

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA DE FORMACION PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**



**TESIS**

**Síndrome de Burnout y el clima organizacional en profesionales de  
enfermería del Complejo Hospitalario PNP " Luis Nicasio Saenz",**

**Lima -2021**

**Para optar el título profesional de:**

**Licenciada en Enfermería**

**Autora: Bach. Carmelina Juana CAJAS JANAMPA**

**Asesora: Dra. Irma Ana YUPANQUI MARTÍNEZ**

**Cerro de Pasco - Perú – 2022**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA DE FORMACION PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**



**TESIS**

Síndrome de Burnout y el clima organizacional en profesionales de enfermería del  
Complejo Hospitalario PNP " Luis Nicasio Saenz", Lima -2021

**Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:**

Mg. Flor Marlene SACHÚN GARCÍA

**PRESIDENTE**

Mg. Sonia ROBLES CHAMORRO

**MIEMBRO**

Mg. Emerson Edwin LEÓN ROJAS

**MIEMBRO**

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo de investigación está dedicado primeramente a DIOS que siempre me protege y guía por el sendero de la vida.

A mi hermosa familia por su apoyo incondicional y enseñarme a nunca rendirme ante las pruebas que nos pone la vida día a día y a perseguir siempre mis sueños.

## **AGRADECIMIENTO**

Mi profundo reconocimiento a mis docentes de la universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de la escuela profesional de enfermería en especial a mi asesora la Dra. Irma Ana Yupanqui Martínez, principal colaboradora durante todo este proceso, quien, con sus conocimientos, enseñanza, experiencias, permitió el desarrollo y culminación de este trabajo de investigación.

Finalmente quiero expresar mi más grande y sincero agradecimiento a mi madrina por su apoyo incondicional, por compartirme sus enseñanzas, sus experiencias durante toda su vida profesional.

**La autora.**

## RESUMEN

El presente informe final de investigación tuvo como objetivo general Establecer la relación entre el Síndrome de burnout y el clima organizacional en profesionales de enfermería del Complejo Hospitalario PNP " Luis Nicasio Saenz", Lima -2021, estudio de tipo aplicado, de diseño correlacional. Tuvo una muestra censal de 32 profesionales de enfermería, como técnica utilizó la encuesta y como instrumentos dos cuestionarios. Muestra en sus resultados que: del 100%(32) sujetos en estudio, el 34.4%(11) de profesionales presenta un clima organizacional muy favorable, de los cuales el 31.1%(10) presenta síndrome de Burnout muy bajo y el 3.1%(1) bajo. El 40.6%(13) de profesionales presenta un clima organizacional favorable, de los cuales el 34.4%(11) presenta síndrome de Burnout muy bajo y el 6.3%(2) bajo. El 25.0%(8) de profesionales presenta un clima organizacional poco favorable, de los cuales el 9.4%(3) presenta síndrome de Burnout muy bajo y el 15.6%(5) bajo. Concluyéndose que existe relación entre las variables en estudio. ( $p = 0.012$ ).

**Palabras clave:** Síndrome de Burnout, estrés, clima organizacional, profesional de enfermería.

## ABSTRACT

The general objective of this final research report was to establish the relationship between the burnout syndrome and the organizational climate in nursing professionals of the PNP "Luis Nicasio Saenz" Hospital Complex, Lima -2021, an applied study of correlational design. He had a census sample of 32 nursing professionals, as a technique he used the survey and two questionnaires as instruments. It shows in its results that: of 100% (32) subjects under study, 34.4% (11) of professionals present a very favorable organizational climate, of which 31.1% (10) present very low burnout syndrome and 3.1% (1) low. 40.6% (13) of professionals present a favorable organizational climate, of which 34.4% (11) present very low burnout syndrome and 6.3% (2) low. 25.0% (8) of professionals present an unfavorable organizational climate, of which 9.4% (3) present very low burnout syndrome and 15.6% (5) low. Concluding that there is a relationship between the variables under study. ( $p = 0.012$ ).

**Keywords:** Burnout syndrome, stress, organizational climate, nursing professional.

## INTRODUCCIÓN

El Síndrome de Burnout como una de las enfermedades del presente siglo XXI, aqueja potencialmente la salud de los profesionales de la salud en el hecho que marca trastornos silenciosos tanto a nivel fisiológico como emocional, repercutiendo de manera notable en el desempeño laboral de los trabajadores, en este nivel de desorganización emocional cabe rescatar que el profesional de enfermería puede ingresar a un estadio de incertidumbre que podría repercutir de forma negativa en su estabilidad emocional y capacidad resolutiva para los cuidados que brinda al usuario.

Este Síndrome puede generar vibras de inestabilidad emocional inclusive con impacto a los del entorno en el contexto que el profesional que la padece y no toma medidas para su control puede generar climas organizacionales nefastos que dañen el desempeño individual como colectivo, repercutiendo en el estancamiento de las metas propuestas y la insatisfacción de los usuarios.

Todo este contexto problemático incentivó a formular la siguiente interrogante de investigación: ¿Cómo se relaciona el Síndrome de burnout y el clima organizacional en profesionales de enfermería del Complejo Hospitalario PNP " Luis Nicasio Saenz", Lima-2021?

El propósito fue: Encontrar resultados sólidos que permitan recomendar estrategias para el manejo y control del Síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería que permita fortalecer el clima organizacional en respuesta a un estadio emocional saludable.

La hipótesis formulada fue: Existe relación entre el Síndrome de burnout y el clima organizacional en profesionales de enfermería del Complejo Hospitalario PNP " Luis Nicasio Saenz", Lima -2021.

El informe de tesis consta de: Capítulo I: Problema de investigación, capítulo II: Marco teórico, capítulo III: Metodología y técnicas de investigación, capítulo IV: Resultados y discusión, conclusiones, recomendaciones y bibliografía.



## ÍNDICE

**DEDICATORIA**

**AGRADECIMIENTO**

**RESUMEN**

**ABSTRACT**

**INTRODUCCIÓN**

**ÍNDICE**

### **CAPITULO I**

#### **PROBLEMA DE INVESTIGACION**

<b>1.1. Identificación y determinación del problema .....</b>	<b>1</b>
<b>1.2. Delimitación de la investigación .....</b>	<b>3</b>
<b>1.3. Formulación del problema .....</b>	<b>4</b>
<b>1.4. Formulación de objetivos .....</b>	<b>4</b>
<b>1.5. Justificación de la investigación.....</b>	<b>5</b>
<b>1.6. Limitaciones de la investigación .....</b>	<b>6</b>

### **CAPITULO II**

#### **MARCO TEORICO**

<b>2.1. Antecedentes de estudio.....</b>	<b>7</b>
<b>2.2. Bases teóricas - científicas .....</b>	<b>10</b>
<b>2.3. Definición de términos básicos.....</b>	<b>18</b>
<b>2.4. Formulación de Hipótesis.....</b>	<b>19</b>
<b>2.5. Identificación de variables .....</b>	<b>19</b>
<b>2.6. Definición Operacional de variables e indicadores .....</b>	<b>20</b>

### **CAPITULO III**

#### **METODOLOGIA Y TECNICAS DE INVESTIGACIÓN**

<b>3.1. Tipo de investigación .....</b>	<b>22</b>
---	-----------

<b>3.2. Métodos de investigación.....</b>	<b>22</b>
<b>3.3. Diseño de investigación.....</b>	<b>22</b>
<b>3.4. Población y muestra.....</b>	<b>23</b>
<b>3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....</b>	<b>23</b>
<b>3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos .....</b>	<b>24</b>
<b>3.7. Tratamiento Estadístico .....</b>	<b>24</b>
<b>3.8. Selección validación y confiabilidad del instrumento de investigación</b>	
<b>Validez de los instrumentos .....</b>	<b>25</b>
<b>3.9. Orientación ética .....</b>	<b>27</b>

## **CAPITULO IV**

### **RESULTADOS Y DISCUSION**

<b>4.1. Descripción del trabajo de campo .....</b>	<b>28</b>
<b>4.2. Presentación, análisis e interpretación de los resultados .....</b>	<b>28</b>
<b>4.3. Prueba de Hipótesis.....</b>	<b>35</b>
<b>4.4. Discusión de resultados .....</b>	<b>40</b>

**CONCLUSIONES**

**RECOMENDACIONES**

**BIBLIOGRAFIA**

**ANEXOS**

## ÍNDICE DE CUADROS

<i>Cuadro 1. Operacionalización de variable</i>	32
<i>Cuadro 2. Cuadro de correlación entre variables</i>	39

## ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1. Relación entre el Síndrome de burnout y el clima organizacional en profesionales de enfermería del Complejo Hospitalario PNP " Luis Nicasio Saenz", Lima -2021</i>	39
<i>Tabla 2. Síndrome de burnout en profesionales de enfermería del Complejo Hospitalario PNP " Luis Nicasio Saenz", Lima -2021</i>	41
<i>Tabla 3. Clima organizacional en profesionales de enfermería del Complejo Hospitalario PNP " Luis Nicasio Saenz", Lima -2021</i>	42
<i>Tabla 4. Relación entre el Síndrome de burnout y el clima organizacional en su dimensión relaciones en profesionales de enfermería del Complejo Hospitalario PNP " Luis Nicasio Saenz", Lima -2021</i>	43
<i>Tabla 5. Relación entre el Síndrome de burnout y el clima organizacional en su dimensión desafío en profesionales de enfermería del Complejo Hospitalario PNP " Luis Nicasio Saenz", Lima -2021</i>	45

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1.</b> <i>Relación entre el Síndrome de burnout y el clima organizacional en profesionales de enfermería del Complejo Hospitalario PNP " Luis Nicasio Saenz", Lima -2021</i>	39
<b>Gráfico 2.</b> <i>Síndrome de burnout en profesionales de enfermería del Complejo Hospitalario PNP " Luis Nicasio Saenz", Lima -2021</i>	41
<b>Gráfico 3.</b> <i>Clima organizacional en profesionales de enfermería del Complejo Hospitalario PNP " Luis Nicasio Saenz", Lima -2021</i>	42
<b>Gráfico 4.</b> <i>Relación entre el Síndrome de burnout y el clima organizacional en su dimensión relaciones en profesionales de enfermería del Complejo Hospitalario PNP " Luis Nicasio Saenz", Lima -2021</i>	43
<b>Gráfico 5.</b> <i>Relación entre el Síndrome de burnout y el clima organizacional en su dimensión desafío en profesionales de enfermería del Complejo Hospitalario PNP " Luis Nicasio Saenz", Lima -2021</i>	45

## **CAPITULO I**

### **PROBLEMA DE INVESTIGACION**

#### **1.1. Identificación y determinación del problema**

El ejercicio de la profesión de enfermería enmarca una serie de actividades generales y especiales y dependiendo al área donde se encuentre desempeñando su labor su pueden vivenciar diversos escenarios de tensión lo que repercute en la salud emocional del profesional de enfermería es así que frente a niveles de estrés no controlados puede desarrollarse cuadros agudos o crónicos del síndrome de Burnout, como un desgaste generalizado que puede tener impacto en la salud mental y física del profesional pudiendo repercutir en su desempeño profesional.

A nivel internacional la Organización Mundial de la Salud, (1) en el año 2021 informa que considerándose el síndrome de Burnout como una de las enfermedades potencialmente subestimadas en casi el 55 al 60% de profesionales de la salud quienes la padecen y de alguna manera aprenden a convivir con la sintomatología (agotamiento, cefalea, deterioro

musculoesquelético, etc.), aceptando como parte de la vida diaria los malestares que ocasiona.

Por otro lado, al ser considerada uno de los principales problemas de salud mental y como puerta de entrada de muchas patologías psíquicas necesita abordarla con la importancia que se debe más aún en estos tiempos de pandemia en la cual el escenario de tensión, ansiedad y otros desordenes emocionales se agudizan por la misma situación crítica de los servicios de salud a nivel mundial.

A nivel nacional Chiquillo, V. et. al. (2) en el año 2018 informa que en los profesionales de la salud generalmente el síndrome de Burnout alcanza el 43.3% y 41.7% de situación alarmante respecto a las dimensiones de despersonalización y realización personal que desencadena esta enfermedad, siendo necesario el desarrollo de talleres que permitan que los profesionales de salud no hagan un hábito normal a la clínica de la enfermedad, puesto que a la larga puede traer depresión del sistema inmunológico como puerta de múltiples dolencias crónicas para el pronóstico de salud de la persona que la padece.

A nivel local en los profesionales de enfermería del Complejo Hospitalario PNP " Luis Nicasio Saenz", Lima, esta problemática no es ajena en la experiencia de haber cursado prácticas pre profesionales y entrevistas breves con los profesionales de enfermería, muestran agotamiento en su labor, más aún con el marcado impacto por el COVID-19 que está generando en el desempeño de la labor, entendiendo que cada una de las actividades de enfermería tienen que ser desarrolladas con el uso correcto del equipo de protección personal (EPP), hecho que es correcto pero no debemos bajar la guardia en entender que no es lo mismo el desarrollo de las actividades como antaño y ahora portar toda una

indumentaria que genera mucho más desgaste físico como emocional, en ese contexto los profesionales de enfermería están vivenciando el mayor reto en el desempeño de la profesión.

Viéndose sumergidos en horarios extenuantes, jornadas laborales que en ocasiones superan las 24 horas, inestabilidad en el clima organizacional por la misma precariedad de los contextos de salud así mismo los escenarios debilitados del trabajo en equipo y la misma tensión de los servicios hospitalarios por la pandemia hacen que el día de labor sea extenuante y repercuta notablemente en los procesos organizacionales del servicio lo que pudiera repercutir indirecta o directamente en el desarrollo de la atención brindada a los usuarios.

Por la problemática expuesta, surge como pregunta de investigación:  
¿Cómo se relaciona el Síndrome de burnout y el clima organizacional en profesionales de enfermería del Complejo Hospitalario PNP " Luis Nicasio Saenz", Lima -2021?

## **1.2. Delimitación de la investigación**

### **a. Delimitación geográfica Región Lima**

Provincia Lima

### **b. Unidad de observación**

La investigación se ejecutó en los profesionales de enfermería que laboran en el Complejo Hospitalario PNP " Luis Nicasio Saenz", Lima.

### **c. Delimitación temporal**

La investigación se desarrollo en el periodo de junio a octubre del 2021.

### **d. Contenido**

La investigación estudio en esencia las variables:

- Variable 1: Síndrome de Burnout



- Variable 2: Clima organizacional

### **1.3. Formulación del problema**

#### **1.3.1. Problema principal**

¿Cómo se relaciona el Síndrome de burnout y el clima organizacional en profesionales de enfermería del Complejo Hospitalario PNP " Luis Nicasio Saenz", Lima -2021?

#### **1.3.2. Problemas específicos**

- a) ¿Cómo es el Síndrome de burnout en profesionales de enfermería del Complejo Hospitalario PNP " Luis Nicasio Saenz", Lima -2021?
- b) ¿Cómo es el clima organizacional en profesionales de enfermería del Complejo Hospitalario PNP " Luis Nicasio Saenz", Lima -2021?
- c) ¿Cómo se relaciona el Síndrome de burnout y el clima organizacional en su dimensión relaciones en profesionales de enfermería del Complejo Hospitalario PNP " Luis Nicasio Saenz", Lima -2021?
- d) ¿Cómo se relaciona el Síndrome de burnout y el clima organizacional en su dimensión desafío en profesionales de enfermería del Complejo Hospitalario PNP " Luis Nicasio Saenz", Lima -2021?

### **1.4. Formulación de objetivos**

#### **1.4.1. Objetivo General**

Establecer la relación entre el Síndrome de burnout y el clima organizacional en profesionales de enfermería del Complejo

Hospitalario PNP " Luis NicasioSaenz", Lima -2021.

#### **1.4.2. Objetivos Específicos**

- a) Valorar el Síndrome de burnout en profesionales de enfermería del Complejo Hospitalario PNP " Luis Nicasio Saenz", Lima -2021.
- b) Valorar el clima organizacional en profesionales de enfermería del Complejo Hospitalario PNP " Luis Nicasio Saenz", Lima -2021.
- c) Establecer la relación entre el Síndrome de burnout y el clima organizacional en su dimensión relaciones en profesionales de enfermería del Complejo Hospitalario PNP " Luis Nicasio Saenz", Lima -2021.
- d) Establecer la relación entre el Síndrome de burnout y el clima organizacional en su dimensión identidad en profesionales de enfermería del Complejo Hospitalario PNP " Luis Nicasio Saenz", Lima -2021.

#### **1.5. Justificación de la investigación**

El estudio se desarrollará bajo la importancia de considerar al Síndrome de burnout con un enemigo potencial a la salud pública que resquebraja la salud integral de los profesionales de la salud y que este escenario puede repercutir en el clima organizacional, es sabido que sin una organización solida se pierde la seguridad d ellos cuidados otorgados a los usuarios indistintamente de la patología de por medioque estén cursando.

Así mismo la investigación contribuirá mediante el aporte de conceptos teóricos que permitan analizar y reflexionar el abordaje eficiente para

contrarrestar los grados de síndrome de burnout que estén cursando los profesionales de enfermería.

Los resultados obtenidos serán de gran interés para la población de salud y la población en general, así como para la comunidad de investigadores en vista que permitirá dar pase al abordaje de nuevas investigaciones que lleven a enfatizar medidas necesarias para enfrentar esta dolencia.

El estudio beneficiará directamente a los profesionales de enfermería e indirectamente a todo el equipo multidisciplinario al describir sus estadios y dar a conocer como está impactando en la organización de la institución, además de los cuidados que se brinden al usuario hospitalizado.

#### **1.6. Limitaciones de la investigación**

Para la elaboración del presente proyecto de investigación el tiempo fue un factor limitante considerando las dificultades administrativas y el contexto de pandemia por el cual está cursando todo el país.

## CAPITULO II

### MARCO TEORICO

#### 2.1. Antecedentes de estudio

**Vinueza, A. et. al. (2020)** en su estudio tuvo como objetivo general determinar la ocurrencia e intensidad del Síndrome de Burnout (SB) en médicos y enfermeras ecuatorianas durante la pandemia de COVID-19. Estudio cuantitativo de diseño observacional, tuvo una muestra de 224 enfermeros y médicos, como tenca utilizo la encuesta y como instrumento un cuestionario, muestra en sus resultados que: másdel 90% del personal médico y de enfermería presentó SB moderada-severa, la cual se asoció estadísticamente significativamente con función (médico vs. enfermero), edad y sexo. El personal médico se vio afectado con mayor frecuencia que el personal de enfermería, tanto a nivel global como en las subescalas de agotamiento emocional y despersonalización. Conclusión: Durante la pandemia COVID-19 másdel 90% del personal médico y de enfermería presentó SB moderada a severa, siendo el personal médico el másafectado. (3)

**Vidotti, V. et. al. (2018)** en su estudio tuvo como objetivo general analizar los factores asociados al síndrome de Burnout según el turno de trabajo del equipo de enfermería. Investigación de tipo cuantitativo, de diseño descriptivo, tuvo una muestra de 502 trabajadores de enfermería, como técnica utilizo la encuesta y como instrumento un cuestionario, muestra en sus resultados que: los niveles del síndrome de Burnout fueron significativamente mayores entre los trabajadores de enfermería del turno diurno. Entre los participantes que trabajaban en el período diurno, los factores asociados a las dimensiones del síndrome de *Burnout* fueron: alta demanda, bajo control, bajo apoyo social, insatisfacción con el sueño y los recursos financieros, ser enfermero y sedentarismo. Conclusión: los factores psicosociales y del contexto laboral, sobre todo el bajo apoyo social, tuvieron asociación con las dimensiones del síndrome, entre los profesionales de enfermería en los dos turnos. (4)

**Falioc, D. y Vega, R. (2021)** en su estudio tuvo como objetivo general determinar la relación entre el síndrome de burnout y el clima organizacional del personal de salud en el Hospital Regional Lambayeque en emergencia sanitaria por COVID - 19, Chiclayo – 2021. Investigación de tipo cuantitativo de diseño correlacional, tuvo como muestra a 218 trabajadores de salud, como técnica utilizó la encuesta y como instrumento un cuestionario, muestra en sus resultados que: el síndrome de burnout presenta un nivel 1 (leve) en el 11,9%, un nivel 2 (moderado) en el 47,7% y un nivel 3 (alto) en el 40,4% del personal de salud del Hospital Regional Lambayeque. Además, se evidencia que el clima organizacional, presenta un nivel bajo en el 38,5%, un nivel regular en el 61,5% y un nivel alto en el 0% del personal de salud del Hospital Regional Lambayeque. Finalmente se concluye que existe una relación significativa

indirecta entre el síndrome de burnout y el clima organizacional del personal de salud en el Hospital Regional Lambayeque en emergencia sanitaria COVID-19.  
(5)

**Sánchez, M. et. al. (2020)** en su estudio tuvo como objetivo general describir la relación entre el clima organizacional y el síndrome de burnout en el personal de salud del Centro de Salud Justicia, Paz y Vida, Huancayo-2019. Investigación de tipo cuantitativo de diseño correlacional, tuvo una muestra de 52 trabajadores, como técnica empleo la encuesta y como instrumento un cuestionario, muestra en sus resultados que: el desarrollo de un adecuado clima organizacional tiende a reducir significativamente los niveles de síndrome de burnout entre el personal de salud del Centro de Salud Justicia, Paz y Vida, Huancayo-2019. Dicho de otra manera, un mayor nivel de clima organizacional se reducen los niveles del síndrome de burnout. También es válido decir que mayores niveles de burnout denotan problemas o niveles bajos de clima organizacional. (6)

**Huamán, M. (2020)** en su estudio tuvo como objetivo general determinar el nivel de síndrome de Burnout en el profesional de enfermería del Hospital II-E Simón Bolívar Cajamarca-2019. Investigación de tipo cuantitativo de diseño descriptivo, tuvo una población censal de 38 profesionales de enfermería, como técnica utilizó la encuesta y como instrumento un cuestionario, muestra en sus resultados que: en cuanto al nivel de síndrome de burnout por dimensiones, en la dimensión de agotamiento emocional, predomina el nivel medio con un 55.3%, seguido de un nivel alto con el 31.6 %, finalmente el 13.2 % presentan un nivel bajo. Así mismo en la dimensión de despersonalización el 60.5 % presentan un nivel medio, seguido de 26.3 % presentan un nivel alto y el 13.2 % presentan un

nivel bajo y finalmente en la dimensión falta de realización personal se encontró que el 65.8% de los profesionales de enfermería presentan un nivel alto, un 26.3 % presentan un nivel medio, y el 7.9% de los encuestados presentan un nivel bajo. Concluyendo que en el Hospital II-E Simón Bolívar hay presencia de síndrome de burnout en un nivel medio, en las dos primeras dimensiones y en la dimensión falta de realización personal en un nivel bajo. (7)

**Gómez, J. (2019)** en su estudio tuvo como objetivo general determinar el nivel del Síndrome de Burnout en Licenciados en Enfermería que laboran en la Micro Red Anta, Cusco-2018. Investigación de tipo cuantitativo, de diseño descriptivo, tuvo una muestra censal de 29 licenciados en enfermería, la técnica empleada fue la entrevista y como instrumento la escala de Maslach, muestra en sus resultados que el 93% de los Licenciados en Enfermería son de sexo femenino, 41% tiene una edad de 31 a 40 años, 41% son solteros, 48% tiene de 8 a 13 años de servicio, 57% son nombrados. En cuanto a las dimensiones del Síndrome de Burnout, en la dimensión de cansancio emocional el 63% tiene un nivel bajo, 14.8% un nivel alto; en la dimensión de despersonalización 37% tiene un nivel medio respectivamente, 29.7% tiene un nivel alto; en la dimensión de realización personal 40.7% tiene un nivel alto y medio, 18.5 tiene un nivel bajo. El 63% de los Licenciados en Enfermería tiene un nivel medio del Síndrome de Burnout. (8)

## **2.2. Bases teóricas - científicas**

### **Teoría Que Soporta La Investigación**

#### **Teoría del Autocuidado – Dorothea Elizabeth Orem**

Orem, D. citada por Naranjo, Y. et. al. (2017) (9) menciona que el autocuidado corresponde a las actividades aprendidas por las personas y puestas en práctica de manera oportuna para el cuidado integral de la propia salud.

Es importante reconocer que puede enseñarse la práctica del autocuidado y que todos debemos cuidar de nuestra salud incluido los profesionales de la salud quienes brindan cuidados integrales al paciente, sin embargo, también están en la responsabilidad de ejercer cuidados propios para su bienestar, en ese sentido existen tres tipos de requisitos a comprender para la práctica eficiente del autocuidado a ser considerados por el binomio enfermera paciente.

- Requisitos de autocuidado universal

Abarca todos los cuidados generales para la prevención y promoción de la salud, enfatizando en hábitos y estilos de vida saludable.

- Requisitos de autocuidado de desarrollo

Enmarca las actividades de desarrollo de capacidades y conductas saludables para el cuidado de nuestra salud.

- Requisitos de autocuidado de desviación de la salud

Corresponde al desarrollo de actividades dentro del marco de superación o aceptación de la enfermedad para lograr una calidad de vida frente a la enfermedad.

En ese contexto existe la necesidad de que los profesionales de enfermería cuiden su propia salud, para ello no deben subestimar el desarrollo de diversos trastornos originados por la misma tensión o dificultades diversas dentro del contexto laboral, que pudieran dañar potencialmente el estado de salud y el buen desempeño de nuestras funciones.

### **Síndrome de burnout**



## **Definición**

El síndrome de Burnout según la página de salud quironprevención, (2018) (10) hace mención a un estado de cronificación de niveles de estrés no controlados que desencadenan agotamiento generalizado en la persona que la padece.

## **Principales síntomas del síndrome de burnout**

Siendo un trastorno de impacto notable el síndrome de burnout trae consigo cambios emocionales bruscos e impulsivos producto de la tensión y escenarios de ansiedad muchas veces frustrado que cursa el profesional por verse comprometido su estado físico, mental y emocional, como menciona Mapfre, (2021) (11) esto puede repercutir en varios estratos de nuestra vida diaria como:

### **Agotamiento físico y mental generalizado**

La pérdida de la sensatez y procesos organizacionales hacen que sea notable el resquebrajamiento entre el equilibrio emocional y físico desarrollándose sintomatología somatomorfo (Trastornos de inicio psicológico que pueden repercutir en el equilibrio fisiológico) potencialmente dañina a nuestro organismo.

### **Despersonalización y cinismo**

La pérdida de la razón es exponencial en respuesta a los cuadros de frustración y agotamiento generalizado severo, esto recae en que el profesional muchas veces tiene este padecimiento y aprende a convivir y desarrollar sus actividades pese a estar haciendo frente a la clínica del burnout poniendo en grave riesgo su salud como la de los pacientes.

### **Descenso de la productividad laboral y desmotivación**

El agotamiento físico y emocional desvirtúan el desarrollo eficiente de nuestras competencias repercutiendo directamente sobre el desarrollo de nuestras funciones, enlenteciendo procesos, desmotivando el trabajo personal y colectivo, siendo notable en las bajas considerables de la productividad en respuesta al cumplimiento ineficiente de nuestras funciones.

### **Posibles causas del burnout**

Generalmente las causas se potencian mientras mayor tiempo de exposición tenga la persona hacia situaciones laborales como menciona Ada, (2020) (12) así mismo describe que estas enmarcan:

- Estados de sobre carga emocional
- Horarios de trabajo indeterminados
- Elevado nivel de exigencia sin horarios de compensación de desgaste fisiológico

### **Mecanismos de superación del síndrome de burnout**

Según la Universidad de Vigo, (2020) (13) Empezar a hacer frente a la enfermedad es en primera instancia aceptar que uno este enfermo, tomar conciencia del escario que se vive y poner en práctica las siguientes recomendaciones:

- Ser muy respetuosos de los horarios de trabajo asignados, así como lo horarios de comida y de descanso.
- Es necesario que la persona reconozca sus límites y aprenda a trabajar en equipo para reducir el esfuerzo y agotamiento por la misma exigencia de la labor que desarrollamos.
- Es necesario conservar y fomentar el trabajo en equipo y participativo que permita otorgar mayores resultados con el menor esfuerzo posible.

- Considerar las señales de nuestro organismo frente a episodios reiterativos de agotamiento y despersonalización de la conducta por estrés no controlado.
- En la medida que se posible se debe manejar una adecuada inteligencia emocional que permita hacer la diferencia entre el escenario personal y laboral, una doble situación conflicto pudiera agravar más el panorama.
- Reconocer la necesidad de apoyo tanto familiar, como social, es necesario entender que los problemas se hacen más pequeños mientras haya más alternativas de solución de manera oportuna.

### **Dimensiones del Síndrome de Burnout**

Desde el abordaje de Maslach y Jackson citado por Apiquian, A. (2007) (14) propone dimensiones claves para medir la afección que está causando el síndrome de Burnout en el profesional, así mismo estas dimensiones y sus varianzas deben ser abordadas de manera precoz para que no afecten el rendimiento total de la persona afectada puesto que la clínica de la enfermedad es degenerativa:

- **Cansancio emocional**

Corresponde al agotamiento físico o emocional, o en muchos casos puede desarrollarse de manera mixta, manteniendo el avance de incapacidad de las funciones de la persona sino se toma las medidas correctivas a tiempo. (Mantiene los siguientes indicadores Emoción, agotamiento, cansancio, tensión, fatiga, frustración, trabajo arduo, contacto directo, límite de posibilidades, trato mecanizado)

- **Despersonalización**

Implica el desarrollo de conductas, actitudes y respuestas negativas muchas veces impulsivas en especial frente aquellas personas en las que no se tiene un punto en común frente a un determinado tema situación vivencial. (Mantiene los siguientes indicadores Pensamiento, problemas, incomprensión, rechazo, falta de empatía, comportamiento impulsivo, ambiente calmado, tolerancia, pérdida de papeles, control emocional)

## **Clima organizacional**

### **Definición**

La página de salud rockcontent, (2021) (15) menciona que el clima organizacional es la percepción que tienen cada uno de los trabajadores acerca del ambiente laboral que se está desarrollando.

### **Características del clima organizacional**

Según Orellana, P. (2021) (16) las características claves del clima organizacional abarca la subjetividad, complejidad y alta expectativa que desarrollen los trabajadores de manera personal y colectiva.

- Subjetividad

Si bien, los escenarios de infraestructura y otros servicios básicos favorecen el clima organizacional este es mucho más profundo abarca inclusive la percepción de los trabajadores en el desempeño de sus funciones.

- Complejidad

Por la profundidad que marca el ejercicio de un buen clima organizacional corresponde a los gestores de la institución buscar el equilibrio entre aspectos tangibles e intangibles que permitan su buen desarrollo.

- Alta expectativa

El desempeño de los roles y funciones de los trabajadores debe marcar la diferencia para el crecimiento de la institución manteniendo siempre la convicción del buen trabajo individual y colectivo que permita el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la institución.

### **Consecuencias de un clima organizacional desfavorable**

Son múltiples los autores que caracterizan las consecuencias del clima organizacional debilitado, que en su gran mayoría responde a gestiones deficientes para el buen abordaje del clima organizacional, y muy por el contrario esta deficiente participación agrava el escenario conflictuando más la situación. La universidad tecnológica, (2021) (17) reconoce las consecuencias con mayor representatividad:

- Baja considerable de la producción laboral y logro de indicadores lo cual conlleva a disminuir la calidad de atención que se brinda.
- Desarrollo de hábitos de diálogo negativo entre trabajadores de la institución tanto a nivel externo como interno.
- Presencia de trabajo individualizado y competitividad sesgada sin importar el trabajo en equipo.
- Incidencia de despido masivo de empleados, lo que repercute en la necesidad de volver a capacitar y empoderarse del área de trabajo.
- Deserción en la continuidad laboral de trabajadores que aportaban eficientemente a la institución, pero se ven agotados por el escenario negativo del clima organizacional.
- Presencia de profesionales desmotivados y poco comprometidos con su labor.
- Desarrollo de escenarios distractores que repercute en el cumplimiento

oportuno de las metas trazadas.

- Escases del espíritu innovador por apostar por el cambio e ideas innovadoras para mejorar el desempeño.
- Presencia de escenarios conflictivos.
- Resultados de insatisfacción del usuario para con la atención recibida.
- Pérdida de roles.
- Autoritarismo y egocentrismo en las actividades.
- Pérdida del compañerismo laboral.
- Alto riesgo a la descompaginación de la práctica de la misión institucional y alejamiento significativo para alcanzar la visión institucional.

### **Como asegurar un buen clima organizacional**

Reconocimiento que el clima organizacional según Peralta, R. (2021) (18) puede influir directamente en los objetivos estratégicos de la institución es necesario fomentar la armonía y productividad en el desempeño de funciones, para ello es necesario tener en cuenta las siguientes recomendaciones:

- Ser original
- Mejorar la comunicación interna
- Forjadores y desarrollo de líderes
- Promover la integración
- Asegurar la salud y el bienestar común
- Identificar puntos de quiebre y trabajar en ello
- Se debe hacer uso de soluciones tecnológicas que permitan mantener el espíritu creativo

## **Dimensiones del Clima Organizacional**

Litwin y Stringer citado por Delia, R. (2018) (19) describen la importancia del clima organizacional en las instituciones y que se desarrolló podría marcar la diferencia entre prosperar en los logros institucionales o sencillamente conducirnos al fracaso inminente si no se toman las medidas correctivas, en ese contexto las dimensiones que abordará el estudio para la medición del clima organizacional en base a los referentes teóricos son:

- **Relaciones**

Corresponde al trato y comunicación que los profesionales desarrollan de manera individual y colectiva mantiene los siguientes indicadores: Trato, comunicación, confianza, mayores resultados, trato acorde a las necesidades, manejo de la rutina de trabajo, trabajo en equipo, valía de su ser, diálogo interactivo, dominio de procedimiento en equipo.

- **Desafío**

Corresponde a la manera de hacer frente a las situaciones problemas que se presentan en el cotidiano de la institución desde un abordaje persona hasta el desarrollo de tareas colectiva, mantiene los siguientes indicadores: Organización, Escenarios de incertidumbre, labor de enfermería, manejo de situaciones críticas, manejo de tensiones, conflictos internos, dificultades del área, trato a los familiares, situación de salud, organización multidisciplinaria.

### **2.3. Definición de términos básicos**

#### **a) Síndrome de burnout**

Persona que viene padeciendo escarnios incontrolables de estrés.

#### **b) Clima organizacional**

Hace referencia al trato y percepción de los trabajadores sobre las formas organizacionales y cooperativas en que se desarrolla la institución.

**c) Despersonalización**

Proceso progresivo en el desarrollo negativo de conductas, actitudes y comportamientos.

**d) Cansancio emocional**

Agotamiento físico o psicológico, inclusive mixto que pudiera afectar de maneranotoria el desempeño de funciones de la persona.

**2.4. Formulación de Hipótesis**

**2.4.1. Hipótesis General**

Existe relación entre el Síndrome de burnout y el clima organizacional en profesionales de enfermería del Complejo Hospitalario PNP " Luis Nicasio Saenz", Lima -2021.

**2.4.2. Hipótesis Especifica**

a) Existe la relación entre el Síndrome de burnout y el clima organizacional en su dimensión relaciones en profesionales de enfermería del Complejo Hospitalario PNP " Luis Nicasio Saenz", Lima -2021.

b) Existe la relación entre el Síndrome de burnout y el clima organizacional en su dimensión identidad en profesionales de enfermería del Complejo Hospitalario PNP " Luis Nicasio Saenz", Lima -2021.

**2.5. Identificación de variables**

**V1: Síndrome de Burnout**

- Cansancio emocional



- Despersonalización

## V2: Clima organizacional

- Relaciones
- Desafío

### 2.6. Definición Operacional de variables e indicadores

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
Variable 1 Síndrome de Burnout	<p><b>Cansancio emocional</b></p> <p><b>Despersonalización</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Emoción</li> <li>• Agotamiento</li> <li>• Cansancio</li> <li>• Tensión</li> <li>• Fatiga</li> <li>• Frustración</li> <li>• Trabajo arduo</li> <li>• Contacto directo</li> <li>• Límite de posibilidades</li> <li>• Trato mecanizado</li> <li>• Pensamiento</li> <li>• Problemas</li> <li>• Incomprensión</li> <li>• Rechazo</li> <li>• Falta de empatía</li> <li>• Comportamiento impulsivo</li> <li>• Ambiente calmado</li> <li>• Tolerancia</li> <li>• Perdida de papeles</li> <li>• Control emocional</li> </ul>
Variable 2 Clima organizacional.	<b>Relaciones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trato</li> <li>• Comunicación</li> <li>• Confianza</li> <li>• Mayores resultados</li> <li>• Trato acorde a las necesidades</li> <li>• Manejo de la rutina de trabajo</li> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Valía de su ser</li> <li>• Diálogo interactivo</li> <li>• Dominio de procedimiento en equipo</li> </ul>

	<b>Desafío</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Organización</li><li>• Escenarios de incertidumbre</li><li>• Labor de enfermería</li><li>• Manejo de situaciones críticas</li><li>• Manejo de tensiones</li><li>• Conflictos internos</li><li>• Dificultades del área</li><li>• Trato a los familiares</li><li>• Situación de salud</li><li>• Organización multidisciplinaria</li></ul>
--	----------------	---

## **CAPITULO III**

### **METODOLOGIA Y TECNICAS DE INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. Tipo de investigación**

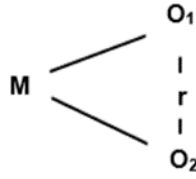
El estudio de investigación de acuerdo a los objetivos planteados es tipo cuantitativo.

#### **3.2. Métodos de investigación**

El método general es positivista en vista que describirá un panorama numérico luego de procesar los datos, no experimental en vista que describirá los resultados hallados, transversal por ser la medición en un solo tiempo determinado, prospectivo en vista que su aplicación y desarrollo será en un tiempo actual.

#### **3.3. Diseño de investigación**

La investigación corresponde al diseño no experimental – transversal, relacional, en vista que mide la correlación entre dos variables, respondiendo al esquema:



**Donde:**

M: Muestra (Profesionales de enfermería) O<sub>1</sub>: Variable 1 (Síndrome de Burnout)

R: Relación (Relación entre las variables) O<sub>2</sub>: Variable 2 (Clima organizacional)

**3.4. Población y muestra**

La población censal estará conformada por 32 profesionales de enfermería del Complejo Hospitalario PNP " Luis Nicasio Saenz", Lima -2021.

**Criterios de inclusión:**

- Profesionales de enfermería del Complejo Hospitalario PNP " Luis Nicasio Saenz".
- Profesionales que autoricen mediante consentimiento informado a participar de la investigación.

**Criterios de exclusión:**

- Profesionales de enfermería de otros contextos clínicos.
- Profesionales de enfermería que no participen del consentimiento informado.

**3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

**Técnicas**

- **La Encuesta:** Permitirá la aplicabilidad de los cuestionarios.
- **Técnicas estadísticas:** Se procederá al manejo de bases de datos y software específicos para su procesamiento como el Excel, SPS V27, para

la prueba de hipótesis el MINITAB.

### **Instrumentos**

Para el proceso de recolección de datos se utilizará dos cuestionarios:

#### **a) Cuestionario de síndrome de Burnout.**

**Desarrollado en base a la teoría de Maslach y Jackson. (1981).**

El cuestionario consta de 20 ítems. Cada uno de ellos es evaluado en base a la siguiente escala de evaluación: Siempre (2), a veces (1) y nunca (0). Teniendo como escala de evaluación final Muy bajo (33 a 40 Pts.), Bajo (25 a 32 Pts.), Regular (17 a 24 Pts.), Alto (9 a 16 Pts.), Muy alto (0 a 8 Pts.)

#### **b) Cuestionario de clima organizacional.**

**Desarrollado en base a la propuesta de Litwin y Stinger (1978).**

El cuestionario consta de 20 ítems. Cada uno de ellos es evaluado en base a la siguiente escala de evaluación: Siempre (2), a veces (1) y nunca (0). Teniendo como escala de evaluación final Muy favorable (33 a 40 Pts.), Favorable (25 a 32 Pts.), Poco favorable (17 a 24 Pts.), Desfavorable (9 a 16 Pts.), Muy desfavorable (0 a 8 Pts.).

### **3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos**

- **Trámite administrativo:** Corresponderá a la solicitud de permiso a la institución contexto de estudio para la autorización de ejecución de proyecto.
- **Recogida de datos y su procesamiento:** Este escenario se desarrollará mediante la aplicación de los instrumentos y su procesamiento será en el Software Excel y SPS 27.

### **3.7. Tratamiento Estadístico**

- Codificación y sistematización de datos para su análisis y procesamiento estadístico.
- Contraste de Hipótesis: Se desarrollará mediante la prueba de hipótesis de Rhode Spearman por la misma esencia de correlación de las variables y sus orígenes cualitativos. Coeficiente que permitirá aceptar o rechazar la hipótesis nula o alterna.

### 3.8. Selección validación y confiabilidad del instrumento de investigación Validez de los instrumentos

Se llevo a cavo mediante el juicio de experto, obteniendo los siguientes resultados:

Experto	Cuestionario 1	Cuestionario 2
Gomez Perez Katerine Karen	88%	89%
Espiritu Martinez Antony	88%	89%
Ana Rosa Chero Bautista	88%	88%
<b>PROMEDIO</b>	88	88.6

El promedio ponderal de validez por juicio de expertos para ambos instrumentos demuestra su validez.

### Confiabilidad de instrumentos

#### Análisis de confiabilidad: Cuestionario Síndrome de Burnout

PILOTO	SINDROME DE BURNOUT																				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
3	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	

4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
5	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2
6	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1
7	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2
8	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2
9	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2
10	2	1	2	2	2	2	1	0	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	0	2
11	2	2	2	2	2	2	2	0	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	0
12	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	0
13	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	0	1
14	2	1	2	2	2	2	2	0	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1
15	2	1	2	2	2	2	2	0	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	0	1

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,816	20

**Interpretación:** La confiabilidad que muestra el instrumento es ALTA para su aplicación.

**Confiabilidad de instrumentos**

**Análisis de confiabilidad: Cuestionario Clima organizacional**

PILOTO	CLIMA ORGANIZACIONAL																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	1	1	1	2	1	1	0	2	0	0	1	2	2	1	1	1	2	1	0	2
3	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2
4	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
5	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1
6	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2
7	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2
8	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
9	1	1	2	1	2	1	1	0	2	0	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2
10	1	2	1	0	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2
11	2	2	2	2	1	1	1	1	2	0	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2
12	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
13	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
14	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
15	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,659	20

**Interpretación:** La confiabilidad que muestra el instrumento es

MODERADA para su aplicación.

### **3.9. Orientación ética**

El informe final de investigación expuesto a la Universidad Daniel Alcides Carrión respeta la aplicación de la Normatividad Vancouver para la construcción de los textos por estar inmerso en esencia a Ciencias de la Salud, así mismo la recolección de datos en temas de participación de los sujetos de estudio será previo consentimiento informado, además de contar de manera operativa la autorización correspondiente del contexto en el que se desarrollará los cuestionarios a los sujetos de estudio, así también no habrá ningún tipo de manipulación de datos, además de respetar los Reglamentos Internos de la Universidad de estudios.



## **CAPITULO IV**

### **RESULTADOS Y DISCUSION**

#### **4.1. Descripción del trabajo de campo**

El proceso de ejecución de la investigación se desarrolló en base a los siguientes procesos:

- Se presentó la solicitud de autorización de ejecución al Complejo Hospitalario PNP " Luis Nicasio Saenz", Lima -2021
- Se organizó estratégicamente horarios de intervención para la paliación de instrumentos.
- Se aplicó los instrumentos en horarios preestablecidos.
- Previo consentimiento informado los profesionales participaron del desarrollo de instrumentos.

#### **4.2. Presentación, análisis e interpretación de los resultados**

##### **Escala de evaluación de la variable: Síndrome de Burnout**

- La variable sobre Síndrome de Burnout fue medida en escala de 0 a 40.

- Las dimensiones cansancio emocional y despersonalización se midieron en escala de 0 a 20 cada una.

#### **Escala de evaluación de la variable: Clima organizacional**

- La variable sobre Clima organizacional fue medida en escala de 0 a 40.
- Las dimensiones relaciones y desafío se midieron en escala de 0 a 20 cada una.

#### **Se utilizó la siguiente tabla para interpretar la relación entre variables**

La siguiente tabla nos permite interpretar el grado de relación entre las variables luego del análisis estadístico.

<b>Coefficiente de correlación</b>	<b>Interpretación</b>
$\pm 1,00$	Correlación perfecta (+) o (-)
De $\pm 0,90$ a $\pm 0,99$	Correlación muy alta (+) o (-)
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,89$	Correlación alta (+) o (-)
De $\pm 0,40$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada (+) o (-)
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,39$	Correlación baja (+) o (-)
De $\pm 0,01$ a $\pm 0,19$	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

Fuente: Carcausto y Guillén

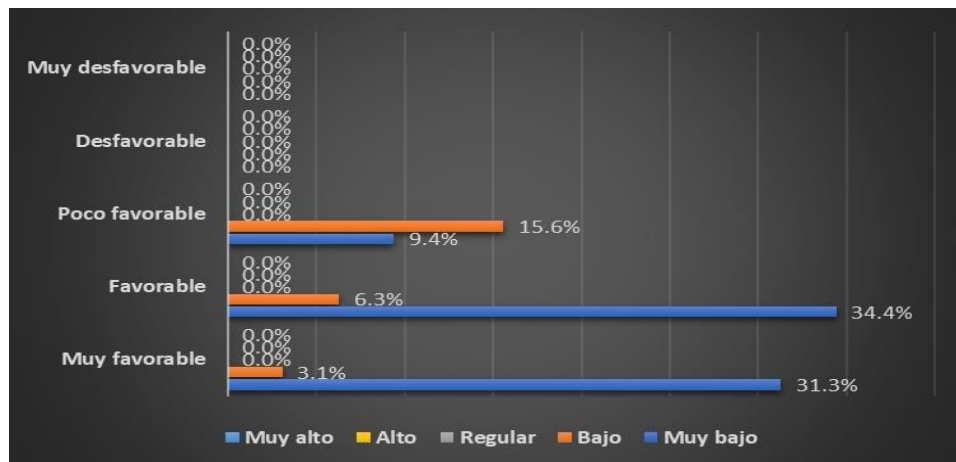
#### **4.2.1. Resultados para el objetivo general**

**Tabla 1. Relación entre el Síndrome de burnout y el clima organizacional en profesionales de enfermería del Complejo Hospitalario PNP " Luis Nicasio Saenz", Lima -2021**

<b>Síndrome de Burnout</b>	<b>Clima Organizacional</b>										<b>TOTAL</b>	
	<b>Muy favorable</b>		<b>Favorable</b>		<b>Poco favorable</b>		<b>Desfavorable</b>		<b>Muy desfavorable</b>			
	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
<b>Muy bajo</b>	10	31.3%	11	34.4%	3	9.4%	0	0.0%	0	0.0%	24	75.0%
<b>Bajo</b>	1	3.1%	2	6.3%	5	15.6%	0	0.0%	0	0.0%	8	25.0%
<b>Regular</b>	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
<b>Alto</b>	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
<b>Muy alto</b>	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
<b>TOTAL</b>	11	34.4%	13	40.6%	8	25.0%	0	0.0%	0	0.0%	32	100.0%

Fuente: Base de datos.

**Gráfico 1. Relación entre el Síndrome de burnout y el clima organizacional en profesionales de enfermería del Complejo Hospitalario PNP " Luis Nicasio Saenz", Lima -2021**



Como se observa en la tabla y gráfico N°1, Relación entre el Síndrome de burnout y el clima organizacional en profesionales de enfermería del Complejo Hospitalario PNP " Luis Nicasio Saenz", Lima -2021, del 100%(32) sujetos en estudio, el 34.4%(11) de profesionales presenta un clima organizacional muy favorable, de los cuales el 31.1%(10) presenta síndrome de Burnout muy bajo y el 3.1%(1) bajo. El 40.6%(13) de profesionales presenta un clima organizacional favorable, de los cuales el 34.4%(11) presenta síndrome de Burnout muy bajo y el 6.3%(2) bajo. El 25.0%(8) de profesionales presenta un clima organizacional poco favorable, de los cuales el 9.4%(3) presenta síndrome de Burnout muy bajo y el 15.6%(5) bajo

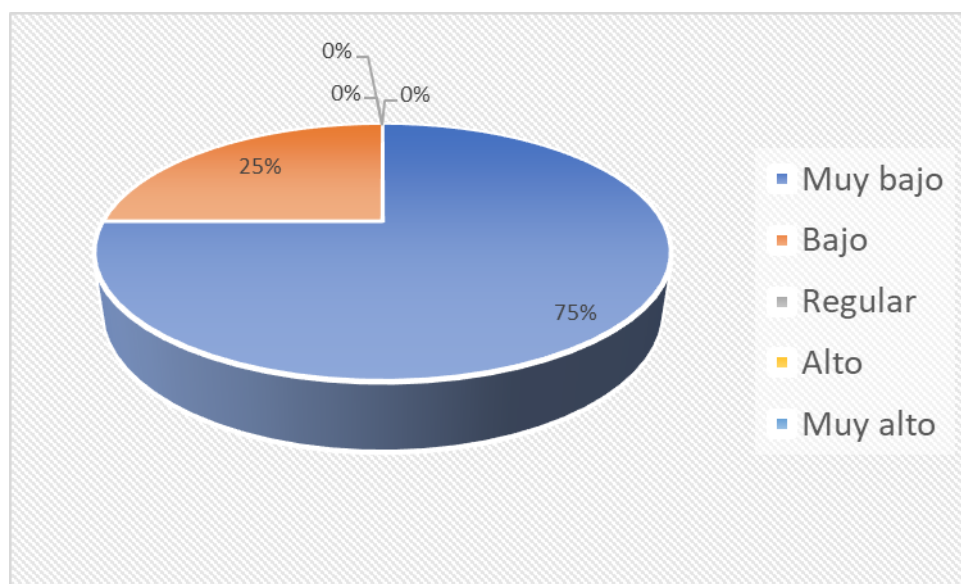
**Tabla 2. Síndrome de burnout en profesionales de enfermería del Complejo Hospitalario PNP " Luis Nicasio Saenz", Lima -2021**

Síndrome de Burnout	f	%
<b>Muy bajo</b>	24	75.0%
<b>Bajo</b>	8	25.0%
<b>Regular</b>	0	0.0%
<b>Alto</b>	0	0.0%
<b>Muy alto</b>	0	0.0%

<b>TOTAL</b>	32	100.0%
--------------	----	--------

Fuente: Base de datos.

**Gráfico 2. Síndrome de burnout en profesionales de enfermería del Complejo Hospitalario PNP " Luis Nicasio Saenz", Lima -2021**



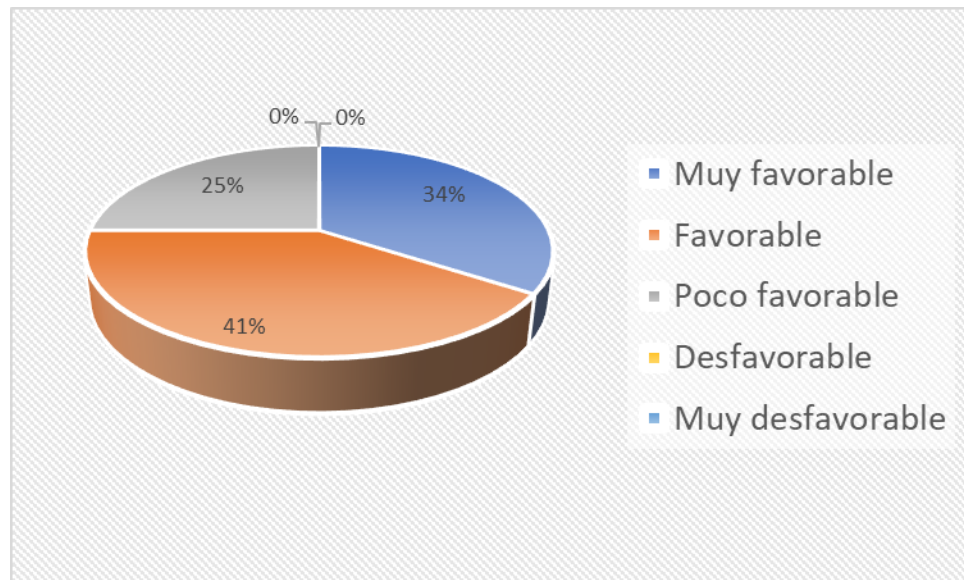
Como se observa en la tabla y gráfico N°2, Síndrome de burnout en profesionales de enfermería del Complejo Hospitalario PNP " Luis Nicasio Saenz", Lima -2021, del 100%(32) sujetos en estudio. El 75.0%(24) profesionales presenta Síndrome de Burnout muy bajo y el 25.0%(8) bajo.

**Tabla 3. Clima organizacional en profesionales de enfermería del Complejo Hospitalario PNP " Luis Nicasio Saenz", Lima -2021**

Clima Organizacional	f	%
Muy favorable	11	34.4%
Favorable	13	40.6%
Poco favorable	8	25.0%
Desfavorable	0	0.0%
Muy desfavorable	0	0.0%
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>100.0%</b>

Fuente: Base de datos.

**Gráfico 3. Clima organizacional en profesionales de enfermería del Complejo Hospitalario PNP " Luis Nicasio Saenz", Lima -2021**



Como se observa en la tabla y gráfico N°3, clima organizacional en profesionales de enfermería del Complejo Hospitalario PNP " Luis Nicasio Saenz", Lima -2021, del 100%(32) sujetos en estudio. El 34.4%(11) de profesionales presenta clima organizacional muy favorable, el 40.6%(13) de profesionales presenta clima organizacional favorable y el 25.0%(8) de profesionales presenta clima organizacional poco favorable.

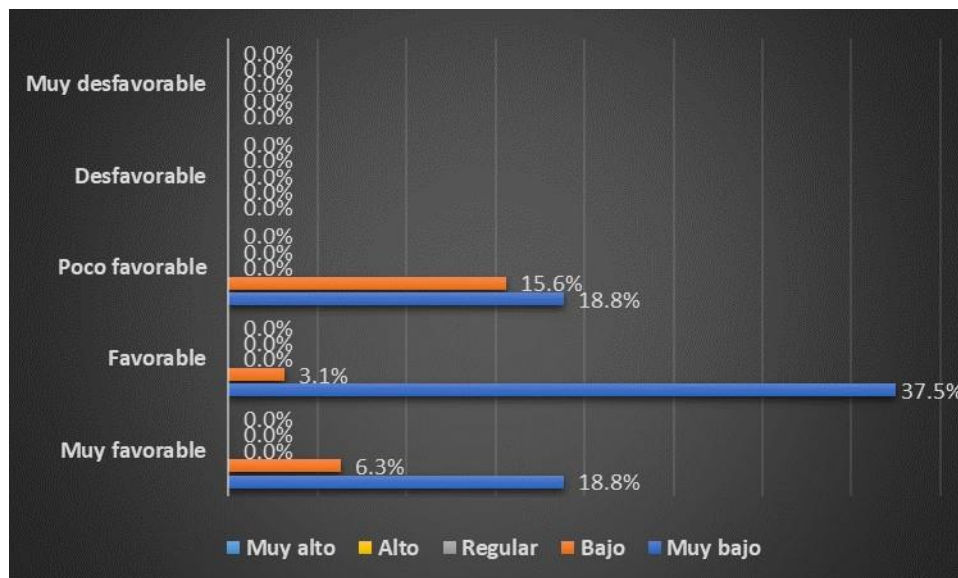
**Tabla 4. Relación entre el Síndrome de burnout y el clima organizacional en subdimensión relaciones en profesionales de enfermería del Complejo Hospitalario PNP " Luis Nicasio Saenz", Lima -2021**

Síndrome de Burnout	Dimensión: Relaciones										TOTAL	
	Muy favorable		Favorable		Poco favorable		Desfavorable		Muy desfavorable			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
<b>Muy bajo</b>	6	18.8%	12	37.5%	6	18.8%	0	0.0%	0	0.0%	24	75.0%
<b>Bajo</b>	2	6.3%	1	3.1%	5	15.6%	0	0.0%	0	0.0%	8	25.0%
<b>Regular</b>	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%

<b>Alto</b>	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
<b>Muy alto</b>	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
<b>TOTAL</b>	8	25.0%	13	40.6%	11	34.4%	0	0.0%	0	0.0%	32	100.0%

Fuente: Base de datos.

**Gráfico 4. Relación entre el Síndrome de burnout y el clima organizacional en su dimensión relaciones en profesionales de enfermería del Complejo Hospitalario PNP " Luis Nicasio Saenz", Lima -2021**



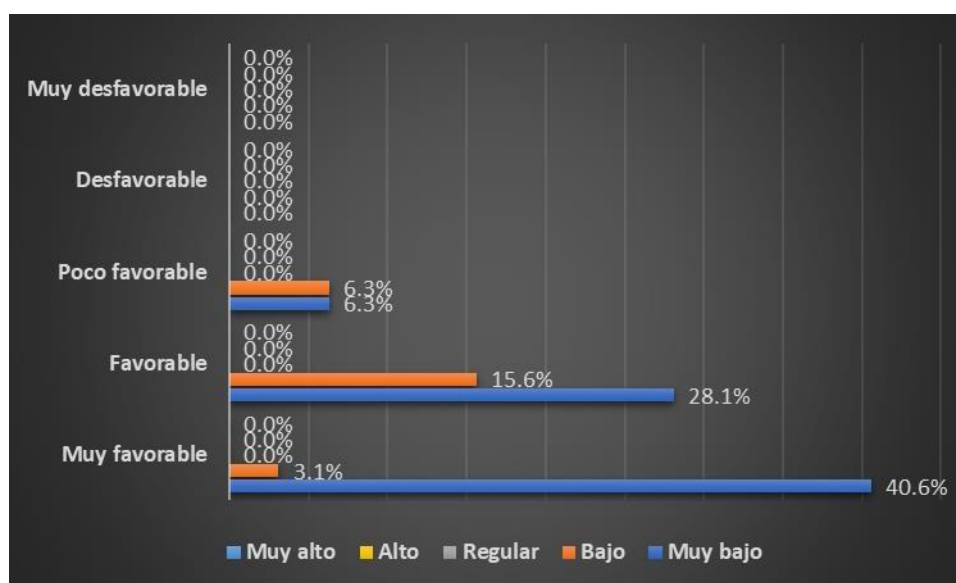
Como se observa en la tabla y gráfico N°4, Relación entre el Síndrome de burnout y el clima organizacional en su dimensión relaciones en profesionales de enfermería del Complejo Hospitalario PNP " Luis Nicasio Saenz", Lima -2021, del 100%(32) sujetos en estudio, el 25.0%(8) de profesionales presenta relaciones muy favorables, de los cuales el 18.8%(6) presenta síndrome de Burnout muy bajo y el 6.1%(2) bajo. El 40.6%(13) de profesionales presenta relaciones favorables, de los cuales el 37.5%(12) presenta síndrome de Burnout muy bajo y el 3.1%(1) bajo. El 34.4%(11) de profesionales presenta relaciones poco favorables, de los cuales el 18.8%(6) presenta síndrome de Burnout muybajo y el 15.6%(5) bajo.

**Tabla 5. Relación entre el Síndrome de burnout y el clima organizacional en su dimensión desafío en profesionales de enfermería del Complejo Hospitalario PNP " Luis Nicasio Saenz", Lima -2021**

Síndrome de Burnout	Dimensión: Desafío										TOTAL	
	Muy favorable		Favorable		Poco favorable		Desfavorable		Muy desfavorable		f	%
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
<b>Muy bajo</b>	13	40.6%	9	28.1%	2	6.3%	0	0.0%	0	0.0%	24	75.0%
<b>Bajo</b>	1	3.1%	5	15.6%	2	6.3%	0	0.0%	0	0.0%	8	25.0%
<b>Regular</b>	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
<b>Alto</b>	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
<b>Muy alto</b>	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
<b>TOTAL</b>	14	43.8%	14	43.8%	4	12.5%	0	0.0%	0	0.0%	32	100.0%

*Fuente: Base de datos.*

**Gráfico 5. Relación entre el Síndrome de burnout y el clima organizacional en su dimensión desafío en profesionales de enfermería del Complejo Hospitalario PNP " Luis Nicasio Saenz", Lima -2021**



Como se observa en la tabla y gráfico N°5, Relación entre el Síndrome de burnout y el clima organizacional en su dimensión desafío en profesionales de enfermería del Complejo Hospitalario PNP " Luis Nicasio Saenz", Lima - 2021, del 100%(32) sujetos en estudio, el 43.8%(14) de profesionales presenta desafío muy favorable, de los cuales el 40.6%(13) presenta síndrome de Burnout muy bajo y el 3.1%(1) bajo. El 43.8%(14) de profesionales presenta

desafío favorable, de los cuales el 28.1%(9) presenta síndrome de Burnout muy bajo y el 15.6%(5) bajo. El 12.5%(4) de profesionales presenta desafío poco favorable, de los cuales el 6.3%(2) presenta síndrome de Burnout muy bajo y otro 6.3%(2) bajo.

### 4.3. Prueba de Hipótesis

#### Correlación general en estudio:

Existe relación entre el Síndrome de burnout y el clima organizacional en profesionales de enfermería del Complejo Hospitalario PNP " Luis Nicasio Saenz", Lima -2021.

		Correlaciones	
		Síndrome de Burnout	Clima organizacional
Rho de Spearman	Síndrome de Burnout	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	32
	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	,438**
		Sig. (bilateral)	,012
		N	32

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Los resultados indican que existe una relación moderada significativa (0,438); lo cual indica un grado de correlación significativa a tener en cuenta en las variaciones de una variable a otra.

Se utiliza la prueba Rho de Spearman para probar la hipótesis debido a que las variables son de eminentemente cualitativas de base.

#### a) Formulación de Hipótesis

- Hi: Existe relación entre el Síndrome de burnout y el clima organizacional en profesionales de enfermería del Complejo Hospitalario PNP " Luis Nicasio Saenz", Lima -2021.



- Ho: No existe relación entre el Síndrome de burnout y el clima organizacional en profesionales de enfermería del Complejo Hospitalario PNP " Luis Nicasio Saenz", Lima -2021.

**b) Establecimiento del nivel de significancia**

= 0.05

**c) Establecimiento de prueba estadística**

Prueba de hipótesis Rho de Spearman.

**d) Valor de Rho de Spearman calculado**

Rho de Spearman = 0.438 p = 0.012

**e) Decisión estadística**

En función a la existencia de un grado de correlación igual a 0.438 y un p valor de 0.012, se acepta la hipótesis Alternativa ( $H_1$ ) y se rechaza la hipótesis Nula ( $H_0$ ).

**f) Conclusión**

Podemos concluir que: Existe relación entre el Síndrome de burnout y el clima organizacional en profesionales de enfermería del Complejo Hospitalario PNP " Luis Nicasio Saenz", Lima -2021.

**Correlación específica 1 en estudio:**

Existe la relación entre el Síndrome de burnout y el clima organizacional en su dimensión relaciones en profesionales de enfermería del Complejo Hospitalario PNP " Luis Nicasio Saenz", Lima -2021.

### Correlaciones

		Síndrome de Burnout	Dimensión: Relación
Rho de Spearman	Síndrome de Burnout	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	32
	Dimensión: Relación	Coefficiente de correlación	,225**
		Sig. (bilateral)	,215
		N	32

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Los resultados indican que existe una relación baja (0,225); lo cual indica un grado de correlación baja a tener en cuenta en las variaciones de una variable a otra.

Se utiliza la prueba Rho de Spearman para probar la hipótesis debido a que las variables son de eminentemente cualitativas de base.

#### a) **Formulación de Hipótesis**

- Hi: Existe la relación entre el Síndrome de burnout y el clima organizacional en su dimensión relaciones en profesionales de enfermería del Complejo Hospitalario PNP " Luis Nicasio Saenz", Lima -2021.
- Ho: No existe la relación entre el Síndrome de burnout y el clima organizacional en su dimensión relaciones en profesionales de enfermería del Complejo Hospitalario PNP " Luis Nicasio Saenz", Lima - 2021.

#### b) **Establecimiento del nivel de significancia**

= 0.05

#### c) **Establecimiento de prueba estadística**

Prueba de hipótesis Rho de Spearman.

**d) Valor de Rho de Spearman calculado**

Rho de Spearman = 0.225 p = 0.215

**e) Decisión estadística**

En función a la existencia de un grado de correlación igual a 0.225 y un p valor de 0.215, se acepta la hipótesis Nula ( $H_0$ ) y se rechaza la hipótesis Alternativa ( $H_i$ ).

**f) Conclusión**

Podemos concluir que: No existe la relación entre el Síndrome de burnout y el clima organizacional en su dimensión relaciones en profesionales de enfermería del Complejo Hospitalario PNP " Luis Nicasio Saenz", Lima -2021.

**Correlación específica 2 en estudio:**

Existe la relación entre el Síndrome de burnout y el clima organizacional en su dimensión identidad en profesionales de enfermería del Complejo Hospitalario PNP" Luis Nicasio Saenz", Lima -2021.

		<b>Correlaciones</b>	
		Síndrome de Burnout	Dimensión: Identidad
Rho de Spearman	Síndrome de Burnout	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	32
	Dimensión: Identidad	Coeficiente de correlación	,377**
		Sig. (bilateral)	,033
		N	32

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Los resultados indican que existe una relación baja significativa (0,377); lo cual indica un grado de correlación bajo a tener en cuenta en las variaciones de una variable a otra.

Se utiliza la prueba Rho de Spearman para probar la hipótesis debido a que las variables son de eminentemente cualitativas de base.

**a) Formulación de Hipótesis**

- Hi: Existe la relación entre el Síndrome de burnout y el clima organizacional en su dimensión identidad en profesionales de enfermería del Complejo Hospitalario PNP " Luis Nicasio Saenz", Lima -2021.
- Ho: No existe la relación entre el Síndrome de burnout y el clima organizacional en su dimensión identidad en profesionales de enfermería del Complejo Hospitalario PNP " Luis Nicasio Saenz", Lima -2021.

**b) Establecimiento del nivel de significancia**  
= 0.05

**c) Establecimiento de prueba estadística**  
Prueba de hipótesis Rho de Spearman.

**d) Valor de Rho de Spearman calculado**  
Rho de Spearman = 0.377 p = 0.033

**e) Decisión estadística**

En función a la existencia de un grado de correlación igual a 0.377 y un p valor de 0.033, se acepta la hipótesis Alternativa ( $H_1$ ) y se rechaza la hipótesis Nula ( $H_0$ ).

**f) Conclusión**

Podemos concluir que: Existe la relación entre el Síndrome de

burnout y el clima organizacional en su dimensión identidad en profesionales de enfermería del Complejo Hospitalario PNP " Luis Nicasio Saenz", Lima -2021.

#### **4.4. Discusión de resultados**

Los diversos trastornos emocionales afectan a la gran mayoría de profesionales y repercuten de manera negativa en el desarrollo de sus actividades personales, familiares y laborales, en el caso del síndrome de Burnout no solo causa daños agudos, sino que puede impactar en procesos crónico degenerativos sistémicos si no se toman las medidas correctivas para su control.

Por otro lado, cabe mencionar que los profesionales en el proceso de dar continuidad a su jornada laboral desarrolla hábitos nocivos como aprender a convivir con niveles de Síndrome de Burnout potencialmente dañinos a su salud influenciando en su desempeño laboral, además de debilitar el clima organizacional por imperar escenarios de tensión y respuestas impulsivas de agotamiento y estrés patológico, generando la pérdida del sentido de la vida, en respuesta al trabajo individual y colectivo desestabilizado.

De esta manera el objetivo general de la investigación fue: Establecer la relación entre el Síndrome de burnout y el clima organizacional en profesionales de enfermería del Complejo Hospitalario PNP " Luis Nicasio Saenz", Lima - 2021. Mostrando en los resultados que del 100%(32) sujetos en estudio, el 34.4%(11) de profesionales presenta un clima organizacional muy favorable, de los cuales el 31.1%(10) presenta síndrome de Burnout muy bajo y el 3.1%(1) bajo. El 40.6%(13) de profesionales presenta un clima organizacional favorable, de los cuales el 34.4%(11) presenta síndrome de Burnout muy bajo y el 6.3%(2) bajo. El 25.0%(8) de profesionales presenta un clima organizacional poco

favorable, de los cuales el 9.4%(3) presenta síndrome de Burnout muy bajo y el 15.6%(5) bajo.

Estos resultados son similares al encontrado por Vinueza, A. et. al. (2020) que evidencia que más del 90% del personal médico y de enfermería presentó Síndrome de Burnout moderada a severa, además de rescatar que los profesionales en el cotidiano de su actividad aprender a convivir con estos estadios de SB dañinos para su salud y generalmente se percibe un ambiente laboral bastante cargado de negatividad, tensión y poca identificación institucional, al verse reflejado en los trabajadores la necesidad imperiosa de terminar su labor y retirarse a sus casas.

Siendo necesario comprender que el simple hecho de ser diagnosticado con Síndrome de Burnout ya manifiesta un grado significativo de compromiso fisiológico – emocional en decaimiento e inestabilidad en ese contexto es necesario detectar y abordar de manera precoz los factores desencadenantes como manifiesta Vidotti, V. et. al. (2018) que rescata que entre los principales factores asociados a las dimensiones del síndrome de *Burnout* son la alta demanda, bajo control, bajo apoyo social, insatisfacción con el sueño y los recursos financieros y sedentarismo,

De esta manera también Falioc, D. y Vega, R. (2021) encuentra que los factores no controlados desencadenantes del síndrome de burnout pueden alcanzar niveles patológicos que conllevarían a la persona a escenarios de despersonalización y falta de compromiso con sus responsabilidades, desde su propia salud hasta la salud integral de los demás miembros del equipo.

Por lo tanto, estos factores que originan el síndrome de burnout tienen la necesidad imperiosa de ser controlados de manera oportuna para que no se vea

afectado la salud de los profesionales de enfermería y de manera secundaria no se vea afectado el clima organizacional ni el trabajo en equipo para el logro de los objetivos en común del contexto hospitalario.

## CONCLUSIONES

1. Existe relación entre el Síndrome de burnout y el clima organizacional en profesionales de enfermería del Complejo Hospitalario PNP " Luis Nicasio Saenz", Lima -2021. ( $p = 0.012$ )
2. El Síndrome de burnout en profesionales de enfermería del Complejo Hospitalario PNP " Luis Nicasio Saenz", Lima -2021, oscila entre muy bajo y bajo.
3. El Clima organizacional en profesionales de enfermería del Complejo Hospitalario PNP " Luis Nicasio Saenz", Lima -2021, oscila entre muy favorable, favorable y poco favorable.
4. No existe la relación entre el Síndrome de burnout y el clima organizacional en su dimensión relaciones en profesionales de enfermería del Complejo Hospitalario PNP " Luis Nicasio Saenz", Lima -2021. ( $p = 0.215$ )
5. Existe la relación entre el Síndrome de burnout y el clima organizacional en su dimensión identidad en profesionales de enfermería del Complejo Hospitalario PNP " Luis Nicasio Saenz", Lima -2021. ( $p = 0.033$ )



## RECOMENDACIONES

1. Las autoridades en turno deben mantener en su programación anual estrategias o talleres vivenciales que le permitan a los profesionales de la salud el descargar escenarios de tensión laboral y personal, que permitan la conservación de un clima organizacional favorable para el logro de los objetivos en común.
2. Es necesario que los profesionales de la salud no descuiden el autocuidado de su propia salud siendo necesario también el cursar por citas con el psicólogo para detectar y controlar oportunamente signos de alarma para SB.
3. Siendo el clima organizacional un factor muy importante para la consecución en la realización de las metas institucionales, existe la necesidad y el compromiso de evaluar factores que pudieran dañar su desarrollo normal, como pueden ser la evaluación constante de posibles trastornos emocionales.
4. Cabe la necesidad de valorar de manera específica los trastornos emocionales en el escenario del síndrome de burnout en muchos de los casos diagnosticados de no se empieza a padecer de la enfermedad de manera total, sino que sus dimensiones se van alterando progresivamente de allí la necesidad de su evaluación integral inductiva – deductiva.

## BIBLIOGRAFIA

1. Organización Mundial de la Salud. La OMS reconoce como enfermedad el burnout o “síndrome de estar quemado”. [Online].; 2021 [cited 2021 Junio 01. Available from: <http://www.medicosypacientes.com/articulo/la-oms-reconoce-como-enfermedad-el-burnout-o-sindrome-de-estar-quemado>.
2. Chiquillo V, et. al.. Síndrome de burnout en médicos asistentes del Hospital Nacional Hipólito Unanue de Lima - Perú, 2018. [Online].; 2018 [cited 2021 Junio Available from: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rnp/v82n3/a03v82n3.pdf>.
3. Vinueza A, et. al.. Síndrome de Burnout entre médicos y enfermeras ecuatorianos durante la pandemia de COVID-19. [Online].; 2020 [cited 2021 Mayo 01. Available from: <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/708>.
4. Vidotti V, et. al.. Síndrome de Burnout y trabajo en turnos en el equipo de enfermería. [Online].; 2018 [cited 2021 Mayo 01. Available from: <https://www.scielo.br/j/rlae/a/DBqJMr5g8RLQJ7qdxpfBWjN/abstract/?lang=es>.
5. Failoc D, Vega M. Síndrome de burnout y clima organizacional en un hospital público, durante la emergencia sanitaria por COVID – 19. Chiclayo - 2021. [Online].; 2021 [cited 2021 Mayo 01. Available from: <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/8242>.
6. Matta L, Rojas R. Síndrome de burnout y clima organizacional en el personal de salud del Cnetro de Salud Justicia, Paz y Vida, Huamcayo-2019. [Online].; 2020 [cited 2021 Mayo 01. Available from: [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8159/1/IV\\_FH\\_U\\_50\\_1\\_TE\\_Matta\\_Rojas\\_2020.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8159/1/IV_FH_U_50_1_TE_Matta_Rojas_2020.pdf).
7. Huamán M. Síndrome de burnout en el profesional de enfermería del Hospital II-Simón Bolívar Cajamraca - 2019. [Online].; 2020 [cited 2021 Mayo 01. Available

- from:<https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/3828/SINDROME%20DE%20BURNOUT%20EN%20EL%20PROFESIONAL%20DE%20ENFERMERIA%20-%20TESIS.%20ERLINDA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
8. Gómez J. Síndrome de Burnout en Licenciados en Enfermería que laboran en la Micro Red Anta, Cusco - 2018. [Online].; 2019 [cited 2021 Mayo 01. Available from:  
[http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/2947/1/Johan\\_Tesis\\_bachiller\\_2019.pdf](http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/2947/1/Johan_Tesis_bachiller_2019.pdf).
  9. Naranjo Y, et. al.. La teoría Déficit de autocuidado: Dorothea Elizabeth Orem. [Online].; 2017 [cited 2021 Mayo 01. Available from:[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1608-89212017000300009](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1608-89212017000300009).
  10. Quironprevención. Síntomas del síndrome de 'burnout': ¿cómo identificarlo? [Online].; 2018 [cited 2021 Mayo 01. Available from:<https://www.quironprevencion.com/blogs/es/prevenidos/sintomas-sindrome-burnout-identificarlo>.
  11. Mapfre. Síndrome Burnout o trabajador quemado. [Online].; 2021 [cited 2021 Mayo 01. Available from: <https://www.salud.mapfre.es/cuerpo-y-mente/psicologia/estoy-quemado-el-sindrome-de-burnout/>.
  12. Ada. Síndrome de burnout o de desgaste profesional. [Online].; 2020 [cited 2021 Mayo 01. Available from: <https://ada.com/es/conditions/burnout/>.
  13. Universidad de Vigo. El Síndrome de Burnout: Antecedentes y consecuencias organizacionales. [Online].; 2017 [cited 2021 Mayo 01. Available from: [http://www.investigacion.biblioteca.uvigo.es/xmlui/bitstream/handle/11093/791/sindrome\\_burnout\\_antecedentes\\_consecuentes\\_organizacionales\\_sanidad\\_gallega\\_ana](http://www.investigacion.biblioteca.uvigo.es/xmlui/bitstream/handle/11093/791/sindrome_burnout_antecedentes_consecuentes_organizacionales_sanidad_gallega_ana)

- lia.pdf?sequence=1.
14. Apiquian A. Síndrome de Burnout. [Online].; 2007 [cited 2021 Mayo 01. Available from:<https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-30022/sindrome%20burnout.pdf>.
  15. Rockcontent. Clima organizacional. [Online].; 2021 [cited 2021 Mayo 01. Available from: <https://rockcontent.com/es/blog/que-es-clima-organizacional/>.
  16. Orellana P. Clima organizacional. [Online].; 2021 [cited 2021 Mayo 01. Available from: <https://economipedia.com/definiciones/clima-organizacional.html>.
  17. Universidad Tecnológica. Clima organizacional. [Online].; 2021 [cited 2021 Mayo Available from: <https://www.gestion.org/que-es-el-clima-organizacional/>.
  18. Peralta R. Clima organizacional. [Online].; 2021 [cited 2021 Mayo 01. Available from: <https://www.gestiopolis.com/el-clima-organizacional/>.
  19. Delia R. Clima organizacional. [Online].; 2018 [cited 2021 Mayo 01. Available from:<http://climaorganizacionalyulaimaduque.blogspot.com/2014/04/el-concepto-de-clima-organizacional.html>.

## **ANEXOS**

### Anexo 01: Matriz de consistencia

**Título:** SÍNDROME DE BURNOUT Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL COMPLEJO HOSPITALARIO PNP " LUIS NICASIO SAENZ", LIMA -2021

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b> ¿Cómo se relaciona el Síndrome de burnout y el clima organizacional en profesionales de enfermería del Complejo Hospitalario PNP " Luis Nicasio Saenz", Lima -2021?</p> <p><b>Problemas Específicos</b> ¿Cómo es el Síndrome de burnout en profesionales de enfermería del Complejo Hospitalario PNP " Luis Nicasio Saenz", Lima -2021?</p> <p>¿Cómo es el clima organizacional en profesionales de enfermería del Complejo Hospitalario PNP " Luis Nicasio Saenz", Lima -2021?</p> <p>¿Cómo se relaciona el Síndrome de burnout y el clima organizacional en su dimensión relaciones en profesionales de enfermería</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b> Establecer la relación entre el Síndrome de burnout y el clima organizacional en profesionales de enfermería del Complejo Hospitalario PNP " Luis Nicasio Saenz", Lima -2021.</p> <p><b>Objetivos Específicos</b> Valorar el Síndrome de burnout en profesionales de enfermería del Complejo Hospitalario PNP " Luis Nicasio Saenz", Lima -2021.</p> <p>Valorar el clima organizacional en profesionales de enfermería del Complejo Hospitalario PNP " Luis Nicasio Saenz", Lima -2021.</p> <p>Establecer la relación entre el Síndrome de burnout y el clima organizacional en su dimensión relaciones en profesionales de enfermería</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b> Existe relación entre el Síndrome de burnout y el clima organizacional en profesionales de enfermería del Complejo Hospitalario PNP " Luis Nicasio Saenz", Lima -2021.</p> <p><b>Hipótesis Específicos</b> Existe la relación entre el Síndrome de burnout y el clima organizacional en su dimensión relaciones en profesionales de enfermería del Complejo Hospitalario PNP " Luis Nicasio Saenz", Lima -2021.</p> <p>Existe la relación entre el Síndrome de burnout y el clima organizacional en su dimensión identidad en profesionales de enfermería del Complejo Hospitalario PNP " Luis Nicasio Saenz", Lima -</p>	<p><b>SÍNDROME DE BURNOUT</b></p> <p><b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b></p>	<p>• <b>CANSANCIO EMOCIONAL</b></p> <p>• <b>DESPERSONALIZACIÓN</b></p> <p>• <b>RELACIONES</b></p>	<p>Emoción, agotamiento, cansancio, tensión, fatiga, frustración, trabajo arduo, contacto directo, límite de posibilidades, trato mecanizado</p> <p>Pensamiento, problemas, incomprensión, rechazo, falta de empatía, comportamiento impulsivo, ambiente calmado, tolerancia, pérdida de papeles, control emocional</p> <p>Trato, comunicación, confianza, mayores resultados, trato acorde a las</p>

<p>del Complejo Hospitalario PNP " Luis Nicasio Saenz", Lima -2021?</p> <p>¿Cómo se relaciona el Síndrome de burnout y el clima organizacional en su dimensión desafío en profesionales de enfermería del Complejo Hospitalario PNP " Luis Nicasio Saenz", Lima -2021?</p>	<p>del Complejo Hospitalario PNP " Luis Nicasio Saenz", Lima -2021.</p> <p>Establecer la relación entre el Síndrome de burnout y el clima organizacional en su dimensión identidad en profesionales de enfermería del Complejo Hospitalario PNP " Luis Nicasio Saenz", Lima -2021.</p>	<p>2021.</p>	<p><b>Variables intervinientes</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Edad</li> <li>• Sexo</li> <li>• Estado civil</li> <li>• Número de hijos</li> <li>• Tiempo de labor</li> <li>• Servicio donde labora que</li> <li>• Cargo desempeña</li> <li>• Situación laboral</li> </ul>	<p><b>•DESAFÍO</b></p>	<p>necesidades, manejo de la rutina de trabajo, trabajo en equipo, valía de su ser, diálogo interactivo, dominio de procedimiento en equipo.</p> <p>Organización, Escenarios de incertidumbre, labor de enfermería, manejo de situaciones críticas, manejo de tensiones, conflictos internos, dificultades del área, trato a los familiares, situación de salud, organización multidisciplinaria.</p>
--	--	--------------	--	------------------------	---

## Anexo 02: Cuestionario de Síndrome de Burnout

### CUESTIONARIO 1 BURNOUT APLICADO A LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL COMPLEJO HOSPITALARIO PNP " LUIS NICASIO SAENZ"

#### PRESENTACION

El presente cuestionario tiene como finalidad medir como medir el grado de síndrome de burnout en profesionales de enfermería del Complejo Hospitalario PNP " Luis NicasioSaenz", Lima -2021.

#### INSTRUCCIONES

Lea cuidadosamente las siguientes preguntas que se presentan a continuación y Marque con un (X) la respuesta que considere conveniente. Agradezco anticipadamente su colaboración.

#### I.- DATOS GENERALES

##### a) Edad

1. De 25 a 35 años
2. De 36 a 45 años
3. De 46 años a más

##### b) Sexo

1. Masculino
2. Femenino

##### c) Estado civil

1. Soltero
2. Casado
3. Conviviente
4. Divorciado
5. Viudo

##### d) Número de hijos

1. De 1 a 2 hijos
2. De 3 a 4 hijos
3. De 5 hijos a más

##### e) Tiempo de labor

1. De 1 a 5 años
2. De 6 años a 10
3. 11 años a más

##### f) Cargo que desempeña

1. Licenciada general
2. Licenciada especialista en el área
3. Jefatura del área
4. Otros

##### g) Situación laboral

1. CAS
2. Suplencia
3. Nombrado
4. Terceros
5. Otros



## II.- DATOS ESPECIFICOS

ÍTEMS	SIEMPRE	A VECES	NUNCA
1. Me siento emocionalmente con ánimos por mi trabajo.			
2. Me siento con fuerza al final de la jornada de trabajo.			
3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento motivado(a).			
4. Tengo facilidad para comprender como se sienten mis los demás.			
5. Trato a los colegas como personas y muestro empatía.			
6. Siento que trabajar todo el día supone un gran esfuerzo, pero me siento motivada.			
7. Creo que trato con mucha eficacia los problemas del servicio.			
8. Siento que mi trabajo me da las facilidades para sentirme bien laboralmente.			
9. Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis colegas.			
10. Me he vuelto más sensible con las personas desde que ejerzo la profesión enfermería.			
11. Pienso que este trabajo me está fortaleciendo emocionalmente.			
12. Me siento con mucha energía en mi trabajo.			
13. Me siento con deseos de superación en mi trabajo.			
14. Creo que el tiempo que dedico a mi labor es el necesario.			
15. Me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis colegas.			
16. Trabajar en equipo me produce mayor seguridad.			
17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis colegas.			
18. Me siento motivado después de trabajar en contacto con colegas.			
19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.			
20. Me siento motivado(a) en mi trabajo, sin límite de mis posibilidades.			
<b>TOTAL</b>			

**Gracias por su  
participación.**

**EVALUACIÓN**

- |             |                        |
|-------------|------------------------|
| 1. Muy bajo | (De 33 Pts. a 40 Pts.) |
| 2. Bajo     | (De 25 Pts. a 32 Pts.) |
| 3. Regular  | (De 17 Pts. a 24 Pts.) |
| 4. Alto     | (De 9 Pts. a 16 Pts.)  |
| 5. Muy alto | (De 0 Pts. a 8 Pts.)   |

**Anexo 03: Cuestionario de Clima Organizacional**  
**CUESTIONARIO 2**  
**CLIMA ORGANIZACIONAL APLICADO A LOS PROFESIONALES DE**  
**ENFERMERÍA DEL COMPLEJO HOSPITALARIO PNP " LUIS**  
**NICASIO SAENZ".**

**PRESENTACION**

El presente cuestionario tiene como finalidad medir el clima organizacional en profesionales de enfermería del Complejo Hospitalario PNP " Luis Nicasio Saenz", Lima -2021.

**INSTRUCCIONES**

Lea cuidadosamente las siguientes preguntas que se presentan a continuación y Marque con un (X) la respuesta que considere conveniente. Agradezco anticipadamente su colaboración.

**I.- DATOS ESPECIFICOS**

ÍTEMS	SIEMPRE	A VECES	NUNCA
1. Siente que el trato entre profesionales de enfermería es aceptable.			
2. Siente que el equipo de profesionales de enfermería es bastante comunicativo con usted.			
3. Siente que el equipo de profesionales de enfermería genera confianza hacia usted.			
4. Siente que existe buena comunicación entre los profesionales de enfermería para lograr mayores resultados.			
5. Siente que cada profesional de enfermería le brinda buen trato.			
6. Siente que el equipo de profesionales de enfermería maneja eficientemente su rutina de trabajo.			
7. Siente que el equipo de profesionales de enfermería desarrolla sus actividades en coordinación con los demás profesionales de salud.			
8. Siente que el equipo de profesionales de enfermería le hacen sentir útil.			
9. Siente que el equipo de profesionales de enfermería se interesa por entablar una conversación con usted.			
10. Siente que el equipo de profesionales de enfermería conoce ampliamente sus actividades			
11. Siente que el equipo de profesionales de enfermería mantiene una buena organización frente a las situaciones en su labor.			
12. Siente que el equipo de profesionales de enfermería mantiene la serenidad en los procedimientos.			
13. Siente que la labor de enfermería en el servicio es la necesaria.			
14. Siente que el equipo de profesionales de enfermería demuestra capacidad para el manejo de situaciones críticas.			
15. Siente que la organización del equipo de profesionales de enfermería maneja la tensión que hay en el servicio.			
16. Siente que los conflictos internos en el servicio son manejables.			

**Gracias por su  
participación.**

**EVALUACIÓN**

- |                     |                        |
|---------------------|------------------------|
| 1. Muy favorable    | (De 33 Pts. a 40 Pts.) |
| 2. Favorable        | (De 25 Pts. a 32 Pts.) |
| 3. Poco favorable   | (De 17 Pts. a 24 Pts.) |
| 4. Desfavorable     | (De 9 Pts. a 16 Pts.)  |
| 5. Muy desfavorable | (De 0 Pts. a 8 Pts.)   |



## Anexo 05: Autorización de Ejecución



**POLICIA NACIONAL DEL PERU**  
HOSPITAL NACIONAL "LUIS N. SAENZ"  
DEPARTAMENTO DE UCIG

**SEÑORA:**  
CAJAS JANAMPA CARMELINA JUANA  
**BACHILLER EN ENFERMERÍA**  
UNIVERSIDAD NACIONAL "DANIEL ALCIDES CARRIÓN"

Presente. -

**ASUNTO**   : AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR MUESTREO EN EL COMPLEJO HOSPITALARIO  
PNP "LUIS N. SAENZ"

Es grato dirigirme a Usted, para saludarlo cordialmente, y a la vez hacerle de conocimiento que se **AUTORIZA** la aplicación de entrevistas, encuestas y/o otra información que sea de su necesidad cuyo trabajo de investigación (Tesis) titulado:


**"SÍNDROME DE BURNOUT Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL COMPLEJO HOSPITALARIO PNP " LUIS NICASIO SAENZ", LIMA -2021".**

Asimismo, se solicita que se nos remita el informe final a fin de implementar mejoras con los resultados y conclusiones que se obtengan.

Sin otro particular me suscribo de Ud...



Atentamente,



  
0 - 208745 0 (+)  
**VILCAMANGO MEDINA SEVERA LIVIA**  
Coronel. SPNP  
JEFE DE ENFERMERIA DE CUIDADOS INTENSIVOS  
CH.PNP/LNS"

UNIDAD DE DOCENCIA Y CAPACITACIÓN DEL CH.PNP." LNS".

## Anexo 06: Validación por juicio de expertos

FICHA DE VALIDACIÓN Y/O CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN						
<b>I. DATOS INFORMATIVOS:</b>						
Apellidos y nombres del Informante	Grado Académico	Cargo o Institución donde labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor (a) del Instrumento		
GOMEZ PEREZ KATERINE KAREN	MAGISTER	Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma	Cuestionario de Síndrome de Burnout	Cajas Janampa Carmelina Juana		
Título de la tesis: "Síndrome de burnout y el clima organizacional en profesionales de enfermería del Complejo Hospitalario PNP " Luis Nicasio Saenz", Lima – 2021"						
<b>II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:</b>						
INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy Buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende a los aspectos de cantidad y calidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y el desarrollo de capacidades cognitivas.					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos de la tecnología educativa.					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.					X
10. OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno y más adecuado					X
<b>III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:</b> Instrumento adecuado para ser aplicado en la investigación por los puntajes alcanzados al ser evaluado en estricta relación con las variables y sus respectivas dimensiones.						
<b>IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN:</b> 88%						
Tarma, enero del 2021	73033268	 			950941546	
Lugar y Fecha	N° DNI	Firma del experto			N° Celular	

**FICHA DE VALIDACIÓN Y/O CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS INFORMATIVOS:**

Apellidos y nombres del Informante	Grado Académico	Cargo o Institución donde labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor (a) del Instrumento
CHERO BAUTISTA ANA ROSA	MAGISTER	Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma	Cuestionario de Síndrome de Burnout	Cajas Janampa Carmelina Juana
Título de la tesis: "Síndrome de burnout y el clima organizacional en profesionales de enfermería del Complejo Hospitalario PNP " Luis Nicasio Saenz", Lima – 2021"				

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy Buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende a los aspectos de cantidad y calidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y el desarrollo de capacidades cognitivas.					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos de la tecnología educativa.					X

	capacidades cognitivas.					
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos de la tecnología educativa.					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.					X

10. OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno y más adecuado					X
-----------------	---	--	--	--	--	---

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

Instrumento adecuado para ser aplicado en la investigación por los puntajes alcanzados al ser evaluado en estricta relación con las variables y sus respectivas dimensiones.

**IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 88%**

Tarma, 01 enero del 2021	21065037	 Mg. Ana Chero Bautista	954 422 831
Lugar y Fecha	N° DNI	Firma del experto	N° Celular



**FICHA DE VALIDACIÓN Y/O CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS INFORMATIVOS:**

Apellidos y nombres del Informante	Grado Académico	Cargo o Institución donde labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor (a) del Instrumento
ESPIRITU MARTINEZ ANTONY PAUL	DOCTOR	Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma	Cuestionario de Síndrome de Burnout	Cajas Janampa Carmelina Juana
Título de la tesis: "Síndrome de burnout y el clima organizacional en profesionales de enfermería del Complejo Hospitalario PNP " Luis Nicasio Saenz", Lima - 2021"				

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy Buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende a los aspectos de cantidad y calidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y el desarrollo de capacidades cognitivas.					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos de la tecnología educativa.					X

7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos de la tecnología educativa.					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.					X

10. OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno y más adecuado					X
-----------------	---	--	--	--	--	---

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:**  
Instrumento adecuado para ser aplicado en la investigación por los puntajes alcanzados al ser evaluado en estricta relación con las variables y sus respectivas dimensiones.

**IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN:** 88%

Tarma, enero del 2021	47672057	 Universidad Nacional Autónoma de Tarma Facultad de Ciencias de la Salud Escuela Profesional de Enfermería M <sup>g</sup> . ESPIRITU MARTINEZ Antony Paul Investigador	990416701
Lugar y Fecha	Nº DNI	Firma del experto	Nº Celular

**FICHA DE VALIDACIÓN Y/O CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS INFORMATIVOS:**

Apellidos y nombres del Informante	Grado Académico	Cargo o Institución donde labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor (a) del Instrumento
GOMEZ PEREZ KATERINE KAREN	MAGISTER	Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma	Cuestionario de Clima Organizacional	Cajas Janampa Carmelina Juana
Título de la tesis: "Síndrome de burnout y el clima organizacional en profesionales de enfermería del Complejo Hospitalario PNP " Luis Nicasio Saenz", Lima – 2021"				

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy Buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende a los aspectos de cantidad y calidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y el desarrollo de capacidades cognitivas.					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos de la tecnología educativa.					X

7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos de la tecnología educativa.					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.					X

10. OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno y más adecuado					X
<b>III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:</b> Instrumento adecuado para ser aplicado en la investigación por los puntajes alcanzados al ser evaluado en estricta relación con las variables y sus respectivas dimensiones.						
<b>IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 89%</b>						
Tarma, enero del 2021	73033268	  Katherine X. Gomez Perez LIC. en Gerencia CEP 40771	950941546			
Lugar y Fecha	N° DNI	Firma del experto	N° Celular			

**FICHA DE VALIDACIÓN Y/O CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

**V. DATOS INFORMATIVOS:**

Apellidos y nombres del Informante	Grado Académico	Cargo o Institución donde labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor (a) del Instrumento
CHERO BAUTISTA ANA ROSA	MAGISTER	Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma	Cuestionario de Clima Organizacional	Cajas Janampa Carmelina Juana

Título de la tesis: "Síndrome de burnout y el clima organizacional en profesionales de enfermería del Complejo Hospitalario PNP " Luis Nicasio Saenz", Lima – 2021"

**VI. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy Buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende a los aspectos de cantidad y calidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y el desarrollo de capacidades cognitivas.					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos de la tecnología educativa.					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.					X
10. OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno y más adecuado					X

8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.					X

10. OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno y más adecuado					X
-----------------	---	--	--	--	--	---

**VII. OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

Instrumento adecuado para ser aplicado en la investigación por los puntajes alcanzados al ser evaluado en estricta relación con las variables y sus respectivas dimensiones.

**VIII. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 88%**

Tarma, 01 enero del 2021	21065037	 Mg. Ana Chero Bautista	954 422 831
Lugar y Fecha	Nº DNI	Firma del experto	Nº Celular

**FICHA DE VALIDACIÓN Y/O CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS INFORMATIVOS:**

Apellidos y nombres del Informante	Grado Académico	Cargo o Institución donde labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor (a) del Instrumento
ESPIRITU MARTINEZ ANTONY PAUL	DOCTOR	Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma	Cuestionario de Clima Organizacional	Cajas Janampa Carmelina Juana
Título de la tesis: "Síndrome de burnout y el clima organizacional en profesionales de enfermería del Complejo Hospitalario PNP " Luis Nicasio Saenz", Lima – 2021"				

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy Buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende a los aspectos de cantidad y calidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y el desarrollo de capacidades cognitivas.					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos de la tecnología educativa.					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las					X

	el desarrollo de capacidades cognitivas.					
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos de la tecnología educativa.					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.					X

16. OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno y más adecuado					X
-----------------	---	--	--	--	--	---

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

Instrumento adecuado para ser aplicado en la investigación por los puntajes alcanzados al ser evaluado en estricta relación con las variables y sus respectivas dimensiones.

**IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 89%**

Tarma, enero del 2021	47672057	 Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma Facultad de Ciencias de la Salud Escuela Profesional de Enfermería  Mg. ESPIRITU MARTINEZ Antony Paul 2021.01.22	980416701
Lugar y Fecha	Nº DNI	Firma del experto	Nº Celular

Anexo 07: Fotografía



