	5 5 1 3 1 15	2	3 1 3 5 5 17	2	3 1 2 2 2 10	1	1 4 2 2 4 13	2	3 4 3 3 3 16	2	3 3 3 3 3 15	2	125
35	4 4 5 5 5 23	3	5 5 5 4 4 23	3	5 4 4 1 2 16	2	5 5 5 4 5 24	3	5 5 5 5 5 25	3	2 1 1 1 1 6	1	5 5 4 4 4 22	3	2 1 1 1 3 8	1	147
36	3 3 2 3 3 14	2	3 3 4 2 3 15	2	3 5 5 1 2 16	2	4 5 2 4 4 19	3	1 5 3 3 3 15	2	3 3 1 1 5 13	2	5 3 1 3 2 14	2	5 5 3 3 4 20	3	126
37	5 5 3 5 5 23	3	5 5 5 5 5 25	3	5 4 1 3 3 16	2	5 5 5 5 5 25	3	5 5 5 5 5 25	3	5 5 2 5 5 22	3	5 5 1 4 5 20	3	5 5 3 5 3 21	3	177
38	4 5 5 2 4 20	3	4 5 4 3 4 20	3	4 4 3 3 2 16	2	4 4 3 3 5 19	3	4 4 2 4 4 18	3	4 3 2 2 3 14	2	4 3 2 3 3 15	2	4 3 3 2 2 14	2	136
39	4 5 4 3 5 21	3	4 4 2 5 3 18	3	1 3 2 5 2 13	2	5 5 5 4 3 22	3	3 4 3 3 5 18	3	3 4 2 2 5 16	2	3 4 3 1 1 12	2	5 4 3 1 1 14	2	134
40	3 3 3 3 3 15	2	1 3 3 3 5 15	2	1 3 3 3 3 13	2	5 3 5 1 1 15	2	3 1 3 1 2 10	1	5 3 3 2 3 16	2	3 1 3 5 2 14	2	1 1 1 3 1 7	1	105
41	3 3 3 3 2 14	2	1 3 3 3 3 13	2	1 1 1 5 1 9	1	5 5 5 1 5 21	3	4 1 3 1 3 12	2	5 3 3 3 1 15	2	5 3 5 3 5 21	3	5 5 5 1 5 21	3	126
42	3 5 3 3 4 18	3	2 3 3 2 4 14	2	5 2 3 3 1 14	2	5 2 5 1 3 16	2	5 3 1 4 1 14	2	3 4 2 1 3 13	2	5 3 3 5 3 19	3	4 2 1 3 1 11	1	119
43	3 5 3 5 5 21	3	5 5 5 5 5 25	3	5 3 4 1 3 16	2	5 3 5 5 3 21	3	4 3 1 1 5 14	2	5 4 5 5 5 24	3	5 3 3 5 4 20	3	5 4 3 1 2 15	2	156
44	4 5 2 3 5 19	3	4 5 4 5 5 23	3	5 4 1 1 1 12	2	5 3 3 1 2 14	2	3 4 2 2 3 14	2	5 5 3 5 4 22	3	4 5 2 1 2 14	2	4 5 4 2 5 20	3	138

45	4 4 3 2 3 16	2	2 3 2 3 4 14	2	4 3 4 3 3 17	2	4 3 4 2 4 17	2	3 2 5 4 1 15	2	2 2 3 4 3 14	2	1 5 3 2 3 14	2	2 4 4 2 4 16	2	123
46	4 5 3 3 4 19	3	4 5 4 3 3 19	3	3 3 2 3 2 13	2	4 3 5 3 3 18	3	5 4 3 1 3 16	2	4 3 2 3 4 16	2	4 4 2 3 3 16	2	4 3 2 2 2 13	2	130
47	4 5 5 5 1 20	3	3 3 3 4 2 15	2	3 3 3 3 3 15	2	3 3 4 5 4 19	3	1 3 3 3 3 13	2	2 3 3 3 3 14	2	4 3 3 3 3 16	2	4 3 3 2 3 15	2	127
48	1 5 1 3 5 15	2	1 3 3 5 5 17	2	1 3 3 5 3 15	2	1 3 5 5 5 19	3	5 3 3 1 2 14	2	1 3 1 5 1 11	1	1 1 4 5 2 13	2	3 1 1 5 1 11	1	115
49	4 3 5 5 3 20	3	3 5 4 3 3 18	3	2 4 3 2 1 12	2	2 1 3 3 3 12	2	3 4 2 2 2 13	2	2 4 2 2 4 14	2	4 4 2 2 2 14	2	3 3 4 3 3 16	2	119
50	3 5 3 3 5 19	3	4 3 5 3 3 18	3	5 5 5 3 5 23	3	5 5 5 3 5 23	3	5 5 5 3 5 23	3	5 1 5 1 5 17	2	4 5 3 5 3 20	3	5 5 3 5 5 23	3	166
51	5 5 5 5 5 25	3	4 5 5 5 5 24	3	5 3 3 3 2 16	2	5 5 5 5 5 25	3	5 5 5 5 5 25	3	1 1 1 1 5 9	1	4 4 1 3 3 15	2	5 5 1 1 1 13	2	152
52	5 5 1 2 4 17	2	2 3 2 2 1 10	1	1 2 2 4 3 12	2	3 3 2 1 1 10	1	4 4 3 4 3 18	3	2 3 3 3 3 14	2	3 3 2 3 2 13	2	3 3 3 2 4 15	2	109
53	3 4 3 3 3 16	2	2 4 3 3 2 14	2	3 3 3 1 3 13	2	3 3 3 3 2 14	2	4 5 1 2 3 15	2	4 2 3 3 4 16	2	4 4 3 4 4 19	3	3 4 5 2 4 18	3	125
54	4 3 4 4 3 18	3	4 2 3 3 2 14	2	5 4 3 3 2 17	2	5 4 2 3 3 17	2	4 4 3 4 5 20	3	5 2 4 3 4 18	3	4 3 3 2 2 14	2	5 4 5 2 3 19	3	137
55	4 3 1 2 4 14	2	5 1 5 3 4 18	3	1 1 2 4 3 11	1	4 4 1 1 1 11	1	4 3 4 4 3 18	3	3 4 2 1 4 14	2	3 4 1 2 3 13	2	3 3 2 5 2 15	2	114
56	4 3 4 4 3 18	3	4 3 4 4 2 17	2	3 2 4 3 2 14	2	2 3 3 2 3 13	2	2 3 2 3 1 11	1	2 4 3 4 4 17	2	2 3 2 3 4 14	2	3 3 4 2 3 15	2	119
57	3 3 2 2 4 14	2	5 2 5 2 3 17	2	1 3 4 2 4 14	2	2 3 3 3 3 14	2	5 4 3 3 2 17	2	1 5 2 3 2 13	2	2 3 2 2 2 11	1	5 4 3 4 4 20	3	120
58	2 2 3 2 4 13	2	4 3 2 4 3 16	2	3 2 1 5 4 15	2	3 3 1 1 2 10	1	3 4 3 5 3 18	3	2 4 1 1 4 12	2	2 3 3 2 2 12	2	3 2 4 4 4 17	2	113
59	3 3 3 2 5 16	2	4 2 1 5 4 16	2	2 3 2 3 3 13	2	4 3 5 5 4 21	3	2 4 2 1 1 10	1	1 4 3 4 4 16	2	4 4 3 3 4 18	3	2 5 5 3 4 19	3	129
60	2 1 4 4 3 14	2	3 4 4 4 2 17	2	2 4 3 3 4 16	2	2 2 3 4 4 15	2	3 3 2 2 1 11	1	2 3 5 4 2 16	2	3 2 5 4 4 18	3	3 4 4 1 2 14	2	121
61	3 2 3 4 3 15	2	4 3 2 5 3 17	2	2 2 3 2 3 12	2	2 1 4 4 3 14	2	4 4 1 2 2 13	2	3 3 4 3 2 15	2	1 3 2 3 2 11	1	3 2 3 3 5 16	2	113
62	3 4 1 2 4 14	2	3 3 2 3 3 14	2	2 3 3 2 3 13	2	3 2 3 3 3 14	2	4 5 2 2 3 16	2	3 2 3 2 4 14	2	3 2 4 4 3 16	2	4 3 3 5 2 17	2	118
63	2 2 3 4 1 12	2	2 3 3 2 2 12	2	5 4 3 4 4 20	3	1 2 3 3 2 11	1	4 5 1 2 3 15	2	3 2 4 3 4 16	2	4 3 4 5 5 21	3	1 1 1 # 1 4 1	1	111
64	5 5 5 5 5 25	3	5 5 4 2 3 19	3	4 4 3 3 4 18	3	3 4 5 3 3 18	3	4 4 5 3 3 19	3	3 4 3 3 4 17	2	4 3 5 3 3 18	3	4 4 3 3 3 17	2	151
65	4 4 3 5 4 20	3	4 5 3 5 5 22	3	4 3 4 2 1 14	2	3 1 5 5 2 16	2	4 3 2 3 3 15	2	5 4 2 2 1 14	2	5 3 2 2 2 14	2	3 3 4 2 3 15	2	130
66	4 5 2 2 4 17	2	2 4 3 4 1 14	2	3 1 5 2 1 12	2	2 2 3 1 5 13	2	4 1 3 5 2 15	2	2 3 1 1 5 12	2	2 2 4 2 4 14	2	4 4 3 3 4 18	3	115
67	3 2 5 5 2 17	2	2 3 3 2 1 11	1	5 5 4 3 3 20	3	3 4 3 3 5 18	3	1 2 3 4 3 13	2	3 4 3 4 2 16	2	2 2 3 2 3 12	2	2 2 1 # 1 6 1	1	113
68	3 4 4 3 2 16	2	3 5 4 1 1 14	2	5 4 4 1 2 16	2	3 3 4 5 5 20	3	1 2 3 2 2 10	1	2 4 2 3 3 14	2	4 2 3 3 3 15	2	2 2 3 2 4 13	2	118
69	4 3 3 2 4 16	2	5 1 4 2 3 15	2	3 2 3 4 4 16	2	2 3 4 # # 3 12	2	4 5 2 1 1 13	2	2 4 2 3 3 14	2	3 2 4 5 4 18	3	3 4 4 1 3 15	2	119
70	2 2 3 3 4 14	2	3 4 1 5 5 18	3	1 2 2 3 3 11	1	4 4 1 3 2 14	2	4 3 3 4 5 19	3	5 2 4 3 3 17	2	4 4 3 2 3 16	2	2 1 4 1 5 13	2	122

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

97	4	5	5	2	4	20	3	4	5	4	3	4	20	3	4	4	3	3	2	16	2	4	4	3	3	5	19	3	4	4	2	4	4	18	3	4	3	2	2	3	14	2	4	3	2	3	3	15	2	4	3	3	2	2	14	2	136
98	4	5	5	2	4	20	3	4	5	4	3	4	20	3	4	4	3	3	2	16	2	4	4	3	3	5	19	3	4	4	2	4	4	18	3	4	3	2	2	3	14	2	4	3	2	3	3	15	2	4	3	3	2	2	14	2	136
99	5	5	3	5	5	23	3	5	1	5	5	5	21	3	5	4	1	3	3	16	2	5	5	5	5	5	25	3	5	5	5	5	25	3	2	1	1	1	5	10	1	2	1	1	1	2	7	1	1	5	5	5	4	20	3	147	
100	3	5	3	5	5	21	3	5	5	5	5	25	3	5	3	4	1	3	16	2	5	3	5	5	3	21	3	4	3	1	1	5	14	2	5	4	5	5	5	24	3	5	3	3	5	4	20	3	5	4	3	1	2	15	2	156	

Nota: La presente información corresponde al resumen de las encuestas aplicadas de la variable Clima organizacional.

Anexo 11: Matriz de consistencia

Título de la Tesis: "Síndrome de burnout y Clima organizacional en el personal de enfermería del hospital regional de Apurímac en tiempos de COVID- 2021". Investigador(es): Juan Carlos Vásquez Requena.

Tabla 19. Matriz de consistencia de la investigación

Pregunta de investigación	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones de las variables	Metodología
Pregunta General de Investigación:	Objetivo General	Hipótesis General			Tipo de investigación
¿Qué relación existe entre el ¿Síndrome de Burnout y Clima organizacional en el personal de enfermería del hospital regional de Apurímac en tiempos de COVID, 2021?	Determinar la relación que existe entre el "Síndrome de Burnout y Clima organizacional en el personal de enfermería del hospital regional de Apurímac en tiempos de COVID, 2021"	Existe relación inversa entre el "Síndrome de Burnout y Clima organizacional en el personal de enfermería del hospital regional de Apurímac en tiempos de COVID, 2021"	Variable 1	Cansancio Emocional Despersonalización	Cuantitativa. Nivel Correlacional Diseño de Investigación No Experimental de corte trasversal

		Síndrome de burnout		Población
¿Cuáles es el nivel de Síndrome de burnout en el personal de enfermería del hospital regional de Apurímac en tiempos de COVID-19, 2021?	Objetivo específico 1 Determinar los niveles de Síndrome de burnout en el personal de enfermería del hospital regional de Apurímac en tiempos de COVID-19, 2021		Realización Personal.	el personal de enfermería del hospital regional Guillermo días de la vega, Abancay 2021 100 enfermeras
¿Cuáles es el nivel de Clima organizacional en el personal de enfermería del hospital regional de Apurímac en tiempos de COVID-19, 2021?	Objetivo específico 2 Determinar los niveles de Clima organizacional en el personal de enfermería del hospital regional de		Relaciones interpersonales	Muestra: 100 enfermeras Por ser la población pequeña, se ha considerado tomar a todo como el tamaño de la muestra.
		Variable 2	Estilo de dirección	Muestreo es no probabilístico, intencionado y por conveniencia.
			Sentido de pertenecía	
			Retribución	

	Apurímac en tiempos de COVID-19, 2021		Clima organizacional	Distribución de recursos	Técnicas psicométrica.
				Estabilidad	Instrumentos
				Claridad y coherencia en la dirección	Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI) Y
				Valores colectivos	Cuestionario de clima organizacional E.D.C.O
Pregunta específica 4 ¿Qué relación existe entre el cansancio emocional y el Clima organizacional en el personal de enfermería del hospital regional de	Objetivo específico 3 Determinar la relación que existe entre cansancio emocional y el Clima organizacional en el personal de enfermería del	Hipótesis específica 1 Existe relación inversa entre el cansancio emocional y el Clima organizacional en el personal de enfermería del hospital regional de			Técnicas de recolección de datos
					Estadística de Prueba no paramétrica.

Apurímac en tiempos de COVID, 2021?	hospital regional de Apurímac en tiempos de COVID, 2021.	Apurímac en tiempos de COVID, 2021.	Investigación analítica, bivariado.
Pregunta específica 4 ¿Qué relación existe entre la despersonalización y el Clima organizacional en el personal de enfermería del hospital regional de Apurímac en tiempos de COVID, 2021?	Objetivo específico 4 Determinar la relación que existe entre la despersonalización y el Clima organizacional de enfermería del hospital regional de Apurímac en tiempos de COVID, 2021	Hipótesis específica 2 Existe relación inversa entre la despersonalización y el clima organizacional de enfermería del hospital regional de Apurímac en tiempos de COVID, 2021	
Pregunta específica 5 ¿Qué relación existe entre la realización personal y el Clima	Objetivo específico 5 Determinar la relación que existe entre la realización	Hipótesis específica 3 Existe relación inversa entre la realización personal y	

organizacional en el	personal y el Clima	el Clima
personal de	organizacional en el	organizacional en el
enfermería del	personal de	personal de
hospital regional de	enfermería del	enfermería del
Apurímac en tiempos	hospital regional de	hospital regional de
de COVID, 2021?	Apurímac en tiempos	Apurímac en tiempos
	de COVID, 2021	de COVID, 2021

Nota: la presente matriz de consistencia contiene los parámetros contemplados para especificar la pregunta de investigación, objetivos, hipótesis, variables, dimensiones de las variables y metodología.

Anexo 12: Informe de Turnitin al 20% de similitud

Figura 27. Informe de Turnitin - Primera parte

Tesis - SÍNDROME DE BURNOUT Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL REGIONAL DE APURÍMAC

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe	7%
Fuente de Internet		
2	repositorio.autonoma deica.edu.pe	4%
Fuente de Internet		
3	repositorio.unh.edu.pe	2%
Fuente de Internet		
4	repositorio.uss.edu.pe	1%
Fuente de Internet		
5	Submitted to uniminuto	1%
Trabajo del estudiante		
6	repositorio.une.edu.pe	1%
Fuente de Internet		
7	m.monografias.com	1%
Fuente de Internet		
8	cybertesis.urp.edu.pe	1%
Fuente de Internet		

Figura 28. Informe de Turnitin - Segunda parte

9	scielo.sld.cu Fuente de Internet	1%
10	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	1%
11	es.scribd.com Fuente de Internet	1%
12	www.redalyc.org Fuente de Internet	1%
13	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	1%

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo