



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE
MEDICINA HUMANA**

TESIS

**“SÍNDROME DE BURNOUT Y CLIMA
ORGANIZACIONAL EN UN HOSPITAL PÚBLICO,
DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA POR
COVID – 19. CHICLAYO - 2021”**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE MÉDICO CIRUJANO

Autor(es):

Bach. Failoc Alban Dante Roberto

<https://orcid.org/0000-0001-7152-2605>

Bach. Vega Ramos María Anshella Zarely

<https://orcid.org/0000-0003-4589-0687>

Asesor:

Mg. Barboza Meca Joshuan

<https://orcid.org/0000-0002-2896-1407>

Línea de investigación:

Ciencias de la vida y cuidado de la salud humana.

Pimentel – Perú

2021

**“SÍNDROME DE BURNOUT Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN UN
HOSPITAL PÚBLICO, DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA
POR COVID – 19. CHICLAYO - 2021”**

PRESENTADO POR:

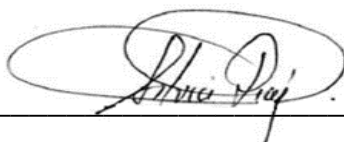
Bach. Failoc Alban Dante Roberto
Bach. Vega Ramos María Anshella Zarely

A la Escuela de Medicina Humana de la Universidad Señor de Sipán

Para optar el título de:

MÉDICO CIRUJANO

APROBADO POR



Mg. Silva Mariella Díaz Arroyo

PRESIDENTA



Mg. Mirla Jackaline Acuña García

SECRETARIA



Mg. Claudia Mónica Calderón Vílchez

VOCAL

DEDICATORIA

A Dios, porque sin él nada de esto sería posible, que escuchó cada palabra de nuestras oraciones y nos ha permitido hacer realidad uno de nuestros más grandes sueños.

A nuestros padres, que siempre han estado a nuestro lado y depositaron su plena confianza en cada reto que se nos presentó; guiando cada paso que damos y siendo luz en este largo camino que hoy culmina con éxito.

Eternamente agradecidos.

Dante Roberto Failoc Alban.
María Anshella Zarely Vega Ramos.

Índice

Índice.....	III
Índice de tablas	V
Índice de figuras	VI
Resumen	VII
Abstract	VIII
I. INTRODUCCION	9
1.1 Planteamiento del Problema	9
1.1.1. Situación Problemática.	9
1.2. Antecedentes de la investigación.....	12
1.3 Abordaje teórico.....	16
1.4 Formulación del problema.	26
1.5 Justificación e importancia del estudio.....	26
1.6 Hipotesis.	27
1.7 Objetivos.....	27
II. MATERIA Y MÉTODO	28
2.1 Tipo y diseño de investigación.....	28
2.2 Población y muestra.	29
2.3 Variable y operacionalizacion.	29
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	34
2.5 Procedimiento de analisis de datos.	36
2.6 Criterios éticos.	36
2.7 Criterios de Rigor científico	36
III. RESULTADOS	37
IV. CONCLUSIONES	51
V. RECOMENDACIONES	52
REFERENCIAS.....	53
ANEXOS	59

Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de la dimensión cansancio emocional en el personal de salud del Hospital Regional Lambayeque.....	37
Tabla 2. Nivel de la dimensión despersonalización en el personal de salud del Hospital Regional Lambayeque.....	37
Tabla 3. Nivel de la dimensión realización personal en el personal de salud del Hospital Regional Lambayeque.....	38
Tabla 4. Nivel del síndrome de burnout en el personal de salud del Hospital Regional Lambayeque.....	40
Tabla 5. Nivel de la dimensión satisfacción de trabajadores en el personal de salud del Hospital Regional Lambayeque.....	41
Tabla 6. Nivel de la dimensión autonomía en el trabajo del personal de salud del Hospital Regional Lambayeque.....	41
Tabla 7. Nivel de la dimensión relaciones sociales entre los miembros de la organización en el personal de salud del Hospital Regional Lambayeque.....	42
Tabla 8. Nivel de la dimensión unión y apoyo entre los compañeros de trabajo del personal de salud del Hospital Regional Lambayeque.....	42
Tabla 9. Nivel de la dimensión consideración de directivos en el personal de salud del Hospital Regional Lambayeque.....	43
Tabla 10. Nivel de la dimensión beneficios y recompensas en el personal de salud del Hospital Regional Lambayeque.....	43
Tabla 11. Nivel de la dimensión motivación y esfuerzo en el personal de salud del Hospital Regional Lambayeque.....	44
Tabla 12. Nivel de la dimensión liderazgo de directivos en el personal de salud del Hospital Regional Lambayeque.....	45
Tabla 13. Nivel del clima organizacional en el personal de salud del Hospital Regional Lambayeque	46
Tabla 14. Relación entre el síndrome de burnout y el clima organizacional del personal de salud en el Hospital Regional Lambayeque en emergencia sanitaria COVID - 19, Chiclayo – 2021	47

Tabla 15. Relación entre el síndrome de burnout y las dimensiones del clima organizacional del personal de salud en el Hospital Regional Lambayeque en emergencia sanitaria COVID - 19, Chiclayo – 2021 48

Tabla 16. Relación entre las dimensiones del síndrome de burnout y el clima organizacional del personal de salud en el Hospital Regional Lambayeque en emergencia sanitaria COVID - 19, Chiclayo – 2021 49

Índice de figuras

Figura 1. Nivel de las dimensiones del síndrome de burnout en el personal de salud del Hospital Regional Lambayeque 39

Figura 2. Nivel del síndrome de burnout en el personal de salud del Hospital Regional Lambayeque 40

Figura 3. Nivel de las dimensiones del clima organizacional en el personal de salud del Hospital Regional Lambayeque 45

Figura 4. Nivel del clima organizacional en el personal de salud del Hospital Regional Lambayeque 46

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre el síndrome de burnout y el clima organizacional del personal de salud en el Hospital Regional Lambayeque en emergencia sanitaria por COVID - 19, Chiclayo – 2021. Para tal efecto el tipo de investigación fue correlacional y el diseño de investigación es analítico transversal. La muestra utilizada fue de 218 miembros del personal de salud. Se empleó como instrumento el Maslach Burnout Inventory General Survey para evaluar el síndrome de burnout y la Escala de Medición del Clima Organizacional para la variable clima organizacional. Los resultados indican que el síndrome de burnout presenta un nivel 1 (leve) en el 11,9%, un nivel 2 (moderado) en el 47,7% y un nivel 3 (alto) en el 40,4% del personal de salud del Hospital Regional Lambayeque. Además, se evidencia que el clima organizacional, presenta un nivel bajo en el 38,5%, un nivel regular en el 61,5% y un nivel alto en el 0% del personal de salud del Hospital Regional Lambayeque. Finalmente se concluye que existe una relación significativa indirecta entre el síndrome de burnout y el clima organizacional del personal de salud en el Hospital Regional Lambayeque en emergencia sanitaria COVID-19.

Palabras clave: Síndrome de burnout, Clima organizacional, Hospital.

Abstract

The present study aimed to determine the relationship between burnout syndrome and the organizational climate of health personnel at the Lambayeque Regional Hospital in a health emergency due to COVID - 19, Chiclayo - 2021. For this purpose, the type of research was correlational and the Research design is cross-sectional analytical. The sample used was 218 members of the health personnel. The Maslach Burnout Inventory General Survey was used as an instrument to evaluate the burnout syndrome and the Organizational Climate Measurement Scale for the organizational climate variable. The results indicate that the burnout syndrome presents a level 1 (mild) in 11.9%, a level 2 (moderate) in 47.7% and a level 3 (high) in 40.4% of health personnel from the Lambayeque Regional Hospital. In addition, it is evident that the organizational climate presents a low level in 38.5%, a regular level in 61.5% and a high level in 0% of the health personnel of the Lambayeque Regional Hospital. Finally, it is concluded that there is a significant indirect relationship between burnout syndrome and the organizational climate of health personnel at the Lambayeque Regional Hospital during the COVID-19 health emergency.

Keywords: Burnout syndrome, Organizational climate, Hospital.

I. INTRODUCCION

1.1 Planteamiento del Problema

1.1.1. Situación Problemática.

1.1.1.1. A Nivel Internacional

A nivel mundial, en Colombia, el personal médico está sufriendo de fatiga emocional y otras dificultades que afectan su trabajo diario, como el síndrome de burnout, mostrando agotamiento físico y mental por exceso de trabajo. Según este estudio, en los principales resultados, además del preocupante nivel de ansiedad, también se puede mencionar que el 25,4% de la población tiene síndrome de burnout, pues el nivel medio es el 57,63% y el alto es el 42,7%, que Significa que el médico La ciudad de Santa Marta sufrió un importante impacto emocional en el ejercicio de su profesión. (1).

Según la Sociedad Española de Psiquiatría, los trabajadores sanitarios que constituyen la primera línea de la pandemia COVID-19 son susceptibles a la influencia del entorno laboral, que eventualmente puede afectar su salud mental. Asimismo, en Ecuador, se realizó una investigación para saber sobre la gravedad del síndrome de burnout entre médicos y enfermeras ecuatorianos durante la epidemia de COVID-19. Los resultados fueron que, la mayor parte de los trabajadores de la salud experimentaron fatiga moderada a moderada con el 78,15% y 63,02%, y fatiga moderada a moderada con el 72,61% y 65,63%, respectivamente.(2).

En México, en el Hospital General “La Villa”, el personal médico y administrativo valora el clima organizacional, enfatizando que el liderazgo y la motivación son los más evaluados, seguidos de la

reciprocidad y finalmente la colaboración. En el subcomponente de clima organizacional, el intercambio de información, la compensación, el reconocimiento de las contribuciones y la participación en los cambios son los principales factores que conducen al deterioro del clima de la organización. (3).

En Argentina, el clima organizacional en el servicio de Enfermería del Hospital Zonal Bariloche, se obtuvo como resultado que el liderazgo (60%) y recompensa (63%) fueron las dimensiones que no tuvieron respuesta favorable. Sin embargo, conflicto/cooperación (69%) e identidad (63%) fueron mejor evaluadas con respuestas óptimas. Además, la apreciación del clima laboral de los hombres fue más óptima que en las mujeres. Tanto los enfermeros y auxiliares de enfermería expresaron alto grado de satisfacción de ser parte de su servicio en el Hospital. Las dimensiones recompensa y liderazgo, que no tuvieron una valoración positiva, manifiestan una problemática que merece ser abordada (4).

1.1.1.2. A Nivel Nacional

En un equipo de ambulancia de un hospital en el centro de Cusco, se determinó que el 10 %, de los colaboradores de enfermería de los servicios de emergencia y cuidados críticos, presentó síndrome de burnout, concluyendo que un 13.3% manifestó un nivel severo del síndrome, el 11.1% de los casos fueron leves y hasta en un 75.6% fue moderado. El 16.3% del personal médico expresó síndrome de burnout y 8.6% fueron enfermeras. No se obtuvieron casos dentro del grupo de técnicos en enfermería. Esta entidad resultó más habitual en doctores que en los colaboradores de enfermería, lo que sugiere que este sector del personal de salud se encuentra más propenso a manifestar este síndrome, más que todo, quienes tienen mayor carga laboral, como los especialistas en emergencias y cuidados críticos.

Este estudio también determinó que existe un 11.4% de casos fueron hombres y un 9.1% mujeres. Respecto a las dimensiones del síndrome de burnout, se reveló el agotamiento emocional en un 15.5%, despersonalización alta en 33.6% y baja realización personal con 51.8%. (5)

Se realizó una investigación en el Hospital de Arequipa, en donde se valoró la prevalencia del síndrome de burnout en el personal médico. Se empleó el Inventario de Burnout de Maslach a 87 participantes, de los cuales, 65,5% son hombres y 34,5% féminas; con una edad aproximada de 35 años. Se determinó una prevalencia de 6,9% de personal médico con niveles severos de síndrome de burnout. Asimismo, se identificó esta entidad en un 8% de los estudiantes de siete facultades de medicina en el Perú. El síndrome de burnout fue reportado hasta en un 10,9% de médicos de Cusco y 15% de médicos de Tacna. Dichas situaciones laborales afectan, eventualmente, la realización profesional de los médicos, quienes podría verse afectados por el síndrome de burnout (6) .

En la ciudad de Huancayo se evaluó a 97 enfermeros del Hospital General Daniel Alcides Carrión y se analizó la correlación entre la percepción del clima laboral y el síndrome de burnout. Se determina que hay correlación directa y significativa entre las percepciones del entorno laboral y la satisfacción personal con el síndrome de burnout; ambas variables muestran una relación positiva y significativa, pero en un nivel bajo. También existen diferencias entre el entorno laboral y el área de trabajo, entre las cuales los servicios de medicina interna son el mejor tipo de entorno laboral. (7).

Es una investigación realizada en un nosocomio nacional de Lima, se determinó que existe correlación significativa entre el clima organizacional y la cultura de seguridad del paciente, influyendo de manera significativa y positiva (8).

1.1.1.3. A Nivel Local

En un Centro de salud de la ciudad de Chiclayo, se determinó que existe un 69% de profesionales de la salud que padecen de síndrome de burnout. Respecto al cansancio emocional, se obtuvo un 55% calificándolo en un nivel alto, el 30% demostró nivel intermedio y hasta en un 15% se determinó un nivel bajo. Respecto a la despersonalización, un 70% fue calificado con nivel alto, un 23% de nivel medio y 7% mostró nivel bajo. En la dimensión de realización personal, un 60% presentó nivel bajo, 25% nivel medio y 15 representó un nivel alto (9).

En el servicio de emergencia de un hospital de tercer nivel en Chiclayo, se evidenció que un 77.8% de enfermeros presentaron niveles medios de estrés laboral, 17.8% nivel alto y 4.4% nivel bajo. Respecto a las dimensiones del síndrome de burnout, el agotamiento emocional obtuvo mayor nivel de estrés laboral, con nivel medio 73.3%, seguido de la despersonalización con 44.4% de nivel medio y por último, la dimensión realización personal, la mayor parte de enfermeros manifestaron nivel medio con 42.2% (10).

1.2. Antecedentes de la investigación.

1.2.1 A nivel internacional.

Cervantes (11) con el propósito de comprobar la presencia del síndrome de burnout y sus posibles efectos sobre el comportamiento humano del médico y residentes del Hospital Pablo Arturo Suárez. La muestra incluyó a 40 miembros del personal médico y residentes de los servicios de urgencias. El diseño de la investigación fue no experimental de tipo correlacional. Se obtuvo como resultados que, la incidencia de agotamiento se hizo presente en el 82% de los médicos.

Finalmente, la conclusión fue que en el programa de prevención de riesgos psicosociales no hay esfuerzos de preparación y prevención. Asimismo, se indica la influencia del riesgo psicosocial en las actividades de salud y la aparición de burnout.

De Sousa, Solano y Sequeira (12) publicaron un artículo titulado Prevalencia de Burnout en la Sala de Pediatría del Hospital Alemán, en Nicaragua, de marzo a octubre de 2016. La muestra está formada por 38 médicos. El diseño de investigación fue descriptivo. El 46% se encuentran en niveles moderados en riesgo de agotamiento. Finalmente, concluimos que existe una prevalencia del Síndrome de Burnout de hasta 66% en profesionales de salud de especialidades específicas.

Zapata (13) en su estudio el propósito es definir la relación entre la naturaleza organizacional de los socios del IESS Hospital Humberto del Pozo de Guaranda y el estado del sistema de identificación de la organización con el objeto de conseguir herramientas de información para la toma de decisiones. La muestra está formada por 107. El diseño de investigación fue no experimental. Los resultados indicaron que el clima organizacional se encuentra en un rango de bueno donde los servidores se sienten identificados institucionalmente, donde el clima laboral y la identificación institucional están ligeramente relacionados. Finalmente concluye que el clima organizacional se encuentra en el 64.7% bueno.

Ríos (14), en su investigación en el Hospital Militar de Esquera. Alejandro Dávila Bolaño, Nicaragua, Managua, marzo-abril de 2017. La muestra está formada por 30 enfermeras. El proceso de investigación es descriptivo. El resultado fue que el personal siente que hay un buen liderazgo por parte del departamento. Finalmente, concluyó que la naturaleza de la organización se juzgó como moderada o inapropiada.

1.2.2 A nivel nacional.

Muñoz (15), en su investigación el propósito fue determinar relación entre el burnout en el departamento de enfermería y la profesionalidad. La muestra es de 38 enfermeras. El diseño de investigación fue no experimental. Como resultado, el síndrome de burnout se manifiesta en un rango medio con el 42.11%, siendo medio así mismo para sus tres dimensiones; el 47.37% en agotamiento y despersonalización, realización personal con el 44.74%.

Flores (16) es un artículo el hacinamiento y los factores de fatiga de los médicos que asisten al servicio de emergencia del Hospital Marina Molina Sccipa, de Lima. La muestra fue de 22 personas del Hospital Marino Molina Sccipa. El diseño de la investigación fue no experimental de tipo descriptivo. Los resultados indicaron que el síndrome de burnout se evidencia en mayor porcentaje en las edades de 45 años a mas con el 77.3%.

Requejo (17), en su tesis tuvo como objetivo, conocer el clima organizacional en el personal de salud del Hospital de Contingencia II-2 Tarapoto, San Martín. La muestra fue de 226 empleados. El diseño de investigación es descriptivo. Como resultado, el entorno de equipo previsto por los profesionales sanitarios tiende a aumentar en 173,35 puntos. Finalmente, el estudio muestra que los empleados son conscientes de las mejoras ambientales facilitando el desarrollo de estrategias para fortalecer los equipos y aumentar la profesionalidad.

Apancho y Condori (18), en un artículo evalúan la relación entre la condición organizacional y la satisfacción laboral del enfermero, del Hospital Regional Honorio Delgado-Arequipa, de cirugía y Centro Quirúrgico 2016. La muestra fue de 70 enfermeras. El diseño de investigación es correlacional. A juzgar por el clima organizacional

visto por las enfermeras, las calificaciones que otorgan el 90.77% de encuestados es que la condición organizacional requiere mejorar. Finalmente, concluye que, en un entorno grupal, la mayoría de la gente busca un entorno para mejorar.

1.2.3 A nivel local

Huamán (19), en su tesis tuvo como objetivo establecer la relación entre inteligencia emocional y síndrome de burnout según edad y sexo en enfermeros(as) del Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo, 2019. La muestra estuvo conformada por 446 enfermeras, el diseño del estudio fue no experimental. Los resultados mostraron que el 90% de las enfermeras presentaban niveles bajos de enfermedad. Del mismo modo, se muestra que la mayoría de las enfermeras tienen niveles bajos de fatiga emocional (76%) y despersonalización (72%), mientras que el 76% tiene niveles de insatisfacción individual. Finalmente, concluye que la atención y el cansancio son importantes y están relacionados con la enfermería.

Olano & Olivos (20), en su estudio tuvo como objetivo determinar el Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería de unidades críticas de un hospital del MINSA. La muestra está formada por 32 enfermeras, 20 del personal de ambulancia y 12 de la unidad de cuidados intensivos. El diseño de investigación es no experimental. Como resultado, el síndrome de burnout presenta niveles altos (65,6%). Estos son datos muy inquietantes, ya que son una señal de agotamiento.

Torres (21), en su estudio tuvo como objetivo determinar niveles del clima laboral por dimensión, por servicio y describir factores sociodemográficos en enfermeras y técnicos de enfermería que están bajo modalidad de Contrato Administrativo de Servicios –CAS- de un hospital nivel II-1 de EsSalud de Chiclayo. Este producto está integrado por 154 colaboradores. El diseño del estudio es no

experimental de tipo descriptivo. Como resultado, el nivel medio es el más alto de todas las mediciones (entre el 47,40% para la comunicación y el 51,95% para la autoconciencia). En el nivel negativo (negativo y muy desagradable), las puntuaciones oscilaron entre el 28,57% (participación activa) y el 36,36% (autoconciencia). Finalmente, se concluye que no hay muchos tipos de trabajo diferentes en el entorno laboral de los enfermeros.

Chiquinta (22), en su estudio tuvo como objetivo determinar la correlación del clima organizacional y la satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital Regional de Lambayeque, 2017. El producto consta de 37 enfermeras. El diseño es correlacional. Como resultado, la capacidad humana, los diseños grupales y por último la cultura grupal requiere mejoras. Finalmente concluye que, hay un 74.33% por mejorar.

1.3 Abordaje teórico

En tanto, Maslach y Jackson, inicialmente describieron la enfermedad como estrés crónico al contactar con pacientes, provocando fatiga, falta de empatía e incremento de conductas negativas e indiferentes (23). En 2000, la Organización Mundial de la Salud enunció la fatiga como un padecimiento profesional.

La ansiedad responde a situaciones estresantes más que a una enfermedad mental (24). Por otro lado, para Litwin y Stringer la naturaleza de una organización es el conjunto de actividades que tienen relación con el valor ambiental de la institución, a través de acciones y expectativas que definen el valor de la organización (25). Asimismo, Brow y Moberg sugieren que el entorno de equipo, incluye características del entorno de trabajo y la comprensión de sus empleados.

Hall lo describe como un activo que los empleados sienten directa o indirectamente de la institución que influyen de forma positiva

o negativa (26). También, Reichers y Scheneider manifiestan que el clima organizacional es el conjunto de impresiones de los colaboradores de una compañía (27). Además, Koys y Decottis definen que el clima organizacional se mide por nivel ya sea psicológico y organizacional (28).

Igualmente, Furhand y Goodstein señalan que las instituciones constan de diferentes elementos y disciplinas que se desarrollan a través de la civilización dentro de la empresa (29). James y Jones explican que la cultura grupal es un entorno dinámico y está guiada por comportamientos inteligentes (30). A la par, Toro y Cabrera entienden la naturaleza del grupo como un proceso multifacético y lo relacionan con la cultura de una manera poco convencional. Puede manifestarse de tres formas diferentes: variable independiente, variable determinada por condiciones y variable interviniente (31).

Por otro lado, Chiavenato define al clima organizacional como el medio interno y la atmosfera de una empresa. Goncalvez señala que el clima organizacional induce comportamientos en los integrantes que incurren en la compañía (32). Finalmente, Brunet lo plantea de propiedades apreciadas por la compañía, en relación con las necesidades, valores, reacciones opiniones y satisfacción gremial (33).

1.3.1 Síndrome de burnout

Freudenberger explica este síndrome basándose en un grupo de colaboradores de una clínica, donde expone que después de un largo tiempo de trabajo empezaron a agredir a los pacientes y sintieron que realizar esa labor ya no era de su agrado (34).

1.3.1.1. Variables que influyen en el desarrollo de Burnout

- a) **Variables individuales.** El género femenino es el que alcanza los puntos más altos en agotamiento e ineficiencia profesional a diferencias del género masculino, pero también es importante la función de la variable personalidad exhibiendo que las personas más vulnerables al síndrome son las que presentan baja permanencia emocional (35).

- b) **Variables sociales.** la importancia de esta variable se basa en el apoyo social manifestado al sentirse amado, valorado y admirado no solo en el área de trabajo, sino también en la organización. (36).

- c) **Variables organizacionales.** El puesto de trabajo, la falta de compensación y el clima organizacional son los factores que desencadenan el síndrome y deben ser considerados al momento de trazar la prevención psicosocial a nivel primario (37).

1.3.1.2. Similitudes y diferencias con otros conceptos

La diferencia entre el aburrimiento de trabajo con el burnout es que el primero se da por cualquier presión mientras el burnout resulta de presiones emocionales repetidas, a diferencia de la insatisfacción laboral. Por otra parte, burnout no es igual a depresión, el ánimo abatido suele ser en el primer caso, temporal y específico (38).

1.3.1.3. Factores de riesgo

Existen varios autores que hacen referencia a los diferentes factores de riesgo:

- a) **Tipo de ocupación:** ocurre en una profesión que siempre es íntima con las personas, si hay un cliente o consumidor. (39).

- b) **La organización:** estructura empresarial pesada y estable, falta de apoyo sindical importante, tiempos de espera prolongados, falta de participación del personal, desigualdad entre sindicatos, falta de formación eficaz de los empleados sobre nuevas tecnologías, falta de motivación y recompensas, falta de profesionales del desarrollo, buenas relaciones. Desigualdad percibida en conflictos organizacionales, estilos de gestión deficientes y desempeño de recursos humanos (40).

- c) **El diseño del puesto de trabajo:** productividad, necesidades emocionales de interacción con el cliente, inconsistencia entre tarea y autonomía, falta de tiempo para atraer al usuario, rol débil: exceso y variedad-conflictos. Emoción excesiva, descuido de los resultados laborales, falta de apoyo social, tareas anticipadas, falta de independencia para tomar decisiones, estrés financiero, insatisfacción laboral (41).

- d) **Relaciones entre personas:** Tratar con usuarios problemáticos y problemas, conflictos con los clientes, mala ética de trabajo, conflictos complejos, conflictos entre colegas y usuarios, falta de apoyo público, colegas en servicios adicionales Falta de

cooperación, implementación de fatiga El problema de la proliferación de población , impago en intercambios sociales (41).

- e) **La variable individual:** gran motivación para ayudar, alta empatía y auto sacrificio, baja autoestima, tenacidad en el trabajo, motivación, falta de autoestima, habilidades sociales reducidas. También incluye en sexo y la edad (42).

1.3.1.4. Factores socio laborales y burnout

- a) **Burnout y experiencia laboral:** los profesionales más jóvenes y menos experiencia laboral son más vulnerables mientras los de mayor edad y mayor experiencia presentan menor vulnerabilidad al burnout (43)

b) **Burnout y tipo de contrato:** Se concluyó que los socios con puestos fijos tienen niveles de fatiga más altos que los temporales, pero los profesionales en estos contratos temporales enfrentan condiciones laborales desiguales, lo que es una causa de estrés laboral. (44).

1.3.1.5. Modelos teóricos del síndrome de burnout

Están divididos en: **El primer grupo** incluye productos desarrollados en la teoría de la cognición social, que incluyen: Cernis, Pines, Thompson, Pug, diseño de sistemas automatizados de Cooper. **El segundo grupo** incluye un modelo mejorado de teoría del intercambio social, que es similar a la red social de Buunk Schaufeli y

al sistema de conservación de recursos de Hobfolland Fredy. **El tercer grupo** incluye una teoría teórica donde se encuentran los productos de Golembiewski, Munzenrider y Carter, Cox, Cook y Leiter. De Winnubst. También se indican dos modelos desarrollados recientemente, modelo de enfoque interaccionista y modelo derivado del modelo de estrés de Karasek (45).

1.3.1.6. Dimensiones del proceso y evolución del síndrome

Se especifican: reacción de alarma, Resistencia y agotamiento, donde los síntomas se agrupan en 3 categorías – síndrome tridimensional (46):

- **Agotamiento o cansancio emocional:** Recursos reducidos y / o perdidos para vivir, el colaborador se siente física y mentalmente cansada, incapaz de darse por vencida, se siente débil y desesperada (47).

- **Despersonalización o deshumanización:** absentismo gremial, ausencia de reuniones, La resistencia y el conflicto con los demás, la participación de la audiencia o sus emociones pueden ser frías, distantes e insultantes.

- **Sentimiento de baja o falta de realización personal:** Es una combinación de autoeficacia y profesionalismo. Se describen las cuatro etapas de evolución de esta enfermedad: débil, moderada, severa y severa. (48).

1.3.1.7. Consecuencias del burnout

- **Consecuencias para el trabajador:** Los comportamientos de combustible incluyen: comportamiento físico, conductual y de Chernis (49).
- **Consecuencias para la organización:** reduce la productividad y la calidad de la labor, se da un alto abandono, gran desmotivación, se desea dejar el trabajo (50).

1.3.2 Clima organizacional.

1.3.2.1. Definiciones de clima organizacional

La Real Academia Española define el medio ambiente como una combinación de factores ambientales que reflejan las condiciones locales. Estructura como un grupo de personas que controlan una regla en particular (51). Sales y Gibson diseñaron la naturaleza de la estructura organizativa como una mezcla de comprensión de los empleados de la empresa. (52).

1.3.2.2. Antecedentes del clima organizacional

Gómez manifiesta que La naturaleza de la organización tiene sus raíces en la psicología industrial, donde un grupo de psicólogos desarrolló dos herramientas de votación (Army Alpha y Army Beta) en la Segunda Guerra Mundial, y unos años más tarde, la ética industrial se convirtió en un campo de deleite para los servidores. La divulgación se amplía en áreas como habilidades de estudio, comprensión, análisis del comportamiento, habilidades de liderazgo, impacto de las

habilidades y el comportamiento personales, estrategias de afrontamiento, desempeño, experiencia laboral y agotamiento laboral. Talcott Parsons introdujo la teoría de que una asociación es un grupo de comunidades. Fernández y Sánchez explican que la esencia de la asociación comienza con la antropología. Finalmente, Saul William Gellerman introdujo por primera vez el estilo de fiesta en 1960 y lo describió como un "carácter corporativo".(53).

1.3.2.3. Características del clima organizacional

Según Goncalves, esto es reconocido directa o indirectamente por los empleados, lo que afecta el comportamiento de los empleados y el impacto de otras empresas. En el caso de Rodríguez: permanentemente, el comportamiento de los empleados se transforma por la naturaleza de la compañía, lo que afecta el compromiso de los antecedentes del empleado y el comportamiento del empleado influenciado por la cultura y tradiciones organizacionales de la empresa. El grupo de muchos cambios influyó en el sindicato, pero el cambio de personal puede indicar una falta de organización. Brunet señala: es sostenible, pero a diferencia de lo tradicional, está determinado principalmente por las habilidades, actitudes y perspectivas de los empleados. Aparte de la tarea que tengan por delante, los empleados pueden identificar y describir los diferentes tipos de condiciones organizativas. En otras palabras, los resultados son fáciles de ver, pero afectan el comportamiento de los empleados y afectan directamente la remoción de los empleados y sus actitudes. (54).

1.3.2.4. Importancia del clima organizacional

García explica que es importante para el desarrollo de una empresa. Segredo expone que permite el desarrollo de estrategias organizacionales que permite identificar las necesidades actuales a un futuro deseado. Ibáñez señala que es posible conocer la percepción de los contenidos del servidor y conocer la percepción de los contenidos del servidor. Guillén y Guil dicen que esto es importante porque entienden el entorno de trabajo, el concepto de servidor, las reglas y políticas de la empresa. (55).

1.3.2.5. Tipos de clima organizacional

Son Clima autoritario paternalista, Clima participativo consultivo, Clima participativo (56).

- Clima de tipo autoritarismo paternalista, Se pone en un ambiente de trabajo positivo, todo es equilibrado y poderoso, es humilde con las personas que están debajo de él y la mayor parte de las decisiones se dan en la mejor posición con los demás, algunas son consideradas en última instancia inferiores. (57).
- Las recomendaciones son una especie de cultura organizacional que se basa en la confianza y el consentimiento nacional y permite tomar decisiones no solo en una posición alta sino también en una posición baja de oportunidad y contribuir a la decisión. Este tipo no solo participa, sino que también depende de la consecución de objetivos en un entorno dinámico. (57).
- La naturaleza de la organización colaborativa depende de la confianza de sus socios, el proceso de toma de decisiones existe en todos los niveles de la organización, la comunicación es

indirecta, hay alta implicación, logro, implementación, procedimientos y excelente gestión de las relaciones, Gestión asociativa entre los equipo y personal. Esto permite que la confianza del liderazgo sea una de las estrategias de planificación estratégica más importantes para lograr los objetivos de una organización. (57).

1.3.2.6. Teorías sobre el clima organizacional

- **La teoría de recompensas Litwin y Stinger:** Señala que constan 9 dimensiones que expresan el clima existe en una determinada compañía: estructura, responsabilidad, desafío, relaciones, cooperación, estándares, conflictos, identidad (58).
- **Teoría X y Teoría Y de Douglas Mc. Gregor:** La teoría X señala que el hombre por naturaleza en el trabajo es flojo, trabaja básicamente por el dinero, no existe identificación laboral, carece de ambición, se resiste al cambio y carece de aptitudes para la labor completa. La teoría Y, por otro lado, tiene como objetivo crear un entorno que ayude a los gerentes a fortalecer y fortalecer su autonomía, confianza en sí mismos y renovación personal a través de una menor confianza y supervisión. (59).
- **Teoría de necesidades de Abraham Maslow:** Clasificados como: Necesidades físicas, de seguridad, sociales, de orgullo, y de autorrealización. (60).
- **Teoría de los dos factores de Herzberg:** Del mismo modo se la conoce como teoría de la higiene personal, y la Razón VI la clasifica según principios humanos: artículos de higiene personal o métodos de protección y motivos de motivación. (61).
- **Teoría de clima organizacional de Likert Brunet:** Definición de la naturaleza bidimensional de una organización: la naturaleza

organizativa dominante y la naturaleza organizativa de una asociación (62).

1.4 Formulación del problema.

¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout y el clima organizacional en un Hospital Público, durante la emergencia sanitaria por COVID - 19, Chiclayo – 2021?

1.5 Justificación e importancia del estudio.

Este estudio es importante porque radica en la necesidad de aproximarse a realidad problemática del personal de salud que están en la primera línea de defensa frente a la pandemia por COVID-19, ya que además de la exigencia del perfil capacitado, es necesario también el desarrollo de competencias emocionales, que les permitan brindar apoyo adecuado para afrontar la enfermedad de quienes lo necesitan. Teniendo en cuenta el ambiente laboral, que además de responsabilidad, ocasiona niveles de estrés continuo, lo que eventualmente implicaría importantes problemas de salud mental.

En los hospitales de la Ciudad de Chiclayo, existen realidades diferentes del personal de salud, como es el caso del Hospital ESSALUD Almanzor Aguinaga Asenjo, que en un análisis realizado, expone que la mayoría de enfermeros(as) tienen un bajo nivel de Agotamiento emocional (76%) y Despersonalización (72%), mientras que el 76% presenta un alto nivel de Realización personal (19). Sin embargo, el caso es diferente en un hospital del MINSA donde Un gran porcentaje (37,5%) indicó insatisfacción en el nivel moderado e indicó un nivel negativo, con el porcentaje más alto (40,6%) indicando un nivel moderado. Finalmente, la mayoría (90,6%) lo presenta un hospital del MINSA (20). Asimismo, el análisis por dimensiones

muestra que la mayoría de enfermeros(as) tienen un bajo nivel de Agotamiento emocional (76%) y Despersonalización (72%), mientras que el 76% presenta un alto nivel de Realización personal (20). La emergencia sanitaria debido al COVID-19 nos permitirá evidenciar problemas en el logro de resultados y en el modelo de gestión adoptado del hospital en el que se pretende realizar esta investigación. La comprobación del síndrome de burnout y del clima organizacional se realiza a través de dos cuestionarios presentados en la investigación, esperando lograr determinar la relación entre ambas variables porque se acomoda hacia la tipificación y el análisis de aspectos internos que perturban a los empleados y que influyen en su motivación laboral.

1.6 Hipotesis.

El síndrome de burnout se relaciona con el clima organizacional del personal de salud en el Hospital Regional Lambayeque en emergencia sanitaria COVID-19, Chiclayo – 2021.

1.7 Objetivos.

1.7.1 Objetivo general.

Determinar la relación entre el síndrome de burnout y el clima organizacional del personal de salud en el Hospital Regional Lambayeque en emergencia sanitaria COVID - 19, Chiclayo – 2021.

1.7.2 Objetivos específicos.

Determinar el síndrome de burnout del personal de salud en el Hospital Regional Lambayeque en emergencia sanitaria COVID - 19, Chiclayo – 2021.

Determinar el clima organizacional del personal de salud en el Hospital Regional Lambayeque en emergencia sanitaria COVID - 19, Chiclayo – 2021.

II. MATERIA Y MÉTODO

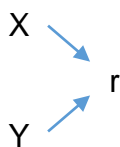
2.1 Tipo y diseño de investigación.

2.1.1 Tipo de investigación.

El tipo de investigación es correlacional porque se prueba la hipótesis para determinar si existe una relación entre el síndrome de burnout y el clima organizacional del personal de salud (63).

2.1.2 Diseño de investigación.

El diseño de investigación es analítico transversal, porque se realizará el estudio en un solo momento y se tomó los datos como se encontraron en la realidad.



Donde:

X: Síndrome de burnout
r: relación
Y: clima organizacional

2.2 Población y muestra.

La población está determinada por un total de 1165 miembros del personal de salud del Hospital Regional Lambayeque.

La muestra se determinó con la fórmula de muestra aleatoria simple:

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

Donde:

N: 1165

d: 0.05

Z₉₀: 1.64

p:0.5

q: 0.5

n: 218

La muestra será de 218 miembros del personal de salud del Hospital Regional Lambayeque.

2.3 Variable y operacionalización.

2.3.1 Definición conceptual.

Variable independiente: síndrome de burnout - Al sentirse cansado en el ejercicio, desarrollando deficiencias emocionales y cognitivas, este dolor no es como un trastorno mental, sino como una causa de ansiedad extrema que también se llama ansiedad, que comienza con interacciones profesionales con los clientes. Debe identificarse como respuesta o profesional-organización (24)

Variable dependiente: Clima organizacional – Litwin y Stringer definen la naturaleza de una organización como una serie de acciones relacionadas con la calidad del entorno dentro de la organización, en forma de ocupaciones y perspectivas que representan a la compañía en procesos de valores y actitudes. (25)

2.3.2 Definición operacional.

Variable independiente: síndrome de burnout - Angustia emocional, desarrollo de actitudes y conductas negativas, esta enfermedad no debe identificarse como un trastorno mental, sino como una respuesta a la causa del estrés, resumiendo las consecuencias del agotamiento emocional, el secretismo y la plenitud humana. Mídelos con estimaciones. y totales para cada medida. Se evalúa a los profesionales sanitarios en el Hospital Regional Lambayeque en emergencia sanitaria COVID - 19, Chiclayo en los 16 ítems de cuestionario. Finalmente, se realiza la categorización por medio de baremación. (24).

Variable dependiente: Clima organizacional - Este es el resultado de la toma de decisiones, la toma de decisiones basada en el sistema actual, el sistema de gestión diaria del administrador y otros componentes climáticos trascendentales como el comportamiento, las creencias, los valores y la motivación, resultando en satisfacción y satisfacción. empleados. Se miden en el lugar de trabajo, las relaciones sociales entre los miembros, el apoyo a los sindicatos y los colegas, las decisiones gerenciales, los beneficios y recompensas, la motivación y el esfuerzo, y el liderazgo de los grupos de gerentes, idea total, será juzgado en el personal de salud en el Hospital Regional Lambayeque en emergencia sanitaria COVID - 19, Chiclayo en los 29 ítems de cuestionario. Finalmente, se realiza la categorización por medio de baremación (25).

Operacionalización

V. Independiente	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Instrumento
Síndrome de Burnout	Contestación al estrés gremial crónico, incluido por reacciones y sentimientos negativos hacia los individuos con las que se labora y hacia el propio papel profesional.	Respuesta al estrés laboral crónico, integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, en el personal de salud del Hospital Regional de Lambayeque.	Cansancio emocional	Agotado emocionalmente Agotado Cansado Tensión	Cuestionario de Maslach
			Despersonalización	Quemado Perdida de interés Perdida de entusiasmo No me molesten Cínico Dudas Eficacia Contribución	
			Realización personal	Bueno en el trabajo Estimulado Logro Confianza	

V. Dep endi ente	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Instrum ento
Clima organizacional	Son las cualidades que los empleados sienten para describir y distinguir una organización de otras, tener estabilidad a largo plazo e influir en el comportamiento de los empleados dentro de la organización.	Es un conjunto de características percibidas por el personal de salud en el Hospital Regional Lambayeque en emergencia sanitaria COVID - 19, Chiclayo para describir una organización y distinguirla de otras, estable en el tiempo e influye en el comportamiento de los trabajadores en la institución	Satisfacción de trabajadores	<p>Los trabajadores se sienten satisfechos con sus actividades</p> <hr/> <p>Los trabajadores se sienten realizados en su trabajado</p> <hr/> <p>Dentro de la organización los trabajadores disfrutan realizar sus actividades</p> <hr/> <p>Los trabajadores realizan con desagrado sus actividades</p> <hr/> <p>Los trabajadores gozan de libertad para elegir como hacer sus actividades</p> <hr/> <p>Cada trabajador es libre respecto a la forma de solucionar los problemas relacionados con sus actividades</p> <hr/> <p>Cada trabajador se le brinda la oportunidad de proponer la forma en la cual desea realizar sus actividades</p>	Escala Multidimensional de Clima Organizacional
			Autonomía en el trabajo	<p>Los trabajadores se llevan bien entre ellos</p> <hr/> <p>En la organización hay compañerismo entre los trabajadores</p> <hr/> <p>Existe confianza entre los compañeros para platicar cualquier tipo de problema</p>	
			Relaciones sociales entre los miembros de la organización	<p>Los trabajadores se llevan bien entre ellos</p> <hr/> <p>En la organización hay compañerismo entre los trabajadores</p> <hr/> <p>Existe confianza entre los compañeros para platicar cualquier tipo de problema</p>	
			Unión y apoyo entre los compañeros de trabajo	<p>Cuando se incorpora a un nuevo empleado, los trabajadores de inmediato lo integran al grupo</p>	

	<p>Los trabajadores dentro de la organización se sienten parte de un mismo equipo</p> <p>En el trabajo se unen esfuerzos cuando surgen problemas laborales</p> <p>En la organización la unión entre compañeros propicia un ambiente agradable</p>
<p>Consideración de Directivos</p>	<p>El director trata a su personal de la manera más humana posible</p> <p>El trato de los superiores hacia sus compañeros es con respeto</p> <p>Los directivos dan apoyo a su personal en la realización de sus actividades</p> <p>El jefe trata con inferencia a su personal</p> <p>Dentro de la organización el jefe trata a los empleados de manera deshumanizada</p>
<p>Beneficios y recompensas</p>	<p>La organización emplea incentivos para que los trabajadores realicen mejor sus actividades</p> <p>Dentro de la organización todos los trabajadores para mejorar su desempeño</p> <p>La organización otorga estímulos a los trabajadores para mejorar su desempeño</p>

Motivación y esfuerzo

Existen distintas formas de recompensar a los empleados

Cada trabajador realiza sus actividades con entusiasmo

Los trabajadores muestran agrado en realizar sus tareas

Los trabajadores brindan su mejor esfuerzo en la realización de su trabajo

El jefe mantiene una actitud abierta para recibir propuestas relacionadas al trabajo

En la organización todos los empleados reciben apoyo del jefe en la realización de sus tareas

Liderazgo de directivos

Al jefe se le dificulta guiar a su personal para que estos cumplan con los objetivos de la empresa

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

2.4.1 Abordaje metodológico.

Métodos de investigación.

La encuesta utilizó los siguientes métodos de encuesta:

Inductivo. – De esta manera, usamos la lógica para obtener el punto de partida de algunos hechos que se consideran válidos hasta llegar a una conclusión totalmente aplicable. (64)

Analítico. – Este es un enfoque inteligente que implica dividir el tema de la lectura en la distinción y el estudio de todos los aspectos del todo (64).

Sintético. – La forma es combinar los elementos dispersos del estudio y hacer el estudio completo (64).

2.4.2 Técnica de recolección de datos.

Técnica. - Encuestas. Procedimientos donde el investigador entrega un cuestionario de medición del síndrome de burnout y el de clima organizacional al personal de salud en el Hospital Regional Lambayeque en emergencia sanitaria COVID - 19.

2.4.3 Instrumento de recolección de datos.

Instrumento. - Cuestionario. Este instrumento es un conjunto de preguntas estructurado de acuerdo a la Operacionalización de la variable síndrome de burnout y clima organizacional.

Confiabilidad. A través del alfa de Cronbach.

Calculada con la fórmula estadística:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

K: El número de ítems

S_i^2 : Sumatoria de Varianzas de los Ítems

S_T^2 : Varianza de la suma de los Ítems

α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

2.5 Procedimiento de análisis de datos.

Para la realización del presente estudio se solicitará el permiso en el Hospital Regional Lambayeque, seguido Para el análisis de datos se realizará una síntesis bivariada utilizando las frecuencias relativas y absolutas para las variables categóricas y la media y desviación estándar o mediana y rango para variables continuas (según su tipo de distribución normal o no paramétrica). Finalmente, se realizará un análisis de correlación de Spearman. Se reportarán los efectos con un nivel de significancia p menor a 0.05 (65).

2.6 Criterios éticos.

Aspectos éticos en relación a los empleados, se presentarán del modo siguiente:

Voluntariedad. Es la aprobación válida y voluntaria del personal de salud para ser encuestado (66).

Comprensión. Es importante que el personal de salud conozca los riesgos y beneficios de participar en el estudio (66).

2.7 Criterios de Rigor científico

Validez. A través del juicio de tres expertos (63)

Confiabilidad. A través del Coeficiente de Alfa de Cronbach mayor a 0.75 (63)

III. RESULTADOS

Tabla 1. Nivel de la dimensión cansancio emocional en el personal de salud del Hospital Regional Lambayeque

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel 1	28	12,8
Nivel 2	104	47,7
Nivel 3	86	39,4
Total	218	100,0
Estadísticos		
N	Válido	218
	Perdidos	0
Mediana		2,00
Moda		2
Desviación estándar		,674

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a los resultados obtenidos sobre el Síndrome de Burnout, la dimensión cansancio emocional presenta un nivel 1 (leve) en el 12,8%, un nivel 2 (moderado) en el 47,7% y un nivel 3 (alto) en el 39,4% del personal de salud del Hospital Regional Lambayeque. De los datos estadísticos se interpreta que al menos el 50% del personal de salud se encuentra en el nivel 2 (moderado), siendo esta la categoría que más se repite con una dispersión de 0,674.

Tabla 2. Nivel de la dimensión despersonalización en el personal de salud del Hospital Regional Lambayeque

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel 1	26	11,9
Nivel 2	53	24,3
Nivel 3	139	63,8
Total	218	100,0
Despersonalización		
N	Válido	218
	Perdidos	0
Mediana		3,00
Moda		3
Desviación estándar		,700

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a los resultados obtenidos sobre el Síndrome de Burnout, la dimensión despersonalización presenta un nivel 1 (leve) en el 11,9%, un nivel 2 (moderado) en el 24,3% y un nivel 3 (alto) en el 63,8% del personal de salud del Hospital Regional Lambayeque. De los datos estadísticos se interpreta que al menos el 50% del personal de salud se encuentra en el nivel 3 (Alto), siendo esta la categoría que más se repite con una dispersión de 0,7.

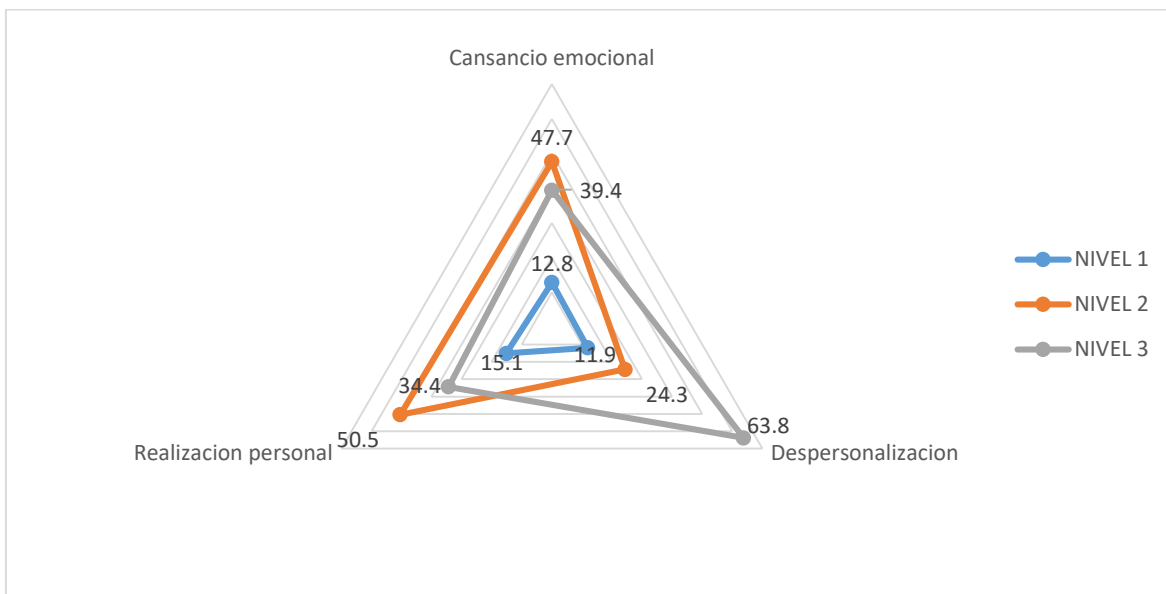
Tabla 3. Nivel de la dimensión realización personal en el personal de salud del Hospital Regional Lambayeque

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel 1	33	15,1
Nivel 2	110	50,5
Nivel 3	75	34,4
Total	218	100,0
Estadísticos		
N	Válido	218
	Perdidos	0
Mediana		2,00
Moda		2
Desviación estándar		,679

Fuente: Elaboración propia

Sobre el Síndrome de Burnout, la dimensión sobre la falta de realización personal presenta un nivel 1 (leve) en el 15,1%, un nivel 2 (moderado) en el 50,5% y un nivel 3 (alto) en el 34,4% del personal de salud del Hospital Regional Lambayeque. De los datos estadísticos se interpreta que al menos el 50% del personal de salud se encuentra en el nivel 2 (Moderado), siendo esta la categoría que más se repite con una dispersión de 0,679.

Figura 1. Nivel de las dimensiones del síndrome de burnout en el personal de salud del Hospital Regional Lambayeque



Fuente: Elaboración propia

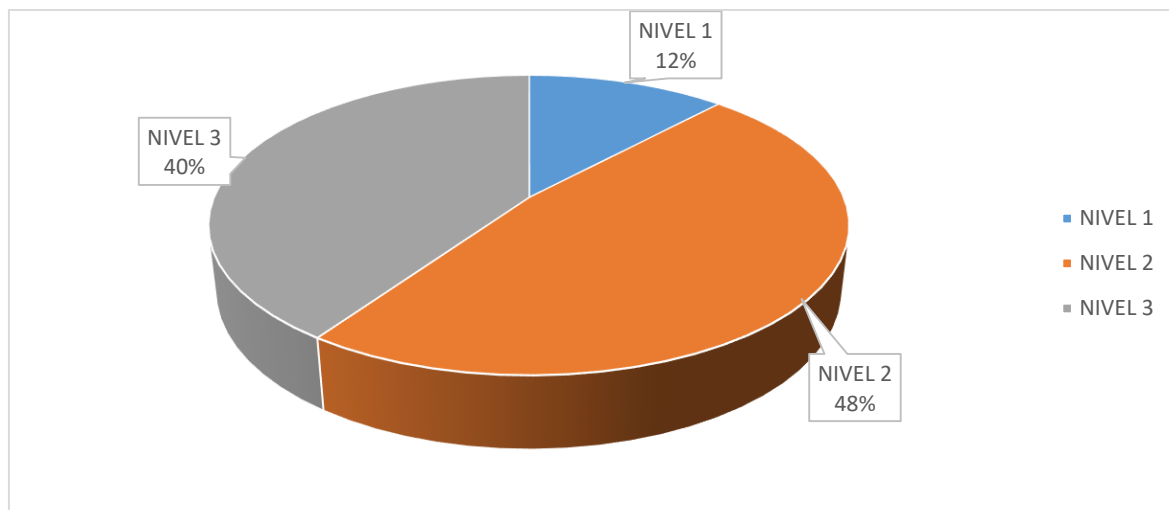
Sobre el Síndrome de Burnout, la dimensión cansancio emocional presenta un nivel 2 (moderado) en el 47,7 % del personal de salud, la dimensión despersonalización presenta un nivel 3 (alto) en el 63,8% del personal de salud y la dimensión sobre la falta de realización personal presenta un nivel 2 (moderado) en el 50,5 % del personal de salud en el Hospital Regional Lambayeque.

Tabla 4. Nivel del síndrome de burnout en el personal de salud del Hospital Regional Lambayeque

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel 1	26	11,9
Nivel 2	104	47,7
Nivel 3	88	40,4
Total	218	100,0
Estadísticos		
N	Válido	218
	Perdidos	0
Mediana		2,00
Moda		2
Desviación estándar		,666

Fuente: Elaboración propia

Figura 2. Nivel del síndrome de burnout en el personal de salud del Hospital Regional Lambayeque



Fuente: Elaboración propia

Sobre el Síndrome de Burnout, presenta un nivel1 (leve) en el 11,9%, un nivel 2 (moderado) en el 47,7% y un nivel 3 (alto) en el 40,4% del personal de salud del Hospital Regional Lambayeque. De los datos estadísticos se interpreta que al menos el 50% del personal de salud se encuentra en el nivel 2 (Moderado), siendo esta la categoría que más se repite con una dispersión de 0,666.

Tabla 5. Nivel de la dimensión satisfacción de trabajadores en el personal de salud del Hospital Regional Lambayeque

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	213	97,7
Regular	5	2,3
Alto	0	0,0
Total	218	100,0
Estadísticos		
N	Válido	218
	Perdidos	0
Mediana		1,00
Moda		1
Desviación estándar		,150

Fuente: Elaboración propia

Sobre el Clima organizacional, la dimensión satisfacción de trabajadores el resultado es que se presenta un nivel bajo en el 97,7%, un nivel regular en el 2,3% y un nivel alto en el 0% del personal de salud del Hospital Regional Lambayeque. De los datos estadísticos se interpreta que al menos el 50% del personal de salud se encuentra en el nivel bajo, siendo esta la categoría que más se repite con una dispersión de 0,150.

Tabla 6. Nivel de la dimensión autonomía en el trabajo del personal de salud del Hospital Regional Lambayeque

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	216	99,1
Regular	2	0,9
Alto	0	0,0
Total	218	100,0
Estadísticos		
N	Válido	218
	Perdidos	0
Mediana		1,00
Moda		1
Desviación estándar		,096

Fuente: Elaboración propia

Sobre el Clima organizacional, la dimensión autonomía en el trabajo presenta un nivel bajo en el 99,1%, un nivel regular en el 0,9% y un nivel alto en el 0% del personal de salud del Hospital Regional Lambayeque. De los datos estadísticos se

interpreta que al menos el 50% del personal de salud se encuentra en el nivel bajo, siendo esta la categoría que más se repite con una dispersión de 0,096.

Tabla 7. Nivel de la dimensión relaciones sociales entre los miembros de la organización en el personal de salud del Hospital Regional Lambayeque

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	85	39,0
Regular	133	61,0
Alto	0	0,0
Total	218	100,0
Estadísticos		
N	Válido	218
	Perdidos	0
Mediana		2,00
Moda		2
Desviación estándar		,489

Fuente: Elaboración propia

Sobre el Clima organizacional, la dimensión relaciones sociales entre los miembros de la organización presenta un nivel bajo en el 39,0%, un nivel regular en el 61,0% y un nivel alto en el 0% del personal de salud del Hospital Regional Lambayeque. De los datos estadísticos se interpreta que al menos el 50% del personal de salud se encuentra en el nivel regular, siendo esta la categoría que más se repite con una dispersión de 0,489.

Tabla 8. Nivel de la dimensión unión y apoyo entre los compañeros de trabajo del personal de salud del Hospital Regional Lambayeque

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	85	39,0
Regular	133	61,0
Alto	0	0,0
Total	218	100,0
Estadísticos		
N	Válido	218
	Perdidos	0
Mediana		2,00
Moda		2
Desviación estándar		,489

Fuente: Elaboración propia

Sobre el Clima organizacional, la dimensión unión y apoyo entre los compañeros de trabajo evidencia un nivel bajo en el 39,0%, un nivel regular en el 61,0% y un nivel alto en el 0% del personal de salud del Hospital Regional Lambayeque. De los datos estadísticos se interpreta que al menos el 50% del personal de salud se encuentra en el nivel regular, siendo esta la categoría que más se repite con una dispersión de 0,489.

Tabla 9. Nivel de la dimensión consideración de directivos en el personal de salud del Hospital Regional Lambayeque

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	84	38,5
Regular	134	61,5
Alto	0	0,0
Total	218	100,0
Estadísticos		
N	Válido	218
	Perdidos	0
Mediana		2,00
Moda		2
Desviación estándar		,488

Fuente: Elaboración propia

Sobre el Clima organizacional, la dimensión consideración de directivos presenta un nivel bajo en el 38,5%, un nivel regular en el 61,5% y un nivel alto en el 0% del personal de salud del Hospital Regional Lambayeque. De los datos estadísticos se interpreta que al menos el 50% del personal de salud se encuentra en el nivel regular, siendo esta la categoría que más se repite con una dispersión de 0,488.

Tabla 10. Nivel de la dimensión beneficios y recompensas en el personal de salud del Hospital Regional Lambayeque

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	85	39,0
Regular	133	61,0
Alto	0	0,0
Total	218	100,0
Estadísticos		
N	Válido	218
	Perdidos	0

Mediana	2,00
Moda	2
Desviación estándar	,489

Fuente: Elaboración propia

Sobre el Clima organizacional, la dimensión beneficios y recompensas presenta un nivel bajo en el 39,0%, un nivel regular en el 61,0% y un nivel alto en el 0% del personal de salud del Hospital Regional Lambayeque. De los datos estadísticos se interpreta que al menos el 50% del personal de salud se encuentra en el nivel regular, siendo esta la categoría que más se repite con una dispersión de 0,489.

Tabla 11. Nivel de la dimensión motivación y esfuerzo en el personal de salud del Hospital Regional Lambayeque

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	85	39,0
Regular	133	61,0
Alto	0	0,0
Total	218	100,0
Estadísticos		
N	Válido	218
	Perdidos	0
Mediana		2,00
Moda		2
Desviación estándar		,489

Fuente: Elaboración propia

Sobre el Clima organizacional, la dimensión motivación y esfuerzo en el personal presenta un nivel bajo en el 39,0%, un nivel regular en el 61,0% y un nivel alto en el 0% del personal de salud del Hospital Regional Lambayeque. De los datos estadísticos se interpreta que al menos el 50% del personal de salud se encuentra en el nivel regular, siendo esta la categoría que más se repite con una dispersión de 0,489.

Tabla 12. Nivel de la dimensión liderazgo de directivos en el personal de salud del Hospital Regional Lambayeque

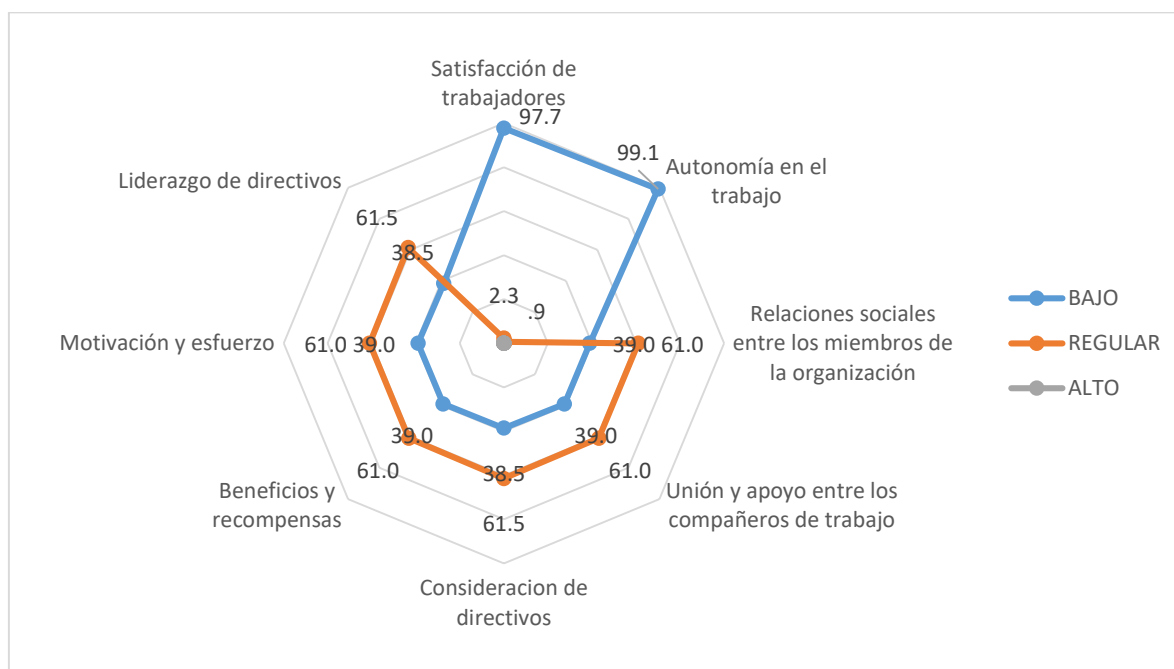
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	84	38,5
Regular	134	61,5
Alto	0	0,0
Total	218	100,0

Estadísticos		
N	Válido	218
	Perdidos	0
Mediana		2,00
Moda		2
Desviación estándar		,488

Fuente: Elaboración propia

Sobre el Clima organizacional, la dimensión liderazgo de directivo presenta un nivel bajo en el 38,5%, un nivel regular en el 61,5% y un nivel alto en el 0% del personal de salud del Hospital Regional Lambayeque. De los datos estadísticos se interpreta que al menos el 50% del personal de salud se encuentra en el nivel regular, siendo esta la categoría que más se repite con una dispersión de 0,488.

Figura 3. Nivel de las dimensiones del clima organizacional en el personal de salud del Hospital Regional Lambayeque



Fuente: Elaboración propia

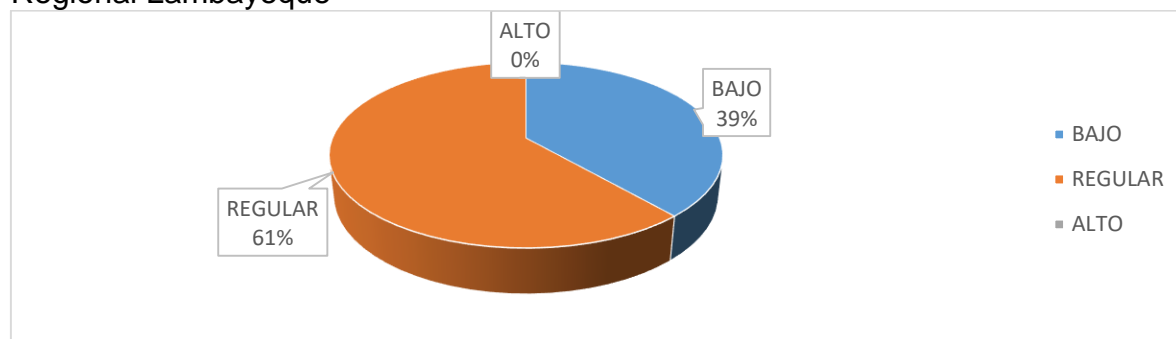
De acuerdo a los resultados obtenidos sobre el clima organizacional, la dimensión satisfacción de trabajadores presenta un nivel bajo en el 97,7 % del personal de salud, la dimensión autonomía en el trabajo presenta un nivel bajo en el 99,1% del personal de salud, la dimensión relaciones sociales entre los miembros de la organización presenta un nivel regular en el 61,0% del personal de salud, la dimensión unión y apoyo entre los compañeros de trabajo presenta un nivel regular en el 61,0% del personal de salud, la dimensión consideración de directivos evidencia un nivel regular en el 60,5% del personal de salud, la dimensión beneficios y recompensas evidencia un nivel regular en el 61,0% del personal de salud, la dimensión motivación y esfuerzo evidencia un nivel regular en el 61,0% del personal de salud y la dimensión liderazgo de directivos evidencia un nivel regular en el 61,0% del personal de salud en el Hospital Regional Lambayeque.

Tabla 13. Nivel del clima organizacional en el personal de salud del Hospital Regional Lambayeque

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	84	38,5
Regular	134	61,5
Alto	0	0,0
Total	218	100,0
Estadísticos		
N	Válido	218
	Perdidos	0
Mediana		2,00
Moda		2
Desviación estándar		,488

Fuente: Elaboración propia

Figura 4. Nivel del clima organizacional en el personal de salud del Hospital Regional Lambayeque



Fuente: Elaboración propia

Sobre el Clima organizacional, presenta un nivel bajo en el 38,5%, un nivel regular en el 61,5% y un nivel alto en el 0% del personal de salud del Hospital Regional Lambayeque. De los datos estadísticos se interpreta que al menos el 50% del personal de salud se encuentra en el nivel regular, siendo esta la categoría que más se repite con una dispersión de 0,488.

Tabla 14. *Relación entre el síndrome de burnout y el clima organizacional del personal de salud en el Hospital Regional Lambayeque en emergencia sanitaria COVID - 19, Chiclayo – 2021*

		Síndrome de Burnout	
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	-,869**
		Sig. (bilateral)	0,00
		N	218,00

Fuente: Elaboración propia **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se observa que con un p valor menor a 0,05 se rechaza la hipótesis nula, en consecuencia, no existe evidencia para rechazar la hipótesis de investigación. Es decir, el síndrome de burnout se relaciona significativamente de forma inversamente proporcional con el clima organizacional del personal de salud en el Hospital Regional Lambayeque en emergencia sanitaria COVID-19, Chiclayo – 2021.

Tabla 15. Relación entre el síndrome de burnout y las dimensiones del clima organizacional del personal de salud en el Hospital Regional Lambayeque en emergencia sanitaria COVID - 19, Chiclayo – 2021

		Síndrome de Burnout	
Rho de Spearman	Satisfacción de trabajadores	Coeficiente de correlación	0,07
		Sig. (bilateral)	0,29
		N	218,00
	Autonomía en el trabajo	Coeficiente de correlación	0,03
		Sig. (bilateral)	0,67
		N	218,00
	Relaciones sociales entre los miembros de la organización	Coeficiente de correlación	-,862**
		Sig. (bilateral)	0,00
		N	218,00
Unión y apoyo entre los compañeros de trabajo	Coeficiente de correlación	-,862**	
	Sig. (bilateral)	0,00	
	N	218,00	
Consideración de directivos	Coeficiente de correlación	-,869**	
	Sig. (bilateral)	0,00	
	N	218,00	
Beneficios y recompensas	Coeficiente de correlación	-,862**	
	Sig. (bilateral)	0,00	
	N	218,00	
Motivación y esfuerzo	Coeficiente de correlación	-,862**	
	Sig. (bilateral)	0,00	
	N	218	
Liderazgo de directivos	Coeficiente de correlación	-,869**	
	Sig. (bilateral)	0,00	
	N	218	

Fuente: Elaboración propia **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se evidencia que con un p valor < a 0,05 se rechaza la hipótesis nula, en consecuencia se acepta que el síndrome de burnout se relaciona significativamente de forma inversamente proporcional con la dimensión relaciones sociales entre los miembros de la organización, la dimensión unión y apoyo entre los compañeros de trabajo, la dimensión consideración de directivos, la dimensión beneficios y recompensas la dimensión motivación y esfuerzo y la dimensión liderazgo de directivos del personal de salud en el Hospital Regional Lambayeque.

Tabla 16. *Relación entre las dimensiones del síndrome de burnout y el clima organizacional del personal de salud en el Hospital Regional Lambayeque en emergencia sanitaria COVID - 19, Chiclayo – 2021*

		Clima organizacional	
Rho de Spearman	Cansancio emocional	Coeficiente de correlación	-,741**
		Sig. (bilateral)	0,00
		N	218
	Despersonalización	Coeficiente de correlación	-,398**
		Sig. (bilateral)	0,00
		N	218
	Falta de Realización personal	Coeficiente de correlación	-,486**
		Sig. (bilateral)	0,00
		N	218

Fuente: Elaboración propia **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se evidencia que con un p valor menor a 0,05 se rechaza la hipótesis nula, en consecuencia, se acepta que la dimensión cansancio emocional, la dimensión despersonalización, la dimensión sobre la falta de realización personal se relaciona significativamente de forma inversamente proporcional con el clima organizacional del personal de salud en el Hospital Regional Lambayeque en emergencia sanitaria COVID-19, Chiclayo.

Discusiones

Sobre el Síndrome de Burnout, presenta un nivel 1 (leve) en el 11,9%, un nivel 2 (moderado) en el 47,7% y un nivel 3 (alto) en el 40,4% del personal de salud del Hospital Regional Lambayeque. Asimismo, Muñoz (15) concluyó en un estudio transversal que el síndrome de Burnout el 42.11%, fue de nivel medio, así mismo para sus tres dimensiones; en el 47.37% en agotamiento y despersonalización, realización personal con el 44.74%.

De acuerdo a los resultados obtenidos sobre el Síndrome de Burnout, la dimensión cansancio emocional presenta un nivel 2 (moderado), la dimensión despersonalización presenta un nivel 3 (severo) y la dimensión sobre la falta de realización personal presenta un nivel 2 (moderado) en el personal de salud del Hospital Regional Lambayeque. En un estudio similar Cervantes (11), evidencia que como resultados que, la incidencia de agotamiento se hizo presente en el 82% de los médicos. Lo mismo ocurre con De Sousa, Solano y Sequeira (12) quienes encontraron que existe una prevalencia del Síndrome de Burnout de hasta 66% en profesionales de salud de especialidades específicas.

De acuerdo a los resultados obtenidos sobre el clima organizacional, la dimensión satisfacción de trabajadores y la dimensión autonomía en el trabajo están presentes en un nivel bajo. Las dimensiones relaciones sociales entre los miembros de la organización, unión y apoyo entre los compañeros de trabajo, consideración de directivos, beneficios y recompensas, motivación y esfuerzo y finalmente, liderazgo de directivos se evidencian en un nivel regular en el personal de salud del Hospital Regional Lambayeque. Por su parte Zapata (13), en un periodo y contexto diferente obtiene resultados contrarios donde el clima organizacional se encuentra en un rango de bueno donde los servidores se sienten identificados institucionalmente, donde el clima laboral y la identificación institucional están ligeramente relacionados. Sin embargo, Rios (14), en su estudio obtiene valores similares concluyendo que el clima organizacional fue calificada como moderada o inadecuada, y el personal sintió que tenía un buen liderazgo por sección en el pronóstico.

IV. CONCLUSIONES

Se evidencia que hay una relación significativa indirecta entre el síndrome de burnout y el clima organizacional del personal de salud en el Hospital Regional Lambayeque en emergencia sanitaria COVID-19, Chiclayo, es decir un síndrome de burnout un clima organizacional

De los resultados sobre el clima organizacional, la dimensión satisfacción de trabajadores evidencia un nivel bajo, la dimensión autonomía en el trabajo evidencia un nivel bajo, la dimensión relaciones sociales entre los miembros de la organización evidencia un nivel regular, la dimensión unión y apoyo entre los compañeros de trabajo evidencia un nivel regular, la dimensión consideración de directivos presenta un nivel regular, la dimensión beneficios y recompensas evidencia un nivel regular, la dimensión motivación y esfuerzo presenta un nivel regular y la dimensión liderazgo de directivos presenta un nivel regular en el personal de salud del Hospital Regional Lambayeque.

De los resultados sobre el Síndrome de Burnout, la dimensión cansancio emocional presenta un nivel 2 (moderado), la dimensión despersonalización presenta un nivel 3 (alto) y la dimensión sobre la falta de realización personal presenta un nivel 2 (moderado) en el personal de salud del Hospital Regional Lambayeque.

V. RECOMENDACIONES

A la gerencia se le recomienda considere la relación de las dimensiones del clima laboral en la evaluación continua para el proceso de implementación de medidas preventivas ante posibles problemas generados por los altos índices de síndrome de burnout en la emergencia sanitaria por COVID - 19.

A la dirección de recursos humanos realizar un programa de mejora continua con la implementación de una aplicación web interna para la propagación de los resultados y un buzón de quejas y sugerencias que permita la atención a las debilidades que se generen en el proceso.

Al área de capacitación fomentar al personal de salud la formación continua y desarrollo personal en competencias de liderazgo, solución de problemas e inteligencia emocional.

REFERENCIAS

1. Bresó E, Pedraza L, Perez K. Síndrome de burnout y ansiedad en médicos de la Ciudad de Santa Marta. *Duazary*. 2019 mayo 16; 16(2): p. 259-269.
2. Vinueza A, Aldaz N, Mera C. Síndrome de Burnout en médicos/as y enfermeros/as ecuatorianos durante la pandemia de COVID-19. *SCIELO*. 2020.
3. Juárez S. Clima organizacional entre los trabajadores del Hospital General "La Villa": hospital de segundo nivel de atención de la Ciudad de México. *Scielo*. 2018.
4. Mengarelli S, Cavelo S, Zacharías D, Garibotti G. Clima organizacional en servicios de Enfermería en un hospital público en Argentina. *Dialnet*. 2018.
5. Sarmiento G. Burnout en el servicio de emergencia de un hospital del Perú. *Horizonte Medico*. Perú. 2019 marzo; 19(1).
6. Muñoz A, Arias W, Caycho T. Síndrome de Burnout en médicos de la ciudad de Arequipa - Perú. *Revista Chilena de neuro-psiquiatría*. 2019 junio; 57(2).
7. Gago K, Martínez I, Alegre A. Clima laboral y síndrome de burnout en enfermeras de un hospital general de Huancayo, Perú. *Psiencia*. 2017.
8. Torres M, Torres M, Solis R, Grajeda A, Danielli J, Coronel E. Relación entre clima organizacional y cultura de seguridad del paciente en el personal de salud de un hospital nacional de Lima. *Revista e Investigación en Psicología*. 2016.
9. Ruiz M. Propuesta de un programa cognitivo conductual para el síndrome de burnout en profesionales de la salud de un Hospital de Lambayeque, 2017. *Lambayeque: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo*; 2017.
10. Barboza I. Estrés laboral y factores asociados en profesionales de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital público nivel III. Chiclayo. 2019. *Chiclayo: Universidad Cesar Vallejo*; 2019 junio 03.
11. Cervantes R. Factores psicosociales y síndrome de burnout en los médicos tratantes y residentes del servicio de emergencia del Hospital Pablo Arturo Suarez. Ecuador: *Universidad Internacional del Ecuador*; 2020.
12. De Sousa E, Solano K, Sequeira M. Prevalencia del síndrome de Burnout en médicos residentes de pediatría del Hospital Aleman Nicaragüense, febrero - marzo, 2018. Nicaragua: *Universidad Autónoma de Nicaragua, Managua*; 2019.

13. Zapata S. El clima organizacional y su relación con el grado de identificación institucional de los colaboradores, en el hospital del IESS Humberto del Pozo de la ciudad de Guaranda. Quito: Universidad Tecnológica Equimoccial; 2016.
14. Rios G. Clima organizacional del departamento de enfermería del Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaño, Managua, Nicaragua, marzo-abril 2017. Nicaragua: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua; 2017.
15. Muñoz M. Síndrome de Burnout y desempeño profesional de enfermeras(os) del departamento de anestesiología y centro quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca - 2017. Cajamarca: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo; 2018.
16. Flores J. Prevalencia y factores asociados al síndrome de Burnout en médicos asistentes del servicio de emergencia del Hospital Marino Molina Scipa en el periodo septiembre - noviembre 2017. Lima: Universidad Ricardo Palma. Perú; 2018.
17. Requejo C. Clima organizacional en el personal de salud del Hospital de Contingencia II-2 Tarapoto, San Martín, abril-setiembre, 2016. Tarapoto: Universidad Nacional de San Martín; 2017.
18. Apancho G, Condori K. Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeras de cirugía y centro quirúrgico, Hospital Regional Honorio Delgado, Arequipa 2016. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2016.
19. Huaman L. Inteligencia emocional y síndrome de burnout en enfermeros(as) del Hospital Nacional Almanzor Asenjo, 2019. Lambayeque: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo; 2019.
20. Olano I, Olivos G. Síndrome del Burnout en el profesional de enfermería de unidades críticas de un hospital del MINSA. Chiclayo - 2019. Lambayeque: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo; 2019.
21. Torres K. Clima laboral en enfermeras y técnicos de enfermería de un Hospital nivel II-1 de EsSalud de la ciudad de Chiclayo, setiembre a diciembre, 2017. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo; 2019.
22. Chiquinta G. Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de emergencia del Hospital Regional Lambayeque - Chiclayo, 2017. Chiclayo: Universidad Cesar Vallejo; 2017.
23. Iserson K. Burnout Syndrome: Global Medicine Volunteering as a Possible Treatment Strategy. The Journal of Emergency Medicine. 2018.

24. Escardó V. Cuidado de cuidadores. Síndrome de burnout: Dispositivos grupales y técnicas de intervención: Noveduc; 2020.
25. Amin M, Barati O, Ghoroghchian M, Montazer R, Ranjbar M. Role of Organizational Climate in Organizational Commitment: The Case of Teaching Hospitals. *Osong Public Health and Research Perspectives*. 2016.
26. Poghosyan L, Nannini A, Stone P, Smaldone A. Nurse Practitioner Organizational Climate in Primary Care Settings: Implications for Professional Practice. *Journal of Professional Nursing*. 2013.
27. Ancarani A, Di Mauro C, Giammanco D. How are organisational climate models and patient satisfaction related? A competing value framework approach. *Social Science & Medicine*. 2009.
28. Kowalski C, Nitksche A, Scheiber F, Steffen P, Albert US, Pfaff H. Breast cancer patients' trust in physicians: The impact of patients' perception of physicians' communication behaviors and hospital organizational climate. *Patient Education and Counseling*. 2009.
29. Seghieri C, Rojas D, Nuti S. Are there gender differences in how managers and professionals perceived organizational climate? The case of Tuscan healthcare system ¿Existen diferencias de género en cómo los gerentes y profesionales perciben el clima organizacional? El caso del sistema. *Suma de Negocios*. 2015.
30. Rojas D, Seghieri C, Nuti S. Organizational climate: Comparing private and public hospitals within professional roles. *Suma de Negocios*. 2014.
31. MMacDavitt K, Shin-shang C, Stone P. Organizational Climate and Health Care Outcomes. *The Joint Commission Journal on Quality and Patient Safety*. 2007.
32. Gonzáles M, Ramírez L, Pineda J. P-04-20 Influence of the Interpersonal Relationship of the Organizational Climate in the Nurse Care of Sexual Health. *The Journal of Sexual Medicine*. 2020.
33. Corredor Y, Álvarez B, Echeverri C, Gallo C, Restrepo D, Gallego D, et al. PYMES: Gestión y clima organizacional: Sello Editorial Coruniamericana; 2016.
34. Ksiazek L, Stefaniak T, Stadnyk M, Ksiazek J. Burnout syndrome in surgical oncology and general surgery nurses: A cross-sectional study. *European Journal of Oncology Nursing*. 2011.
35. Dore E. Síndrome de Burnout en docentes del gran Santo Domingo, R.D. y la relación existente con los factores sociodemográficos y la inteligencia emocional: *Nuevo Diario*; 2015.

36. Parra R, Pascal K. Síndrome de Burnout y su relación con bruxismo en funcionarios públicos pertenecientes al CESFAM Los Muermos, Chile 2018: Universidad de Concepción, Facultad de Odontología; 2018.
37. Silva B. Síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento del estrés en los profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima Metropolitana, 2015; 2016.
38. Ramos F. Tratamiento del síndrome de burnout: UNED; 2017.
39. Esteras J, Chorot P, Sandín B. El síndrome de burnout en los docentes: Ediciones Pirámide; 2018.
40. Sánchez A. Síndrome de Burnout: GRIN Verlag; 2018.
41. Castro J, Bregalda L. Síndrome De Burnout: Clube de Autores; 2020.
42. Gonzáles N, Rilo N, Rilo R, Rilo C. Resiliencia y Síndrome bournout: Lulu.com; 2019.
43. Delta Publicaciones. Manual de Psicología Jurídica Laboral: Delta Publicaciones; 2016.
44. Dimitri M, Pantea A, Smaranda A, Nica A, Carap A, Constantin V, et al. Burnout syndrome in Romanian medical residents in time of the COVID-19 pandemic. Medical Hypotheses. 2020.
45. Rusca K, Setyowati. Prevalence of burnout syndrome among nurses in general hospitals in provincial East Java: Cross-sectional study. Enfermería Clínica. 2019.
46. Bouza E, Monte G, Palomo E. Work-related burnout syndrome in physicians in Spain. Revista Clínica Española (English Edition). 2020.
47. Faivre G, Kielwasser H, Bourgeois M, Panouilleres M, Loisel F, Obert L. Burnout syndrome in orthopaedic and trauma surgery residents in France: A nationwide survey. Orthopaedics & Traumatology: Surgery & Research. 2018.
48. Macía C, Martín D, Moreno J, Aranda M, Ortiz G, Montaña A, et al. Burnout syndrome in internal medicine specialists and factors associated with its onset. Revista Clínica Española (English Edition). 2020.
49. Arrogante O, Aparicio E. Síndrome de burnout en los profesionales de cuidados intensivos: relaciones con la salud y el bienestar. Enfermería Intensiva (English ed.). 2020.

50. Moss M, Good V, Gozal D, Kleinpell R, Sessler C. An Official Critical Care Societies Collaborative Statement—Burnout Syndrome in Critical Care Healthcare Professionals: A Call for Action. CHEST. 2016.
51. Sousa C, Mendes T, Borges D, Nunes G, Araújo L, Sampaio F, et al. Association between burnout syndrome and anxiety in residents and anesthesiologists of the Federal District. Brazilian Journal of Anesthesiology (English Edition). 2018.
52. Apipalakul C, Kummon D. The Effects of Organizational Climate to Conflict Management amongst Organizational Health Personnel. Procedia - Social and Behavioral Sciences. 2017.
53. Rosas E, Preciado L. Clima Organizacional, Satisfacción y Calidad de Vida Laboral: Intervención psicoeducativa: EAE; 2017.
54. Rodríguez D. Percepciones de clima organizacional de equidad de género y su relación con el síndrome de quemarse por el trabajo: Universidad de Puerto Rico; 2018.
55. Rodríguez J, López A. Análisis del clima organizacional y la incidencia en la actitud de los empleados de EMIMAR 1, S.A., en la ciudad de Santiago de los Caballeros: Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra; 2017.
56. Arriagada L, Cárcamo F. Diagnóstico del clima organizacional: Departamento de salud municipal de Río Bueno: Universidad de Concepción; 2017.
57. Corredor A, Álvarez B, Echeverri C, Gallo C, Restrepo D, Gallego D, et al. PYMES: Gestión y clima organizacional Barranquilla, Colombia: Sello Editorial Coruniamericana; 2016.
58. Ferrer R. Estilo de liderazgo del director y el clima organizacional de una escuela de excelencia: Universidad de Puerto Rico; 2016.
59. Diaz B, Crespo K. Propuesta de mejora del proceso de clima organizacional en el Instituto Nacional de Formación y Capacitación del Magisterio (INAFOCAM); 2018.
60. Polanco Y. Análisis del clima organizacional, según la teoría de Rensis Likert, de las tiendas El Bombazo: Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra; 2017.
61. Nacife J. A pesquisa de clima organizacional na prática: o passo a passo para sua elaboração, aplicação e análise: Simplissimo Livros Ltda; 2018.

62. Cofré R. Análisis de clima organizacional en el Departamento de Finanzas de la VIII Zona de Carabineros de Chile Región del Bio Bío: Universidad de Concepción; 2017.
63. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la Investigación México: Mcgraw-Hill/Interamericana Editores, S.A.; 2014.
64. Bernal C. Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales. 3rd ed. Colombia: Pearson Educación; 2013.
65. Tamayo M. Diccionario de la investigación científica. 2nd ed. México: Limusa; 2004.
66. Observatori de Bioètica i Dret. El Informe Belmont. Barcelona.; 1979.

ANEXOS

ANEXO 01: MASLACH BURNOUT INVENTORY GENERAL SURVEY

ESTIMADO (A)

En este cuestionario aparecen algunos enunciados sobre el síndrome de burnout. Piensa cómo es y expresa tu opinión. Tacha el cuadro que corresponda a tu respuesta. Los números significan:

1 = nunca, 2 = casi nunca, 3 = a veces, 4 = casi siempre y 5 = siempre.

Dimensión	Indicador	1	2	3	4	5
Cansancio emocional	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.					
	Me siento acabado al final de la jornada.					
	Me siento fatigado al levantarme por la mañana y tener que enfrentarme a otro día de trabajo.					
	Trabajar todo el día realmente es estresante para mí.					
	Me siento quemado por mi trabajo.					
Despersonalización	Desde que comencé el empleo, he ido perdiendo interés en mi trabajo.					
	He ido perdiendo el entusiasmo en mi trabajo.					
	Sólo quiero hacer mi trabajo y que no me molesten.					
	Me he vuelto más cínico acerca de si mi trabajo vale para algo.					
	Dudo sobre el valor de mi trabajo.					
Realización personal	Soy capaz de resolver eficazmente los problemas que surgen en mi trabajo.					
	Siento que estoy haciendo una contribución eficaz a la actividad de mi organización.					

	En mi opinión, soy muy bueno haciendo mi trabajo.					
	Me siento realizado cuando llevo a cabo algo en mi trabajo.					
	He realizado muchas cosas que valen la pena en mi trabajo.					
	En mi trabajo estoy seguro de que soy eficaz haciendo las cosas.					

Fuente: Gil (2002) Validez factorial de la adaptación al español del Maslach Burnout Inventory-General Survey. *Salud Pública de México*. Vol. 44 (1) Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=s0036-36342002000100005&script=sci_arttext&tlnq=pt#cuadro2

ANEXO 02: ESCALA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

ESTIMADO (A) COLABORADOR (A)

En este cuestionario aparecen algunos enunciados sobre el clima organizacional. Piensa cómo es y expresa tu opinión. Tacha el cuadro que corresponda a tu respuesta. Los números significan:

1 = nunca, 2 = casi nunca, 3 = a veces, 4 = casi siempre y 5 = siempre.

Indicador	1	2	3	4	5
Los trabajadores se sienten satisfechos con sus actividades					
Los trabajadores se sienten realizados en su trabajo					
Dentro de la organización los trabajadores disfrutan realizar sus actividades					
Los trabajadores realizan con desagrado sus actividades					
Los trabajadores gozan de libertad para elegir como hacer sus actividades					
Cada trabajador es libre respecto a la forma de solucionar los problemas relacionados con sus actividades					
Cada trabajador se le brinda la oportunidad de proponer la forma en la cual desea realizar sus actividades					
Los trabajadores se llevan bien entre ellos					
En la organización hay compañerismo entre los trabajadores					
Existe confianza entre los compañeros para platicar cualquier tipo de problema					
Cuando se incorpora a un nuevo empleado, los trabajadores de inmediato lo integran al grupo					
Los trabajadores dentro de la organización se sienten parte de un mismo equipo					
En el trabajo se unen esfuerzos cuando surgen problemas laborales					
En la organización la unión entre compañeros propicia un ambiente agradable					
El director trata a su personal de la manera más humana posible					
El trato de los superiores hacia sus compañeros es con respeto					
Los directivos dan apoyo a su personal en la realización de sus actividades					
El jefe trata con inferencia a su personal					

Dentro de la organización el jefe trata a los empleados de manera deshumanizada

La organización emplea incentivos para que los trabajadores realicen mejor sus actividades

Dentro de la organización todos los trabajadores para mejorar su desempeño

La organización otorga estímulos a los trabajadores para mejorar su desempeño

Existen distintas formas de recompensar a los empleados

Cada trabajador realiza sus actividades con entusiasmo

Los trabajadores muestran agrado en realizar sus tareas

Los trabajadores brindan su mejor esfuerzo en la realización de su trabajo

El jefe mantiene una actitud abierta para recibir propuestas relacionadas al trabajo

En la organización todos los empleados reciben apoyo del jefe en la realización de sus tareas

Al jefe se le dificulta guiar a su personal para que estos cumplan con los objetivos de la empresa

Fuente: Paltan y Flores (2013). Desarrollo y Validación de la Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO): Un Estudio Empírico con Profesionales de la Salud. *Ciencia & trabajo*. Vol. 15 (48). Recuperado de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-24492013000300005&script=sci_arttext&tlng=p#art05_tab01

ANEXO 03: SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA LA EJECUCIÓN DEL PROYECTO.

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Chiclayo, 09 junio de 2021

Señores:
HOSPITAL REGIONAL DE LAMBAYEQUE.
Att. Dr. César Ibaceta Tello.
Director Regional del Hospital.
Chiclayo.



ASUNTO: SOLICITO CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN POR HABER EJECUTADO EL PROYECTO DE INVESTIGACION "SINDROME DE BURNOUT Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN UN HOSPITAL PÚBLICO DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA POR COVID -19 CHICLAYO -2021"

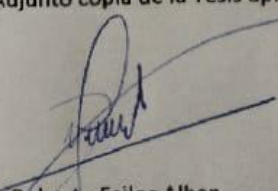
De mi especial consideración:


A través de la presente reciba usted un cordial saludo y recurro a Ud., a fin que se me expida una constancia de AUTORIZACIÓN por haber ejecutado el proyecto de investigación "SINDROME DE BURNOUT Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN UN HOSPITAL PÚBLICO DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA POR COVID -19 CHICLAYO -2021", presentado en la Universidad Señor de Sipán - USS, en la Escuela de Medicina Humana para Obtener el Título de Médico Cirujano, la misma que se llevó a cabo en mérito a la Ley de Transparencia N° 27806, para que se nos brinden los correos institucionales y así proceder con la ejecución del referido proyecto, a consecuencia de encontrarnos en PANDEMIA -COVID-19, que nos limita acceder a las áreas correspondientes.

Atentamente, los ejecutores del proyecto antes referido.

ANEXOS:

1.A.- Adjunto copia de la Tesis aprobada.


Dante Roberto Failoc Alban
DNI N° 74162184


Zarely Vega Ramos.
DNI N° 72918495