



Universidad
Norbert Wiener

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN DE SERVICIOS
DE SALUD Y ENFERMERÍA**

Trabajo Académico

El clima organizacional y el síndrome de Burnout del personal de enfermería
de un hospital de Ilo, 2025

Para optar el Título de
Especialista en Gestión de Servicios de Salud y Enfermería

Presentado por:

Autora: Diaz Mogrovejo, Carmen Fanny


Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1314-8990>

Asesora: Mg. Rojas Ahumada, Magdalena Petronila

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2987-7749>

Lima – Perú

2026

| | | | |
|--|---|------------------------------------|--------------------------|
|  Universidad Norbert Wiener | DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN | | |
| | CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033 | VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01 | FECHA: 08/11/2022 |

Yo, Carmen Fanny Diaz Mogrovejo egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Programa Académico de Enfermería, del programa **Segunda especialidad en Gestión de Servicios de Salud y Enfermería**, de la Universidad privada Norbert Wiener declaró que el trabajo académico **“EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL SÍNDROME DE BURNOUT DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL DE ILO, 2025”** Asesorado por el docente: Mg Magdalena Petronila Rojas Ahumada DNI: 06152053 ORCID**0000-0003-2987-7749** tiene un índice de similitud de (27 %) (veintisiete) con código OID: oid: :14912:550621426 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se han mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo pueda ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.




.....
 Firma de autor
 Carmen Fanny Diaz Mogrovejo
 DNI:45839527



.....
 Firma
 Magdalena Petronila Rojas Ahumada
 DNI: 06152053

Lima, 29 de enero del 2026

| | | | |
|--|---|------------------------------------|--------------------------|
|  Universidad Norbert Wiener | DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN | | |
| | CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033 | VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01 | FECHA: 08/11/2022 |

Es obligatorio utilizar adecuadamente los filtros y exclusión del turnitin: excluir las citas, la bibliografía y las fuentes que tengan menos de 1% de palabras. En caso se utilice cualquier otro ajuste o filtros, debe ser debidamente justificado en el siguiente recuadro.

El proyecto de investigación de la Licenciada Carmen Fanny Diaz Mogrovejo muestra un 27 % de similitud total, con un 6 % correspondiente a fuentes primarias.

El porcentaje de similitud en fuentes primarias del 6 % detectado por turnitin, se justifica por el uso de plantillas estándar para la redacción del resumen, problemas específicos, objetivos e hipótesis y diseño metodológico, índice, anexos, matriz de consistencia, elementos esenciales para asegurar la claridad precisión, replicación y transferencia de la investigación. Estas prácticas son comunes y recomendadas en investigaciones académicas. Se han tomado medidas para mitigar este problema asegurando que el contenido original del trabajo se destaque a pesar de la similitud en las sesiones mencionadas.

Atentamente

Mg Magdalena Petronila Rojas Ahumada

Dedicatoria

A Derick y Valesska, mis hijos, por ser mi mayor inspiración y fuerza constante.

A Ericsson, mi esposo, por su amor, comprensión y apoyo incondicional durante este camino académico.

A mi madre Beatriz, por su sacrificio, enseñanzas y fe permanente en mí.

Agradecimiento

Agradezco profundamente a la Universidad Privada Norbert Wiener por brindarme la oportunidad de desarrollarme profesionalmente y por el respaldo académico recibido durante esta etapa. También extiendo mi gratitud a los docentes, asesores y autoridades que hicieron posible la culminación de esta investigación.

Índice

| | |
|--|-----------|
| Caratula..... | i |
| Dedicatoria | iii |
| Agradecimiento | iv |
| Índice..... | v |
| Resumen..... | vi |
| Abstract | vii |
| CAPITULO I: EL PROBLEMA..... | 1 |
| 1.1 Planteamiento del Problema..... | 1 |
| 1.2. Formulación del Problema | 3 |
| 1.3. Objetivos | 3 |
| 1.4. Justificación de la Investigación | 4 |
| CAPITULO II: MARCO TEORICO | 5 |
| 2.1. Antecedentes | 5 |
| 2.2. Bases teóricas | 8 |
| 2.3. Hipótesis general..... | 14 |
| CAPITULO III: METODOLOGÍA | 15 |
| 3.1 Método de Investigación..... | 15 |
| 3.2 Enfoque de Investigación..... | 15 |
| 3.3 Tipo de investigación..... | 15 |
| 3.4 Diseño de investigación | 15 |
| 3.5 Población, muestra y muestreo | 16 |
| 3.6. Operacionalización de variables | 17 |
| 3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos..... | 20 |
| 3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos | 21 |
| 3.9 Aspectos éticos..... | 23 |
| CAPÍTULO IV: ASPECTOS ADMINISTRATIVOS..... | 24 |
| 4.1 Cronograma de actividades..... | 24 |
| 4.2 Presupuesto | 26 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... | 27 |

Resumen

El síndrome de Burnout afecta gravemente al personal de enfermería, especialmente en contextos con sobrecarga laboral y escaso apoyo institucional. Diversos estudios evidencian que un clima organizacional negativo incrementa el estrés, la desmotivación y la rotación del personal. En el Hospital Souther Cooper Ilo, se ha identificado que condiciones laborales desfavorables afectan la calidad del cuidado, generando ausentismo, desgaste profesional y errores en la atención. **Objetivo:** Determinar la relación del clima organizacional y el síndrome de Burnout en el personal de Enfermería de un Hospital de Ilo, 2025. **Materiales y métodos:** Se realizará un estudio cuantitativo, no experimental, de tipo correlacional y diseño transversal. La población estará conformada por el personal de enfermería del Hospital Souther Cooper Ilo, utilizando como técnica la encuesta y como instrumentos dos cuestionarios validados: el de clima organizacional adaptado de Ruiz Challapa (2019) y el Maslach Burnout Inventory (MBI), validado en Perú por Guillinta Hernández (2024). La confiabilidad de los instrumentos fue de 0,650 para el primero y 0,820 para el segundo, según Alfa de Cronbach. Los datos serán procesados mediante el software estadístico SPSS versión 25.0, aplicando estadística descriptiva e inferencial, utilizando las pruebas de correlación de Pearson o Spearman, según la distribución de los datos.

Palabras clave: Clima Organizacional, Síndrome de Burnout, Personal de Enfermería.

Abstract

Burnout syndrome seriously affects nursing staff, especially in contexts with work overload and little institutional support. Various studies show that a negative organizational climate increases stress, demotivation and staff turnover. At the Souther Cooper Ilo Hospital, it has been identified that unfavorable working conditions affect the quality of care, generating absenteeism, professional burnout, and errors in care. **Objective:** To determine the relationship between organizational climate and Burnout syndrome in the nursing staff of a hospital in Ilo, 2025. **Materials and methods:** A quantitative, non-experimental, correlational and cross-sectional design study will be carried out. The population will be made up of the nursing staff of the Souther Cooper Ilo Hospital, using the survey as a technique and two validated questionnaires as instruments: the adapted organizational climate questionnaire by Ruiz Challapa (2019) and the Maslach Burnout Inventory (MBI), validated in Peru by Guillinta Hernández (2024). The reliability of the instruments was 0.650 for the former and 0.820 for the latter, according to Cronbach's Alpha. The data will be processed using SPSS version 25.0 statistical software, applying descriptive and inferential statistics, using Pearson's or Spearman's correlation tests, depending on the distribution of the data.

Key Words: Organizational Climate, Burnout Syndrome, Nursing Staff.

CAPITULO I: EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del Problema

El clima organizacional negativo representa un factor crítico, por ejemplo un estudio en los dos hospitales más grandes de Assiut, Egipto, reveló que el 13,6 % de las enfermeras percibía un clima organizacional positivo, mientras que el 86,4 % reportó deficiencias en dicho entorno, en los sistemas de apoyo institucional(1).

Asimismo, el síndrome de Burnout posee un impacto significativamente al personal de enfermería, de esta forma, en la región de África subsahariana donde indican que la prevalencia global del síndrome de Burnout es del 11.23%, con particularidades por una disminución en la realización personal, agotamiento emocional, y despersonalización(2).

Por una parte, en la región de las Américas, en una investigación de revisión sistemática en países latinoamericanos reportó que en 9 de 12 estudios, los profesionales de la salud percibían un clima organizacional inadecuado, debido a factores como remuneración deficiente, falta de liderazgo, reconocimiento limitado y escasa participación en la toma de decisiones(3). Por otra parte, en Brasil se reportó en una investigación que el 55.3% del personal de enfermería en unidades de cuidados intensivos experimentaban síntomas de Burnout(4).

En consecuencia, el síndrome de Burnout es una afectación a los profesionales de enfermería, caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y una disminución en la realización personal. Este estudio selecciona el síndrome de Burnout debido a su alta prevalencia y el afecto negativo en el bienestar de los enfermeros y la calidad de la atención al paciente. Abordar esta problemática puede contribuir significativamente a mejorar la salud mental del personal y los resultados clínicos en los usuarios(5).

Entre los principales factores asociados, se identifican las largas jornadas laborales, la alta carga de trabajo y la falta de apoyo social. No obstante, el clima organizacional se reconoce como una causa estructural relevante, motivo por el cual se selecciona como variable independiente en este estudio, dada su influencia directa sobre el ambiente laboral y la percepción de respaldo institucional. Un clima organizacional desfavorable puede incrementar el estrés y la insatisfacción, contribuyendo directamente al desarrollo del síndrome de Burnout(6).

Como resultado, las repercusiones del síndrome de Burnout en la población de estudio son graves, incluyendo una disminución en la calidad de atención al paciente, aumento en los errores médicos y una mayor rotación del personal. Estos efectos comprometen no solo la salud de los profesionales, sino también la seguridad y satisfacción de los pacientes, afectando la eficiencia operativa del sistema hospitalario(7).

De igual forma, en el contexto nacional, una revisión sistemática de artículos científicos entre 2018 y 2022 evidenció que el clima organizacional en centros de salud peruanos presenta deficiencias que afectan la satisfacción laboral, la retención y el compromiso del personal(8).

A partir de ello, en Perú, el problema del Burnout en el personal de enfermería ha alcanzado niveles alarmantes, donde un estudio reveló que el 77% del personal de salud en un nosocomio rural del norte presentaban un elevado nivel de Burnout, mientras solo el 2% tenía un nivel bajo(9). En la región de Moquegua – provincia de Ilo, donde se realizará el presente estudio, en el Hospital II EsSalud – Moquegua reveló que el 53.3% de las enfermeras tenían Burnout moderado, y de estas, el 40% ofrecían una atención de calidad regular(10).

Por tanto, en el Hospital Souther Cooper Ilo, la identificación del problema de Burnout en el personal de enfermería ha revelado diversos efectos negativos, incluyendo un aumento en los errores médicos, una disminución en la calidad de la atención al paciente y un incremento en el ausentismo laboral. Estos efectos no solo impactan la salud y el bienestar de los profesionales, sino que además afectan negativamente a los pacientes y a la eficiencia operativa del hospital.

Por último, con base en lo expuesto anteriormente, esta investigación tiene la intención de ofrecer un aporte significativo de soluciones prácticas para mejorar el clima organizacional, con el objetivo de reducir el síndrome de Burnout en el personal de enfermería. Este objetivo se alcanzará a través de la aplicación de estrategias enfocadas en fomentar un entorno laboral favorable, reforzar el respaldo institucional y crear iniciativas de bienestar, lo que contribuirá a mejorar tanto el bienestar de los profesionales como la calidad del servicio ofrecido a los pacientes.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

¿Cómo se relaciona el clima organizacional y el síndrome de Burnout en el personal de Enfermería de un Hospital de Ilo, 2025?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cómo se relaciona la dimensión estructura con el síndrome de Burnout del personal de enfermería?

¿Cómo se relaciona la dimensión relaciones interpersonales con el síndrome de Burnout del personal de enfermería?

¿Cómo se relaciona la dimensión recompensa con el síndrome de Burnout del personal de enfermería?

¿Cómo se relaciona la dimensión cooperación con el síndrome de Burnout del personal de enfermería?

¿Cómo se relaciona la dimensión identidad con el síndrome de Burnout del personal de enfermería?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación del clima organizacional y el síndrome de Burnout en el personal de Enfermería de un Hospital de Ilo, 2025.

1.3.2. Objetivos Específicos

Determinar la relación existente según la dimensión estructura con el síndrome de Burnout del personal de enfermería.

Determinar la relación existente según la dimensión relaciones interpersonales con el síndrome de Burnout del personal de enfermería.

Determinar la relación existente según dimensión recompensa con el síndrome de Burnout del personal de enfermería.

Determinar la relación existente según dimensión cooperación con el síndrome de Burnout del personal de enfermería.

Determinar la relación existente según dimensión identidad con el síndrome de Burnout del personal de enfermería.

1.4. Justificación de la Investigación

Teórica

Este estudio se basa en teorías que abordan el clima organizacional y el síndrome de Burnout, específicamente enfocadas en el personal de enfermería. Para el análisis del clima organizacional, se toma como referencia la teoría de Likert, la cual postula que un clima participativo y positivo promueve mayor motivación y productividad en las organizaciones. También se vincula la teoría del clima organizacional de Meyer y Allen, que enfatiza la importancia de un entorno organizacional claro y compartido para influir en el comportamiento grupal. En cuanto al síndrome de Burnout, se sostiene en la teoría de las dimensiones del Burnout de Maslach, la cual define este síndrome en términos de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal. Así, la investigación contribuye al conocimiento existente al integrar estos marcos teóricos en el contexto del personal de salud, permitiendo comprender cómo el clima organizacional influye en el desarrollo del Burnout.

Metodológica

La investigación utiliza el método científico para generar conocimiento de manera sistemática y replicable. Se adopta un enfoque cuantitativo con un diseño correlacional y descriptivo, apropiado para explorar la relación entre variables como el clima organizacional y el síndrome de Burnout en el personal de enfermería. Los instrumentos empleados incluyen cuestionarios validados para medir ambas variables, con escalas que permiten capturar de manera precisa la percepción de los sujetos de estudio. Esta metodología es relevante porque permite establecer relaciones significativas entre las dimensiones evaluadas, ofreciendo una base sólida

para futuras intervenciones organizacionales que busquen mejorar el ambiente laboral y reducir la prevalencia del Burnout en entornos de salud.

Práctica

Esta investigación resulta fundamental para optimizar el bienestar y el rendimiento del personal de enfermería, al analizar la relación entre el clima organizacional y el síndrome de Burnout. Esto permitirá diseñar estrategias que no solo reduzcan el Burnout y mejoren la salud mental de los profesionales, sino que además incrementen la calidad de atención a los usuarios, brinden mayor apoyo a familiares y cuidadores, y eleven el prestigio y la retención de talento en la especialidad de enfermería. Las estrategias incluirán la evaluación continua del clima organizacional, programas de apoyo psicológico, capacitación profesional, participación y reconocimiento del personal, y la mejora de condiciones laborales.

1.4. Delimitación de la Investigación

1.4.1. Temporal

El estudio se ejecutará a partir de marzo a setiembre del 2025.

1.4.2. Espacial

El estudio se realizará en el Hospital Souther Cooper Ilo, ubicado distrito Pacocha, provincia Ilo, en Ciudad Nueva s/n, Pacocha.

1.4.3. Población o unidad de análisis.

Enfermeras del Hospital Souther Cooper Ilo.

CAPITULO II: MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes

Antecedente internacionales

Tsakamoto et al (11) en su estudio del año 2020 en Japón tuvieron como objetivo: “Elucidar la orientación de la prevención del burnout en línea con el nivel de experiencia de

las enfermeras examinando el impacto del clima organizacional en el burnout por nivel de experiencia de enfermería”. Con método de estudio: transversal mediante una encuesta a 1,102 enfermeras. La experiencia de enfermería se dividió en seis niveles. Se utilizaron dos escalas para el clima organizacional y el inventario de burnout de Maslach. Llegando a los resultados: que hubo efectos entre el clima organizacional y el agotamiento/despersonalización, dependiendo del nivel de experiencia. Las principiantes con bajas puntuaciones en las consideraciones de las jefas de enfermería hacia el personal sentían el nivel más alto de agotamiento emocional. Concluyendo que hay una diferencia en la relación entre el clima organizacional y el burnout según el nivel de experiencia, lo que sugiere diferentes direcciones de intervención.

Swamy et al (12) en su investigación del año 2020 en Estados Unidos tuvieron como objetivo: “Evaluar la frecuencia del burnout y las características individuales y organizacionales asociadas con el burnout entre las enfermeras de cuidados críticos en un sistema de salud integrado a nivel nacional”. Con método de estudio: cuantitativo de corte transversal aplicando una encuesta a 2352 enfermeras de cuidados críticos de 94 sitios. El clima laboral a nivel del sitio se evaluó utilizando datos de encuestas de 2016 de 2,191 enfermeras de cuidados críticos. Llegando a los resultados: una tercera parte de las enfermeras manifestó sufrir burnout, con diferencias notables entre los distintos sitios. Según el análisis multinivel, el clima laboral resultó ser el factor que más influyó en la aparición del burnout (OR, 2.20; IC del 95%, 1.50-3.22). Teniendo como conclusión que los impulsores del burnout son variados, pero las intervenciones frecuentemente se enfocan solo en el individuo. Los resultados sugieren que, para reducir el burnout, se debe poner énfasis en mejorar el clima organizacional.

Ren et al (13) en su investigación del año 2020 en China tuvieron como objetivo: “Investigar cómo perciben las enfermeras la empatía, el clima organizacional de la enfermería y el burnout”. Con método de estudio: transversal cuantitativo realizado de agosto a octubre de 2018 utilizando un cuestionario electrónico estructurado de percepción. Un total de 965 participantes fueron elegidos utilizando un muestreo por conveniencia en la provincia de Guangdong. Teniendo como resultados: que la muestra reportó un promedio de burnout de 38.19 (DE 13.32) y el 67.4% de los participantes calificaron su burnout con más de 30

puntos, mientras que el 5.7% superó los 60 puntos. El modelo de regresión lineal multivariable logró explicar el 9.4% de la variabilidad en el burnout asociado a las variables sociodemográficas ($p < 0.001$). Concluyendo que tanto la empatía como el clima organizacional de enfermería son factores protectores que previenen el burnout en esta población. Los gerentes pueden aliviar el burnout desarrollando la empatía y mejorando el clima organizacional.

Antecedentes nacionales

Huayaney y Mendoza (14) en su investigación del año 2023 en Perú tuvieron como objetivo: “determinar la relación entre el clima organizacional y el síndrome de Burnout en el personal de enfermería de La Esperanza”. El estudio fue de tipo descriptivo y correlacional, utilizando una muestra de 100 enfermeras seleccionadas mediante muestreo aleatorio por conveniencia. Se aplicaron cuestionarios de Clima Organizacional y Síndrome de Burnout con alta confiabilidad validada mediante Alpha de Cronbach. Los hallazgos revelaron que, en general, el clima organizacional era regular y el nivel de Burnout se encontraba en un rango moderado. Se determinó una relación significativa entre ambos factores, con un coeficiente de correlación de 0.930.

Melendez y Tejada (15) en su investigación del año 2020 en Perú tuvieron como objetivo: “explorar la relación entre el clima organizacional y el síndrome de Burnout en profesionales de enfermería del Hospital de Jaén”. El diseño fue correlacional y descriptivo, enfocándose en evaluar estas variables mediante cuestionarios específicos. Los resultados mostraron una correlación significativa entre un clima organizacional desfavorable y niveles elevados de Burnout. Las conclusiones señalaron que mejorar el clima organizacional podría reducir de manera efectiva los niveles de desgaste profesional.

Camasi (16) en su investigación del año 2019 en Perú planteó como objetivo: “analizar la relación entre el clima laboral y el síndrome de Burnout en profesionales de enfermería”. Con un método de enfoque correlacional para examinar cómo el clima laboral afecta la prevalencia del síndrome de Burnout, aplicando cuestionarios validados a una muestra representativa de 70. Los resultados revelaron una relación directa entre un clima laboral adverso y el aumento de casos de Burnout. Concluyendo que la importancia de

intervenciones organizacionales para mejorar el ambiente laboral no afectando el síndrome de burnout.

2.2. Bases teóricas

Clima organizacional

Concepto

El clima organizacional se refiere a la percepción colectiva de los empleados sobre las políticas, prácticas y procedimientos que definen su entorno de trabajo. Este clima no solo influye en su comportamiento y bienestar, sino que también es una representación de sus experiencias laborales y la interpretación de las políticas organizacionales. Estos elementos afectan significativamente la motivación y la efectividad de los empleados, convirtiendo al clima organizacional en un elemento clave hacia la gestión y el liderazgo dentro de la empresa(17).

Por un lado, el clima organizacional se conceptualiza como un grupo de valores y comportamientos que reflejan el ambiente de trabajo percibido por los empleados. Este enfoque es fundamental para implementar un liderazgo y una gestión basados en evidencia, los cuales fomentan un entorno de apoyo y productividad. Además, este ambiente contribuye a la estabilidad y lealtad de la fuerza laboral, aspectos cruciales para el éxito organizacional(18).

Por otro lado, se describe el clima organizacional como un elemento que afecta claramente en los comportamientos, actitudes y bienestar individual. Este clima explica las diferencias en productividad, eficacia, innovación y éxito entre diversas organizaciones. Factores como el apoyo del director, las congruencias de desarrollo profesional y el sistema de recompensas juegan roles fundamentales en cómo los empleados perciben y reaccionan ante su entorno laboral, subrayando la importancia de una gestión cuidadosa y estratégica del clima organizacional(19).

Modelos teóricos

Una de las teorías más relevantes es la de Likert, la cual se basa en el modelo de sistemas de gestión que categoriza las organizaciones en cuatro sistemas principales: explotador-autoritario, benevolente-autoritario, consultivo y participativo-grupal. Este modelo propone que un clima organizacional positivo y participativo conduce a una mayor motivación y productividad (20).

Además, la teoría de la fuerza de la situación, desarrollada por Meyer y Allen, postula que el clima organizacional tiene un impacto más fuerte en la conducta grupal cuando las percepciones de los miembros sobre el clima son claras y compartidas. Según esta teoría, un clima organizacional robusto y positivo puede llevar a mejores resultados en el desempeño y en la cohesión del equipo(21).

Finalmente, la teoría de los valores organizacionales constructivos propuesto por Brunet sugiere que un clima organizacional que promueve valores positivos, como la cooperación, la innovación y el apoyo mutuo, puede incentivar comportamientos proactivos y colaborativos en los empleados. Se argumenta que un entorno organizacional constructivo mejora significativamente dichos comportamientos, lo que a su vez conduce a una mayor

efectividad organizacional. Por lo tanto, fomentar un clima que valore y respalde estas actitudes no solo beneficia el ambiente laboral, sino que también potencia la productividad y la innovación dentro de la organización(22).

Dimensiones de la variable independiente

Estructura

La estructura organizacional se define como la disposición y distribución sistemática de las tareas y responsabilidades dentro de una empresa. Esta configuración clara y bien delineada no solo facilita la coordinación y aumenta la eficiencia en las operaciones diarias, sino que también permite que los empleados comprendan con precisión sus roles y la manera en que afecte al logro de los objetivos generales de la organización. Por tanto, la estructura organizacional es esencial para alcanzar la excelencia laboral y fomentar la innovación, dado que establece un marco propicio hacia la gestión efectiva de los recursos humanos(23).

Relaciones Interpersonales

Las relaciones interpersonales son decisivos hacia el clima organizacional, recalcando la categoría de la confianza, la comunicación abierta y la cooperación entre empleados. Estos factores no solo mejoran la percepción de apoyo y justicia procedimental, sino que también elevan la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. Por ello, es esencial que las organizaciones cultiven activamente un ambiente relacional positivo(24).

Recompensas

En el contexto del clima organizacional, las recompensas constituyen un componente fundamental, ya que engloban los incentivos y reconocimientos que una empresa concede a sus empleados en función de su desempeño. Estos reconocimientos pueden manifestarse en formas variadas, tales como bonificaciones, incrementos salariales, promociones, entre otros beneficios. La existencia de un sistema de recompensas percibido como justo y equitativo redime un rol crucial en el fomento de la motivación y la satisfacción laboral(25).

Cooperación

La cooperación implica el nivel en que los empleados colaboran armoniosamente para alcanzar los objetivos organizacionales. Una elevada cooperación dentro de una organización no solo crea un ambiente de apoyo, sino que también facilita el logro de metas compartidas. Adicionalmente, un clima organizacional que fomente la cooperación y la coordinación efectiva de recursos, tanto internos como externos, contribuye de manera significativa al mejoramiento del desempeño investigativo en ámbitos policiales(26).

Identidad

La identidad organizacional se define como el sentido de pertenencia y la alineación de los empleados con los valores y objetivos de la institución. Esta identidad, al ser fuerte, permite que el personal se sienta como una parte integral de la empresa, lo cual incrementa su compromiso y lealtad. Además, la identidad constituye una de las dimensiones fundamentales del clima organizacional, la cual resalta un papel decisivo en el fomento del bienestar profesional y la satisfacción general en el sector salud(27).

Síndrome de burnout

Concepto

El síndrome de Burnout afecta principalmente a profesionales que trabajan en entornos altamente demandantes, como el personal de salud, donde las exigencias emocionales y físicas son particularmente intensas. El agotamiento emocional se caracteriza por una profunda fatiga y una carencia de energía, mientras que la despersonalización implica el desarrollo de actitudes frías o negativas hacia las personas a quienes se brinda el servicio. La baja realización personal, por otro lado, se manifiesta en una sensación de ineficacia y la percepción de no alcanzar logros en el trabajo(28).

El Burnout ha sido ampliamente investigado en el contexto del personal de enfermería, donde se ha identificado que factores como la alta carga de trabajo, la presión constante y la falta de apoyo institucional juegan un papel clave en su desarrollo(29).

El Burnout afecta tanto la salud física como mental de los profesionales, además de deteriorar la calidad de la atención que ofrecen. Como consecuencia, se incrementa la probabilidad de cometer errores médicos y se reduce la satisfacción de los pacientes(30).

Modelos teóricos

Una de las teorías más influyentes es la de las dimensiones del Burnout desarrollada por Christina Maslach y sus colaboradores. La teoría destaca tres componentes principales: el cansancio emocional, la despersonalización y la reducción en la percepción de realización personal. Maslach sostiene que estos tres componentes interactúan entre sí y se refuerzan mutuamente, creando un proceso en el que los profesionales, especialmente aquellos en el ámbito de la salud, se ven abrumados por las exigencias de su trabajo. Esto los lleva a desarrollar una actitud cínica y distante hacia sus pacientes, al mismo tiempo que experimentan una pérdida del sentido de eficacia y logro en sus tareas diarias(31).

Otra teoría importante es el modelo transaccional del estrés, desarrollado por Lazarus y Folkman. Este modelo sugiere que el Burnout es una reacción al estrés crónico en el entorno laboral, originada por la interacción entre las exigencias del entorno y la capacidad del individuo para enfrentarlas con sus recursos personales. Según esta teoría, cuando una persona percibe que las exigencias laborales superan sus capacidades y recursos para gestionarlas, experimenta un estrés crónico que puede evolucionar hacia el Burnout(32).

Asimismo, la teoría del Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa (DER) de Siegrist también ha sido ampliamente utilizada para explicar el Burnout. Este modelo sostiene que el Burnout se produce cuando los esfuerzos laborales no son adecuadamente compensados con recompensas, ya sean materiales (como el salario y los beneficios) o inmateriales (como el reconocimiento y la estabilidad). La percepción de un desequilibrio prolongado entre el esfuerzo invertido y las recompensas recibidas genera un estrés crónico que puede llevar al agotamiento emocional, la despersonalización y una sensación de baja realización personal(33).

Dimensiones de la variable dependiente

Agotamiento emocional

El agotamiento emocional es una de las dimensiones centrales del síndrome de Burnout y se refiere al estado de fatiga extrema que experimentan los trabajadores como resultado del estrés laboral prolongado. El agotamiento emocional es un predictor

significativo de otras manifestaciones del Burnout, y su presencia indica una erosión de los recursos emocionales necesarios para enfrentar las exigencias laborales(34).

Despersonalización

La despersonalización es otra dimensión fundamental del Burnout, que se describe por el desarrollo de cualidades cínicas, frías y deshumanizadas hacia los demás, especialmente hacia aquellos a quienes se presta servicio. Este mecanismo de defensa permite al trabajador protegerse emocionalmente del estrés, pero a costa de la calidad de las interacciones interpersonales. Así como es común en profesiones que implican un contacto constante con personas, y su aparición está estrechamente relacionada con niveles elevados de estrés y agotamiento emocional(35).

Realización personal

La realización personal alude a la dimensión del Burnout que involucra la evaluación negativa que un individuo realiza sobre su trabajo y su capacidad para cumplir con las expectativas laborales. Una baja realización personal se manifiesta cuando el trabajador siente que no es capaz de cumplir con los estándares de su rol, lo que genera insatisfacción y una percepción de fracaso. La percepción de baja realización personal está vinculada con sentimientos de ineficacia y una disminución de la motivación, lo que puede llevar a un ciclo descendente en el rendimiento laboral y en el bienestar psíquico del individuo(36).

2.3. Hipótesis general

Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y el síndrome de Burnout en el personal de Enfermería de un Hospital de Ilo, 2025.

Hipótesis Nula

No Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y el síndrome de Burnout en el personal de Enfermería de un Hospital de Ilo, 2025.

Hipótesis específicas

Existe relación estadísticamente significativa según la dimensión estructura con el síndrome de Burnout del personal de enfermería.

Existe relación estadísticamente significativa según la dimensión relaciones interpersonales con el síndrome de Burnout del personal de enfermería.

Existe relación estadísticamente significativa según la dimensión recompensa con el síndrome de Burnout del personal de enfermería.

Existe relación estadísticamente significativa según la dimensión identidad con el síndrome de Burnout del personal de enfermería.

CAPITULO III: METODOLOGÍA

3.1 Método de Investigación.

Se manejará el método hipotético-deductivo en esta investigación, el cual es fundamental para establecer relaciones causales entre las variables mediante la formulación de hipótesis a partir de teorías previas y su posterior comprobación empírica. Este método permite una aproximación sistemática y rigurosa que contribuye a la generación de conocimiento nuevo y replicable en el campo de la salud(37).

3.2 Enfoque de Investigación.

El enfoque de investigación será cuantitativo ya que este permite la recolección y análisis de datos numéricos para determinar relaciones significativas entre las variables. A través de este enfoque, se pueden obtener resultados objetivos y generalizables, lo cual es esencial para validar hipótesis y proporcionar evidencia empírica sólida en estudios correlacionales y descriptivos en el campo de la salud(38).

3.3 Tipo de investigación.

El tipo de investigación será aplicada ya que busca utilizar los resultados obtenidos para resolver problemas prácticos relacionados con el síndrome de burnout en el profesional de enfermería. La investigación aplicada se centra en la utilización del conocimiento teórico para mejorar las prácticas y condiciones reales, en este caso, dentro del entorno hospitalario(39).

3.4 Diseño de investigación

La investigación es de diseño observacional, descriptivo, correlacional, prospectivo y transversal.

3.5 Población, muestra y muestreo

Población

La población estará constituida por 80 enfermeras del Hospital Souther Cooper Ilo.

Dado que la población es finita no contará con muestra.

3.5.1 Los criterios de inclusión son:

- ✓ Enfermeras que se encuentren laborando durante la fecha que se realizara la investigación en el hospital.
- ✓ Mínimo 1 año de experiencia.
- ✓ Disponibilidad para participar en el estudio.
- ✓ Enfermeras con contrato a tiempo completo.
- ✓ Profesionales de enfermería en áreas clínicas.

3.5.2 Criterios de exclusión.

- ✓ Enfermeras en licencia prolongada.
- ✓ Personal de enfermería en rotación o contrato temporal.
- ✓ Enfermeras que no den su consentimiento informado.

3.6. Operacionalización de variables

| Variable | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala de medición | Escala valorativa (Niveles o rangos) |
|-----------------------------|--|--|----------------------------|--|--------------------|--------------------------------------|
| Clima organizacional | Percepción compartida del profesional de enfermería sobre las políticas, prácticas y procedimientos que definen su entorno laboral, afectando su bienestar, motivación y desempeño en la organización(40). | Percepción compartida del profesional de enfermería sobre las políticas, prácticas y procedimientos que caracterizan el entorno laboral del Hospital Souther Cooper Ilo el cual será medido a través de un cuestionario que evalué las dimensiones de estructura, relaciones interpersonales, e recompensas, cooperación, e identidad(41). | Estructura | <ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento sobre las políticas y reglamentos de la institución. - Procedimientos y metas. - Tipo de información más relevante en toma de decisiones. | Ordinal | Clima organizacional bajo 1-50 |
| | | | Relaciones interpersonales | <ul style="list-style-type: none"> - Relaciones entre los trabajadores. - Cooperación y ayuda mutua. - Confianza entre el personal. - Comunicación entre los trabajadores | | Clima organizacional medio 51-100 |
| | | | Recompensas | <ul style="list-style-type: none"> - Sistema de capacitaciones. - Estímulos por mejores desempeños | | Clima organizacional alto 101-150 |

| | |
|-------------|--|
| Cooperación | <ul style="list-style-type: none">- Solidaridad entre miembros del grupo.- Empatía dentro de la organización.- Apoyo mutuo.- Compromiso con la institución. |
| Identidad | <ul style="list-style-type: none">- Implicancia y pertenencia satisfacción por la labor realizada. |

| Variable | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala de medición | Escala valorativa (Niveles o rangos) |
|---------------------|--|---|---|---|--------------------|--|
| Síndrome de Burnout | Alteración por mala adaptación al estrés que acarrea el estrés prolongado emotivo, conformado por consunción física, emocional, frialdad y pésima interrelación(42). | Alteración causada por la mala adaptación al estrés prolongado, que manifiesta el personal de Enfermería del Hospital Souther Cooper Ilo el cual será medido a través de un cuestionario que evalúe las dimensiones de agotamiento emocional, despersonalización, realización personal(43). | Agotamiento emocional Despersonalización Realización personal | <ul style="list-style-type: none"> - Emocionalmente agotado - Cansado al final del trabajo - Fatigado al levantarse por la mañana - Esfuerzo al trabajar - Agotado - Frustrado - Demasiado trabajo - Estrés por trabajar - Mal trato a los pacientes - Insensible - Indiferente - Sin preocupación - Culpa - Sentimiento inactivo - Atmosfera no relajada - Calma | Ordinal | <p>Bajo 0 – 55</p> <p>Medio 56 – 75</p> <p>Alto 76 - 132</p> |

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica

Variable de Clima organizacional: será encuesta.

Variable de Síndrome de burnout: será encuesta.

Una encuesta es un método de recopilación de datos que utiliza preguntas/ítems para obtener información de un grupo de personas sobre temas específicos(44).

3.7.2 Descripción de instrumentos

Instrumento de clima organizacional

Se ha tomado de referencia el instrumento de “clima organizacional” planteado por Ruiz Challapa, W. en el 2019(45).

El cuestionario está constituido por 30 ítems que han sido asociados en 5 dimensiones: Estructura 5 ítems (1 al 5), Relaciones interpersonales con 7 ítems (6 al 12), Recompensas con 5 ítems (13 al 17), cooperación con 8 ítems (18 al 25), e Identidad con 5 ítems (26 al 30).

Los valores consignados según la escala de Likert son: nunca (1), a veces (2), regularmente (3), casi siempre (4), siempre (5)

Los rangos y niveles considerados son: Clima organizacional bajo de 1-50 puntos, Clima organizacional medio de 51-100 puntos, y Clima organizacional alto de 101-150 puntos.

Instrumento de síndrome de burnout

Se ha tomado de referencia el instrumento de Síndrome de burnout “Test de Maslach Burnout Inventory (MBI)” validado y adaptado por Guillinta Hernández Luzmila en el 2024(46).

El cuestionario está establecido por 22 ítems que han sido asociados en 3 dimensiones: Cansancio emocional con 9 ítems (1 al 9), Despersonalización con 5 ítems (10 al 14), y realización personal con 8 ítems (15 al 22).

Los valores consignados según la escala de Likert son: 0 = Nunca; 1= A veces al año o menos; 2 = Una vez al mes o menos; 3 = A veces al mes o menos; 4 = Una vez a la semana; 5 = A veces a la semana; 6 = Todos los días.

Los niveles y rangos considerados son: Bajo de 0 – 55 puntos, Medio de 56 – 75 puntos, y Alto de 76 – 132 puntos.

3.7.3 Validación

Variable *clima organizacional*

Mediante juicio de tres expertos (Dr. en ciencias de salud, Dra. en ciencias de salud, y Dr. en educación) (45).

Variable *síndrome de burnout*

Se maneja la traducción validada y adaptada al Perú. Las características psicométricas del “MBI”, considerando para ello la proposición de Maslach y Jackson (46)

3.7.4 Confiabilidad

Variable *clima organizacional*

El análisis de confiabilidad mediante la consistencia interna, evaluado a través del coeficiente Alfa de Cronbach, arrojó un valor de 0.650. Este valor es significativo y permite concluir que el instrumento utilizado es confiable (45).

Variable *síndrome de burnout*

El análisis de la confiabilidad por consistencia interna, utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach, dio como resultado un valor de 0.820. Este valor es significativo, lo que permite concluir que el instrumento utilizado es confiable (46)

3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos

Procedimiento de recolección de datos

La recolección de datos comenzará una vez que se obtenga la aprobación del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener y la autorización de la dirección de la institución involucrada. Además, se garantizará que los participantes otorguen su consentimiento informado, cumpliendo con los principios éticos de la investigación y respetando los criterios de inclusión y exclusión establecidos.

A continuación, se aplicarán cuestionarios autoadministrados para evaluar el Clima Organizacional y el síndrome de Burnout.

Estos cuestionarios se distribuirán en formato digital, enviándose a los participantes mediante WhatsApp y/o correo electrónico, lo que facilitará su acceso y participación en el estudio.

Procesamiento estadístico y análisis de datos

Para el procesamiento de la información y análisis de los datos:

- Los cuestionarios serán codificados siguiendo las categorías previamente definidas.
- Las respuestas serán registradas en una base de datos, asegurando tanto la integridad como la seguridad de la información, con el fin de facilitar su análisis posterior.
- El análisis de los datos se realizará utilizando el software SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), lo que permitirá un procesamiento eficiente de la información recogida.
- Se aplicarán técnicas de estadística descriptiva, y los resultados serán presentados en frecuencias y porcentajes para facilitar la interpretación de las tendencias observadas.
- Dependiendo de cómo se distribuyan los datos, se utilizarán pruebas estadísticas apropiadas. Para datos que cumplan con los criterios paramétricos se usará la correlación de Pearson, mientras que para datos que no lo hagan, se aplicará la correlación de Spearman (Rho), con el fin de llegar a conclusiones basadas en evidencia.

3.9 Aspectos éticos

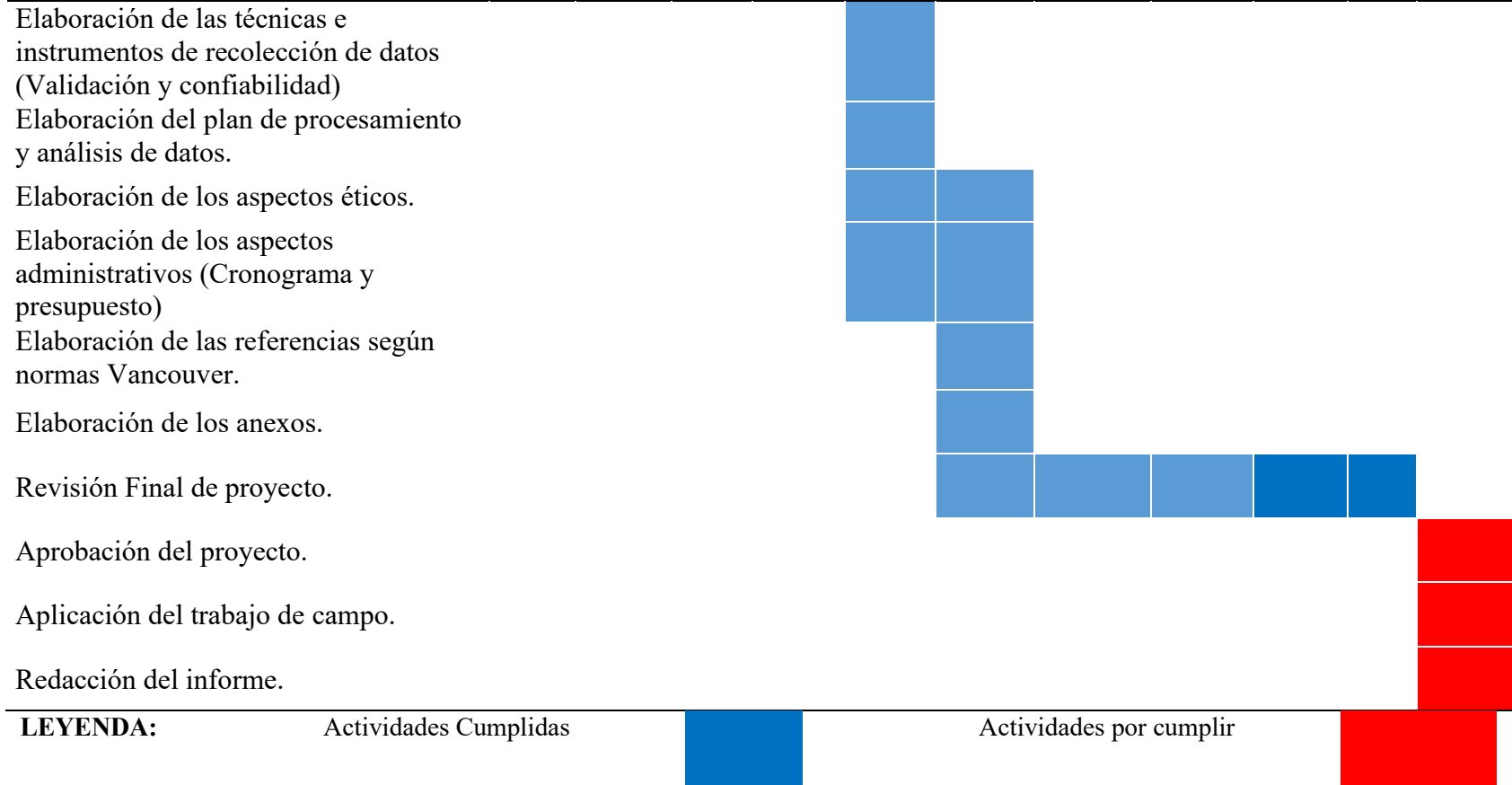
En este estudio se garantizará el cumplimiento de los principios éticos fundamentales de autonomía, beneficencia, justicia y no maleficencia, esenciales en investigaciones con participación humana.

Se obtendrá el consentimiento informado de todos los participantes, asegurando la protección de su anonimato y la confidencialidad de los datos recolectados.

CAPÍTULO IV: ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1 Cronograma de actividades.

| ACTIVIDADES | 2025 | | | | | | |
|--|------|-----|-----|-----|-----|------|-----|
| | MAR | ABR | MAY | JUN | JUL | AGOS | SET |
| Identificación del problema | ■ | | | | | | |
| Revisión bibliográfica | ■ | | | | | | |
| Elaboración de la situación problemática. Formulación del problema. | | ■ | | | | | |
| Elaboración de los objetivos (General y específicos) | | ■ | | | | | |
| Elaboración de la justificación (Teórica, metodológica y práctica) | | ■ | | | | | |
| Elaboración de la limitación de la investigación (Temporal, espacial y recursos) | | ■ | | | | | |
| Elaboración del marco teórico (Antecedentes, bases teóricas de las variables) | | | ■ | | | | |
| Elaboración de la hipótesis (General y específicos) | | | ■ | | | | |
| Elaboración de la metodología (Método, enfoque, tipo y diseño de la investigación) | | | | ■ | | | |
| Elaboración de la población, muestra y muestreo. | | | | ■ | | | |
| Definición conceptual y operacional de las variables de estudio. | | | | ■ | | | |



4.2 Presupuesto

Tabla Presupuesto Detallado

| | Rubros | Unidad | Cantidad | Costo (S/.) | |
|-----------|-------------|--------|----------|-------------|-------|
| | | | | Unitario | Total |
| Servicios | Impresiones | Hoja | 600 | 0.50 | 300 |
| | Internet | Mes | 5 | 100.00 | 500 |
| | Asesoría | Hora | 10 | 200.00 | 2000 |
| | Otros | | | | 400 |
| | Sub-total | | | | |
| Material | Hojas bond | Millar | 3 | 35.00 | 105 |
| | Lapiceros | Unidad | 06 | 2.00 | 12 |
| | U.S.B. | Unidad | 1 | 30.00 | 30 |
| | Otros | | | | 300 |
| | Subtotal | | | | |

Tabla Presupuesto Global

| Nº | ÍTEM | Costo (S/.) |
|----|--------------------------|-------------|
| 1 | Servicios | 3200 |
| 2 | Recursos materiales | 447 |
| | Total presupuesto | 3647 |

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Hossny E, Alotaibi H, Mahmoud A, Elcokany N, Seweid M, Aldhafeeri N. Influencia de la percepción de las enfermeras sobre el clima organizacional y los comportamientos tóxicos de liderazgo en la intención de quedarse: un estudio comparativo descriptivo. *Int J Nurs Stud Adv*. [Internet]. 2023;1(5),1-12. [Consultado el 14 de julio de 2024]. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.ijnsa.2023.100147>
2. Woo T, Ho R, Tang A, Tam W. Prevalencia mundial de síntomas de burnout entre enfermeras: una revisión sistemática y un metanálisis. *J Psychiatr Res*. [Internet]. 2020;20(123),9-20. [Consultado el 14 de julio de 2024]. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.jpsychires.2019.12.015>
3. Medina N, Heredia F. Clima laboral en los servidores públicos de salud en Latinoamérica. Una revisión literaria. *Rev Int Investig en Ciencias Soc*. [Internet]. 2023;19(1),55-68. [Consultado el 14 de julio de 2024]. Disponible en: <https://doi.org/10.18004/riics.2023.junio.55>
4. Silva J, Silva R, Santos F, Souza D, Lima F, Teixeira L. Factores psicosociales y prevalencia del síndrome de burnout entre trabajadores de enfermería en unidades de cuidados intensivos. *Rev Bras Ter Intensiva*. [Internet]. 2019;27(2),125-133. [Consultado el 14 de julio de 2024]. Disponible en: <https://doi.org/10.5935/0103-507X.20150023>
5. Gershon R, Stone W, Zeltser M, Faucett J, Macdavitt K, Chou S. Clima organizacional y resultados de salud de las enfermeras en los Estados Unidos: una revisión sistemática. *Ind Health* [Internet]. 2019;45(5),22-36. [Consultado el 14 de julio de 2024]. Disponible en: <https://doi.org/10.2486/indhealth.45.622>
6. Tsukamoto N, Kudo M, Katagiri Y, Watanabe A, Funaki Y, Hirata A. Diferencias en los efectos del clima organizacional sobre el burnout según el nivel de experiencia de las enfermeras. *J Nurs Manag* [Internet]. 2021;29(2),194-205. [Consultado el 14 de julio de 2024]. Disponible en: <https://doi.org/10.1111/jonm.13137>
7. Roudsary M, Salehi Z, Haghani H. Relación entre el agotamiento laboral y el clima organizacional en enfermeras que trabajan en hospitales docentes afiliados a la

- Universidad de Ciencias Médicas de Irán. Rev Enfer Iraní [Internet]. 2022;35(137),276-289. [Consultado el 14 de julio de 2024]. Disponible en: <https://doaj.org/article/3f43d50f92d147b48c18981fc47d1046>
8. Cavero M. Análisis del clima organizacional en postas médicas una revisión de la literatura 2019 -2022. Rev Cient Discip. [Internt]. 2023;2(3):92-114. [Consultado el 14 de julio de 2024]. Disponible en: <https://doi.org/10.71727/disciplinarios.v2i3.136>
 9. Castillo D, Bravo M, Esquivel J, Esquivel M, Salgado F. Síndrome de Burnout y compromiso organizacional en un hospital público – Perú. Cienc Lat Rev Cient Mult. [Internet]. 2022;6(6),8256-8271. [Consultado el 14 de julio de 2024]. Disponible en: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3995
 10. Gómez A. Síndrome de Burnout y Calidad de atención en el personal de Enfermería en contexto SARS - CoV-2 Hospital II EsSalud – Moquegua 2022. [Tesis para optar al grado de licenciada en Ciencias de la Enfermería]. Lima. Universidad Cesar Vallejo; 2022. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/108106>
 11. Tsukamoto N, Kudo M, Katagiri Y, Watanabe A, Funaki Y, Hirata A. Diferencias en los efectos del clima organizacional sobre el burnout según el nivel de experiencia de las enfermeras. J Nurs Manag [Internet]. 2021;29(2),194-205. [Consultado el 20 de julio de 2024]. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/jonm.13137>
 12. Swamy L, Mohr D, Blok A, Anderson E, Charns M, Wiener R. Impacto del clima laboral en el agotamiento entre las enfermeras de cuidados intensivos en la Administración de Salud de Veteranos. Am J Crit Care [Internet]. 2020;29(5),380-9. [Consultado el 20 de julio de 2024]. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32869073/>
 13. Ren Y, Song H, Li S, Xiao F. Efectos mediadores del clima organizacional de enfermería en las relaciones entre la empatía y el burnout entre las enfermeras clínicas. J Adv Nurs [Internet]. 2020;76(11),48-58. [Consultado el 20 de julio de 2024]. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32885476/>
 14. Huayaney A, Mendoza E. Clima organizacional y Síndrome de Burnout en el personal de enfermería, La Esperanza 2023. [Tesis para optar al grado de licenciada en Ciencias de la Enfermería]. Trujillo: Universidad Cesar Vallejo; 2023. Disponible en: Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/133396>

15. Elizabeth R, Santillan M, Tejada S, Resumen M. Clima organizacional y Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería del Hospital de Jaén. Rev Científica UNTRM Ciencias Soc y Humanidades [Internet]. 2020;3(1):30-36 [Consultado el 20 de julio de 2024]. Disponible en: <https://revistas.untrm.edu.pe/index.php/CSH/article/view/569>
16. Camasi M. Relación entre el Síndrome de Burnout y clima laboral en las organizaciones: una revisión conceptual. [Tesis para optar al grado de licenciado en Psicología]. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola; 2019. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.14005/8786>
17. Ehrhart G, Mac H. Organizational climate and culture. Annu Rev Psychol [Internet]. 2018;1(64),71-88. [Consultado el 27 de julio de 2024]. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/230628709_Organizational_Climate_and_Culture
18. Sein N, Kunaviktikul W, Stark A. Una comprensión contemporánea del clima organizacional en el entorno de la atención médica: un análisis de conceptos. Nurs Forum. [Internet]. 2021;56(1):172-180 [Consultado el 27 de julio de 2024]. Disponible en: <https://doi.org/10.1111/nuf.12513>
19. Veziroglu M, Yildiz G. Organizational Climate in Early Childhood Education. J Educ Train Stud. [Internet] 2018;6(12),88-96. [Consultado el 27 de julio de 2024]. Disponible en: <https://doi.org/10.11114/jets.v6i12.3698>
20. Beus J, Smith J, Taylor C. Integración de la teoría del clima organizacional: una explicación independiente del dominio para la formación y función del clima. J Appl Psychol. [Internet]. 2023;108(12),2018-2039. [Consultado el 27 de julio de 2024]. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/37498708/>
21. He Y, Payne S, Beus J, Muñoz G, Yao X, Battista V. Perfiles de clima organizacional: Identificación de combinaciones significativas de nivel climático y fortaleza. J Appl Psychol. [Internet]. 2023;108(4):595-620. [Consultado el 27 de julio de 2024]. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/36227306/>
22. Marinova S, Cao X, Park H. Clima constructivo de valores organizacionales y comportamientos de ciudadanía organizacional: una visión configuracional. SMA.

- [Internet]. 2019;45(5):2045-2071. [Consultado el 27 de julio de 2024]. Disponible en: <https://doi.org/10.1177/014920631875530>
23. Bonacci I, Mazzitelli A, Morea D. Evaluando el clima entre la excelencia laboral y la innovación organizacional: ¿Qué es lo primero?. *Sostenibilidad*. [Internet]. 2020;12(8), 33-40. [Consultado el 27 de julio de 2024]. Disponible en: <https://doi.org/10.3390/su12083340>
 24. Boyatzis E, Rochford K. Clima relacional en el lugar de trabajo: dimensiones, medición y validación. *Front Psychol* [Internet]. 2020;11(85),1-15. [Consultado el 27 de julio de 2024]. Disponible en: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00085>
 25. Saldaña S, Torres C. La relación entre las dimensiones del clima organizacional en las PYMES de la región Laja-Bajío, México. [Internet]. 7.^a ed. Ciudad de México: Competitiveness of SMEs; 2018. [Consultado el 27 de julio de 2024]. Disponible en: <https://www.igi-global.com/chapter/the-relationship-between-the-dimensions-of-the-organizational-climate-in-smes-of-the-region-laja-bajio-mexico/246478>
 26. Lone J, Garnås A, Myklebust T, Bjørklund R, Hoff T, Bjørkli C. Clima organizacional y desempeño investigativo en la policía noruega: un estudio cualitativo. *Rev de Psic Inves*. [Internet]. 2017;14(3),227-245 [Consultado el 27 de julio de 2024]. Disponible en: <https://phs.brage.unit.no/phs-xmlui/handle/11250/2458665>
 27. Felipe G, Aguilar P, Becerra A, Lara D, Jesús G, Zavaleta H. Clima organizacional y satisfacción laboral en un hospital estatal. *SCIENDO* [Internet]. 2018;21(3),369-374. [Consultado el 27 de julio de 2024]. Disponible en: <http://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/2070>
 28. García J, Puebla M, Herrera P, Daudén E. Síndrome de burnout y desmotivación entre el personal sanitario. Manejo de situaciones estresantes: la importancia del trabajo en equipo. *Actas Dermo-Sifilio*. [Internet]. 2017;107(5):400-406. [Consultado el 10 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S1578219016300178>
 29. Maslach C, Leiter M. Entendiendo la experiencia del burnout: investigaciones recientes y sus implicaciones para la psiquiatría. *World Psychiatry*. [Internet]. 2017; 15(2):103-

111. [Consultado el 10 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/wps.20311>
30. Salvagioni J, Melanda N, Mesas A, González A, Gabani L, Andrade M. Consecuencias físicas, psicológicas y ocupacionales del síndrome de burnout: una revisión sistemática de estudios prospectivos. PLoS One [Internet]. 2017;12(10),1-29. [Consultado el 10 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://dx.plos.org/10.1371/journal.pone.0185781>
31. Schaufeli W, Leiter P, Maslach C. Burnout: 35 years of research and practice. Career Dev Int [Internet]. 2019;14(3),4-20 [Consultado el 10 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/13620430910966406/full/html>
32. González G, Rodríguez I, Peiró M. Un estudio longitudinal sobre el afrontamiento y el género en una ocupación dominada por las mujeres: predicción del agotamiento de los docentes. J Occup Health Psychol [Internet]. 2018;15(1),29-44 [Consultado el 10 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/20063957/>
33. Siegrist J. Effort-Reward Imbalance Model. Academic Spress. [Internet]. 2017;6(16),81-86. [Consultado el 10 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-800951-2.00009-1>
34. Gómez L, Fuente E, Albendín L, Vargas C, Ortega E, Cañadas A. Prevalencia del síndrome de burnout en enfermeras de urgencias: un metanálisis. Crit Care Nurse [Internet]. 2017;37(5),1-9 [Consultado el 10 de agosto de 2024]. Disponible en: www.ccnonline.org
35. Molina J, Ramirez L, Gómez J, Cañadas G, De la Fuente E, Cañadas G. Niveles de burnout y factores de riesgo en enfermeras del área médica: un estudio metaanalítico. Int J Environ Res Public Health [Internet]. 2018;15(12),28-36. [Consultado el 10 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://www.mdpi.com/1660-4601/15/12/2800>
36. Shoji K, Cieslak R, Smoktunowicz E, Rogala A, Benight C, Luszczynska A. Asociaciones entre el agotamiento laboral y la autoeficacia: un metaanálisis. Anxiety, Stress Coping [Internet]. 2017;29(4):367-386. [Consultado el 10 de agosto de 2024]. Disponible en: <http://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/10615806.2015.1058369>

37. Gauch, J. Scientific Method in Brief [Internet]. New York: Cambridge University Press; 2022. [Consultado el 14 de septiembre de 2024]. Disponible en: <https://www.cambridge.org/core/books/scientific-method-in-brief/043721250F8937F0EFDA933D00D67AFF>
38. Creswell J. Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches. [Internet]. 4.^a edición. Los Angeles: SAGE; 2018. [Consultado el 14 de septiembre de 2024]. Disponible en: <https://ktpu.kpi.ua/wp-content/uploads/2014/02/social-research-methods-alan-bryman.pdf>.
39. Babbie E. The practice of social research [Internet]. 13.^a edición. Canada: Wadsworth CENGAGE; 2018 [Consultado el 14 de septiembre de 2024]. Disponible en: https://books.google.com/books/about/The_Practice_of_Social_Research.html?hl=es&id=KrGeygEACAAJ
40. Schneider B. Organizational climate and culture. Annu Rev Psychol. [Internet]. 2021;64(13),361-388. [Consultado el 21 de septiembre de 2024]. Disponible en: <https://capacity.childwelfare.gov/states/topics/cqi/organizational-capacity-guide/organizational-culture-and-climate#:~:text=Organizational%20culture%20refers%20to%20the,work%20environment%20on%20the%20individual>.
41. Ruiz W. Clima organizacional en el personal del departamento de enfermería del Hospital Carlos Cornejo Rosello Vizcardo, Azángaro-2016. [Tesis para optar al grado de Licenciado en ciencias de la comunicación social]. Puno: Universidad Nacional del Altiplano; 2019. Disponible en: http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/11250/Ruiz_Challapa_Wendy_Rosmery.pdf?sequence=1&isAllowed=y
42. Maslach C. The Maslach Burnout Inventory Manual [Internet]. 3.^a edición. California: University of California at Berkeley; 2017. [Consultado el 21 de septiembre de 2024]. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/277816643_The_Maslach_Burnout_Inventory_Manual

43. Soares J, Lopes R, Mendonça P, Silva C, Rodrigues C, Castro J. Uso del Inventario de Agotamiento de Maslach entre los Profesionales de la Salud Pública: Revisión Exploratoria. JMIR Pub. [Internet]. 2023;10(23);1-15. [Consultado el 21 de septiembre de 2024]. Disponible en: <https://doi.org/10.2196/44195>
44. Hernández R. Metodología de la investigación. [Internet]. 6.a edición. México: Mc Graw Hill Education S.A.; 2018. [Consultado el 14 de septiembre de 2024]. Disponible en: <https://doi.org/10.22201/fesc.20072236e.2019.10.18.6>
45. Ruiz W. Clima organizacional en el personal del departamento de enfermería del Hospital Carlos Cornejo Rosello Vizcardo, Azángaro - 2015. [Tesis para optar al grado de licenciada en Ciencias]. Puno. Universidad Nacional del Altiplano; 2029. Disponible en: <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/11250>
46. Guillinta L. Riesgos psicosociales relacionados al síndrome de burnout en profesionales de la salud del Hospital Ricardo Cruzado Rivarola - Nazca, 2019. [Tesis para optar al grado de Médico Cirujano]. Ica: Universidad Privada San Juan Bautista; 2020. Disponible en: <https://repositorio.upsjb.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/9d6389d5-1a8e-4495-9417-59025fd4aceb/content>

ANEXOS:

Anexo I: Matriz de consistencia

| PROBLEMA | OBJETIVO | HIPÓTESIS | VARIABLES | DISEÑO METODOLÓGICO |
|---|--|--|--|---|
| <p>GENERAL</p> <p>¿Cómo se relaciona el clima organizacional y el síndrome de Burnout en el personal de Enfermería de un Hospital de Ilo, 2024?</p> | <p>GENERAL</p> <p>Determinar la relación del clima organizacional y el síndrome de Burnout en el personal de Enfermería.</p> | <p>GENERAL</p> <p>H1 Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y el síndrome de Burnout en el personal de Enfermería de un Hospital de Ilo, 2024.</p> <p>H0 No Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y el síndrome de Burnout en el personal de Enfermería de un Hospital de Ilo, 2024.</p> | <p>VI: Clima organizacional</p> <p>Dimensiones:</p> <p>D1: Estructura. D2: Relaciones interpersonales. D3: Recompensas. D4: Cooperación. D5: Identidad</p> <p>VD: Síndrome de burnout.</p> <p>Dimensiones:</p> <p>D1: Agotamiento emocional. D2: Despersonalización. D3: Realización personal.</p> | <p>Método: Hipotético – Deductivo Enfoque: Cuantitativo Tipo de investigación. Aplicada Diseño: observacional, descriptivo trasversal, Correlacional.</p> <p>Población y muestra: 80 enfermeras</p> <p>Muestreo probabilístico por conveniencia.</p> <p>Instrumentos: La variable: “Clima organizacional”, se medirá mediante el Cuestionario</p> <p>Para medir la variable: “Síndrome de burnout”, será el cuestionario</p> <p>Como técnica de recolección de datos será la encuesta</p> |
| <p>ESPECÍFICO</p> <p>1. ¿Cómo se relaciona el clima organizacional según dimensión estructura con el síndrome de Burnout del personal de enfermería?</p> <p>2. ¿Cómo se relaciona el clima organizacional según dimensión relaciones interpersonales con el síndrome de Burnout del personal de enfermería?</p> <p>3. ¿Cómo se relaciona el clima organizacional según dimensión recompensa con el síndrome de Burnout del personal de enfermería?</p> <p>4. ¿Cómo se relaciona el clima organizacional según dimensión cooperación con el síndrome de Burnout del personal de enfermería?</p> <p>5. ¿Cómo se relaciona el clima organizacional según dimensión identidad con el síndrome de Burnout del personal de enfermería?</p> | <p>ESPECÍFICO</p> <p>1. Determinar la relación existente del clima organizacional según dimensión estructura con el síndrome de Burnout del personal de enfermería.</p> <p>2. Determinar la relación existente del clima organizacional según dimensión relaciones interpersonales con el síndrome de Burnout del personal de enfermería.</p> <p>3. Determinar la relación existente del clima organizacional según dimensión recompensa con el síndrome de Burnout del personal de enfermería.</p> <p>4. Determinar la relación existente del clima organizacional según dimensión cooperación con el síndrome de Burnout del personal de enfermería.</p> <p>5. Determinar la relación existente del clima organizacional según dimensión identidad con el síndrome de Burnout del personal de enfermería.</p> | <p>ESPECÍFICO</p> <p>HE1 Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional según la dimensión estructura con el síndrome de Burnout del personal de enfermería.</p> <p>HE2 Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional según la dimensión relaciones interpersonales con el síndrome de Burnout del personal de enfermería.</p> <p>HE3 Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional según la dimensión recompensa con el síndrome de Burnout del personal de enfermería.</p> <p>HE4 Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional según dimensión cooperación con el síndrome de Burnout del personal de enfermería</p> <p>HE5 Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional según la dimensión identidad con el síndrome de Burnout del personal de enfermería.</p> | | |

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de Clima Organizacional

Estimado señor (a), señorita, joven.

El siguiente cuestionario forma parte del trabajo de investigación que tiene por objetivo, obtener información relevante sobre el clima organizacional en la institución donde Ud. labora. Es completamente anónimo y confidencial. Por favor responda todos los ítems con sinceridad. Llene **primero** los **datos generales** y luego lea atentamente y conteste todas las preguntas marcando con una (X) en un solo recuadro. Estamos agradecidos por brindarnos unos minutos de su tiempo.

Si tiene alguna duda consultar al responsable del presente cuestionario. **I.**

DATOS GENERALES:

1.1. Género:

a) Femenino Masculino

1.2. Edad:.....

- a) Menos de 25 años
 b) Desde 26 a 35 años
 c) Desde 36 a 45 años
 d) Desde 46 a más

1.3. ¿En qué servicio actualmente usted trabaja?

- a) servicio de enfermería en consulta externa
 b) servicio de enfermería en hospitalización
 c) servicio de enfermería en emergencia
 d) otros, especifique

1.4. Tiempo de servicio: años Meses

1.5. Nivel de estudios:

- a) Secundaria completa.
 b) Técnico.
 c) Bachiller.
 d) Profesional.
 e) Otros
 f) Especifique:

1.6. ¿Cargo que ocupa en la Institución? :

Marque con una "X" en los espacios que están numerados de 1 al 5 según las alternativas siguientes.

| ITEMS | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----------------------------------|--|---|---|---|---|---|
| ESTRUCTURA | | | | | | |
| 1 | ¿Las políticas y reglamentos vigentes facilitan el cumplimiento de su desempeño en su área laboral? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | ¿Cree usted que sus funciones y responsabilidades están claramente definidas? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | ¿Estás conforme con las reglas establecidas por la institución? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4 | ¿Las metas que fija tu jefe son razonables para que realice su tarea? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | ¿Los procedimientos en tu área ayudan a la realización de la labor que desempeña? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| RELACIONES INTERPERSONALES | | | | | | |
| 6 | ¿Las personas que trabajan en la institución se ayudan los unos a los otros? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7 | ¿Las personas que trabajan en la institución se llevan bien entre sí? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8 | ¿Sus compañeros le brindan apoyo cuando lo necesitan? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9 | ¿El ambiente creado por sus compañeros es el ideal para desempeñar sus funciones? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10 | ¿Tienes confianza en tus compañeros de trabajo? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11 | ¿Tu jefe pide tu opinión para la toma de decisiones? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12 | ¿Cuentas con un trato justo por parte de tu jefe? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| RECOMPENSAS | | | | | | |
| 13 | ¿La institución te brinda capacitación para obtener un mejor desarrollo de tus actividades? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14 | ¿Recibes felicitación cuando realizas bien su trabajo? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15 | ¿Sientes que tu esfuerzo es recompensado como debería de ser? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16 | ¿Tu jefe te motiva o recompensa respecto al logro de las metas alcanzadas? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17 | ¿Realizan reuniones de reconocimiento valorando el esfuerzo del personal en el logro de metas y objetivos de la institución? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| COOPERACIÓN | | | | | | |
| 18 | ¿Los objetivos están claramente establecidos en el equipo? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19 | ¿Existe solidaridad entre tus compañeros de trabajo? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20 | ¿El equipo de trabajo se orienta a la solución de problemas? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 21 | ¿Se complementa el talento y los conocimientos entre los integrantes del equipo? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 22 | ¿Existe apoyo mutuo entre tus compañeros de trabajo? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 23 | ¿Alguna vez se pone en el lugar de su compañero? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 24 | ¿Presentas tus propuestas y sugerencias para mejorar tu trabajo? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 25 | ¿Consideras importante tu contribución en esta institución? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| IDENTIDAD | | | | | | |
| 26 | ¿Te sientes parte de tu institución? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 27 | ¿Utiliza indumentaria adecuada de su institución? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 28 | ¿Porta un distintivo que lo diferencia de las otras áreas? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 29 | ¿En el trámite documentario se utiliza el membrete o logo de la institución? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 30 | ¿Al desarrollar su trabajo toma en cuenta los objetivos, metas, visión y misión de la institución? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Cuestionario De Síndrome de Burnout

| | |
|----------------------------|---|
| Nunca | 0 |
| Pocas veces al año o menos | 1 |
| Una vez al mes o menos | 2 |
| Unas pocas veces al mes | 3 |
| Una vez a la semana | 4 |
| Pocas veces a la semana | 5 |
| Todos los días | 6 |

AE: Agotamiento Emocional; D: Despersonalización; RP: Realización Personal.

Por favor, señale el número que considere más adecuado:

| | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. AE Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo. | | | | | | | |
| 2. AE Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado. | | | | | | | |
| 3. AE Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado. | | | | | | | |
| 4. AE Siento que mi trabajo me está desgastando. | | | | | | | |
| 5. AE Me siento frustrado por el trabajo. | | | | | | | |
| 6. AE Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa. | | | | | | | |
| 7. AE Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo. | | | | | | | |
| 8. AE Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa. | | | | | | | |
| 9. AE Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades. | | | | | | | |

| | | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|--|
| 10. DP Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí como si fuesen objetos impersonales. | | | | | | | |
| 11. DP Siento que me he hecho más duro con la gente | | | | | | | |
| 12. DP Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente. | | | | | | | |
| 13. DP Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente. | | | | | | | |
| 14. DP Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas. | | | | | | | |
| 15. RP Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender. | | | | | | | |
| 16. RP Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender. | | | | | | | |
| 17. RP Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo. | | | | | | | |
| 18. RP Me siento muy enérgico en mi trabajo. | | | | | | | |
| 19. RP Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo. | | | | | | | |
| 20. RP Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender. | | | | | | | |

| | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|
| 21. RP Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo. | | | | | | | |
| 22. RP Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada. | | | | | | | |

Anexo 3: Formato de consentimiento informado para participar del proyecto de investigación.

El presente documento contiene toda la información necesaria para poder decidir si usted es participe o no del proyecto de investigación titulado “El Clima Organizacional y el síndrome de Burnout del personal de Enfermería de un Hospital de Ilo, 2024” además usted debe de comprender cual es el propósito de este estudio, caso contrario podría comunicarse con el investigador por vía telefónica o correo electrónico que figura en este documento hasta que sus dudas sean resueltas.

Institución: Universidad Privada Norbert Wiener.

Nombre del investigador principal: Lic. Enf. Carmen Fanny Diaz Mogrovejo

Título del proyecto: El Clima Organizacional y el síndrome de Burnout del personal de Enfermería de un Hospital de Ilo, 2024.

Propósito del estudio: Determinar la relación del clima organizacional y el síndrome de Burnout en el personal de Enfermería.

Participantes: Profesionales de enfermería del del Hospital Souther Cooper Ilo

Participación: Si

Participación voluntaria: Si

Beneficios por participar: Ninguna

Inconvenientes y riesgos: Ninguna

Costo por participar: Ninguno

Remuneración por participar: Ninguno

Confidencialidad: Si

Renuncia: No aplica

Consultas posteriores: Si

Contacto con el investigador: celular 987101163. Email:

Declaración de consentimiento

Yo declaro haber leído y comprendido la información proporcionada, así mismo tengo conocimiento del propósito del proyecto de investigación, así como la confidencialidad de mi identidad. Por tal motivo doy mi consentimiento a la participación del presente proyecto de investigación, en merito a ello firmo mi participación:

Nombre y apellidos:.....

D.N.I:.....




27% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe


- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 21%  Fuentes de Internet
- 7%  Publicaciones
- 25%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alerta de integridad para revisión

-  **Texto oculto**
8 caracteres sospechosos en N.º de página
El texto es alterado para mezclarse con el fondo blanco del documento.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 21% Fuentes de Internet
- 7% Publicaciones
- 25% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

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

| | | | |
|----|---------------------|---|-----|
| 1 | Internet | repositorio.uwiener.edu.pe | 6% |
| 2 | Trabajos entregados | uwiener on 2024-01-28 | 3% |
| 3 | Trabajos entregados | Universidad Privada San Juan Bautista on 2025-10-23 | 1% |
| 4 | Internet | repositorio.upsjb.edu.pe | 1% |
| 5 | Trabajos entregados | Universidad Wiener on 2025-11-08 | <1% |
| 6 | Internet | repositorio.unajma.edu.pe | <1% |
| 7 | Internet | hdl.handle.net | <1% |
| 8 | Trabajos entregados | uwiener on 2025-02-05 | <1% |
| 9 | Trabajos entregados | uwiener on 2024-11-18 | <1% |
| 10 | Trabajos entregados | Universidad Peruana Cayetano Heredia on 2023-09-04 | <1% |
| 11 | Trabajos entregados | Universidad Wiener on 2024-11-19 | <1% |