

Milagros Santini

por Milagros Santini

Fecha de entrega: 21-oct-2023 09:25a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2199419723

Nombre del archivo: TESIS_MILAGROS_SANTINI_SANCHEZ.docx (5.14M)

Total de palabras: 10388

Total de caracteres: 63172

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
BENEDICTO XVI

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE ESTUDIO DE PSICOLOGÍA



SÍNDROME DE BURNOUT Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL
EN EL PERSONAL DE UN ESTABLECIMIENTO DE SALUD EN
CAÑETE, 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

AUTOR

Br. Santini Sánchez, Milagros Melchora

ASESORA

Mg. Reátegui Sánchez, Lea Raquel

<https://orcid.org/0000-0002-1274-8433>

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Desarrollo organizacional y gestión del talento humano

1
TRUJILLO – PERÚ

2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

Milagros Santini

INFORME DE ORIGINALIDAD

8%

INDICE DE SIMILITUD

8%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

6%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.uct.edu.pe

Fuente de Internet

5%

2

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

3%

3

repositorio.unjfsc.edu.pe

Fuente de Internet

1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

Exemo Mons. Dr. Héctor Miguel Cabrejos Vidarte, O.F.M.

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Fundador y Gran Canciller de la Universidad

Católica de Trujillo Benedicto XVI

Dr. Luis Orlando Miranda Díaz

Rector de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

Dra. Mariana Geraldine Silva Balarezo

Vicerrectora académica

Dra. Anita Jeanette Campos Márquez

Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud

Dra. Ena Obando Peralta

Vicerrectora de Investigación

Dra. Teresa Sofía Reátegui Marín

Secretaría General



CONFORMIDAD DEL ASESOR

Yo Lea Raquel Reátegui Sánchez, con DNI N°45419425, Asesora del Trabajo de Investigación titulado **SÍNDROME DE BURNOUT Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DE UN ESTABLECIMIENTO DE SALUD EN CAÑETE**, desarrollada por la Bach. Br. Milagros Melchora Santini Sánchez con DNI N° 15449708, egresada de la Carrera Profesional de psicología, considero que dicho trabajo de graduación reúne los requisitos tanto técnicos como científicos y corresponden con las normas establecidas en el reglamento de titulación de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de trabajos de graduación de la Facultad de Ciencias de la Salud.

Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la referida Facultad.

Reátegui Sánchez, Lea Raquel

ASESORA

DEDICATORIA

A Dios por proveerme fuerzas para salir adelante, por bendecirme constantemente rodeándome de personas maravillosas como mi familia que siempre están apoyándome incondicionalmente e impulsándome a seguir mis metas y lograr mis objetivos.

A mis hijos que son el principal motor que motivan mis acciones para persistir en busca de mis anhelos.

AGRADECIMIENTO

A cada una de las personas que he conocido a lo largo de la carrera universitaria por brindarme sus conocimientos, experiencias y su generoso apoyo durante mi formación personal y profesional.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Milagros Melchora Santini Sánchez con DNI 15449708, bachiller del Programa de Estudios de Psicología de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, doy fe que he seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Facultad de Ciencias de la Salud, para la elaboración y sustentación del trabajo de investigación titulado: Síndrome de burnout y compromiso organizacional en el personal de un establecimiento de salud en Cañete, 2022, el cual consta de un total de 48 páginas, en las que incluye 12 tablas, más un total de 21 páginas en anexos.

Se deja constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaro bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento corresponde a mi autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizo que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de citas de autores, lo cual es de mi entera responsabilidad.

Se declara también que el porcentaje de similitud o coincidencia de 8 %, el cual es aceptado por la Universidad Católica de Trujillo.

La autora.



Br. Milagros Melchora Santini Sánchez

DNI 15449708

ÍNDICE

| | |
|---|------|
| INFORME DE ORIGINALIDAD..... | ii |
| AUTORIDADES UNIVERSITARIAS..... | iii |
| CONFORMIDAD DEL ASESOR..... | iv |
| DEDICATORIA..... | v |
| AGRADECIMIENTO..... | vi |
| DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD..... | vii |
| ÍNDICE..... | viii |
| ÍNDICE DE TABLAS..... | x |
| RESUMEN..... | xi |
| ABSTRACT..... | xii |
| I INTRODUCCION..... | 13 |
| II METODOLOGIA..... | 23 |
| 2.1 Enfoque, tipo..... | 23 |
| 2.2 Diseño de investigación..... | 23 |
| 2.3 Población, muestra y muestreo..... | 23 |
| 2.4 Técnica e instrumentos de recojo de datos..... | 24 |
| 2.5 Técnicas de procesamiento y análisis de la información..... | 25 |
| 2.6 Aspectos éticos en investigación..... | 26 |
| III. RESULTADOS..... | 27 |
| IV. DISCUSIÓN..... | 33 |
| V. CONCLUSIONES..... | 39 |
| VI. RECOMENDACIONES..... | 40 |
| VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... | 41 |
| ANEXOS..... | 49 |

| | |
|--|----|
| Anexo 1: Instrumentos de recolección de la información | 49 |
| Anexo 2: Ficha técnica | 53 |
| Anexo 3: Operacionalización de variables | 55 |
| Anexo 4: Carta de presentación | 57 |
| Anexo 5: Carta de autorización | 58 |
| Anexo 6: Consentimiento informado | 59 |
| Anexo 7: Matriz de consistencia | 60 |
| Anexo 8: Base de datos | 62 |
| Anexo 9: Prueba de normalidad | 64 |
| Anexo 10: Validez del instrumento | 65 |
| Anexo 11: Constancia de validación | 66 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|--|----|
| Tabla 1 <i>Distribución de la muestra del personal de un establecimiento de salud</i> | 24 |
| Tabla 2 <i>Relación entre el síndrome de burnout y compromiso organizacional</i> | 27 |
| Tabla 3 <i>Niveles del síndrome de burnout</i> | 28 |
| Tabla 4 <i>Niveles del compromiso organizacional</i> | 29 |
| Tabla 5 <i>Relación entre cansancio emocional y compromiso organizacional</i> | 30 |
| Tabla 6 <i>Relación entre despersonalización y compromiso organizacional</i> | 31 |
| Tabla 7 <i>Relación entre la realización personal y compromiso organizacional</i> | 32 |
| Tabla 8 <i>Matriz de consistencia de las variables</i> | 60 |
| Tabla 9 <i>Prueba de normalidad de la variable del síndrome burnout y compromiso organizacional y sus dimensioness</i> | 64 |
| Tabla 10 <i>Validez de contenidos a través de juicio de expertos</i> | 65 |
| Tabla 11 <i>Confiabilidad del instrumento del síndrome de burnout</i> | 65 |
| Tabla 12 <i>Confiabilidad del instrumento de compromiso organizacional</i> | 65 |

RESUMEN

El estudio tuvo como propósito determinar la relación entre síndrome de burnout y compromiso organizacional en el personal de un establecimiento de salud en Cañete. Cuyo método fue de tipo básico, diseño no experimental, correlacional. La muestra fue constituida por 60 participantes del establecimiento de salud, seleccionados por medio de un muestreo no probabilístico tipo censal, donde se emplearon los instrumentos; inventario de burnout de Maslach y la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1997). Como resultado, el 93.3% obtuvieron un nivel bajo de síndrome burnout y un 88.3 % de nivel moderado de compromiso organizacional. Encontrando una relación inversa con un coeficiente de correlación $\rho = -0,425$ y una significancia ($p = 0.004$) entre las variables, lo cual permite concluir que el síndrome de burnout se correlaciona en forma inversa pero significativa con el nivel de compromiso organizacional.

Palabras clave: Síndrome de burnout, compromiso organizacional, personal de un establecimiento de salud.

ABSTRACT

The purpose of the study was to determine the relationship between burnout syndrome and organizational commitment in the staff of a health establishment in Cañete. Whose method was basic type, non-experimental, correlational design. The sample was made up of 60 participants from the health establishment, selected through non-probabilistic census-type sampling, where the instruments were used; Maslach burnout inventory and the organizational commitment scale of Meyer and Allen (1997). As a result, 93.3% obtained a low level of burnout syndrome and 88.3% obtained a moderate level of organizational commitment. Finding an inverse relationship with a correlation coefficient $\rho=-0.425$ and significance ($p=0.004$) between the variables, which allows us to conclude that burnout syndrome correlates inversely but significantly with the level of organizational commitment.

Keywords: Burnout Syndrome, organizational commitment, health facility staff.

I INTRODUCCION

En estudios realizados en España, Italia y Francia se halló una significativa incidencia en relación al cansancio emocional en el personal de salud, de tal forma se permitió reconocer a la ansiedad y el agotamiento emocional como los trascendentales síntomas estresantes en profesionales sanitarios italianos y españoles (Shah, 2020).

Asimismo, mediante un informe mundial de salud mental dada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2022) reveló que de los mil millones de individuos que viven con una perturbación mental en el 2019, el 15% percibieron un trastorno mental, siendo el lugar de trabajo donde se desarrollaron conflictos sociales, que perturban negativamente a la salud, reportándose casos de discriminación, intimidación, desigualdad y violencia psicológica.

Cabe considerar que, el compromiso organizacional dentro de las empresas, tanto públicas y privadas ha ido disminuyendo progresivamente desde la aparición de la pandemia del Covid-19, así en finales del 2022 más del 60% de las empresas reportaron bajos niveles de compromiso organizacional por diferentes variables como el teletrabajo, la presencia de escasas condiciones para poder prevenir el contagio de la enfermedad y un insuficiente plan de acompañamiento de las empresas para con sus trabajadores (Organización Panamericana de la Salud [OPS], 2023).

En este sentido según el informe de la OIT (2021) detalla que la exposición a largas jornadas laborales, está vinculada a los factores de riesgo ocupacional, lo cual sobrecarga el sistema de salud y ella se encuentra asociada a la mayor carga de morbilidad relacionada con el trabajo, en unas 750 000 muertes a nivel mundial, por ello se requiere que las organizaciones protejan la salud y garanticen la seguridad del trabajador a través de la promoción de la salud y los servicios de salud ocupacional.

Del mismo modo, la elevada incidencia de casos presentados en el personal de salud, en España con 14.9% y países de América Latina como Argentina con un 14.4%, en Uruguay 7.9%, en Colombia 5.9% y Perú 4.3% con síndrome de burnout, aquejan significativamente el bienestar psicológico de la persona, esta situación afectó a los trabajadores de salud, en relación con el rendimiento laboral y el nivel de desempeño de funciones, por tales motivos es posible que estos acontecimientos representen un riesgo para la salud de los usuarios que buscan los servicios profesionales (Linares y Salas, 2021).

De esta manera, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2019) cataloga el burnout dentro de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11) como un fenómeno de índole ocupacional, no siendo catalogado como un estado médico. Se expone como un síntoma originado como resultado al estrés profesional crónico no afrontado.

De igual forma, el compromiso organizacional es considerado una materia de un valor relevante en todas las empresas, debido a que representa el nivel de vínculo y lealtad que adquieren los trabajadores con la institución. A través de él se consigue identificar las metas y valores obtenidos por los trabajadores de la organización, produciéndose gran impacto en este grupo humano, buscando alinear los objetivos propios del trabajador con los que maneje una determinada institución (Pozo, 2021).

Esta realidad no ha sido ajena al Perú, puesto que, según el Ministerio de Salud (MINSA, 2021) reveló que la situación de pandemia del Covid-19, ha colocado a la humanidad en un contexto incierto frente a la enfermedad, produciendo un temor inicial que ha dado origen al cansancio emocional, frustración y agotamiento, dañando la salud mental de la población, ya que mayormente resultó difícil afrontar esta situación. Resaltando que se debe aprender a identificar la expresión de estrés, cansancio, tensión constante para evitar el desgaste emocional.

Dentro del contexto, López (2021) expresó que no se evidenció el compromiso organizacional dentro de las entidades públicas, obstaculizando las actividades propias de desenvolvimiento laboral, llevando así a generar baja productividad y un inadecuado compromiso laboral, en este sentido los factores principales son las mínimas condiciones laborales, la sobrecarga de funciones y remuneraciones escasamente favorables.

Cabe resaltar que, el MINSA (2021), ha evidenciado que en Lima Metropolitana el 52.2% de individuos sufren estrés, por problemas de salud, dificultades económicas o familiares. Además, al evaluar a 1823 sujetos por llamadas vía telefónica, mostraron que el 54.60 % de la población limeña presentaron inconvenientes para conciliar el sueño, derivando en casos que merecieran atención médica.

Entre tanto, se realizó una investigación a nivel local en el Hospital Rezola de Cañete, entrevistando a 109 profesionales del sector salud con el fin de identificar el nivel prevalente de burnout, obteniéndose que el 5% de los participantes del hospital muestran un nivel bajo,

además el 35% refleja nivel intermedio, y predomina un 60% con un elevado nivel, lo que ocasiona que el personal resulte afectado en sus actividades profesionales (Padilla, 2019).

Por consiguiente, la problemática encontrada condujo a la investigación sobre los efectos negativos que generan en un trabajador, el hecho de padecer de burnout, al estar relacionado con una evidente sensación de agotamiento, problemas de regulación emocional, una escasa realización personal y laboral, mostrando negatividad, marcada hostilidad y desapego en las actividades laborales, pudiendo optar por una actitud negativa en el trato a los usuarios (Štěpánek et al., 2023).

En relación a la problemática expuesta, Pehlivanoğlu y Kose (2020) fundamentan que el óptimo compromiso organizacional ofrece un aporte significativo, a la vez buscó maximizar la contribución actitudinal de los empleados, fortaleciendo el vínculo psicológico, como respuesta a un lazo emocional de cualidades afectivas, que vinculan al trabajador con la organización. De lo contrario, resultaría posible que pueda verse perjudicado el vínculo e identificación que exista entre el trabajador y la institución, es decir afectaría el grado de compromiso organizacional que posea el empleado al desempeñar sus actividades laborales.

Por lo tanto, en base a lo analizado durante el estudio, se planteó la siguiente interrogante como problema general; ¿Qué relación existe entre síndrome de burnout y compromiso organizacional en el personal de un establecimiento de salud en Cañete?

Dentro de la justificación, a nivel teórico la investigación sirvió para actualizar información y generar conocimiento sobre las variables de estudio, además contribuyó como antecedente para futuras investigaciones, a nivel práctico propuso la implementación de talleres preventivos promocionales sobre las variables de estudio en el personal de salud seleccionado, a nivel social al investigar una problemática vigente en la realidad, contribuyendo a lograr una mayor calidad de vida en la sociedad, a nivel metodológico los instrumentos permitieron efectuar una apropiada recopilación de datos y estimación de las variables, ya que cuentan con propiedades psicométricas, validados mediante el criterio de juicio de expertos.

Por consiguiente, el estudio planteó como objetivo general, determinar la relación que existe entre síndrome de burnout y compromiso organizacional en el personal de un establecimiento de salud en Cañete.

Durante la investigación resultó preciso formular hipótesis que permitió conocer si existe o no relación entre las variables, como hipótesis de investigación se planteó; existe relación entre el síndrome de burnout y compromiso organizacional en el personal de un establecimiento de salud en Cañete y como hipótesis nula se planteó no existe relación entre el síndrome de burnout y compromiso organizacional en el personal de un establecimiento de salud en Cañete.

Relacionado a los antecedentes de estudios en el contexto internacional, Budisavljevic et al. (2023) en el estudio realizado en Croacia, formularon como principal objetivo establecer como se relaciona la resiliencia psicológica y el síndrome de burnout en oncólogos croatas. Donde se tomó en consideración una metodología transversal. La muestra la conformó 130 residentes y especialistas. Obteniendo como resultado que el 86% presentan un agotamiento moderado y un 77% un nivel de resiliencia psicológica moderada. Concluyendo que existe relación inversa baja, hallando relación entre las variables.

De las Heras et al. (2021) efectuaron una investigación con el objetivo de desarrollar la comprensión sobre las predisposiciones de investigación que examinan el compromiso organizacional en las instituciones de salud, cuya metodología fue un estudio documental, tomando en cuenta una muestra de 448 publicaciones indexadas, donde se analizaron Web of Science entre 1992 y 2020. Concluyendo que, los resultados obtenidos indicaron un aumento de interés por el tema y una perceptible preocupación por la gestión de los recursos humanos.

Pehlivanoğlu y Kose (2020) ejecutaron un estudio con el objetivo de señalar la relación entre síndrome de burnout y la percepción del compromiso organizacional, con una metodología de tipo cuantitativo correlacional. Colaboraron 475 participantes en Estambul, encontrando relación inversa y significativa. Así mismo, una relación lineal y negativa entre dos estructuras conceptuales y sus subdimensiones del burnout y compromiso organizacional ($r = -0,362$, $p = 0,00$).

Vásquez et al. (2019) efectuaron un estudio teniendo como objetivo estudiar la satisfacción laboral y el burnout, de diseño cuantitativo, correlacional, de diseño no experimental y transversal, participando 166 trabajadores. Concluyendo que existe una relación significativa entre las variables ($r = -0.327$ $p < 0.01$).

Kupcewicz y Józwik (2019) realizaron una investigación, teniendo como objetivo comprender el papel de la autoestima global y las variables sociodemográfica, relacionadas con el ambiente laboral en el desarrollo del burnout en enfermera. El diseño empleado fue

descriptivo correlacional, cuya muestra fue de 1806 trabajadores de 23 hospitales ubicados al noreste de Polonia. Concluyó que la autoestima fue un predictor de desgaste laboral en el personal de enfermería. Comprobando que la autoestima global alcanza consecuencias significativas en el estado mental del trabajador, siendo un elemento clave que incluye señales de cansancio personal, y su reforma puede utilizarse como medida preventiva.

Gascón (2019) efectuó una investigación con la finalidad de comprobar la relación entre burnout, compromiso organizacional y satisfacción laboral en los empleados de una cadena farmacéutica; fue una metodología de diseño de campo, no experimental, transversal y correlacional. Participaron 98 empleados. Concluyendo que existe una relación baja e inversa entre burnout y compromiso organizacional ($\rho=-0.191$) y una correlación baja e inversa ente el nivel de síndrome burnout y satisfacción laboral. Estableciendo la hipótesis que plantea que, a mayores niveles de burnout, disminuirán los niveles del compromiso organizacional y satisfacción laboral.

Bashir y Gani (2019) efectuaron un estudio con el objetivo examinar el impacto que provoca la satisfacción laboral sobre el compromiso organizacional en profesores universitarios de la India. La metodología fue descriptiva, cuantitativa, transversal cuya muestra fue de 396 académicos. Los resultados mostraron un impacto significativo de las variables ($SRW = 0,71$, $p<0,05$), lo que indicó que, al mejorarse la satisfacción de los académicos, llevará a un incremento del desempeño y compromiso en el trabajo.

En el ámbito nacional, Castillo et al. (2022) efectuaron una investigación que tuvo como objetivo dar a conocer la relación entre síndrome de burnout y compromiso organizacional de un centro de salud en Trujillo, el diseño empleado fue correlacional, teniendo una muestra de 153 trabajadores. Concluyendo que existe una relación significativa débil e inverso con un determinando $\rho=-0.135$ y ($p<0,05$), indicando que si aumenta el burnout disminuirá el compromiso organizacional.

López (2021) realizó un estudio con la finalidad de dar a conocer la relación entre responsabilidad social y compromiso organizacional en trabajadores públicos de un Municipio, donde emplearon un diseño correlacional, teniendo una muestra de 186 trabajadores. Los investigadores llegaron a la conclusión que no se relacionan las variables, con un coeficiente de $\rho=-0.0098$ y ($p>0,05$) indicando que los trabajadores estatales no se sienten identificados y no poseen grado de unificación con el organismo.

Alegre et al. (2019) plasmaron una investigación a fin de identificar la correlación entre resiliencia y síndrome de burnout en sus dimensiones, en licenciadas de enfermería hospitalaria, donde se consideró una metodología tipo cuantitativo correlacional, en un total de 150 enfermeras. Concluyendo que existe una relación entre las variables, siendo inversa con la dimensión cansancio emocional, mientras que con la eficacia profesional fue directa.

Flores y Gómez. (2018) realizaron un estudio con el propósito de descubrir la relación entre apoyo organizacional y compromiso organizacional en una organización. Se empleó una metodología no experimental-correlacional. Donde se tomó en consideración un total de 135 trabajadores de un call center, con una edad promedio de 24 años. Señalando que se muestran una relación positiva entre las variables ($\chi^2 (135) = 1245.49, p < .001$).

En el contexto local, Padilla (2019) realizó una investigación cuyo objetivo fue establecer como se relaciona el síndrome de burnout y tiempo de servicio en trabajadores del Hospital Rezola de Cañete. Se empleó una metodología correlacional, no experimental, transversal. Considerando una muestra de 109 trabajadores de la salud. Concluyendo que el 60% presentaron un nivel de burnout alto. Asimismo, no se establece la asociación entre la variable y el tiempo de servicio ($\chi^2 = 4.932$ y un p de 0,553).

Campos et al. (2019) efectuaron una investigación con el objetivo de señalar los niveles de síndrome de burnout en el Hospital Rezola en Cañete, Lima. La metodología usada fue de enfoque cuantitativo, descriptivo, transversal, de diseño no experimental, cuya muestra fue censal, integrada por 24 enfermeros licenciados del área de emergencia. Concluyendo que el 70.8% presentan un nivel medio comprendido entre los puntajes entre 169 a 312.

Torres (2018) ejecutó un estudio con el propósito de hallar la relación de burnout y compromiso organizacional. De tipo básico, correlacional, transversal. Los evaluados fueron 91 trabajadores que laboran en un Centro de Salud de Cañete. Concluyendo que existe relación inversa entre las variables, se obtiene un coeficiente de correlación de -0,786 y una significancia de 0,000.

A continuación, se presentarán las principales teorías de las variables investigadas; relacionado a la definición de términos básicos; el síndrome de burnout, este concepto fue descrito por Freudenberger (1974) quien lo precisó del siguiente modo: burnout, siendo sinónimo de fracasar, desgastarse o cansarse al hacer demandas enormes de energía, recursos

o fuerza, se refirió al burnout como una fase de debilidad, frustración y fatiga debido a un ejercicio profesional que no provoca las perspectivas deseadas.

Se identificó el síndrome en un estudio efectuado a un grupo de trabajadores voluntarios en un centro asistencial, al que acudían individuos con perturbaciones mentales y dificultades sociales. Debido a lo complejo de su responsabilidad, estos trabajadores notaron un desgaste de energía, hasta el punto de sentir debilidad y falta de motivación, así como una gran insatisfacción en la atención hacia los usuarios del servicio (Freudenberger, 1974).

En este sentido Wittayawisawasakul y Wacharasint (2023) plantearon que este síndrome se da como respuesta ante múltiples componentes medioambientales, en la que está involucrado el individuo, ya sea por distintos componentes a nivel social y personal. Estos autores hallaron que existen muchos factores precisos, como; exceso de turnos laborales, los inadecuados ambientes laborales, alta carga laboral, un régimen de trabajo poco constituido, con aspectos claramente administrativos y escasa regulación emocional en el individuo.

Relacionado al síndrome de burnout; existen 3 dimensiones, los que se definen a continuación: a) cansancio emocional, lo cual revela indolencia, dejadez en el espacio laboral, con los clientes, pacientes, o alumnos; el individuo suele sentirse cansado por considerable tiempo. b) Despersonalización, es la separación afectiva en la relación interpersonal, muestras de sentimientos de indolencia, apatía, actitud negativa y desprecio que muestra a los individuos con quien se relaciona. c) Disminución de la realización personal, que radica en valorar negativamente el triunfo y perturba la habilidad de acción al trabajo y en relación al trato con los usuarios que atienden, mostrando insatisfacción hacia sí mismo y desazón con los efectos laborales logrados (Maslach y Jackson, 1997).

Siendo una de sus teorías, la teoría multidimensional de Maslach (1993) defiende un modelo multifacético y complejo de agotamiento, describiendo el surgimiento del concepto de cansancio tridimensional, teniendo como primer componente, el cansancio emocional, propio a una variable de estrés ortodoxa, los siguientes componentes añaden la despersonalización, referente a la percepción negativa del individuo sobre sus receptores, en tanto que la baja realización personal, contiene la evaluación negativa de sí misma en relación a su ejercicio laboral.

Por su parte, la teoría de los recursos y demandas, postulan que el burnout se origina al existir una inestabilidad entre las demandas y los recursos procedentes del trabajo. Es ahí

cuando se produce agotamiento; si en cambio, esta inestabilidad se conserva en el tiempo el agotamiento se torna crónico, posteriormente surge el burnout. Por ende, los requerimientos profesionales tienen una relación con dicho síndrome, principalmente con el cansancio emocional, en tanto que la presencia de escasos recursos influyen negativamente en la despersonalización, al restar su uso como estrategia de afrontamiento (Bakker y Demerouti, 2017).

No obstante, la teoría de preservación de recursos planteado por Hobfoll (1989) se muestra como una ejemplificación comprensiva de la conducta, dentro de contextos estresantes como en separación de presiones externas. La propuesta de su teoría se centra en que el individuo persevera por salvaguardar, resguardar y obtener recursos, siendo el desgaste emocional la verdadera advertencia a la que se enfrenta.

De igual manera, Hobfoll (1989) rescata la idea de que las personas buscan el regocijo y el triunfo para lograr sus metas, procediendo de tal forma: desplegando conductas que amplíen la posibilidad de un ambiental contiguo; la ruta disyuntiva sería la creación y mantenimiento por las personas con peculiaridades propias y contextos ambientales que cooperaran en el momento y con proyección a futuro, a desarrollar las posibilidades de admitir reforzamiento y evadir la pérdida de tales circunstancias y características.

Para Golembiewski et al. (1983) el burnout es un estado en el que los profesionales disipan la responsabilidad inicial a manera de contestación al estrés laboral y a la presión que esta le produce. El síndrome de burnout está relacionado al estrés laboral, es formado fundamentalmente por contextos de exceso laboral y por necesidad de roles. En ambos casos se aprecian un desgaste de control e independencia que sobrelleva una depreciación de su propia imagen, con emociones de irritación y fatiga. En un segundo período, el empleado ejerce estrategias de afrontamiento que obligatoriamente van por un desapego profesional del contexto laboral estresante.

En relación con la segunda variable denominada compromiso organizacional, Ebraze et al. (2019) dan a conocer al compromiso organizacional como la manifestación de lealtad del empleado, derivándose a partir de la aceptación y el deseo de participación activa y permanente, en busca del logro de los objetivos propuestos por el centro de labores.

Según Baez et al. (2019) sostienen que los trabajadores que se muestran comprometidos laboralmente representan un importante y vital recurso, de tal forma que aunando esfuerzos

en común se lograría el éxito de la organización, por lo tanto este recurso humano tendría mayor posibilidad de continuidad laboral.

Para Pehlivanoglu y Kose (2020) el compromiso organizacional se manifiesta como una relación afectiva que se da, entre el empleado y el empleador. El trabajador tiende a evaluar si sus objetivos y valores personales se encuentran alineados con los de la organización. Los empleados se muestran con una actitud positiva y motivada para alcanzar los objetivos propuestos, muestran voluntad de continuidad en el trabajo, brindando apoyo a la estrategia organizacional. El vínculo positivo entre el empleado y el empleador favorece la eficiencia y la retención de los recursos humanos. La relación armoniosa entre el empleado y la organización resulta un argumento de gran importancia.

Por lo que se refiere a teorías y enfoques que surgieron a finales del siglo pasado, relacionado al compromiso organizacional destacan tres: a) El compromiso de cálculo o intencionado (Becker, 1960). Representa la perspectiva de continuidad del trabajador en la institución, de acuerdo a las oportunidades de permanencia y voluntad de continuar en la organización de acuerdo su conveniencia. b) El compromiso actitudinal. Es la unión psicológica que vincula al trabajador con la compañía, impulsándolo a mejorar su desempeño laboral (Porter et al., 1974). c) El modelo tridimensional de Meyer y Allen (1984) se denomina como un componente del compromiso organizacional, donde el trabajador evalúa su continuidad en la institución, ante el temor de la pérdida de beneficios obtenidos hasta el momento y las escasas oportunidades de trabajo que pueda conseguir en un futuro.

De esta forma, se propone las dimensiones en relación al compromiso organizacional: a) El compromiso afectivo, genera en el trabajador sentimientos de lealtad, admiración, aprecio, esfuerzo y deseos de continuar en la organización, estableciendo un apego emocional entre el trabajador y la organización (Mowday et al., 1979). Las organizaciones destacan que el compromiso afectivo representa la identificación de los empleados con los ideales de la organización (Falce et al., 2019). b) El compromiso normativo es caracterizado por la obligación moral del empleado hacia la organización. En este aspecto se manifiesta la lealtad como una idea o norma interna, basada en el deber, la ética moral y los principios. Independientemente del incremento de los niveles de satisfacción o mejoras a lo largo del tiempo, el individuo sigue comprometido con la empresa. El empleado se compromete ante una obligación moral a premiar a la organización con su permanencia, de lo contrario sería percibido como un acto desleal (Falce et al., 2019). c) El compromiso de continuidad, hace

mención a la predisposición del trabajador para continuar en la organización. El trabajador percibe haber realizado inversión y sacrificios personales, sociales y económicos, por tanto le cuesta abandonar la organización, a esto se suma la falta de oportunidades de encontrar un empleo similar o aún mejor (Meyer y Allen, 1997).

II METODOLOGIA

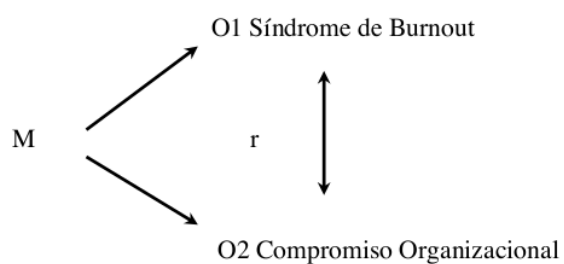
2.1 Enfoque, tipo

Se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, ya que se utilizaron diferentes estrategias para recaudar los datos en base a los instrumentos, se utilizaron técnicas como métodos estadísticos para el análisis y medición de las variables, a así explicar la relación y prueba de hipótesis (Hernández et al., 2014).

Según su finalidad, corresponde a un estudio de tipo básico, según Hernández et al. (2014) mencionan que las investigaciones básicas estudian la problemática, cuyo propósito busca descubrir y ampliar nuevos conocimientos científicos sobre un campo específico.

2.2 Diseño de investigación

Se consideró un diseño de investigación no experimental; a razón que durante el estudio no hubo maniobra directa o premeditada de las variables, de corte transversal debido que la investigación se realizó en un solo momento y tiempo único, por su profundidad fue de nivel correlacional ya que permitió identificar los niveles y a su vez establecer las relaciones existentes entre las variables, sin obligar sentido de causalidad (Hernández et al., 2014).



Dónde:

O1: Síndrome de burnout

O2: Compromiso organizacional

R: Relación entre las variables observadas.

M: Muestra

2.3 Población, muestra y muestreo

Cabe resaltar que, la población es el conjunto del fenómeno a investigar, en las que poseen y conservan características similares, en ellas se estudian y proporcionan los datos en las investigaciones (Hernández et al., 2014).

Con respecto a la muestra se consideró a toda la población, es por ello que se utilizó una muestra censal, según Ramírez (1999) menciona que aquella muestra se le considera al total de la población, es decir a toda la población en estudio. Es por ello que se consideró el 100% de la población, constituido por 60 personas, lo cual constituye la totalidad de los trabajadores que ejercen su labor en las diversas áreas de un establecimiento de salud, en la provincia de Cañete.

Según el grupo ocupacional y el número total de personas que laboran en la entidad de salud, se detallan:

Tabla 1

Distribución del personal del establecimiento de salud

| Personal | N° |
|---------------------------|----|
| Profesionales médicos | 5 |
| Profesionales no médicos | 17 |
| Técnicos asistenciales | 21 |
| Técnicos administrativos | 10 |
| Pilotos de ambulancia | 4 |
| Personal de mantenimiento | 3 |
| Total | 60 |

2.4 Técnica e instrumentos de recojo de datos

La técnica empleada fue la encuesta, el mismo que ayuda a la recaudación de datos y obtención de los resultados de manera más sistematizada, haciendo uso de instrumentos como el cuestionario, con preguntas previamente estructuras y dirigidas por el investigador según los objetivos de estudio (Anguita et al., 2003).

Para valorar la variable síndrome de burnout, se empleó el cuestionario estandarizado Maslach Burnout Inventory (MBI), cuyos autores son Maslach y Jackson (1986). La administración puede ser colectiva e individual, la aplicación es de 18 años en adelante, con un tiempo de 15 minutos.

El cuestionario dispone de 22 ítems con escalas de Likert, teniendo siete opciones de respuestas; “nunca” (0), “algunas veces al año” (1), “una vez al mes” (2), “algunas veces al

mes” (3), “una vez a la semana” (4), “algunas veces a la semana” (5) y “todos los días” (6). El instrumento presenta tres dimensiones; cansancio emocional (1,2,3,6,8,13,14,16,20), despersonalización (5,10,11,15,22) y realización personal (4,7,9,12,17,18,19,21).

Con un alfa de Cronbach global de 0.86. El agotamiento emocional detalla un alfa de Cronbach de 0.85, realización personal un alfa de Cronbach de 0.71 y despersonalización de 0.58.

En cuanto a la población local, fue validado por Padilla (2019) en la cual se realizó una validez por análisis factorial. Posteriormente, se estableció que la confiabilidad logró el .90 para agotamiento emocional, .71 para realización personal y 0.79 para despersonalización, de consistencia interna en los ítems de .80 por medio del Alfa de Cronbach.

Para evaluar la segunda variable se manejó la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1997).

El cuestionario se compone de 18 ítems con cinco opciones de respuestas, siendo “Totalmente en desacuerdo =1”, “en desacuerdo = 2”, “Ni de acuerdo, ni en desacuerdo = 3”, “De acuerdo = 4”, “Totalmente de acuerdo = 5”. El instrumento se compone por dimensiones: componente afectivo (3,7,10,11,12,15), componente normativo (1,2,5,6,9,14,18) y componente de continuidad (4,8,13,16,17).

En Perú, la escala fue validada por Montoya (2014) en una muestra de 169 participantes, también fue sometido por un estudio de componentes principales, con un 60,8% de varianza total. Con un alfa de 0.90 y factores que oscilan entre 0.73 y 0.89.

En cuanto a la población local fue validado por Torres (2019), en los cuales se realizó estudios factoriales. Para evidenciar la estructura factorial se realizó varios mecanismos principales. Primero se logró un autovalor de 7.00 representando el 38.86% de la varianza. Segundo un autovalor de 2.20 señalando el 12.23%. Finalmente, un autovalor de 1.41 y revela el 7.84% de la varianza adicional. Para la confiabilidad consiguió 0.884 por medio del alfa de Cronbach.

2.5 Técnicas de procesamiento y análisis de la información

Con la finalidad de obtener el análisis de datos, se realizaron los siguientes procedimientos.

Como primer paso se formuló el estudio de investigación según las líneas de investigación de la universidad, una vez aprobada se realizó la solicitud correspondiente al encargado del centro de salud para la autorización de la aplicación del instrumento.

Luego se brindó la información oportuna al personal del establecimiento de salud, sobre los fines estrictamente académicos de la investigación, dándoles a conocer que su participación es anónima y voluntaria, expresando su deseo de colaboración a través del consentimiento informado.

Como siguiente paso, se aplicó el cuestionario en línea, empleando como recurso tecnológico el formulario virtual a través de Google, el cual tuvo una duración de 30 minutos aproximadamente en una sola aplicación.

Para concluir, se utilizó el análisis de frecuencia de ambas variables y en relación con el nivel inferencial del estudio se tomaron en cuenta la prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov, se recurrió al estadístico de correlación de rho de Spearman haciendo uso del software estadístico SPSS V27.

2.6 Aspectos éticos en investigación

La investigación se sostiene según lo estipulado en los principios éticos de la universidad, y en su decisión voluntaria de cada encuestado para su participación, por consiguiente, se valoró el principio de confidencialidad y el anonimato de la información obtenida, resguardando la identidad de los colaboradores del estudio. Así mismo se orientó a los participantes cuál es el objetivo y el alcance de la investigación, dando conformidad de ello, aceptando colaborar de forma voluntaria por medio de la autorización del consentimiento informado.

En efecto, se destaca que toda la información que se consigna fue empleada única y solamente para fines académicos. Se siguieron los elementos éticos del código de ética para el trabajo de investigación. Según la Asociación Americana de Psicología, se dan orientaciones basadas en los principios de dignidad y valor del ser humano, protegiendo el bienestar de los participantes del estudio.

III. RESULTADOS

Tabla 2

Relación entre síndrome de burnout y compromiso organizacional

| Variables | rho | p | N |
|--|----------|-------|----|
| Síndrome de burnout – Compromiso organizacional | -0,425** | 0,004 | 60 |

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

Referente a la tabla 2, se determina la relación entre síndrome de burnout y compromiso organizacional en el personal de un establecimiento de salud. Los valores obtenidos señalan correlación inversa media ($r = -0,425^{**}$) y muy significativo ($p < 0,05$), se afirma la hipótesis alterna, destacando que existe relación entre las variables. Por tanto, se indica que, a un incremento de síndrome de burnout, disminuirá el grado de compromiso organizacional, una gran carga laboral dará origen al estrés, generándose un conflicto psicosocial que puede resultar en dañar la salud de las personas.

Tabla 3

Niveles del síndrome de burnout

| Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|
| Bajo | 56 | 93,3 |
| Medio | 4 | 6,7 |
| Alto | 0 | 0,0 % |
| Total | 60 | 100,0 |

Referente a la tabla 3, relacionado a identificar los niveles de síndrome de burnout predominante en el personal de un establecimiento de salud en Cañete; donde del 100% (n=60) de trabajadores, se percibe un 93.3% (n=56) en un nivel bajo, el 6.7% (n=4) percibe un nivel medio y el 0% (0) un nivel alto. Prevaleciendo el nivel bajo de síndrome de burnout, por lo tanto esto indica que dichos trabajadores, no se ven afectados en sus funciones, sin embargo al trabajar directamente con pacientes y la existencia de mucha tensión laboral, se encuentran propensos a sentirse emocionalmente agotados al final de cada jornada.

Tabla 4

Niveles del compromiso organizacional

| Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
|----------|------------|------------|
| Bajo | 3 | 5,0 |
| Moderado | 53 | 88,3 |
| Alto | 4 | 6,7 |
| Total | 60 | 100,0 |

Referente a la tabla 4, se identifica los niveles de ²compromiso organizacional predominante en el personal de un establecimiento de salud en Cañete; donde del 100% (n=60) de trabajadores, el 88.3% (n=53) percibe niveles moderados, el 6.7% (n=4) niveles altos y el 5% (n=3) obtiene un nivel bajo. Prevaleciendo el nivel moderado de compromiso organizacional, indicando que dichos trabajadores se encuentran medianamente satisfechos con su entorno laboral, al crear un apego emocional entre el individuo y la organización.

Tabla 5

Relación entre cansancio emocional y compromiso organizacional

| Variables | rho | p | N |
|--|----------|-------|----|
| Cansancio emocional – Compromiso Organizacional | -0,321** | 0,000 | 60 |

Referente a la tabla 5, determinar la relación entre la dimensión cansancio emocional y compromiso organizacional en el personal de un establecimiento de salud en Cañete. Los valores hallados revelan correlación inversa media ($r = -.321^{**}$) y muy significativo ($p < .05$), se aprecia relación entre cansancio emocional y compromiso organizacional, el cual refiere que si incrementa el nivel de la dimensión cansancio emocional, disminuirá el nivel de compromiso organizacional, es decir al elevarse el cansancio emocional, el trabajador de salud revelara indolencia, dejadez en el espacio laboral con los pacientes, por lo que afectará el compromiso organizacional.

Tabla 6

Relación entre despersonalización y compromiso organizacional

| Variables | rho | p | N |
|---|----------|-------|----|
| Despersonalización – Compromiso Organizacional | -0,301** | 0,003 | 60 |

Referente a la tabla 6, respecto a determinar la relación entre la dimensión despersonalización y compromiso organizacional. Los valores encontrados indican correlación inversa media ($r = -0,301^{**}$) y muy significativo ($p < 0,05$), se aprecia la relación entre despersonalización y compromiso organizacional, el cual da a conocer que si incrementa el nivel despersonalización disminuirá el nivel de compromiso organizacional, es decir si se afectan estos valores, el personal de salud atravesara por una separación afectiva en la relación interpersonal, mostrará sentimientos de indolencia, apatía, actitud negativa, lo cual se manifiesta en el compromiso con la organización.

Tabla 7*Relación entre la realización personal y compromiso organizacional*

| Variables | rho | p | N |
|---|----------|-------|----|
| Realización personal – Compromiso Organizacional | -0,390** | 0,000 | 60 |

Referente a la tabla 7, determinar la relación entre la dimensión realización personal y compromiso organizacional. Los valores hallados muestran correlación inversa media ($r = -0,390^{**}$) y muy significativo ($p < 0,05$), se visualiza la relación entre realización personal y compromiso organizacional, el cual detalla que si incrementa el nivel de realización personal disminuirá el nivel de compromiso organizacional, por el contrario al afectarse estos resultados, el personal de salud podría valorar negativamente el triunfo, perturbar la habilidad de acción al trabajo, afectando la relación al trato con los usuarios que atienden, mostrando insatisfacción hacia sí mismo y desazón con los efectos laborales logrados.

IV. DISCUSIÓN

El estudio estableció como propósito principal ² determinar la relación entre el síndrome de burnout y compromiso organizacional en el personal de un establecimiento de salud en Cañete, se pudo hallar que el valor ($p = 0.004$) $<$ ($p = 0.05$) ($Rho = -0.425^{**}$) por medio de la prueba no paramétrica de Spearman, dando a deducir que existe relación entre dichas variables.

Los resultados demuestran que el personal de salud, mantiene un entorno laboral saludable y positivo, donde se minimiza de estrés laboral, ejerciendo un control de actividades a través de un trabajo organizado, de tal forma se percibe un óptimo desempeño del trabajador dentro de la organización, a pesar de la carga laboral, las exigencias y dedicación que se requieren en la atención de pacientes de la jurisdicción, que acuden continuamente al establecimiento de salud. En tal sentido, bajo el precedente argumentado y al analizar estos resultados, se observó que el personal de salud al percibir bajos niveles de burnout y contar con los recursos necesarios, resulto obtener grados moderados de compromiso organizacional. En función a lo señalado anteriormente, se admite la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula, indicando que existe correlación negativa entre síndrome de burnout y compromiso organizacional.

Estos resultados guardan similitud con Castillo et al. (2022) ³ quienes en su investigación llegaron a obtener una correlación negativa entre burnout y compromiso organizacional con un nivel de significancia de $p=0.007$, concluyendo en que los valores del síndrome burnout son predictores del compromiso organizacional en un Hospital de Trujillo.

De este modo, según la teoría de Bakker y Demerouti (2017) refieren que el estrés genera un desarrollo psicológico que afecta al profesional de salud y al no ser superadas las demandas personales del individuo, surge un desequilibrio en la persona que, al mantenerse en el tiempo, el cansancio se vuelve crónico, apareciendo así el burnout, afectando de este modo su desempeño organizacional. Del mismo modo, Molina et al. (2019) quienes manifestaron que el exceso de carga laboral, da origen del estrés laboral, principalmente en los trabajadores de salud, debido al desgaste de control del contexto establecida por diversas circunstancias y a la alta demanda asistencial.

Se detallaron los objetivos específicos como resultados descriptivos, entre ellos el nivel de síndrome de burnout en el personal de un establecimiento de salud en Cañete, donde se pudo encontrar que el 93.3% percibe niveles bajos y el 6.7% un nivel medio.

Se da a entender que a pesar de las condiciones susceptibles a producir estado de agotamiento, predominan los niveles bajos de burnout, otorgando valor al trabajo y sosteniendo una actitud positiva en su entorno, lo que contribuye a optimizar la calidad de vida de la persona.

Estos resultados guardan similitud a lo investigado por Torres (2018) quien en su investigación llegó a concluir que, a pesar de la elevada carga laboral referente a la atención y procedimientos de mayor complejidad, estos factores no afectarían el desarrollo de su vida personal ni laboral. Así también, Golembiewski et al. (1983) afirman que los profesionales disipan la responsabilidad inicial a manera de contestación al estrés laboral y a la presión que esta le produce. Sin embargo, Calderón et al. (2018) refieren que un alto grado de carga laboral da origen al estrés y un conflicto psicosocial puede crear daño en la salud y en el trabajo del individuo.

Por otra parte, estos resultados guardan discrepancia a lo investigado por Vásquez et al. (2019) quienes señalan en los trabajadores acciones de alejamiento, desapego e insensibilidad. Argumentando que estas personas no poseen herramientas cognitivas para conseguir sus propósitos. Así mismo difiere con Castillo et al. (2022) quienes obtienen altos niveles de burnout en su investigación.

Debe señalarse, que el estudio se efectuó en un Centro de salud donde existen ciertas demandas laborales, los empleados realizan diversas actividades; ello con indudables limitaciones y se someten a diario a lidiar con una considerable carga laboral, aun así no llegan a presentar estrés crónico al someterse a trabajos pesados o rutinarios. En este sentido, Cuadros et al. (2017) refieren que tal elemento debe ser estimado en los distintos campos, más aún en el área de salud, debido a que estos acontecimientos pueden ser capaces de influir en la seguridad que se ofrece y la disposición de buena atención que se dedica al paciente.

Por tal razón, bajo lo argumentado inicialmente y al estudiar los efectos resultantes, se confirmó que, mientras más carga laboral tenga el trabajador, este se encontrará más propenso a percibir un cansancio laboral o burnout.

Con respecto al nivel de ²compromiso organizacional en el personal de un establecimiento de salud en Cañete, 2022, se pudo valorar que el 88.3% perciben niveles moderados, el 6.7% niveles altos y el 5% obtiene un nivel bajo.

En efecto, dichos trabajadores se encuentran moderadamente satisfechos dentro de su organización, esto puede deberse a que dichos trabajadores sienten una aceptable identificación con los objetivos propuestos por la institución. Del mismo modo, Pehlivanoglu y Kose (2020) refieren que el compromiso organizacional es una relación afectiva entre el empleado y el empleador, considerando que si sus objetivos se alinean con su organización se encontrarán más comprometidos, mostrando así mayor actitud y motivación para alcanzar los objetivos.

Estos resultados guardan similitud con lo investigado por Castillo et al. (2022) quienes en su estudio concluyeron que, dicho personal que trabajaban en un hospital público presentaron en su mayoría niveles medio en un 66%, siendo los puntajes más altos en la dimensión de continuidad. De igual modo, el modelo de Meyer y Allen (1984) refieren que el trabajador evalúa su continuidad en la institución, ante el temor de la pérdida de beneficios obtenidos hasta el momento y las escasas oportunidades de trabajo que pueda conseguir en un futuro.

Por otra parte, el trabajador percibe haber realizado inversión y sacrificios personales, sociales y económicos, por tanto, le cuesta abandonar la organización, a esto se suma la falta de oportunidades de encontrar un empleo similar o aún mejor (Meyer y Allen, 1997).

Por lo que se concluye que, si un trabajador no se encuentra comprometido con su organización, no ejercerá adecuadamente sus funciones, no asumirá continuas responsabilidades y le resultara difícil comprometerse con los fines de la empresa; además de ello es importante rescatar el sentido de pertenencia entre el empleado y la organización, ya que un buen nivel de pertenencia desarrolla altas competencias en el mercado y produce mayor satisfacción laboral.

En tal sentido, en cuanto a la relación entre cansancio emocional y compromiso organizacional en el personal de un establecimiento de salud en Cañete, se halló el valor ($p = 0.000$) $<$ ($p = 0.05$) ($Rho = -0,321$) señalando la existencia de una relación entre las variables.

Se da a entender que, ante la ausencia de desgaste o cansancio se efectúa un ejercicio profesional que provoca las expectativas deseadas, lo cual tiende a relacionarse con el

bienestar del trabajador, es decir el trabajador podrá desenvolverse apropiadamente en su centro de trabajo. En relación a lo señalado, se admite la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula, indicando que existe una correlación negativa.

Tales resultados poseen similitud con el estudio de Torres (2018) quien concluye en su investigación que a mayores grados de cansancio emocional disminuirá el grado de compromiso organizacional. Por el contrario, estos resultados difieren con Gascón (2019) quien debido al valor tan bajo de la correlación de Pearson concluyó que los valores del cansancio emocional, no precisamente son factores influyentes en el compromiso organizacional.

Bajo estos antecedentes, siguiendo las teorías de recursos y las demandas, se consideró que la falta de equilibrio entre los aportes y esfuerzos realizados, con los resultados logrados en su trabajo, surge un agotamiento de recursos emocionales en los trabajadores, creando en ellos un grave deterioro emocional (Bakker y Demerouti, 2017). Esto es corroborado por McManus et al. (2011) donde refieren que las personas mientras más desarrollen el grado de agotamiento emocional más propenso estarán a padecer inestabilidad emocional, es por esta razón que las personas tienden a presentar mayor desgaste emocional, por lo que no podrá desempeñar bien sus funciones laborales.

Por otra parte, Awad et al. (2021) argumentan que muchos de los trabajadores de la salud utilizan estrategias tales como motivarse a sí mismos y reflexionar consigo mismo para poder de este modo mantenerse y continuar, sin olvidar la actitud positiva, la familia y amigos que contribuyeron para aliviar el estrés.

Por todo lo analizado, podemos concluir reafirmando que en una organización se desean trabajadores comprometidos y que laboren eficientemente, para llegar a ello la organización deberá aportar recursos necesarios para que el personal se encuentre a gusto en la institución, se sienta valorado por lo que es y por la función que desempeña.

En cuanto a la relación entre despersonalización y compromiso organizacional en el personal de un establecimiento de salud en Cañete, se halló un valor ($p = .003$) $<$ ($p = 0.05$) ($Rho = -0,301$). Lo que quiere decir que existe relación entre las variables.

Por consiguiente, el trabajador ha desarrollado habilidades de afrontamiento que separan al trabajador ante cualquier contexto laboral estresante. Tienden a relacionarse con la organización, creando un vínculo y mostrando interés por desenvolverse apropiadamente

en su centro de trabajo. Ante lo señalado anteriormente, se admite la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula, determinando que existe una correlación negativa.

Por tanto, resulto similar a lo investigado por Gascón (2019) quien en su investigación concluyó que las relaciones interpersonales de los trabajadores y el trato con su cliente influye en las formas, comportamientos y acciones de la persona hacia sus trabajos. Algunos autores como, Bakker y Demerouti (2017) refieren que la presencia de escasos recursos influye negativamente en la despersonalización, al restar su uso como estrategia de afrontamiento. Así también Hobfoll (1989) en su teoría de mantenimiento de recursos explica que los individuos se esfuerzan por proteger, preservar y obtener recursos, enfrentándose eventualmente a la pérdida potencial dichos recursos.

Bajo lo argumentado precedentemente y al analizar estos resultados, se confirma que, ante la falta de recursos personales y la fuerte carga laboral, ello sumado a otros factores puede surgir la despersonalización, como un modo de afrontamiento al estrés, que en muchos casos suele perjudicar gravemente no solo al trabajador, sino a la labor que está ejerciendo.

Acercas de la relación entre disminución de la realización personal y compromiso organizacional en el personal de un establecimiento de salud en Cañete, se pudo hallar una significancia ($p = .000$) $<$ ($p = .05$) ($Rho = -0,390$). Puesto que, existe relación entre las variables. Esto demuestra que las exigencias laborales y los requerimientos por atenderlas son ejecutadas de una manera más competente, ello tiende a relacionarse con respuestas hacia su persona y a hacia su trabajo. Por lo señalado anteriormente, se admite la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula indicando que existe una correlación negativa.

Entre tanto, Torres (2018) quien en su investigación concluyó que el deterioro o baja realización personal se encuentra relacionado con la valoración de la labor y de la calidad de las funciones que efectúa, rompiendo el compromiso organizacional. Esto podría indicarnos en estos trabajadores un sentimiento de disconformidad consigo mismo y con los que le rodea. De este modo, Vásquez et al. (2019) fundamentan que el individuo al carecer de herramientas cognitivas para confiar en su capacidad para lograr sus metas, en resultado siente que la realización personal se ve disminuida. Estas situaciones crearían que el trabajador insatisfacción al realizar sus funciones.

Según López (2021) refiere que la realización personal, es una de las condiciones básicas para que el trabajador pueda generar un mayor desenvolvimiento en las funciones que realiza dentro de la organización.

Finalmente, bajo lo argumentado precedentemente y al analizar estos resultados, confirmaremos que la realización personal desempeña un papel importante tanto en el trabajador como su organización, puesto que si una persona no se siente satisfecha consigo mismo, disminuirá su rendimiento laboral, afectando el compromiso con su organización al verse comprometido el entorno laboral y personal.

V. CONCLUSIONES

- Existe relación entre burnout y compromiso organizacional en el personal de un establecimiento de salud en Cañete, con una correlación de $Rho = -.425^{**}$ y una significancia de $p=0.004$.
- El nivel de síndrome de burnout en el personal de un establecimiento de salud en Cañete, es de nivel bajo con un 93.3%.
- El nivel de compromiso organizacional en el personal de un establecimiento de salud en Cañete, es moderado con un 88.3%.
- Existe relación entre cansancio emocional y compromiso organizacional en el personal de un establecimiento de salud en Cañete, con una correlación de $Rho = -0,321$ y una significancia de $p=0.000$.
- Existe relación entre despersonalización y compromiso organizacional en el personal de un establecimiento de salud en Cañete, con una correlación de $Rho = -0,301$ y una significancia de $p=0.003$.
- Existe relación entre realización personal y compromiso organizacional en el personal de un establecimiento de salud en Cañete, con una correlación de $Rho = -0,390$ y una significancia de $p=0.000$.

VI. RECOMENDACIONES

- Al responsable del centro de salud se le recomienda se realice un taller preventivo promocional dentro del establecimiento, con cuatro sesiones de dos horas semanales como labor de psicoeducación, y se podría denominar; fortalecidos por tu salud; a fin de trabajar estrategias de comunicación, técnicas de desarrollo personal, fortalecer actitudes y habilidades sociales que le permitan afrontar agentes estresores intra y extra organizacionales.
- Al responsable del centro de salud se le recomienda establecer espacios de concertación y comunicación, tomando propuestas de los trabajadores que promuevan un mayor grado de disposición al cambio, logrando mayor identificación hacia la misión y visión institucional. Así mismo implementar eventualmente talleres de relajación ante el estrés, con actividades externas de distracción como deportes o gimnasia al aire libre.
- A los encargados de área se le recomienda implementar condiciones básicas para que los trabajadores puedan generar un desenvolviendo óptimo en sus actividades realizadas, formar equipos de trabajo donde se valore, se motive y se reconozcan sus capacidades.
- Al personal de salud se recomienda mejorar los recursos personales para evitar el estrés laboral mediante el aprendizaje de técnicas de relajación con el propósito de mejorar su calidad de vida personal y profesional.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alegre, A. A., Bedregal, O. J. y Rodrich Zegarra, A. (2019). Resiliencia y Burnout en enfermeras de un hospital general de Lima, Perú. *Revista de Avances en Psicología*, 5(3). <https://revistainteracciones.com/index.php/rin/article/view/81/175>
- Awad Ali, S. A., Mohamed Diab, S. S. & Elmahallawy, E. K. (2021). Exploring the Psychological Stress, Anxiety Factors, and Coping Mechanisms of Critical Care Unit Nurses During the COVID-19 Outbreak in Saudi Arabia. *Frontiers in public health*, 9, 1-11. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2021.767517>
- Aliaga Colacci, O. Y. (2016). *Síndrome de Burnout y compromiso organizacional en los empleados del Banco de la Nación, Lima Este, año 2016* [Tesis de postgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/5213/Aliaga_COY.pdf
- Anguita, J., Labrador, J., Campos, J. Casas, J., Repullo, J. y Donado, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos I. *Atención primaria*, 31(8), 527-538. <http://www.unidaddocentemfyclaspalmas.org.es/resources/9+Aten+Primaria+2003.+La+Encuesta+I.+Cuestionario+y+Estadistica.pdf>
- Baez Santana, R. A., Zayas Agüero, P. M., Velázquez Saldívar, R. y Lao León, Y. O. (2019). Modelo conceptual del compromiso organizacional en empresas cubanas. *Ingeniería Industrial*, 40(1), 14-23 <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360458834003>
- Becker, H. S. (1960). Notes On the Concept of Commitment. *The American Journal of Sociology*, 66(1), 32-40. <https://www.jstor.org/stable/2773219>
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>

- Bashir, B. & Gani Ganai, A. (2019). Testing the effects of job satisfaction on organizational commitment. https://www.researchgate.net/publication/338550915_Testing_the_effects_of_job_satisfaction_on_organizational_commitment
- Budisavljevic A., Kelemenic Drazin R., Silovski T, Plestina S. & Plavetic N.D. Correlation between psychological resilience and burnout syndrome in oncologists amid the Covid-19 pandemic. *Support Care Cancer* 2023, 31(4), 207. doi: 10.1007/s00520-023-07660-3
- Campos Chacón, M. E., López Perales, A. M. y Portugués Durand, L.Y. (2019). *Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Rezola, Cañete 2019* [Tesis de postgrado, Universidad Nacional del Callao]. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional del Callao. Universidad Nacional del Callao. http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5347/CAMPOS_LOPEZ_PORTUGUEZ_FCS_2DAESPE_2019.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Calderón De la Cruz, G. A., Merino Soto, C., Juárez García, A. y Jiménez Clavijo, M. (2018). Validación de la Escala de Carga de Trabajo en Trabajadores Peruanos. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 21(3), 123-127. <https://scielo.isciii.es/pdf/aprl/v21n3/1578-2549-aprl-21-03-123.pdf>
- Castillo Esquivel, D. Y., Bravo Ramírez, M. R. H., Esquivel Grados, J. T., Esquivel Grados, M. N. y Salgado Montenegro, F. C. (2022). Síndrome de Burnout y compromiso organizacional en un hospital público – Perú. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 6(6), 8256-8271. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/3995/6058>
- Cuadros Carlesi, K., Padilha K. G, Toffoletto, M. C., Henriquez-Roldán, C. & Canales Juan, M. A. (2017). Patient Safety Incidents and Nursing Workload. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5396482/pdf/0104-1169-rlae-25-e2841.pdf>
- Ebraze, A., Rabbanikhah, F., Manafi, F. & Moradi, R. (2019). Prediction of organizational commitment based on job satisfaction dimensions among employees of the ministry

of health and medical education. *Journal of Health Research*, 4(2), 49-53.
https://www.researchgate.net/publication/332334021_Prediction_of_Organizational_Commitment_Based_on_Job_Satisfaction_Dimensions_among_Employees_of_the_Ministry_of_Health_and_Medical_Education

Falce, J. L. La, Giacomini, R., Chaves, T. A. & Muylder, C. F. (2019). Organizational Commitment: Comparative Study between two organizational teaching and research organizations. *Gestão e Planejamento. Journal of Social Issues* 20(1), 362-381.

https://www.researchgate.net/publication/335015366_COMPROMETIMENTO_ORGANIZACIONAL_ESTUDO_COMPARATIVO_ENTRE_DUAS_ORGANIZACOES_DE_ENSINO_E_PESQUISA_ORGANIZATIONAL_COMMITMENT_A_COMPARATIVE_STUDY_BETWEEN_TWO_TEACHING_AND_RESEARCH_ORGANIZATIONS_COMPROMISO

Flores M., J. y Gómez V., I. (2018). Apoyo organizacional percibido y compromiso organizacional en una empresa privada de Lima, Perú. *Revista Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UC BSP*, 1315-9984.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612018000100001

Freudenberger, H.J. (1974). Staff Burn-Out. *J. Soc. Journal of Social Issues*, 30(1), 159–165. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>

Gascón Rondón, S. A. y Viloria Palma, E. L. (2019). *Relación entre burnout, compromiso organizacional y satisfacción laboral en Millennials de una cadena farmacéutica*. [Tesis de pregrado, Universidad Católica Andrés Bello]. Repositorio Institucional de la Universidad Católica Andrés Bello.
<http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAU2231.pdf>

Golembiewski, R. T., Munzenrider, R. & Carter, D. (1983). Phases of progressive burnout and their work site covariants: Critical issues in OD research and praxis. *J. Appl. Behav. Sci*, 19(4), 461-481. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/10265310/>

Heras R., C., Herrera, J. & Rodríguez F., M. (2021). Organisational Commitment in Healthcare Systems: A Bibliometric Analysis. *Internacional Journal of*

- Environmental Research and Public Health*, 18(95), 2271.
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7967696/pdf/ijerph-18-02271.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. Mc Graw hill Education Sexta edición. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Hobfoll, S. E. (1989): Conservation of resources. A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44: 513-524. <https://psycnet.apa.org/record/1989-29399-001>
- Kupcewicz, E., & Józwik, M. (2019). Association of burnout syndrome and global self-esteem among Polish nurses. *Archives of Medical Science*, 16(1). https://www.researchgate.net/publication/337390456_Association_of_burnout_syndrome_and_global_self-esteem_among_Polish_nurses
- Linares G, D. V. y Salas Y, S. G. (2021). Síndrome de burnout enfermedad invisible entre los profesionales de la salud. *Atención Primaria*. 53(5), 55-77. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7994441/>
- López, E. L. (2021). Responsabilidad social y el compromiso organizacional de empleados públicos del Perú. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(95), 1315-9984. <https://www.redalyc.org/journal/290/29069613012/29069613012.pdf>
- McManus, I. C., Jonvik, H., Richards, P. & Paice, E. (2011). Vocation and avocation: leisure activities correlate with professional engagement, but not burnout, in a cross-sectional survey of UK doctors. *BMC medicine*, 9(1), 100. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3196901/pdf/1741-7015-9-100.pdf>
- Maslach, C. (1993). Burnout: A multidimensional perspective. *Recent developments in theory and research*, 19-32. <https://psycnet.apa.org/record/1993-97794-002>
- Maslach, C. y Jackson, S. (1997). *Inventario "Burnout" de Maslach: Síndrome del quemado por estrés laboral asistencial: Manual*. Editorial TEA. https://books.google.com.ec/books?id=Qrw4AAAACAAJ&source=gbs_navlinks_s

- Maslach, C. & Jackson, S.E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 79-154
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/job.4030020205?src=getftr>
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1984). Testing the "side-bet theory" of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 372–378. <https://psycnet.apa.org/record/1984-32952-001?doi=1>
- Maslach C. Jackson S. E. & Schwab R. L. (1986). *Maslach burnout inventory : manual* (2nd ed.). Consulting Psychologists Press.
<https://www.worldcat.org/es/title/Maslach-burnout-inventory-:-manual/oclc/731265247>
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. Sage Academic Books. <https://sk.sagepub.com/books/commitment-in-the-workplace>
- Ministerio de Salud. (10 de junio de 2021). *El 52.2% de limeños sufre de estrés debido a la pandemia de la COVID-19* [Nota de prensa].
<https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/499838-el-52-2-de-limenos-sufre-de-estres-debido-a-la-pandemia-de-la-covid-19>
- Ministerio de Salud. (9 de setiembre de 2021). *Minsa advierte que la fatiga emocional por la pandemia pone en riesgo la salud mental de la población* [Nota de prensa].
<https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/521218-minsa-advierte-que-la-fatiga-emocional-por-la-pandemia-pone-en-riesgo-la-salud-mental-de-la-poblacion>
- Molina-Chailán, P. M., Muñoz-Coloma, M. y Schlegel-SanMartín, G. (2021). Estrés laboral del Profesional de Enfermería en Unidades Críticas. *Revista Medicina y seguridad del trabajo*, 65(256)
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2019000300177
- Montoya Santos, E. M. (2014). *Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un Contact Center* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio Institucional de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC).

https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/581494/TESIS%20FINAL_Elizabeth%20Montoya.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mowday, R. T., Steers, R. M. & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/0001879179900721?via%3Dihub>

Organización Internacional del Trabajo (28 de setiembre de 2022). *La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo*. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_856931/lang-es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo (17 de setiembre de 2021). *OMS/OIT: Casi 2 millones de personas mueren cada año por causas relacionadas con el trabajo*. <https://www.who.int/es/news/item/16-09-2021-who-ilo-almost-2-million-people-die-from-work-related-causes-each-year>

² Organización Mundial de la Salud (28 de mayo de 2019). *Burn-out an “occupational phenomenon”*: *International Classification of Diseases*. <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases#>

Organización Panamericana de la Salud (15 de junio de 2023). *Declaración del director de la OPS sobre el Informe de evaluación externa de la respuesta de la Organización a la COVID-19*. <https://www.paho.org/es/noticias/15-6-2023-declaracion-director-ops-sobre-informe-evaluacion-externa-respuesta-organizacion>

Padilla Matos, J. W. (2019). *Asociación entre el tiempo de servicio y el síndrome de burnout en los profesionales de la salud del Hospital Rezola de Cañete, periodo agosto a diciembre 2019* [Tesis de pregrado, Universidad Privada San Juan Bautista]. Repositorio Institucional de la Universidad Privada San Juan Bautista. <https://repositorio.upsjb.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14308/2693/T-TPMC-JESSABEL%20WENDY%20PADILLA%20MATOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Pehlivanoglu, M. Ç. & Kose, E. (2020). The Relationship Between Burnout Syndrome and Organizational Commitment Perception of Employees in Fast Moving Consumer Goods Industry. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, (4), 4196-4204. https://pdfs.semanticscholar.org/83d3/b14d2f355bbf4397944141a9dfdf888fa354.pdf?_gl=1*5bdqy*_ga*Mjc3ODA0MTQxLjE2ODYzMzEwNjk.*_ga_H7P4ZT52H5*MTY4ODE3OTQ0Mi4zLjAuMTY4ODE3OTQ0Mi42MC4wLjA.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T. & Boulian, P. V. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609. <https://doi.org/10.1037/h0037335>
- Pozo, H. M. (2021). El lado humano de la gestión de recursos humanos. El papel de las actitudes positivas en el desempeño. Valencia: Dirección de empresas. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=298297>
- Ramírez, T. (1999). *Como hacer un proyecto de investigación*. [Archivo PDF]. <https://virtual.urbe.edu/tesispub/0092506/cap03.pdf>
- Shah, K., Chaudhari, G., Kamrai, D., Lail, A. y Patel (2020) How Essential Is to Focus on Physician's Health and Burnout in Coronavirus (COVID-19) Pandemic?. *Cureus* 12(4). <https://www.cureus.com/articles/29993-how-essential-is-to-focus-on-physicians-health-and-burnout-in-coronavirus-covid-19-pandemic#!/>
- Somboonviboon, D., Wittayawisawasakul, Y. & Wacharasint, P. (2023). Prevalence and Risk Factors of Burnout Syndrome during COVID-19 Pandemic among Healthcare Providers in Thailand. *Journal of Environmental and Public Health*. <https://www.hindawi.com/journals/jep/2023/5719241/>
- Štěpánek, L., Nakládalová, M., Janošíková, M., Ulbrichtová, R., Švihrová, V., Hudečková, H., . . . Vévoda, J. (2023). Prevalence of Burnout in Healthcare Workers of Tertiary-Care Hospitals during the COVID-19 Pandemic: A Cross-Sectional Survey from Two Central European Countries. *Int J Environ Res Public Health*, 20(4), 200-233. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9962650/>
- Torres Mendoza, R. M. (2018). *Síndrome de burnout y compromiso organizacional del personal en el centro de salud San Vicente, Cañete 2018*. [Tesis de postgrado,

Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/3525/ROSA%20MARIA%20FELICITA%20TORRES%20MENDOZA.pdf?sequence=1>

Vásquez Fonseca, V. M., Gómez Pasos, J. C. P., Martínez, J. y Salgado, A. (2019). Relación entre el burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. *Revista Salud(i)Ciencia*, 23(4),
http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1667-89902019000100002

ANEXOS

Anexo 1: Instrumentos de recolección de la información

CUESTIONARIO DE MASLASCH BURNOUT INVENTORY

A continuación, hallara una serie de condiciones que ocurren en forma frecuente en el servicio de un centro de salud. Indique la frecuencia con que estas situaciones le han resultado estresantes en su labor usual.

| N o | Items | Nunca (0) | Algunas veces al año o menos(1) | Una vez al mes o menos (2) | Algun as veces al mes o menos (3) | Una vez a la semana (4) | Algunas veces a la semana (5) | Todos los días (6) |
|--------|--|--------------|--|--|---|----------------------------------|---|-----------------------------|
| 1 | Me siento emocionalmente agotado(a) por mi trabajo. | | | | | | | |
| 2 | Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío (a). | | | | | | | |
| 3 | No quiero levantarme por la mañana para ir a mi trabajo. | | | | | | | |
| 4 | Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes. | | | | | | | |
| 5 | Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales. | | | | | | | |
| 6 | Siento que trabajar todo el día con pacientes me cansa. | | | | | | | |
| 7 | Siento que trato con mucha eficacia los problemas de los pacientes. | | | | | | | |
| 8 | Siento que mi trabajo me está desgastando. | | | | | | | |
| 9 | Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo. | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|--|--|
| 10 | Siento que me he hecho más duro con la gente. | | | | | | | |
| 11 | Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente. | | | | | | | |
| 12 | Me siento con mucha energía en mi trabajo. | | | | | | | |
| 13 | Me siento frustrado en mi trabajo | | | | | | | |
| 14 | Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo | | | | | | | |
| 15 | Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes | | | | | | | |
| 16 | Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa | | | | | | | |
| 17 | Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes | | | | | | | |
| 18 | Me siento estimado después de haber trabajado individualmente con mis pacientes | | | | | | | |
| 19 | Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo | | | | | | | |
| 20 | Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades | | | | | | | |
| 21 | Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada | | | | | | | |
| 22 | Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas | | | | | | | |

CUESTIONARIO DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

| Nº | CUESTIONARIO | Totalmente en Desacuerdo (1) | En Desacuerdo (2) | Ni de Acuerdo, ni en Desacuerdo(3) | De Acuerdo (4) | Totalmente de Acuerdo (5) |
|----|--|------------------------------|-------------------|------------------------------------|----------------|---------------------------|
| 1 | Si yo no hubiera invertido tanto de mí mismo en esta organización, consideraría trabajar en otra parte. | | | | | |
| 2 | Aunque fuera ventajoso para mí, yo no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora. | | | | | |
| 3 | Si decidiera renunciar a la organización en este momento, muchas cosas de mi vida se verían interrumpidas. | | | | | |
| 4 | Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo. | | | | | |
| 5 | Si renunciara a esta organización pienso que tendría pocas opciones alternativas. | | | | | |
| 6 | Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización. | | | | | |
| 7 | Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento. | | | | | |
| 8 | Esta organización | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| | merece mi lealtad | | | | | |
| 9 | Realmente siento los problemas de la organización como propios. | | | | | |
| 10 | No siento ninguna obligación de permanecer en esta organización. | | | | | |
| 11 | Yo no renunciaría a mi trabajo ahora, porque me siento obligado con la gente de mi organización. | | | | | |
| 12 | Esta organización tiene para mí un alto grado de significación personal. | | | | | |
| 13 | Le debo mucho a mi organización. | | | | | |
| 14 | No me siento como parte de la familia en mi organización | | | | | |
| 15 | No tengo un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización. | | | | | |
| 16 | Una de las pocas consecuencias importantes de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas. | | | | | |
| 17 | Sería muy difícil para mí en este momento dejar la organización incluso si lo deseara. | | | | | |
| 18 | No me siento emocionalmente vinculado con esta organización. | | | | | |

Anexo 2: Ficha técnica

| | |
|---|--|
| Nombre original del instrumento: | Inventario de Burnout de Maslach (MBI) |
| Autor y año: | Original: Maslach y Jackson 1986 |
| Objetivo del instrumento: | Medición de la variable Síndrome de Burnout del personal de un establecimiento de salud |
| Usuario | 18 años en adelante |
| Forma de administración o modo de aplicación: | Individual o colectiva |
| Validez: | Se realizó mediante de juicio de expertos. |
| Validez: (Constructo) | Realizado por validez de constructo mediante el análisis factorial de 87.1 de fiabilidad |
| Confiabilidad: (Presentar los resultados estadísticos) | Con un alfa de Cronbach global de 0.86. El agotamiento emocional detalla un alfa de Cronbach de 0.85, realización personal un alfa de Cronbach de 0.71 y despersonalización de 0.58. |


| | |
|--|---|
| Nombre original del instrumento: | Escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen |
| Autor y año: | Original: Meyer y Allen (1997) en Londres |
| | Adaptación: Montoya (2014). |
| Objetivo del instrumento: | Evaluar el nivel de Compromiso organizacional en los trabajadores. |
| Usuario | 18 años en adelante |
| Forma de administración o modo de aplicación: | Individual o colectiva |
| Validez: | Se realizó mediante de juicio de expertos. |
| Validez: (Constructo) | Realizó varios análisis de mecanismos principales. El primer componente logra un autovalor de 7,00 representando el 38.86 % de la varianza. El segundo logra un autovalor de 2.20, explicando el 12.23 % de la varianza adicional, finalmente, el último alcanzó un autovalor de 1,41 y explica el 7.84 % de la varianza adicional. |
| Confiabilidad: | Para la confiabilidad obtuvo un 0,884 por medio de alfa de Cronbach. |

Anexo 3: Operacionalización de variables

| Variable | Definición Conceptual | Definición Operacional | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Instrumento | Escala de Medición |
|---------------------|--|---|---|---|---|-----------------------|--------------------|
| Síndrome de Burnout | (Maslach y Jackson, 1997) como describen los autores, el síndrome de burnout es una forma incorrecta de afrontar el estrés emocional crónico, cuyos rasgos importantes son el cansancio emocional, la despersonalización y la baja del desempeño personal" | Evalúa 3 dimensiones, se encuentra formado por 22 ítems tipo Likert, a manera de afirmaciones en relación a emociones, actitudes y sentimientos del profesional, referidos a su trabajo y hacia las personas que tiene que atender. | Cansancio emocional. Despersonalización Realización personal. | -Cansancio -Desgaste -Fatiga laboral -Energía laboral -Independencia -Susceptibilidad -Agresividad -Irritabilidad -Indiferencia -Eficacia en la atención -Recompensa laboral -Atención selectiva -Ausentismo laboral -Respuestas inadecuadas | Consta de 9 ítems (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20) Consta de 5 ítems (5, 10, 11, 15, 22) Consta de 8 ítems (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21) | Inventario de Burnout | Escala Ordinal |

| Variable | Definición Conceptual | Definición Operacional | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Instrumento | Escala de Medición |
|---------------------------|--|--|------------------------|---|--------------------------------|--|--------------------|
| Compromiso organizacional | Meyer y Allen (1997) según las investigaciones realizadas argumentan que, el compromiso organizacional es un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, que influye en la decisión de continuar o dejar la organización. | Evalúa 3 dimensiones, posee una escala tipo Likert, donde no existen respuestas buenas ni malas. | Compromiso afectivo | -Solidaridad -Disposición laboral | (Ítems 3, 7, 10, 11, 12 y 15). | Inventario de Compromiso organizacional. | Escala Ordinal |
| | | | Compromiso continuidad | -Identificación -Aceptación -Juicios racionales -Disposición al cambio | (Ítems 4, 8, 13, 16, 17). | | |
| | | | Compromiso normativo | -Incondicionalidad -Lealtad | (Ítems 1, 2, 5, 6, 9, 14, 18). | | |

Anexo 4: Carta de presentación

 **UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO**

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Trujillo, 19 de Febrero del 2022

CARTA N°058-2022/UCT-FCS

**Dra.
JOSANINA CAYO SÁNCHEZ
JEFE DEL ESTABLECIMIENTO DE SALUD
CENTRO DE SALUD IMPERIAL
Presente.-**


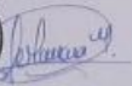
De mi especial consideración:

Reciba el cordial saludo a nombre de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Católica Benedicto XVI, y el mío en particular.

Por medio de la presente solicito a su persona se sirva autorizar la aplicación de los **INSTRUMENTOS INVENTARIO DE BURNOUT Y LA ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL**, que corresponden al tema de Investigación **SÍNDROME DE BURNOUT Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DE UN ESTABLECIMIENTO DE SALUD EN CAÑETE**, que viene realizando la estudiante **Santini Sanchez Milagros Melchora**, de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, y que se encuentra con el aval de su docente Mg. Reátegui Sánchez Lea Raquel.

Agradeciendo las facilidades que brinde a nuestra estudiante para tal fin, me despido expresándole las muestras de consideración y estima.


Atentamente,

**Dra. Mariana Geraldine Silva Balarezo
Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud**

Campus Universitario: Panamericana Norte Km. 555 - Trujillo - Perú
Teléfonos: +51(044) 607430 / +51(044) 607431 / +51(044) 607432 / +51(044) 607433
Informes@uct.edu.pe

Anexo 5: Carta de autorización

 **UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO**


"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"


Trujillo, 19 de Febrero del 2022

CARTA N°058-2022/UCT-FCS

Dra.
JOSANINA CAYO SÁNCHEZ
JEFE DEL ESTABLECIMIENTO DE SALUD
CENTRO DE SALUD IMPERIAL
Presente.-

*Procedente
Se Autoriza.*






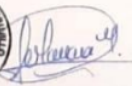
De mi especial consideración:

Reciba el cordial saludo a nombre de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Católica Benedicto XVI, y el mío en particular.

Por medio de la presente solicito a su persona se sirva autorizar la aplicación de los **INSTRUMENTOS INVENTARIO DE BURNOUT Y LA ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL**, que corresponden al tema de Investigación SÍNDROME DE BURNOUT Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DE UN ESTABLECIMIENTO DE SALUD EN CAÑETE, que viene realizando la estudiante **Santini Sanchez Milagros Melchora**, de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, y que se encuentra con el aval de su docente Mg. Reátegui Sánchez Lea Raquel.

Agradeciendo las facilidades que brinde a nuestra estudiante para tal fin, me despido expresándole las muestras de consideración y estima.

Atentamente,

Dra. Mariana Geraldine Silva Balarezo
Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud

Campus Universitario: Panamericana Norte Km. 555 - Trujillo - Perú
Teléfonos: +51(044) 607430 / +51(044) 607431 / +51(044) 607432 / +51(044) 607433
Informes@uct.edu.pe www.uct.edu.pe

Anexo 6: Consentimiento informado

SINDROME DE BURNOUT Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DE UN ESTABLECIMIENTO DE SALUD EN CAÑETE, 2022.

Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"
Facultad de Ciencias de la Salud
Escuela Profesional de Psicología.

2510milagros@gmail.com [Cambiar cuenta](#)



*Obligatorio

Correo electrónico *

Tu dirección de correo electrónico

PERSONAL DE SALUD



Dejo constancia de haber sido informado (a) sobre la investigación titulada; "Síndrome de Burnout y Compromiso Organizacional en el personal de un establecimiento de salud en Cañete, 2022", siendo encargado de la presente investigación la estudiante de la Escuela Profesional de Psicología Milagros Santini Sanchez. Se respetará la confidencialidad y el anonimato de la información obtenida y esta será empleada única y exclusivamente para fines académicos. Teniendo en cuenta que la información vertida será sincera, acepto participar en el presente estudio de Investigación.

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

- ACEPTO PARTICIPAR
- NO ACEPTO PARTICIPAR

Anexo 7: Matriz de consistencia

Tabla 8

Matriz de consistencia de las variables

| Título | Problemas | Hipótesis | Objetivos | Variables | Dimensiones | Metodología |
|---|--|--|--|---------------------------|---|--|
| Síndrome de burnout y compromiso organizacional en el personal de un establecimiento o de salud en Cañete, 2022 | Problema general ¿Qué relación existe entre síndrome de burnout y compromiso organizacional en el personal de un establecimiento de salud en Cañete, 2022? | Hipótesis general H1: Existe una relación significativa entre síndrome de burnout y compromiso organizacional en el personal de un establecimiento de salud en Cañete, 2022 | Objetivo general -Determinar la relación que existe entre las variables síndrome de burnout y compromiso organizacional, en el personal de un establecimiento de salud en Cañete 2022. | Síndrome de burnout | Agotamiento o cansancio emocional. Despersonalización Realización personal. | Tipo: Básico, correlacional Método: Cuantitativo Diseño: No experimental |
| | Problemas específicos ¿Cuál es el nivel del síndrome de burnout predominante en el personal de un establecimiento de salud en Cañete, 2022? | Ho: Existe una relación significativa entre síndrome de burnout y compromiso organizacional en el personal de un establecimiento de salud en Cañete, 2022 | Objetivo específico -Identificar los niveles del síndrome de burnout predominante, en el personal de un establecimiento de salud en Cañete, 2022. | Compromiso organizacional | Compromiso Afectivo | Población y muestra: 60 personas Técnica: Encuesta |
| | ¿Cuál es el nivel del compromiso organizacional predominante en el personal de un establecimiento de salud en Cañete, 2022? | Hipótesis específicas H: Existe una relación significativa entre agotamiento emocional y compromiso organizacional en el personal de un establecimiento de salud en Cañete, 2022 | -Identificar el nivel del compromiso organizacional predominante, en el personal de un establecimiento de salud en Cañete, 2022. | Compromiso Normativo | Compromiso Continuo | Técnica e instrumentos de recojo de datos: Instrumentos utilizados: Inventario de Burnout de Maslach (MBI) Original: Maslach & Jackson 1986 |
| | ¿Qué relación existe | establecimiento de salud personal de un establecimiento de salud en Cañete, 2022 | establecimiento de salud personal de un establecimiento de salud en Cañete, 2022. | | | Escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen Original: Meyer y Allen |

| | | | |
|---|--|---|---|
| <p>entre la dimensión agotamiento emocional y compromiso organizacional en el personal de un establecimiento de salud en Cañete, 2022?</p> | <p>en Cañete, 2022. H: Existe una relación significativa entre despersonalización y compromiso organizacional en el personal de un establecimiento de salud en Cañete, 2022.</p> | <p>-Determinar la relación entre agotamiento emocional y compromiso organizacional en el personal de un establecimiento de salud en Cañete, 2022.</p> | <p>(1997) en Londres Método de análisis de la información: Se empleó el programa IBM SPSS V27.</p> |
| <p>¿Qué relación existe entre la dimensión despersonalización y compromiso organizacional en personal de un establecimiento de salud en Cañete, 2022?</p> | <p>H: Existe una relación significativa entre realización personal y compromiso organizacional en el personal de un establecimiento de salud en Cañete, 2022.</p> | <p>-Determinar la relación entre despersonalización y compromiso organizacional en el personal de un establecimiento de salud en Cañete, 2022.</p> | |
| <p>¿Qué relación existe entre la dimensión realización personal y compromiso organizacional en personal de un establecimiento de salud en Cañete, 2022?</p> | <p>personal de un establecimiento de salud en Cañete, 2022.</p> | <p>-Determinar la relación entre realización personal y compromiso organizacional en el personal de un establecimiento de salud en Cañete, 2022.</p> | |

Anexo 9: Prueba de normalidad

Tabla 9

Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov

| | Kolmogorov-Smirnov | | |
|---------------------------|--------------------|----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| Síndrome de burnout | ,655 | 60 | ,020 |
| Agotamiento emocional | ,161 | 60 | ,001 |
| Despersonalización | ,287 | 60 | ,000 |
| Realización personal | ,136 | 60 | ,008 |
| Compromiso organizacional | ,127 | 60 | ,017 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 9, se visualiza la prueba de normalidad empleando Kolmogorov - Smirnov, para el síndrome de burnout, compromiso organizacional y sus dimensiones; donde los valores presentan una significancia $p < 0.05$; expresando que los fundamentos no se ajustan a la distribución normal.

Anexo 10: Validez del instrumento

Tabla 10

Validez de contenido a través de juicio de expertos

| N° | Experto | Opinión del experto |
|---------------|------------------------------------|---------------------|
| Experto N° 01 | Mg. Huber Agustín Candela Cubillas | Aplicable |
| Experto N° 02 | Mg. Baños Ramos Juan Carlos | Aplicable |

Tabla 11

Confiabilidad del instrumento síndrome de burnout

| Fórmulas | Coefficientes | Resultado |
|----------------|---------------|-----------|
| Mo de Pearson | .683643253 | CONFIABLE |
| Spearman Brown | .787633568 | |

Se observa de la misma manera, para la confiabilidad del instrumento por medio del método de Split - Halves, donde se logró un coeficiente de momento de Pearson de .683 y un coeficiente de Spearman Brown de .787, mostrando la confiabilidad del instrumento.

Tabla 12

Confiabilidad del instrumento de compromiso organizacional

| Fórmulas | Coefficientes | Resultado |
|----------------|---------------|-----------|
| Mo de Pearson | .67554235 | CONFIABLE |
| Spearman Brown | .79642342 | |

Se observa de la misma manera, para la confiabilidad del instrumento por medio del método de Split - Halves, donde se obtuvo un coeficiente de momento de Pearson de .675 y un coeficiente de Spearman Brown de .796, mostrando la confiabilidad del instrumento.

Anexo 11: Constancia de validación

CONSTANCIA DE VALIDACION

Yo, Huber Agustin Candela Cubillas, con Documento Nacional de Identidad N° 06276541, de profesión Licenciado en Psicología, grado académico Magister, con código de colegiatura 10771, labor que ejerzo actualmente como Docente, en la Universidad Privada San Juan Bautista.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado Cuestionario Estandarizado Maslach Burnout ~~Inventory~~, diseñado por el Maslach & Jackson (1996), cuyo propósito es medir el Síndrome de Burnout, a los efectos de su aplicación al personal de un establecimiento de salud en Cañete.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

| Criterios evaluados | Valoración positiva | | | Valoración negativa | |
|---|---------------------|--------|-------|---------------------|----|
| | MA (3) | BA (2) | A (1) | PA | NA |
| Calidad de redacción de los ítems. | X | | | | |
| Amplitud del contenido a evaluar. | X | | | | |
| Congruencia con los indicadores. | X | | | | |
| Coherencia con las variables e indicadores. | X | | | | |
| Nivel de aporte parcial: | 12 | | | No aporta | |
| Puntaje total: | 12 | | | | |

Apreciación total:

Muy adecuado () Bastante adecuado () A= Adecuado () PA= Poco adecuado ()
No adecuado () No aporta: ()

Trujillo, a los 26 días del mes de febrero del 2022

Apellidos y nombres: Candela Cubillas Huber Agustin DNI: 06276541

Firma:



CONSTANCIA DE VALIDACION

Yo, Huber Agustin Candela Cubillas, con Documento Nacional de Identidad N° 06276541, de profesión Licenciado en Psicología, grado académico Magister, con código de colegiatura 10771, labor que ejerzo actualmente como Docente, en la Universidad Privada San Juan Bautista.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen, diseñado por los autores Meyer y Allen (1997), cuyo propósito es medir el Compromiso Organizacional, a los efectos de su aplicación al personal de un establecimiento de salud en Cañete.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

| Criterios evaluados | Valoración positiva | | | Valoración negativa | |
|---|---------------------|--------|-------|---------------------|----|
| | MA (3) | BA (2) | A (1) | PA | NA |
| Calidad de redacción de los ítems. | X | | | | |
| Amplitud del contenido a evaluar. | X | | | | |
| Congruencia con los indicadores. | X | | | | |
| Coherencia con las variables e indicadores. | X | | | | |
| Nivel de aporte parcial: | 12 | | | No aporta | |
| Puntaje total: | 12 | | | | |

Apreciación total:

Muy adecuado () Bastante adecuado () A= Adecuado () PA= Poco adecuado ()

No adecuado () No aporta: ()

Trujillo, a los 26 días del mes de febrero del 2022

Apellidos y nombres: Candela Cubillas Huber Agustin DNI: 06276541

Firma:


Huber Agustin Candela Cubillas
PSICÓLOGO
C.P. N° 10771

CONSTANCIA DE VALIDACION

Yo, Juan Carlos Baños Ramos, con Documento Nacional de Identidad N° 40139812, de profesión Psicólogo, grado académico Magister, con código de colegiatura 19475, labor que ejerzo actualmente como Docente Universitario, en la Institución Universidad Autónoma del Perú.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado Cuestionario Estandarizado Maslach Burnout Inventory, diseñado por el Maslach & Jackson (1996), cuyo propósito es medir el Síndrome de Burnout, a los efectos de su aplicación al personal de un establecimiento de salud en Cañete.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

| Criterios evaluados | Valoración positiva | | | Valoración negativa | |
|---|---------------------|--------|-------|---------------------|----|
| | MA (3) | BA (2) | A (1) | PA | NA |
| Calidad de redacción de los ítems. | X | | | | |
| Amplitud del contenido a evaluar. | X | | | | |
| Congruencia con los indicadores. | X | | | | |
| Coherencia con las variables e indicadores. | X | | | | |
| Nivel de aporte parcial: | 12 | | | No aporta | |
| Puntaje total: | 11 | | | | |

Apreciación total:

Muy adecuado () Bastante adecuado () A= Adecuado () PA= Poco adecuado ()

No adecuado () No aporta: ()

Trujillo, a los 29 días del mes de febrero del 2022



Apellidos y nombres: Baños Ramos Juan Carlos. DNI: 40139812 Firma

CONSTANCIA DE VALIDACION

Yo, Huber Agustin Candela Cubillas, con Documento Nacional de Identidad N° 06276541, de profesión Licenciado en Psicología, grado académico Magister, con código de colegiatura 10771, labor que ejerzo actualmente como Docente, en la Universidad Privada San Juan Bautista.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen, diseñado por los autores Meyer y Allen (1997), cuyo propósito es medir el Compromiso Organizacional, a los efectos de su aplicación al personal de un establecimiento de salud en Cañete.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los items, concluyo en las siguientes apreciaciones.

| Criterios evaluados | Valoración positiva | | | Valoración negativa | |
|---|---------------------|--------|-------|---------------------|----|
| | MA (3) | BA (2) | A (1) | PA | NA |
| Calidad de redacción de los items. | X | | | | |
| Amplitud del contenido a evaluar. | X | | | | |
| Congruencia con los indicadores. | X | | | | |
| Coherencia con las variables e indicadores. | X | | | | |
| Nivel de aporte parcial: | 12 | | | No aporta | |
| Puntaje total: | 11 | | | | |

Apreciación total:

Muy adecuado (X) Bastante adecuado () A= Adecuado () PA= Poco adecuado ()
No adecuado () No aporta: ()

Trujillo, a los 29 días del mes de febrero del 2022



Apellidos y nombres: Baños Ramos Juan Carlos DNI:
40139812 Firma

Milagros Santini

INFORME DE ORIGINALIDAD

8%

INDICE DE SIMILITUD

8%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

6%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.uct.edu.pe

Fuente de Internet

5%

2

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

3%

3

repositorio.unjfsc.edu.pe

Fuente de Internet

1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo

Milagros Santini

PÁGINA 1

PÁGINA 2

PÁGINA 3

PÁGINA 4

PÁGINA 5

PÁGINA 6

PÁGINA 7

PÁGINA 8

PÁGINA 9

PÁGINA 10

PÁGINA 11

PÁGINA 12

PÁGINA 13

PÁGINA 14

PÁGINA 15

PÁGINA 16

PÁGINA 17

PÁGINA 18

PÁGINA 19

PÁGINA 20

PÁGINA 21

PÁGINA 22

PÁGINA 23

PÁGINA 24

PÁGINA 25

PÁGINA 26

PÁGINA 27

PÁGINA 28

PÁGINA 29

PÁGINA 30

PÁGINA 31

PÁGINA 32

PÁGINA 33

PÁGINA 34

PÁGINA 35

PÁGINA 36

PÁGINA 37

PÁGINA 38

PÁGINA 39

PÁGINA 40

PÁGINA 41

PÁGINA 42

PÁGINA 43

PÁGINA 44

PÁGINA 45

PÁGINA 46

PÁGINA 47

PÁGINA 48

PÁGINA 49

PÁGINA 50

PÁGINA 51

PÁGINA 52

PÁGINA 53

PÁGINA 54

PÁGINA 55

PÁGINA 56

PÁGINA 57

PÁGINA 58

PÁGINA 59

PÁGINA 60

PÁGINA 61

PÁGINA 62

PÁGINA 63

PÁGINA 64

PÁGINA 65

PÁGINA 66

PÁGINA 67

PÁGINA 68

PÁGINA 69
