

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



**Relación de la justicia organizacional con el Síndrome de Burnout en
el personal de enfermería del hospital público “Carlos Monge
Medrano”, Juliaca-2024**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado(a) en Administración y Negocios
Internacionales

Autores:

Keico Alfaro Becerra
Nilthon Mairzho Amanqui Charca

Asesor:

Dr. Edwin Octavio Cisneros González

Lima, 25 de agosto del 2025

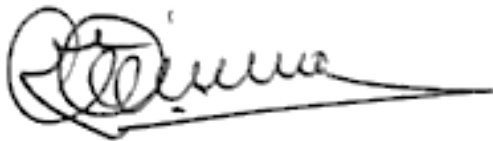
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo Edwin Octavio Cisneros González, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“Relación de la Justicia Organizacional con el Síndrome de Burnout en el Personal de Enfermería del Hospital público “Carlos Monge Medrano”, Juliaca-2024** de los autores, Keico Alfaro Becerra y Nilthon Mairzho Amanqui Charca, tiene un índice de similitud de 19 % verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 08 días del mes de setiembre del año 2025.



Dr. Edwin Octavio Cisneros González

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS



En Lima, Ñaña, Villa Unión, a 25 día(s) del mes de agosto del año 2025 siendo las 15:00 horas, se

reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión Sede Lima, bajo la dirección del (de la) presidente(a):

Dr. Jesús Fernando Dejarano Augui, el (la) secretario(a): Mg. Danny Lita

Alomía Lozano y los demás miembros: Mg. Alcides Alberto

Floris Saenz y el (la) asesor(a) Dr. Edwin Octavio

Gisneros Gonzales

con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulado: Relación de la Justicia Organizacional con el Síndrome de Burnout en el Personal de Enfermería del Hospital público "Carlos Monge Mabrano", Juliaca - 2024.

del(los) bachiller/es:

a) Nilton Mairzho Amanqui Charca

b) Keico Alfaro Bucura

c)

conducente a la obtención del título profesional de: Licenciado en Administración y Negocios Internacionales

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (a la) / a (los) (las) candidato(a)/s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por al (a la) / a (los) (las) candidato(a)/s. Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado.

Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Bachiller (a): Nilton Mairzho Amanqui Charca

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
<u>Aprobado</u>	<u>16</u>	<u>B</u>	<u>Buena</u>	<u>Muy bueno</u>

Bachiller (b): Keico Alfaro Bucura

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
<u>Aprobado</u>	<u>16</u>	<u>B</u>	<u>Buena</u>	<u>Muy bueno</u>

Bachiller (c):

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del jurado invitó al (a la) / a (los) (las) candidato(a)/s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

Presidente/a

Secretario/a

Asesor/a

Miembro

Miembro

Bachiller (a)

Bachiller (b)

Bachiller (c)

**Relación de la Justicia Organizacional con el Síndrome de Burnout
en el Personal de Enfermería del Hospital público “Carlos
Monge Medrano”, Juliaca-2024**

**Relationship between Organizational Justice and Burnout Syndrome among
Nursing Staff at the Carlos Monge Medrano Public Hospital, Juliaca, 2024**

Keico Alfaro Becerra
Universidad Peruana Unión

Nilthon Mairzho Amanqui Charca
Universidad Peruana Unión

Resumen

El objetivo de la presente investigación fue determinar la correlación entre el síndrome de burnout y sus dimensiones con la justicia organizacional en enfermeros del hospital Carlos Monge Medrano de la ciudad de Juliaca- Perú, la investigación presenta un enfoque cuantitativo de corte transeccional y diseño correlacional, la muestra estuvo conformada por 151 enfermeros del Hospital Carlos Monge Medrano con una prevalencia de edad entre 28 y 32 años (27.2%), donde el 44.4% de los enfermeros son nombrados; para la medición de las variables se utilizó la escala de Maslach Burnout Inventory que consta de 22 ítems presentando una confiabilidad de alfa de Cronbach de .902 (Ancco Choquecondo et al., 2023), y de 0.86 para la subescala de agotamiento, 0.83 para inefectividad y 0.72 para despersonalización, y el cuestionario para justicia organizacional, que consta de 20 ítems y presenta una confiabilidad de 0.896 (Vilavila Tejada, 2025). Los resultados muestran la prevalencia del 39.1% con un nivel alto de síndrome de burnout y el 63.6% un nivel medio de justicia organizacional, así mismo se determinó la existencia de correlaciones indirectas y significativas entre el síndrome de burnout y sus dimensiones con la justicia organizacional.

Palabras Claves: síndrome de burnout, despersonalización, agotamiento emocional, sensación de inefectividad.

Abstract

The objective of this research was to determine the correlation between burnout syndrome and its dimensions with organizational justice in nurses at the Carlos Monge Medrano Hospital in the city of Juliaca, Peru. The research presents a quantitative approach with a cross-sectional approach and correlational design. The sample consisted of 151 nurses from the Carlos Monge Medrano Hospital with a prevalence of age between 28 and 32 years (27.2%), where 44.4% of the nurses are appointed; for the measurement of the variables, the Maslach Burnout Inventory scale was used, which consists of 22 items presenting a Cronbach's alpha reliability of .902 (Ancco Choquecondo et al., 2023), and 0.86 for the exhaustion subscale, 0.83 for ineffectiveness and 0.72 for depersonalization, and the questionnaire for organizational justice, which consists of 20 items and presents a reliability of 0.896 (Vilavila Tejada, 2025). The results show the prevalence of 39.1% with a high level of burnout syndrome and 63.6% a medium level of organizational justice, likewise the existence of indirect and significant correlations between burnout syndrome and its dimensions with organizational justice was determined.

Keywords: burnout syndrome, depersonalization, emotional exhaustion, feeling of ineffectiveness.

1. Introducción

La gestión del personal es un tema de suma importancia dentro de las organizaciones, repercutiendo en el ambiente laboral, permanencia dentro de la organización, generando ahorro en la contratación y capacitación del nuevo personal, en este contexto la justicia organizacional es una variable determinante en el entorno empresarial, que se fortalece progresivamente, siendo esencial en la satisfacción y desempeño laboral (Vilavila Tejada, 2025).

Durante y después de la pandemia la población fue afectada por una marcada carga emocional y una menor esperanza de vida, se incrementó la sensación de incertidumbre y miedo a la pérdida de seres queridos, generando ansiedad pública (Sardón Ari et al., 2024), acompañado de un notable incremento en los niveles de estrés, depresión y angustia.

Actualmente el estrés, a nivel global, se ha convertido en una condición prevalente con efectos significativos en el crecimiento personal y en el desempeño profesional, al grado de ser catalogado como una epidemia contemporánea, repercutiendo en el desempeño laboral (Ancco Choquecondo

et al., 2023), en los profesionales de la salud, predispone a que adquieran otras enfermedades de salud mental y física.

Se calcula que cerca del 50% de los empleados en Europa padecen estrés en el trabajo. Si se hacen comparaciones globales, México es uno de los países que reporta casi un 75% de individuos que han experimentado estrés en su lugar de trabajo, a continuación, China y Estados Unidos con un porcentaje del 73% y 59% respectivamente (Romero Maila et al., 2024).

La organización Mundial de la Salud (OMS) considera al síndrome de burnout como uno de los principales problemas de salud mental, reconociéndolo como enfermedad (Sardón Ari et al., 2024). En la actualidad existe un interés por el estrés en los trabajadores, conceptualizado como estrés laboral y de forma particular en profesionales cuyo trabajo implica una interacción directa con quienes reciben sus servicios, como es el caso del personal de salud , (Janampa-Delgado et al., 2023).

En la actualidad, el Síndrome de Burnout en los profesionales de la salud es alta, más del 50% del personal de enfermería experimenta al menos uno de los componentes del síndrome (Romero Maila et al., 2024), generando una sensación de ineficiencia en el trabajo, reducción en los estándares de atención ofrecido a los pacientes , (Durán Rodríguez et al., 2021).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) busca el establecimiento de condiciones propicias para la equidad y un trato justo hacia los empleados; sin embargo, en el Perú según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) las deficiencias de la justicia organizacional se ve reflejado en los sueldos que reciben los hombres y mujeres, a pesar de considerarse el mismo trabajo; el ingreso promedio mensual de las mujeres es de 1340.00 soles, mientras que para los hombres es de 1873.00 soles; a esta situación se suma la explotación de horas laborales, en el Perú debe cumplirse 48 horas semanales de trabajo, sin embargo en los últimos meses se tuvo que casi 1.46 millones de personas superaron las 50 horas de trabajo llegando alrededor de las 60 horas, evidenciando que las empresas no velan ni cumplen los derechos laborales de sus trabajadores (Cespedes Davalos & Limaco Peralta, 2024).

Hoy en día, dentro de los aspectos de la evaluación en las organizaciones, está el de evaluar los rasgos de personalidad de los empleados, se busca quienes ocupan posiciones de poder y se comporten como líderes, cuando en la relación jefe-subordinado el subordinado percibe como injusto a su jefe, invierte tiempo en comportamientos políticos, afectando el ambiente laboral,

generando desconfianza así como conductas violentas y tóxicas; en el caso contrario, cuando se percibe al jefe como justo, se genera satisfacción laboral y compromiso organizacional (Cetina Canto et al., 2023).

La justicia organizacional, en conjunto con la cultura institucional y la gestión del talento humano, influyen directamente en el desempeño laboral y en los niveles de satisfacción de los trabajadores, (Ludeña Yaguache, 2025).

En España, el 33,4% de los médicos presentan síntomas del síndrome de burnout, producto de un clima negativo, percepción de escasas oportunidades de desarrollo profesional e insatisfacción salarial, entre otros factores (Janampa-Delgado et al., 2023).

En la realidad peruana el 70.0% de personas manifestaron haber sufrido estrés laboral durante y después del COVID-19, y el 71.0% aseveró haber sufrido depresión por la situación atravesada (Ancco Choquecondo et al., 2023).

La investigación sobre la relación entre Justicia Organizacional y el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería resulta fundamental para ampliar el conocimiento sobre las dinámicas internas que impactan tanto en el bienestar de los trabajadores como en la eficiencia de la atención sanitaria. Otros estudios muestran que la percepción de justicia en el ámbito organizacional puede influir directamente en el nivel de satisfacción y estrés laboral. Por tanto, esta investigación busca contribuir con el conjunto de conocimientos existentes al explorar esta relación en un contexto específico, como es el hospital mencionado, donde el estrés y el burnout son problemas críticos debido a la alta carga emocional y física que enfrenta el cuerpo médico y asistencial.

El análisis llevado a cabo es de gran importancia para los administrativos de la gestión hospitalaria, teniendo en cuenta que los hallazgos pueden ser un referente para mitigar el riesgo del síndrome de burnout y optimizar las condiciones laborales en el personal de enfermería. En consecuencia, se espera que los hallazgos contribuyan a la formulación de políticas organizacionales que promuevan un entorno de trabajo más justo y equitativo, lo cual beneficiará tanto al bienestar de los empleados como a la calidad del servicio de salud.

En Chile se realizó la investigación en 129 trabajadores de una institución pública, se analizó el rol mediador del conflicto trabajo-familia en la relación de la justicia organizacional y estrés laboral, los resultados evidencian la existencia de una correlación directa y significativa entre las

variables, con respecto al género no se encontraron diferencias significativas (Rodríguez Díaz et al., 2022).

Estudios realizados en la Región Puno, cuyo objetivo fue determinar la correlación entre “resiliencia y síndrome de burnout en 290 estudiantes universitarios del altiplano peruano”, determinaron que el 83.4% presentan un nivel medio de síndrome de burnout, encontrándose una correlación indirecta y significativa entre las variables de estudio (Sardón Ari et al., 2024).

El equipo de atención médica presenta una elevada probabilidad de experimentar estrés laboral, como consecuencia de su trabajo, especialmente por la necesidad de brindar atención médica de manera ágil y continua, frente a las emergencias, relaciones interpersonales con los pacientes, repercutiendo en el rendimiento laboral (Ancco Choquecondo et al., 2023).

Cuando los mecanismos de afrontamiento al agotamiento laboral se ven rebasados surgen alteraciones que se denominan síndrome de burnout afectando el bienestar físico y mental de los profesionales (Janampa-Delgado et al., 2023).

Cuando este estrés es experimentado de manera continua o crónica puede convertirse en burnout o síndrome de desgaste profesional (Cassaretto et al., 2024).

El síndrome de burnout, en el campo clínico hace referencia a un avanzado desgaste profesional, también denominado síndrome de cansancio emocional, resultado de un estado de estrés crónico con repercusiones negativas en la salud (Sardón Ari et al., 2024).

El síndrome de burnout presenta tres componentes, primero, el agotamiento emocional, entendido como el cansancio emocional y presencia de emociones negativas hacia el trabajo; segundo, la despersonalización o cinismo, presentando actitudes y comportamientos negativos hacia las demás personas; y tercero, la falta de realización personal también considerada como la baja eficacia profesional, presentando sentimientos negativos de competencia y éxito en el trabajo, así como sentimientos de inferioridad en el entorno laboral (Cassaretto et al., 2024).

La justicia es uno de los elementos que legitima la autoridad, el término de justicia organizacional fue dado por Greenberg para hacer referencia sobre la percepción que tienen los empleados sobre lo que es justo en la organización (Cetina Canto et al., 2023).

De acuerdo con Greenberg y Colquitt, se entiende por justicia organizacional a las percepciones que tienen los empleados sobre lo que es injusto y justo en sus organizaciones, por

el trato que reciben en su lugar de trabajo, así como otros aspectos relacionados con las actividades que desempeñan en su puesto de trabajo (Cetina Canto et al., 2023).

Según Colquitt la justicia organizacional son las percepciones de equidad que los trabajadores han formado con respecto a las responsabilidades y tratamientos organizacionales establecidos para estos (Cespedes Davalos & Limaco Peralta, 2024).

La justicia organizacional hace referencia a la percepción que tienen los trabajadores sobre lo que es justo y no justo dentro de la organización, si la percepción no es positiva se generará insatisfacción y conflictos que afectarán la productividad; si, por el contrario, el colaborador siente que se le está tratando bien, resultará en actitudes favorables hacia la empresa (Vilavila Tejada, 2025).

En consecuencia, la percepción de la justicia afecta al comportamiento del personal, en su bienestar, autoestima y lealtad con la entidad y sus dirigentes, contribuyendo así a la prosperidad de la organización fomentando la implicación hacia el logro de sus objetivos (Vilavila Tejada, 2025).

El objetivo de la investigación es Analizar la relación de la Justicia Organizacional con el Síndrome de Burnout y sus dimensiones, en el Personal de Enfermería del Hospital público “Carlos Monge Medrano”, Juliaca-2024

2. Metodología

Diseño metodológico

La investigación presenta un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental transeccional debido a que la variable de estudio no se modifica o no se manipula, siendo recogida tal como es; y se mide en un solo momento del tiempo, el tipo de la investigación es de tipo descriptivo correlacional (Hernandez et al., 2010).

Diseño muestral

La población estuvo conformada por 210 enfermeros que laboran en el Hospital Carlos Monge Medrano de la ciudad de Juliaca, para la determinación de la muestra se utilizó un diseño muestral no probabilístico ya que no se utilizó una fórmula de probabilidades, sino que se consideraron criterios de inclusión y exclusión, siendo los criterios de inclusión la participación voluntaria de los enfermeros, que actualmente estén laborando, y los criterios de exclusión la negativa a

participar en la investigación y que no se encuentren laborando (por vacaciones y/o licencia) en el hospital.

Considerando los criterios de inclusión y exclusión la muestra estuvo conformada por 151 enfermeros que laboran en el hospital Carlos Monge Medrano.

Técnicas de recolección de datos

Según Hernández et al., (2010) se utilizará la técnica de la encuesta, se aplicará como instrumento la Escala de Maslach Burnout Inventory (MBI) y el cuestionario de justicia organizacional, la información se recogió de manera presencial.

Instrumentos

La escala de Maslach Burnout Inventory (MBI) está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y hacia los pacientes. Se divide en 3 dimensiones: a) Cansancio emocional (CE), consta de 9 ítems que valoran la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. b) Conducta de Despersonalización (CDP), formada por 5 ítems y valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento hacia el paciente. c) Sensación de Inefectividad (SI), compuesta por 8 ítems dónde se evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo, estudios realizados en profesionales peruanos se reportan una confiabilidad de alfa de Cronbach de 0.902 (Ancco Choquecondo et al., 2023), así mismo Janampa-Delgado et al., (2023) reporta una confiabilidad de 0.81 en estudios realizados en profesionales de salud. Cassaretto et al., (2024) refiere que el Maslach Burnout Inventory presenta propiedades psicométricas de validez y confiabilidad reportando un alfa de Cronbach de 0.86 para la subescala de agotamiento, 0.83 para la de eficacia profesional y 0.72 para cinismo.

Para medir la variable Justicia Organizacional, se utilizará la escala de Justicia Organizacional basado en los estudios de Colquitt (2001), adaptado al español por Díaz-Gracia et al. (2014), este instrumento está compuesto por 20 ítems, con opciones de respuesta de tipo Likert de 5 puntos, donde (1) es Muy en desacuerdo y (5) Muy de acuerdo. Además consta de 4 dimensiones: “Justicia procedimental”, comprende 7 ítems, donde recoge información sobre los procedimientos o

criterios para que el trabajador alcance sus recompensas; justicia distributiva, comprende 4 ítems, donde hace referencia a las recompensas que como trabajadores se perciben; justicia interpersonal comprende 4 ítems, donde hace referencia a la percepción hacia los jefes o supervisores; y la justicia informativa, comprende 5 ítems, donde igualmente hace referencia a la percepción hacia los jefes o supervisores. Cabe resaltar que el análisis factorial de esta escala, muestra un alfa de Cronbach 0.896; para la dimensión de justicia procedimental 0.89; justicia distributiva 0.92; justicia interpersonal 0.93 y la justicia informativa 0.94; siendo estos resultados altos, fiables y confiables para la aplicación en esta investigación.

Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información

En este estudio se procedió a realizar una estadística descriptiva, además se realizó tablas de frecuencias y porcentajes para variables categóricas. Para la prueba de normalidad se aplicó el estadístico de Kolmogorov-Smirnov, se utilizó un estadístico no paramétrico para determinar la relación entre las variables de estudio, utilizando el paquete estadístico SPSS en su versión 29.

Aspectos Éticos

La información se recogió con el consentimiento de los participantes, y no representa ningún riesgo para los mismos. Respetando la confidencialidad y la privacidad de la información.

3. Resultados

Datos sociodemográficos

En el presente estudio participaron 151 enfermeras (os) del Hospital Carlos Monge Medrano, en relación a la edad, el grupo etario predominante se encuentra entre los 28 a 32 años (27.2%), seguido por un 23.8% de enfermeras entre 23 a 27 años, el 20.5% presentan edades entre 34 y 40 años. Con respecto a su estado civil podemos ver que el 43.0% de las enfermeras son solteras, el 31.1% casadas y el 20.5% conviven; el 51.7% (78) de las enfermeras son contratadas, el 44.4% tienen la condición laboral de nombradas y 4% (6) tienen la condición de practicantes.

Tabla 1. Características sociodemográficas de las enfermeras del hospital Carlos Monge Medrano de la ciudad de Juliaca.

Características sociodemográficas	Fi	%
-----------------------------------	----	---

Edad	18-22 años	24	15.9
	23-27 años	36	23.8
	28-32 años	41	27.2
	34-40 años	31	20.5
	41 a más años	19	12.6
Estado civil	Soltero	65	43.0
	Casado	47	31.1
	Conviviente	31	20.5
	Divorciado	8	5.3
Condición laboral	Nombrado	67	44.4
	Contratado	78	51.7
	Practicante	6	4.0

Estadísticos descriptivos

En la tabla 2 se aprecia que el 39.1% de las enfermeras presentan un nivel alto de síndrome de burnout, el 39.7% presenta un nivel bajo y el 21.2% un nivel medio. En la dimensión de agotamiento emocional, el 40.4% de las enfermeras presentan un nivel alto, indicando que este grupo de enfermeras están exhaustas emocionalmente por las demandas del trabajo, el 38.4% presenta un nivel bajo y el 21.2% presenta un nivel medio. En relación a las conductas de despersonalización, se observa que el 51.7% presenta un nivel alto, es decir, que en este grupo de enfermeras se presentan actitudes de frialdad y distanciamiento hacia los pacientes en el desarrollo de las actividades, el 31.1% presenta un nivel bajo y finalmente el 17.2% presenta un nivel medio.

En la sensación de ineffectividad en el trabajo entendido como un descenso en su productividad y la sensación de no poder cumplir con las exigencias del trabajo, el 60.3% presenta un nivel bajo, seguido del 37.1% en un nivel medio y sólo el 2.6% (4 enfermeras) presenta un nivel alto, indicando que las enfermeras sienten que son competentes para realizar las actividades propias de su profesión.

Tabla 2. Análisis descriptivo de las variables síndrome de burnout y justicia organizacional

	Bajo		Medio		Alto	
	fi	%	fi	%	fi	%
Síndrome de Burnout	60	39.7	32	21.2	59	39.1
Agotamiento emocional	58	38.4	32	21.2	61	40.4
Conducta de despersonalización	47	31.1	26	17.2	78	51.7
Sensación de ineffectividad	91	60.3	56	37.1	4	2.6
Justicia organizacional	15	9.9	96	63.6	40	26.5

Análisis de correlación

En la tabla 3, se observa que la variable síndrome de burnout como sus dimensiones y la variable Justicia organizacional no presentan una distribución normal ($\text{sig.} < .05$), por lo que se utilizará un estadístico no paramétrico para la prueba de hipótesis (tau b de Kendall).

Tabla 3. Prueba de normalidad de las variables de estudio.

	Kolmogorov-Smirnov(a)		
	Estadístico	Gl	Sig.
Síndrome de Burnout	.105	151	.000
Agotamiento emocional	.080	151	.020
Conducta de despersonalización	.131	151	.000
Sensación de ineffectividad	.132	151	.000
Justicia organizacional	.077	151	.028

a Corrección de la significación de Lilliefors

La tabla 4 muestra los análisis de correlación entre la variable síndrome de burnout y sus dimensiones con la variable justicia organizacional ($\text{tau}_b = -.605$), presentándose una correlación indirecta y significativa, indicando que a mayor nivel de síndrome de burnout menor nivel de justicia organizacional. También se aprecia una correlación indirecta ($\text{tau}_b = -.559$), y significativa ($\text{sig} = .000$) entre la dimensión de agotamiento emocional y la justicia organizacional,

indicando que a menor nivel de la percepción de justicia organizacional mayor es el agotamiento emocional en las enfermeras, también se aprecia correlación indirecta ($\tau_b = -.486$) y significativa ($\text{sig} = .000$) entre las conductas de despersonalización y la justicia organizacional. Así mismo existe una correlación baja, indirecta y no significativa entre la sensación de ineffectividad y la justicia organizacional.

Tabla 4. Correlación entre el síndrome de burnout y sus dimensiones con la justicia organizacional en enfermeros del hospital Carlos Monge Medrano

		Justicia organizacional	
Tau_b de Kendall	Agotamiento emocional	Coefficiente de correlación	-.559(**)
		Sig. (bilateral)	.000
		N	151
	Conducta de despersonalización	Coefficiente de correlación	-.486(**)
		Sig. (bilateral)	.001
		N	151
	Sensación de ineffectividad	Coefficiente de correlación	-.267
		Sig. (bilateral)	.107
		N	151
	Síndrome de Burnout	Coefficiente de correlación	-.605(**)
		Sig. (bilateral)	.001
		N	151

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

4. Discusión

Una de las peculiaridades de la sociedad actual es la creciente presencia de estrés laboral dentro de las instituciones; el síndrome de burnout se manifiesta con mayor frecuencia en las distintas organizaciones, (Jiménez Jiménez et al., 2022), y en el presente estudio un 39.1% de los enfermeros presentan un nivel alto de síndrome de burnout, considerado como agotamiento por el trabajo (Cruz-Gutiérrez, 2023), similares resultados son reportados en profesionales de la salud de Lima-Perú, donde el 41.4% de los encuestados consideran que presentan un burnout alto, afectando el desempeño profesional (Ancco Choquecondo et al., 2023) ; en Colombia en

profesionales de enfermería la prevalencia del síndrome de burnout es del 67.9% (Vásquez-Trespalcios et al., 2020).

En relación a las dimensiones del síndrome del burnout (agotamiento emocional, conducta de despersonalización y sensación de ineffectividad) la mayoría de los profesionales encuestados presentan niveles altos a excepción de la dimensión de sensación de ineffectividad, indicando que están exhaustos emocionalmente por las actividades del trabajo, presentando actitudes de distanciamiento y trato distante, pero que al mismo tiempo se sienten preparados y tienen los recursos que les permiten tener la percepción que son eficientes, y (Ancco Choquecondo et al., 2023) también reporta que en los profesionales del sector salud presentan niveles medios y altos para agotamiento emocional y niveles también altos en realización personal.

La justicia es importante en cualquier tipo de organización, y está relacionado con diversos aspectos como, el salario justo que reciben por el trabajo realizado (Segura Rojas, 2021), en la presente investigación el 63.6% de los enfermeros del hospital Carlos Monge Medrano presentan un nivel medio y el 26.5% presenta un nivel alto, es decir, perciben que una gran parte de las actividades que se realizan dentro de la organización son consideradas justas y sólo el 9.9% presentan un nivel bajo, indicando que este grupo de profesionales considera que hay acciones injustas dentro de la dinámica de actividades del hospital, estudios realizados en policías reportaron resultados similares, donde la mayoría presentaron niveles altos y medios de justicia organizacional, la justicia informacional fue considerada la más justa (Cespedes Davalos & Limaco Peralta, 2024), y cuando los empleados perciben justicia presentan comportamientos que benefician a la organización (Avitia-Cordero et al., 2021).

Estudios realizados en Colombia muestran que las mayores puntuaciones de justicia organizacional se presentan en la justicia interaccional y la justicia de la información y los que presentan menor puntaje son las que hacen alusión a las recompensas y a los procedimientos para asignar las recompensas, donde se considera el salario (Vásquez-Trespalcios et al., 2020)

La investigación realizada determinó la existencia de una asociación inversa y significativa entre la percepción de la justicia organizacional y el síndrome de burnout, es decir que a mejor percepción de los actos justos que presenta la organización menor incidencia del síndrome de burnout ($\tau\text{-}b = -.605$), similares resultados son reportados en profesionales de enfermería de la ciudad de Medellín Colombia donde reportan correlaciones significativas entre la Justicia

organizacional y las dimensiones de agotamiento emocional y logro personal (Vásquez-Trespalcios et al., 2020)

Estudios realizados en personal asistencial de un centro de salud nivel I, reportaron la existencia de correlación entre el síndrome de burnout y justicia organizacional, presentándose correlaciones con la justicia distributiva, procedimental e informacional, más no se registró correlación significativa con la justicia interpersonal (Ortega Huallanca, 2025).

5. Conclusiones

Tomando en cuenta el objetivo general de estudio que fue determinar la correlación entre el síndrome del burnout y sus dimensiones con la justicia organizacional, se concluye que 39.1% de los enfermeros del Hospital Carlos Monge Medrano presentan un nivel alto de síndrome de burnout, el 39.7% presenta un nivel bajo y el 21.2% un nivel medio, este hallazgo demuestra que existe una presencia considerable de desgaste profesional, en tanto que, el 40.4% de las enfermeras presentan un nivel alto en relación con el agotamiento emocional y un 51.7% sugiere un distanciamiento afectivo hacia los pacientes, en otras palabras, presentan una conducta de despersonalización en nivel alto, es decir, que en este grupo de enfermeras se presentan actitudes de frialdad y distanciamiento hacia los pacientes, en tanto que, para la dimensión de sensación de ineffectividad que se entiende como un descenso en su productividad y la sensación de no poder cumplir con las exigencias del trabajo, el 60.3% presenta un nivel bajo, se entiende que, las enfermeras tienen una percepción positiva, considerando su desempeño profesional como eficaz, muy a pesar del agotamiento.

Considerando los hallazgos arriba descritos, se determina una correlación significativa entre la justicia organizacional y el síndrome del burnout, en el personal de enfermería, es decir, el desgaste emocional disminuye notablemente cuando se percibe un trato de respeto, transparente y equitativo. Respecto a las dimensiones del síndrome de burnout: el agotamiento emocional, la despersonalización, los resultados indican que existe una correlación indirecta y significativa, respecto a la sensación de ineffectividad, la correlación es baja y significativa teniendo en cuenta que el desgaste emocional es alto, las enfermeras se perciben como eficaces en sus funciones laborales. Finalmente, el trato justo, la comunicación efectiva y la justicia respecto a la toma de decisiones, son factores que juegan un papel protector frente al síndrome de burnout, lo que contribuye al bienestar integral de las enfermeras.

Concerniente a las limitaciones y vacíos de la investigación, la limitante que se identificó fue el desafío de realizar grupos focales y/o entrevistas con las enfermeras teniendo en cuenta la naturaleza de su trabajo (horarios diferidos, diferentes turnos laborales, entre otros), esto a su vez, ocasiona un vacío en la investigación ya que no se profundizó en las causas que originan la injusticia organizacional, además los factores contextuales que influyen en las variables de estudio. Esto da oportunidad a futuras investigaciones.

Referencias bibliográficas

- Ancco Choquecondo, R. D., Calderón Paniagua, D. G., Quispe Vilca, G. R., Pacompia Toza, J. F., & Quispe Vilca, J. del R. (2023). Síndrome de burnout y desempeño laboral en el sector salud del Perú. *Revista Vive*, 6(17), 491–502. <https://doi.org/10.33996/revistavive.v6i17.240>
- Avitia-Cordero, N. A., Salas-Guevara, P. I., Vargas-Salgado, M. M., & Gómez-Bull, K. G. (2021). Incidencia de la justicia sobre el capital psicológico y la satisfacción laboral en trabajadores de la industria automotriz. *Contabilidad y Negocios*, 16(31), 116–130. <https://doi.org/10.18800/contabilidad.202101.007>
- Cassaretto, M., Martínez, P., Tavera, M., & Salim, A. (2024). Salud en trabajadores de una universidad peruana: el rol de variables personales, compromiso y burnout. In *Revista de Psicología* (Vol. 42, Issue 1). <https://doi.org/10.18800/psico.202401.006>
- Cespedes Davalos, J., & Limaco Peralta, G. Y. (2024). *Justicia organizacional y compromiso laboral en personal policial de Lima Este, 2024*. Universidad César Vallejo.
- Cetina Canto, T., Carrillo Trujillo, D., Centeno Ley, G., & Mézquita Hoyos, Y. (2023). Justicia organizacional: su dimensionalidad. *Praxis Psy*, 24(39), 1–14. <https://doi.org/10.32995/praxispsy.v24i39.221>
- Cruz-Gutiérrez, S. E. (2023). Burnout: depresión, creencias de eficacia y variables relacionadas con el trabajo entre profesores de escuela. *YUYAY: Estrategias, Metodologías & Didácticas Educativas*, 1(1), 144–174. <https://doi.org/10.59343/yuyay.v1i1.8>
- Díaz-Gracia, L., Barbaranelli, C., & Moreno-Jiménez, B. (2014). Spanish version of Colquitt's Organizational Justice Scale. *Psicothema*, 26(4), 538–544. <https://doi.org/10.7334/psicothema2014.110>
- Durán Rodríguez, R., Gamez Toirac, Y., Toirac Sánchez, K., Toirac Fuentes, J., & Toirac Terrero, D. (2021). Síndrome de burnout en enfermería intensiva y su influencia en la seguridad del paciente. *Medisan*, 25(2), 278–291. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=368466743002>
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptisa, P. (2010). *Metodología de la Investigación* (6a Edición). Mc Graw Hill Education.

- Janampa-Delgado, Y., Trujillo Alvarado, L., & Vallejos Nuñez, O. (2023). Síndrome de burnout y afrontamiento del personal de salud de emergencia de un hospital público de Huánuco, Perú. *Revista Peruana de Ciencias de La Salud*, 6(1), 41–50.
<https://doi.org/10.37711/rpcs.2024.6.1.440>
- Jiménez Jiménez, R., Parra Rojas, B. A., & Jiménez Figueroa, A. (2022). Relación entre Burnout, apoyo familiar, justicia organizacional y enriquecimiento trabajo-familia en docentes de la Región del Maule. *Revista Reflexión e Investigación Educativa*, 4(1), 30–48. <https://doi.org/10.22320/reined.v4i1.5493>
- Ludeña Yaguache, S. J. (2025). Interacciones entre justicia organizacional, cultura organizacional y gestión del talento humano. Una revisión bibliométrica. *Revista Reflexiones de La Sociedad y Economía*, 2(1), 28–50. <https://doi.org/https://orcid.org/0000-0003-3285-6447>
- Ortega Huallanca, E. K. (2025). *Síndrome de burnout y justicia organizacional en los profesionales de salud de un centro de nivel I, 2024* [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/157567>
- Rodríguez Díaz, V., Barroilhet, Y., Carrasco, R., Guzmán, A., Carvajal, K., & Galaz, D. (2022). Rol mediador del conflicto trabajo-familia en la relación entre justicia organizacional y estrés laboral. *CES Psicología*, 15(2), 113–134. <https://doi.org/10.21615/cesp.5920>
- Romero Maila, C. E., Nagua Sallo, M. R., & Alvarado Chacón, R. E. (2024). Estrategias de Prevención del Síndrome de Burnout en Enfermería de Cuidados Intensivos. *Revista Conectividad*, 5(4), 12–20. <https://doi.org/10.37431/conectividad.v5i4.193>
- Sardón Ari, D. L., Sardón Ari, Z. Y., Mamani Gomez, J. A., & Vilca-Apaza, H. M. (2024). Resiliencia y síndrome de burnout en estudiantes universitarios del altiplano peruano en la pospandemia. *Revista de Ciencias Sociales*, 30(2), 403–416.
<https://doi.org/10.31876/rsc.v30i2.41918>
- Segura Rojas, M. M. (2021). *Justicia organizacional en la productividad laboral y desarrollo organizacional de la Institución Educativa Privada “Alexander Graham Bell”, Trujillo – 2020* [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/55973>

Vásquez-Trespalacios, E. M., Aranda-Beltrán, C., & López-Palomar, M. del R. (2020). Síndrome de Burnout y Justicia organizacional en profesionales de enfermería de hospitales de tercer nivel en la ciudad de Medellín. *Revista de La Asociación Española de Especialistas En Medicina Del Trabajo*, 29(4), 330–339.

https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S3020-11602020000400330

Vilavila Tejada, V. A. (2025). *Justicia organizacional y su relación con el compromiso laboral en los trabajadores de Gestion Hogar E.I.R.L., Arequipa 2023* [Universidad Católica de Santa María]. <https://repositorio.ucsm.edu.pe/items/4ff79cab-6245-46a5-8d30-9cca05ad1e89>

Anexos:

1. Instrumentos de recolección de datos

JUSTICIA ORGANIZACIONAL (VERSIÓN ESPAÑOLA DE Díaz-Gracia et al. (2014))

Instrucciones:

Estimado Estimadas Enfermeras la información que usted brinda es muy importante y será utilizada en forma confidencial y anónima, a continuación encontraras una lista de preguntas relacionadas a la justicia organizacional y Síndrome de Burnout el propósito de la investigación es determinar cómo la Justicia Organizacional influye en el Síndrome de Burnout en los profesionales de Enfermería del Hospital pública “Carlos Monge Medrano” de la ciudad de, Juliaca-2024. Suministre la información que se solicita, marcando con una equis (X) de acuerdo con la escala valorativa de la siguiente tabla.

I. Información demográfica

2. Edad: a) 18-22 () b) 23-27 () c) 28-32 () d) 34- 40 d) 41-a más ()
3. Estado civil: Soltero () Casado () Conviviente () Divorciado ()
4. Condición laboral: Nombrado () Contratado () Practicante () Otro:.....
5. Antigüedad: _____ años.

II. Información de la variable de investigación

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Ni de acuerdo, ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

1. ¿Esos resultados reflejan el esfuerzo que usted pone en su trabajo?	1	2	3	4	5
2. ¿Esos resultados reflejan la verdadera importancia del trabajo que usted hace?	1	2	3	4	5
3. ¿Esos resultados reflejan la contribución que usted hace a su organización?	1	2	3	4	5
4. ¿Esos resultados justifican el desempeño que usted pone en su trabajo?	1	2	3	4	5
5. ¿Usted ha podido expresar sus puntos de vista y sentimientos durante la aplicación de los procedimientos?	1	2	3	4	5
6. ¿Usted ha tenido influencia sobre los logros obtenidos a partir de la aplicación de los procedimientos?	1	2	3	4	5
7. ¿Los procedimientos en su organización han sido aplicados de manera coherente?	1	2	3	4	5
8. ¿Los procedimientos aplicados en su organización son justos?.	1	2	3	4	5
9. ¿Los procedimientos aplicados se basan en informaciones correctas?	1	2	3	4	5
10. ¿Usted ha podido reclamar las recompensas obtenidas a partir de la aplicación de los procedimientos en su organización?	1	2	3	4	5
11. ¿Los procedimientos que se aplican se fundamentan en valores éticos y morales?	1	2	3	4	5
12. ¿Esa persona lo trata con cortesía?	1	2	3	4	5
13. ¿Esa persona lo trata con dignidad?	1	2	3	4	5
14. ¿Esa persona lo trata con respeto?.	1	2	3	4	5
15. ¿Esa persona evita hacer comentarios inapropiados?	1	2	3	4	5
16. ¿Esa persona es sincera cuando se comunica con usted?	1	2	3	4	5
17. ¿Esa persona le explica en detalle los procedimientos adoptados?	1	2	3	4	5

18. ¿Esa persona le ofrece explicaciones razonables sobre los procedimientos adoptados en la organización?	1	2	3	4	5
19. ¿Esa persona se comunica con usted en los momentos oportunos?	1	2	3	4	5
20. ¿Esa persona parece adaptar la comunicación a las necesidades específicas de cada uno?.	1	2	3	4	5

Gracias por su colaboración!

Instrumento: "Síndrome de Burnout"

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

1	Me siento emocionalmente cansado por mi trabajo en el servicio.	0	1	2	3	4	5	6
2	Cuando termino mi jornada en el servicio me siento vacío.	0	1	2	3	4	5	6
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento cansado.	0	1	2	3	4	5	6
4	Siento que puedo entablar relaciones con los pacientes fácilmente.	0	1	2	3	4	5	6
5	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.	0	1	2	3	4	5	6
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.	0	1	2	3	4	5	6
7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes	0	1	2	3	4	5	6
8.	Siento que el trabajo que realizo todos los días me cansa	0	1	2	3	4	5	6
9.	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
10.	Siento que me he vuelto más duro con la gente..	0	1	2	3	4	5	6
11.	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	0	1	2	3	4	5	6
12.	Me siento con mucha energía al realizar mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
13.	Me siento frustrado por mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
14.	Siento que dedico demasiado tiempo a mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
15.	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes.	0	1	2	3	4	5	6
16.	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.	0	1	2	3	4	5	6
17.	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes.	0	1	2	3	4	5	6
18.	Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes.	0	1	2	3	4	5	6
19.	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
20.	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	0	1	2	3	4	5	6
21.	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.	0	1	2	3	4	5	6
22.	Me parece que los pacientes me culpan de algunos problemas.	0	1	2	3	4	5	6

Gracias por su colaboración!

2. Matriz de consistencia

“Relación de la Justicia Organizacional con el Síndrome de burnout en el personal de Enfermería del Hospital público “Carlos Monge Medrano” de la ciudad de, Juliaca-2024”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema General: ¿Cómo influye la Justicia Organizacional en el Síndrome de Burnout en los profesionales de Enfermería del Hospital pública “Carlos Monge Medrano” de la ciudad de, Juliaca-2024?</p>	<p>Objetivo General: Determinar cómo la Justicia Organizacional influye en el Síndrome de Burnout en los profesionales de Enfermería del Hospital pública “Carlos Monge Medrano” de la ciudad de, Juliaca-2024.</p>	<p>Hipótesis General: La Justicia Organizacional Influye indirectamente entre el Síndrome de Burnout en los profesionales de Enfermería del Hospital pública “Carlos Monge Medrano” de la ciudad de, Juliaca-2024.</p>	<p>Variable independiente Justicia organizacional</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Justicia distributiva • Justicia Procedimental • Justicia Interpersonal • Justicia Informativa 	<p>Tipo, Nivel y Diseño: No experimental. Corte Transversal. Enfoque Cuantitativo. Tipo Básica. Nivel Explicativo causal</p> <p>Diseño de la investigación:</p> <p style="text-align: center;">$y = f(x)$</p>
<p>Problema Específico 1: ¿Cómo la dimensión de agotamiento emocional del Síndrome de Burnout influye en la justicia organizacional en los profesionales de Enfermería del Hospital pública “Carlos Monge Medrano” de la ciudad de, Juliaca-2024?</p>	<p>Objetivo Específico 1: Explicar cómo la dimensión de agotamiento emocional del Síndrome de Burnout influye en la justicia organizacional en los profesionales de Enfermería del Hospital pública “Carlos Monge Medrano” de la ciudad de, Juliaca-2024.</p>	<p>Hipótesis Específica 1: La dimensión de agotamiento emocional del Síndrome de Burnout Influye indirectamente entre la justicia organizacional en los profesionales de Enfermería del Hospital pública “Carlos Monge Medrano” de la ciudad de, Juliaca-2024.</p>	<p>Variable dependiente: Síndrome de Burnout</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Agotamiento emocional • Conducta de Despersonalización • Sensación de Inefectividad 	<p>Donde: Y: variable dependiente (Síndrome de Burnout) X= Variable independiente (Justicia organizacional)</p>
<p>Problema Específico 2: ¿Cómo la dimensión de la Conducta despersonalización del Síndrome de Burnout influye en la justicia organizacional en los profesionales de Enfermería del Hospital pública “Carlos Monge Medrano” de la ciudad de, Juliaca-2024?</p>	<p>Objetivo Específico 2: Describir cómo la dimensión de la Conducta despersonalización del Síndrome de Burnout influye en la justicia organizacional en los profesionales de Enfermería del Hospital pública “Carlos Monge Medrano” de la ciudad de, Juliaca-2024</p>	<p>Hipótesis Específica 2: La dimensión de la Conducta despersonalización del Síndrome de Burnout Influye indirectamente entre la justicia organizacional en los profesionales de Enfermería del Hospital pública “Carlos Monge Medrano” de la ciudad de, Juliaca-2024.</p>	<p>Variable dependiente: Síndrome de Burnout</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Agotamiento emocional • Conducta de Despersonalización • Sensación de Inefectividad 	<p>Población Profesionales de Enfermería del Hospital pública “Carlos Monge Medrano” de la ciudad de, Juliaca.</p>

<p>Monge Medrano” de la ciudad de, Juliaca-2024?</p>				
<p>Problema Específico 3: ¿Cómo la dimensión de la Sensación de ineffectividad del Síndrome de Burnout influye en la justicia organizacional en los profesionales de Enfermería del Hospital pública “Carlos Monge Medrano” de la ciudad de, Juliaca-2024?</p>	<p>Objetivo Específico 3: Analizar cómo la dimensión de la Sensación de ineffectividad del Síndrome de Burnout influye en la justicia organizacional en los profesionales de Enfermería del Hospital pública “Carlos Monge Medrano” de la ciudad de, Juliaca-2024.</p>	<p>Hipótesis Específica 3: La dimensión de la Sensación de ineffectividad del Síndrome de Burnout Influye indirectamente entre la justicia organizacional en los profesionales de Enfermería del Hospital pública “Carlos Monge Medrano” de la ciudad de, Juliaca-2024.</p>		

3. Operacionalización de las variables

“Relación de la Justicia Organizacional con el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del Hospital público “Carlos Monge Medrano” de la ciudad de, Juliaca-2024”

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Ítems	Escala de medición	Escala de medición de variable
Variable 2 Síndrome de Burnout	El síndrome de burnout es un estado de agotamiento físico, emocional y mental causado por el estrés laboral crónico, caracterizado o por agotamiento emocional, despersonalización y una sensación de inefectividad. Este síndrome afecta negativamente el rendimiento laboral y la calidad de vida. (Christina Maslach Maslach, 1982)	El agotamiento emocional es un estado de cansancio extremo y crónico provocado por el estrés prolongado, afectando la capacidad emocional y cognitiva de una persona. Se caracteriza por una sensación de vacío emocional, falta de energía y una disminución de la motivación. Este estado puede afectar negativamente la salud mental y el desempeño diario (Maslach & Jackson, 1981).	Agotamiento emocional	1,2,3, 4,5,6, 7,8,9	Ordinal	Escala de intervalo, la cual presenta orden en las categorías, estableciendo intervalos iguales en la medición y distancia, presentados en una unidad de medida de intervalo constante (Hernández et al., 2014). Ordinal 0. Nunca 1. Pocas veces al año o menos 2. Una vez al mes o menos 3. Unas pocas veces al mes 4. Una vez a la semana 5. Unas pocas veces a la semana 6. Todos los días Tiene 22 ítems
		La conducta de despersonalización es un mecanismo de defensa psicológico donde una persona se siente desconectada de su propio cuerpo, pensamientos y emociones, percibiéndose como un observador externo de sí misma. Esta disociación puede ser una respuesta al estrés extremo o trauma. Se caracteriza por una sensación persistente de irrealidad y desapego de uno mismo (American Psychiatric Association, 2013)	Conducta de Despersonalización	10,11 ,12,1 3,14	Ordinal	
		La sensación de inefectividad se refiere a una percepción subjetiva de incompetencia o incapacidad para lograr metas y satisfacción en actividades cotidianas, independientemente del desempeño real. Este fenómeno puede estar relacionado con trastornos del estado de ánimo y afectar negativamente la	Sensación de Inefectividad	15,16 ,17,1 8,19, 20,21 ,22	Ordinal	

		autoestima y el bienestar psicológico. La definición se basa en conceptos de psicología clínica y psicopatología (Beck, 1967)				
--	--	---	--	--	--	--

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Ítems	Escala de medición	Escala de medición de variable
Variable 2 Justicia Organizacional	La justicia organizacional se refiere a la percepción de los empleados sobre la equidad en el trato, la distribución de recursos, y la transparencia en los procesos de toma de decisiones dentro de una organización. Esta percepción influye en la satisfacción laboral, el compromiso y el comportamiento organizacional.(Green berg, 1987).	La justicia distributiva se refiere a la percepción de equidad en la distribución de recursos y recompensas dentro de una organización. Esta percepción afecta la satisfacción y el comportamiento de los empleados.(Green berg, 1987).	Justicia distributiva	1,2,3, 4	Ordinal	Escala de intervalo, la cual presenta orden en las categorías, estableciendo intervalos iguales en la medición y distancia, presentados en una unidad de medida de intervalo constante (Hernández et al., 2014). Ordinal 0. Totalmente en desacuerdo 1. Desacuerdo 2. Ni de acuerdo, ni desacuerdo 3. De acuerdo 4. Totalmente de acuerdo 20 ítems
		La justicia procedimental se refiere a la percepción de equidad en los procesos y procedimientos utilizados para tomar decisiones dentro de una organización. Esta percepción influye en la confianza y el compromiso de los empleados. Greenberg y Robert Folger (Folger & Greenberg, 1985)	Justicia Procedimental	5,6,7 ,8,9, 10,1 1	Ordinal	
		La justicia interpersonal se refiere a la percepción de equidad en el trato y la comunicación entre individuos dentro de una organización. Esta percepción afecta las relaciones laborales y la satisfacción de los empleados. (Greenberg, 1993).	Justicia Interpersonal	12,1 3,14, 15	Ordinal	
		La justicia informativa se refiere a la percepción de equidad en la calidad y transparencia de la información proporcionada por los líderes en una organización. Esta percepción influye en la confianza y el compromiso de los	Justicia Informativa	16,1 7,18, 19,2 0	Ordinal	

		empleados.(Greenberg, 1993)				
--	--	-----------------------------	--	--	--	--

4. Sumisión

De: EDITOR DE LA REVISTA QUIPUKAMAYOC <editorrevistaquipu.fcc@unmsm.edu.pe>

Enviado: viernes, 11 de julio de 2025 10:50

Para: Edwin Octavio Cisneros Gonzales <edwinc@upeu.edu.pe>

Asunto: Sumisión de artículo

Estimado autor:

Gracias por enviar su manuscrito titulado: ***Relación de la Justicia Organizacional con el Síndrome de Burnout en el Personal de Enfermería del Hospital público "Carlos Monge Medrano", Juliaca-2024.***

Su artículo será considerado en la etapa de evaluación preliminar que comenzará en agosto de 2025, en la cual se verificará que cumpla con todas las directrices de envío y se haya recibido toda la documentación obligatoria.

En caso de retirar o cancelar la postulación de su artículo antes de iniciar la revisión preliminar, deberá comunicarlo a través de: editorrevistaquipu.fcc@unmsm.edu.pe

Cordialmente,

Revista Quipukamayoc

Instituto de Investigación de Ciencias Financieras y Contables

Facultad de Ciencias Contables - UNMSM

5.

5. Resolución de Aprobación de Proyecto



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho"

RESOLUCIÓN N° 697-A-2024/UPeU-FCE-CF

Ñaña, Lima, 22 de octubre del 2024

VISTO:

El expediente, de (del) la (las, los) bachiller(es): **Keico Alfaro Becerra**, identificado(a) con código universitario N° 201422244 y **Nilthon Mairzho Amanqui Charca**, identificado(a) con código universitario N° 201020039, de la Escuela Profesional de Administración, de la Facultad de Ciencias Empresariales, de la Universidad Peruana Unión.

CONSIDERANDO:

Que la Universidad Peruana Unión tiene autonomía académica, administrativa y normativa, dentro del ámbito establecido por la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad;

Que la Facultad de Ciencias Empresariales, de la Universidad Peruana Unión, mediante sus reglamentos académicos y administrativos, ha establecido las formas y procedimientos para la aprobación e inscripción del perfil de proyecto de tesis en formato artículo y la designación o nombramiento del asesor para la obtención del título profesional;

Que **Keico Alfaro Becerra** y **Nilthon Mairzho Amanqui Charca**, ha(n) solicitado la inscripción del perfil de proyecto de tesis titulado: "*Relación de la Justicia Organizacional con el Síndrome del Burnout en el Personal de Enfermería del Hospital público "Carlos Monge Medrano", Juliaca - 2024*" y la designación del Asesor, encargado de orientar y asesorar la ejecución del perfil de proyecto de tesis en formato artículo;

Estando a lo acordado en la sesión del Consejo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, celebrada el 22 de octubre de 2024, y en aplicación del Estatuto y el Reglamento General de Investigación de la Universidad.

SE RESUELVE:

Aprobar la inscripción del perfil de proyecto de tesis en formato artículo (Art. 52.4), DESIGNAR el ASESOR (Art. 53), docente experimentado en investigación, con conocimiento en la temática de estudio, metodología de investigación, el cual es NOMBRADO PARA MONITOREAR, GUIAR, ORIENTAR Y SUPERVISAR la ejecución del perfil de proyecto de tesis, asimismo, se les dispone un plazo máximo de doce (12) meses para la ejecución (Art. 54).

Tesistas	Código	CP	Título	Asesor	Dictaminadores
Keico Alfaro Becerra	201422244	Administración y Negocios Internacionales	"Relación de la Justicia Organizacional con el Síndrome del Burnout en el Personal de Enfermería del Hospital público "Carlos Monge Medrano", Juliaca - 2024"	Dr. Edwin Octavio Cisneros Gonzalez	Dictaminador 1: Mtra. Danny Lita Alomia Lozano
Nilthon Mairzho Amanqui Charca	201020039				Dictaminador 2: Mtro. Alcides Alberto Flores Saenz

Regístrese, comuníquese y archívese.



Soledad Arana Rodríguez
DECANA



Elizabeth Paredes Abanto
SECRETARIA ACADÉMICA

Carretera Central Km. 19 - Ñaña. Teléf. 359-0060 / 359-0061, Fax: 359-0063, Casilla 3564, Lima 1, Perú

6. Autorización Ingreso al Hospital Público Carlos Monge Medrano- Juliaca

"AÑO DE LA RECUPERACION Y CONSOLIDACION DE LA ECONOMIA PERUANA"

Juliaca, 10 de Enero del 2025

CARTA N° 101 - 2025 - J-UADI-HCMM-RED-S-SR/J

Señor(es):

LIC. SAIDA CALDERON CASTILLO
JEFE DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA DEL HCMM DE LA RSSR.
PRESENTE.-

ASUNTO : PRESENTA A BACHILLER PARA EJECUTAR PROYECTO DE INVESTIGACION.

SOLICITANTE : Sra. KEICO ALFARO BECERRA

REGISTRO N° 23230 - 2024

Mediante el presente me dirijo a Ud. para saludarlo cordialmente, así mismo presentarle a la Bachiller de la Escuela Profesional de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la UNIVERSIDAD PERUANA UNION, quien ejecutará el Proyecto de Investigación titulado "RELACION DE LA JUSTICIA ORGANIZACIONAL CON EL SINDROME DE BURNOUT , EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL PUBLICO CARLOS MONGE MEDRANO", contando con la opinión favorable de las instancias correspondientes, considera procedente para que la interesada obtenga información para el proyecto de investigación, solicito le brinde las facilidades para recabar información.

La Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación de la Red de Salud San Román otorga la **OPINION FAVORABLE** para que la interesada realice lo solicitado dentro de la Institución a partir de la fecha, al concluir el proyecto deberá dejar un ejemplar para la biblioteca del Hospital.

Atentamente,

EUCG/ccf
Cc. Interesado



