



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Clima organizacional y Síndrome Burnout en trabajadores de  
Latinoamérica: una revisión sistemática entre los años 2015 a  
2022

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciada en Psicología

**AUTORA:**

Olmos Banda, Juana Adriana ([orcid.org/0000-0002-4296-8242](https://orcid.org/0000-0002-4296-8242))

**ASESORA:**

Dra. Fernandez Mantilla, Mirtha Mercedes ([orcid.org/0000-0002-8711-7660](https://orcid.org/0000-0002-8711-7660))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo Organizacional

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

TRUJILLO – PERÚ

2022

## **DEDICATORIA**

En primer lugar, la presente tesis se la dedico a Dios y mi san judas, por siempre poner en mi camino personas que confían en mí, así mismo a mi madre la cual siempre fue el impulso para seguir adelante en todo proceso de mi vida.

Además, quiero dedicar esta tesis a Jacqueline y Jerson (bambú) por que sin el apoyo incondicional de Uds. no lo hubiese logrado.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por darme la oportunidad de seguir viviendo, a mi familia por estar siempre conmigo, y a mis amigos por creer en mí.

A mis maestros por la paciencia y dedicación en todo este proceso ya que sin ellos este logro no sería realidad.

## Índices de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índices de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Muestra y criterios de selección	12
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	12
3.4. Procedimientos	13
3.5. Método de análisis de datos	14
3.6. Aspectos éticos	15
iv RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS	30
ANEXOS	36

## **Índice de tablas**

Tabla 1. Investigaciones referentes al Clima Organizacional y el Síndrome de Burnout en trabajadores según año de publicación	17
Tabla 2. Conclusiones de los artículos del 2015 al 2022	18
Tabla 3. Población estudiada según sexo	22
Tabla 4. Área laboral de los trabajadores según investigaciones del 2015 al 2022	23

## Resumen

En la actual investigación se tuvo como objetivo analizar el clima organizacional y síndrome de burnout en trabajadores de Latinoamérica según artículos revisados, para ello se seleccionaron 29 artículos publicados entre el 2015 y el 2022 en bases de datos como ScienceDirect, Redalyc, Dialnet y EBSCO. En su metodología, su tipo de estudio es la investigación teórica con su diseño de investigación caracterizado por la revisión sistemática. Se obtuvo que el 20.7% de artículos hallados fueron publicados en el 2020 y el mismo porcentaje se observó en el 2019, hallándose prevalencia de correlación negativa significativa entre clima organizacional con síndrome de burnout, ejecutados en su mayoría en una muestra femenina representado por un 41.4%, la cual obtenía índices más elevados de burnout, mientras que el 13.8% tuvieron prevalencia de sexo masculino en sus estudios, además el área en la que se focalizaron el 51.7% de estudios fue en el área de salud, seguido del 34.5% en el área de educación y el 13.8% del área empresarial. Concluyendo finalmente que de los 29 artículos seleccionados prevalecieron los hallados en el 2020 y 2019, además de la correlación negativa en sus resultados e incidencia en féminas.

**Palabras clave:** Clima organizacional y burnout, clima laboral y burnout, síndrome del quemado.

## **Abstract**

In the current research, the objective was to analyze the organizational climate and burnout syndrome in Latin American workers according to reviewed articles, for which 29 articles published between 2015 and 2022 in databases such as ScienceDirect, Redalyc, Dialnet and EBSCO were selected. . In its methodology, its type of study is theoretical research with its research design characterized by systematic review. It was obtained that 20.7% of the articles found were published in 2020 and the same percentage was shown in 2019, finding a prevalence of significant negative coincidences between the organizational climate with burnout syndrome, executed mostly in a female sample. represented by 41.4%, which obtained higher rates of burnout, while 13.8% had male prevalence in their studies, in addition, the area in which 51.7% of studies were focused was in the health area , followed by 34.5% in the education area and 13.8% in the business area. Finally concluding that of the 29 selected articles, those found in 2020 and 2019 prevailed, in addition to the negative connection in their results and incidence in women.

**Keywords:** Organizational climate and burnout, work climate and burnout, burnout syndrome.

## I. INTRODUCCIÓN

El clima organizacional de cada empresa es diferente, siendo en muchas el punto clave para que un recurso humano decida laborar en dicha organización, además se encuentra conformado por una amplia gama de características acorde a la institución, las cuales influirán en el comportamiento de cada colaborador de la organización (Seyyedmoharrami et al., 2019). Por otra parte, el clima organizacional es considerado la personalidad de la organización, ya que está conformado tanto de las características, cualidades y comportamientos que son establecidos en una empresa, además depende enteramente de la percepción que tengan sobre él los colaboradores y por ende influirá ya sea positivamente o negativamente en el desempeño laboral del trabajador (Simbron y Sanabria, 2020).

En la actualidad, a raíz de la crisis en el mundo, la cual fue generada por la COVID-19 se percibió un retroceso de aproximadamente diez años en los avances que se habían realizado en el sector laboral, ocasionando que al menos el 44% de trabajos se vean afectados en México, siendo ello la causa principal de que muchos negocios formales se abran hacia la informalidad para evitar que su economía no se vea tan afectada, por ello en el año 2020 entre el mes de marzo y julio, se dispararon 1 117 584 empleos formales, ocasionando ello tensión en los trabajadores al no poder trabajar en un clima laboral adecuado que procure su bienestar emocional y mental, así como también en un ambiente que cumpliera con las normas de salubridad y seguridad que procuren su bienestar físico (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2021).

En Argentina se realizó una encuesta acerca del clima laboral, revelando su información publicada que el 57% habrían sido víctimas de violencia, de los cuales el 32.3% aseguran que ello ocurrió en su ambiente de trabajo actual; de igual manera 66% de las féminas encuestadas habrían experimentado violencia en el trabajo, principalmente las mayores de 30 años; acerca del acoso y violencia sufrida, el 78% afirmó haber recibido violencia psicológica, un 67% de encuestados indica que fue basada en discriminación, 52% de los casos fueron de acoso sexual y el 35% pasó a ser violencia física; finalmente en un informe anterior se evidenció que el 72% de agresores tienden a ser mayores de los 40 años y el 81% de



culpables suelen tener un cargo superior; se asevera que las cifras mencionadas no generarían un clima laboral agradable y tendría como una de sus consecuencias la ineficiencia de los trabajadores (OIT, 2022).

El síndrome de Burnout es también llamado con la denominación de síndrome del trabajador quemado, debido a que es la consecuencia a frecuentes y prologados episodios de estrés los cuales repercuten en el bienestar corporal y psíquico de los trabajadores, como consecuencia de condiciones precarias laborales, constante presión en el trabajo, agotamiento físico y mental, además de no contar con las herramientas suficientes para afrontar lo mencionado (OIT, 2022)

En Latinoamérica, se reveló que las condiciones laborales inadecuadas, así como un ambiente negativo, ocasionan tensión y estrés laboral en al menos entre el 12% al 16% trabajadores (Organización Mundial del Trabajo, 2017). Igualmente se realizaron estudios en Estados Unidos, Asia y Europa, en los cuales se identificó que, en América Latina, el 75% de los trabajadores presentan fatiga laboral, un 73% de las personas que laboran en Asia también presentaban fatiga laboral y el 59% de quienes laboraban en Estados Unidos, revelando que en América Latina no se les brinda los adecuados beneficios a los trabajadores, principalmente resalta por ser el continente en el cual se otorgan menos vacaciones (Torres, 2020).

Asimismo, en Latinoamérica se evidenció en un estudio acerca de los niveles de estrés de sus ciudadanos, que el 63% de ciudadanos venezolanos presentaban estrés laboral, en Ecuador el 54% también lo padecían, seguido por Panamá representado por un 49%, sin embargo también se reveló los países latinoamericanos en los cuales el índice de estrés laboral es menor, contando con Colombia con un 49%, seguido por el 29% de peruanos que presentaban estrés laboral, también se cuenta con el 28% de chilenos, un 26% de argentinos, y el 14% de brasileños (Smart, 2018).

Actualmente la Organización Mundial de la Salud ya considera al síndrome de burnout como riesgo ocupacional, siendo relevante mencionar al respecto que para que una organización sea exitosa es necesario preocuparse por el bienestar de cada colaborador, ya que son ellos quienes requieren tener acceso a las

condiciones básicas y desenvolverse en un ambiente laboral que favorezca su bienestar físico y mental, así como también, fomente la mejora de su productividad (Gago *et al.* 2021)

Ante lo expuesto se evidencia la necesidad de analizar diversas investigaciones en un contexto latinoamericano, debido a que en su mayoría fueron análisis de una sola variable.

Referente a lo mencionado, se procedió a plantear la pregunta de investigación, la cual fue; ¿Cómo reconocer el Clima Organizacional asociado al Síndrome de Burnout en Latinoamérica en el periodo temporal 2015-2021?

El presente estudio se justifica teóricamente, siendo un aporte teórico relevante para próximas investigaciones al contar con trabajos seleccionados y filtrados cuidadosamente para efectos de la investigación, así como también se contará con el apoyo y sustento de otros investigadores al tomar en cuenta los estudios previos realizados en referencia a las variables objetivas, estudiando así diferentes investigaciones con diversos enfoques, pudiendo así lograr brindar a los lectores información significativa e innovadora, principalmente porque en Latinoamérica se denota un escaso interés por el estudio de las variables objetivas. Igualmente, este estudio podrá ser aprovechado por posteriores investigadores, para los cuales será factible estudiar las variables utilizando este estudio como un antecedente para sus investigaciones, tomando en cuenta las conclusiones obtenidas y el contexto de análisis. Finalmente, la investigación presenta relevancia social ya que cada uno de los resultados revelados permitirán al campo de investigación y profesionales conocer las causas y consecuencias del síndrome de burnout en el ambiente laboral, favoreciendo ello a la identificación de lo que se requiere cambiar en las organizaciones para mejorar su clima laboral, así como también tener colaboradores más eficientes y eficaces.

Finalmente, en la presente investigación se planteó como objetivo general analizar el clima organizacional y síndrome de burnout en trabajadores de Latinoamérica según artículos revisados, mientras que, se plantea como objetivos específicos identificar los artículos encontrados en trabajadores de Latinoamérica según año

de publicación, describir las conclusiones de los artículos 2015 al 2022, identificar la población estudiada según sexo, identificar la prevalencia del síndrome de burnout de acuerdo al área laboral de los trabajadores según las investigaciones.

## II. MARCO TEÓRICO

Para efectos de la investigación se indagó y plasmó trabajos previos, en el presente trabajo.

En un estudio sobre el síndrome de burnout cuya población fueron docentes latinoamericanos, para efectos de su estudio se planteó analizar los estudios referentes al SB en docentes de América Latina del 2015 al 2021, por ello fue un estudio descriptivo con diseño metodológico. Además, se realizaron búsquedas en Scielo, Dialnet, Ebsco, Redalyc y Researchgate, de los cuales se extrajo 45 artículos. Entre lo encontrado en sus artículos, refirió que 13 de ellos fueron del año 2019, 10 del 2020, 7 del 2018, 5 años tanto en 2015, así como también en el 2016 y 2017, mientras que en el 2021 encontró 0, prevalecieron conclusiones y recomendaciones respecto a la conexión entre el SB y la sobrecarga laboral, igualmente prevaleció la población femenina en el estudio, así como también fue la que más datos elevados de SB arrojó en los resultados. Concluyó que se requieren mayores estudios referentes al síndrome de burnout, sus factores de riesgo, causas y estrategias para mitigarlo (Castillo, 2021).

Se realizó una investigación acerca del síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica, tratándose de una revisión sistemática plantearon como objetivo identificar la bibliografía de SB en Latinoamérica, focalizando los estudios en docentes, para ello el estudio fue de tipo descriptivo. Para la selección de sus 53 artículos fue requerido buscar en bases de datos como Scopus, WOS, DOAJ y Ebscohost, pasando cada uno de ellos los filtros y quedándose con 31, hallándose también que en el año 2017 y 2014 se halló la mayor parte de artículos, representando un 25.8% cada uno, mientras que en el 2018 se halló el 22.5% de artículos. También se obtuvo que en la mayoría de estudios prevaleció una relación significativa entre el burnout y la cantidad de años que llevaban laborando como docentes. Así mismo se halló que las féminas representaron la mayor parte de la muestra en cada estudio, de los cuales todos fueron de área de educación tal como lo solicitaba su estudio, siendo el 73.5% de educación básica y representando la mayoría. Finalmente se concluyó que en los artículos analizados se halló una mayor prevalencia de docentes de educación básica y media además de que los estudios contaron con el Maslach Burnout Inventory como principal instrumento de

recolección de información (Tabares-Díaz, Martínez-Daza y Matabanchoy-Tulcán, 2020).

Un estudio titulado relaciones entre valores humanos y síndrome de burnout: una revisión sistemática, tuvo como su principal objetivo realizar una revisión sistemática acerca del vínculo entre los valores humanos y el burnout, se trató de un estudio descriptivo, en el cual se plasmó que para hallar los artículos requirieron de un diagrama de flujo en el cual se mostró artículos de Medline, Scielo, Lilacs, Cisne, Capes y VHI, quedándose con 33 artículos, de los cuales se seleccionaron 9 y se descartó el resto en base a sus criterios de inclusión. Los estudios que seleccionaron pertenecieron en su mayoría al 2016 (44.45%), siguiéndole estudios del año 2009 (22.22%) y artículos del 2013, 2006 y 2002 se encontró un 11.11% en cada uno de aquellos años, también hallaron entre las conclusiones de los artículos seleccionados que entre sus resultados que en la mayoría de ellos concluyó que existe una correlación negativa entre las variables, así mismo la mayor cantidad de muestra hallada entre la literatura seleccionada para la revisión fue de 1044 y la menor cantidad de muestra fue de 160; finalmente prevalecieron estudios realizados en el área de salud (33.33%), seguidos por el área de educación (22.22%) y el resto pertenecieron a otras áreas. Lo antes mencionado los llevó a concluir que existe un vínculo significativo entre el síndrome de burnout y los valores humanos (Campos, Marqués y Álvaro, 2020).

Efectuaron un estudio, el cual fue una revisión de literatura del estrés en el clima organizacional, planteando como objetivo principal estudiar el estrés en el clima organizacional, planteando un margen de publicación desde 1991 al 2016, así mismo en cuanto a su metodología, fue un estudio sistemático, el cual tomo en cuenta como bases de datos a Dialnet, Proquest, Scielo, Redalyc y entre otras fuentes científicas, concluyendo que pertenece a las empresas públicas y privadas velar por el bienestar de sus trabajadores, motivarlo para que se desenvuelva de una mejor manera en su ambiente laboral (Cabral *et al*, 2017).

En una revisión sistemática acerca del síndrome de burnout y satisfacción laboral en el área de salud, se planteó como objetivo principal analizar los hallazgos de la bibliografía encontrada, para ello requirieron el uso de un diagrama de flujo,

al buscar en bases de datos como MEDLINE, CAPES, Scielo, BVS, Lilacs, UCM y otras revistas, de las cuales extrajo 30 artículos, seleccionando solo 4, los cuales contenían las características solicitadas en sus criterios de inclusión, posteriormente el 50% de los artículos pertenecieron al 2014 y el resto al 2019 y 2020, además se halló que entre el SB y la Satisfacción laboral existía una relación inversa según concluyeron los artículos seleccionados, además la mayor muestra encontrada fue de 174, siendo la menor de 90 y perteneciendo la mayor parte al sexo masculino. Finalmente concluyeron haber cumplido con su objetivo principal al hallar que la mayor parte de los artículos corroboraron la correlación entre el SB y la satisfacción laboral (Matta y Perez, 2020).

A continuación, se presenta la información teórica sobre la variable clima organizacional, Barbera (2014) indica que el clima organizacional es el resultado de la identidad de la organización, sus costumbres, normas, exigencias, misión, visión y otras características, cuyo resultado se verá reflejado en el entorno laboral y en cómo se sientan los colaboradores al en consecuencia al entorno en el que se desenvuelven.

Para Masumba (2019) el clima organizacional es la agrupación de características, reglas, procesos, vínculos y relaciones tanto de la organización como de los trabajadores que conforman la empresa, los cuales al fusionarse conforman un clima organizacional que al ser positivo favorece en la eficiencia y éxito de los colaboradores en su puesto. Igualmente, Kondalkar (2009) afirma que, al mencionar el clima organizacional, resulta indiscutible el hecho de que está compuesto por ciertos estilos de comunicación, los cuales pueden ser observados entre los colaboradores de la empresa, puesto que son el resultado de la percepción, ideas, emociones y comprensión que tienen acerca del funcionamiento de la organización.

Según Liwtin y Stinger (1978, como se citó en Gil y Peiró, 1999) precisan que existen factores los cuales pueden influenciar en el clima organización, entre los cuales se encuentran la remuneración (monto monetario que se recibe ya sea

por ser el establecido en su cargo así como también por el cumplimiento de labores adicionales), capacidad de toma de decisiones (facilidad para resolver conflictos y obstáculos en el ambiente laboral), autonomía (trabajadores responsables que cumplen con sus funciones adecuadamente sin afectar negativamente al resto), apoyo (amabilidad y solidaridad sin esperar algo a cambio), asimilación de la cultura organizacional (respetar, y adaptarse a las normas, costumbres y burocracia de la organización) y tolerancia (ser paciente y condescendiente con los compañeros de trabajo reconociendo que todos trabajan a su propio ritmo y cualquiera puede cometer errores).

Con respecto a los factores que pueden influenciar en el clima organizacional, Gil y Peiró (1999) especifican la existencia de otros factores entre los cuales están la organización (el sistema social que deben seguir todos los trabajadores para el cumplimiento de los objetivos), identidad (sentimiento de pertenencia que poseen los trabajadores hacia la empresa, es el vínculo que sienten hacia la cultura de la organización), relaciones interpersonales (es trabajo del área de recursos humano o también llamada gestión del talento humano, facilitar la estrechez del vínculo entre los colaboradores, siendo esto determinante para un mejor ambiente laboral y efectividad de cada uno de ellos), reconocimiento (mostrar conformidad, alabar el buen desempeño de los trabajadores influencia positivamente a una mayor eficiencia en cada uno de ellos, así como también favorece la satisfacción y superación personal).

Asimismo, no solo resulta relevante mencionar las definiciones, características y factores del clima organizacional, sino que además es preciso señalar los modelos teóricos con los cuales se puede explicar el desarrollo del clima organizacional, los cuales son los siguientes:

La teoría del clima organizacional planteada por Likert insiste en que tanto la imagen de la organización como su éxito se ve influenciada en gran medida por el comportamiento de los colaboradores, siendo relevante tomar en cuenta conocer adecuadamente las capacidades de cada uno de ellos y verificar que se encuentren acorde al perfil de puesto en el que se desempeñan, así como también verificar el orden correcto del organigrama el cual sea reconocido y respetado por los colaboradores (Barbera, 2014).

Liwtin y Stinger (1978, citado por Gil y Peiró, 1999) mencionan que el clima organizacional posee nueve dimensiones, entre las cuales se encuentran: la estructura (todo trabajador debe encontrarse familiarizado con el organigrama y jerarquías de la institución), facultamiento (todo colaborador y en especial jefes de áreas así como gerentes deben desarrollar la capacidad de delegar tareas, labores y responsabilidad adecuadamente para desarrollar la responsabilidad en los trabajadores así como también facilitar el cumplimiento de metas), recompensas (el brindar incentivos monetarios y no monetarios tales como bonos, capacitaciones, regalos, vacaciones, entre otros), desafíos (tanto la organización como los trabajadores debe actualizar constantemente sus metas y objetivos, con los cuales tanto la empresa como sus trabajadores vayan creciendo), las relaciones (desarrollar vínculos y lazos entre los colaboradores), cooperación (capacitaciones y actividades constantes que favorezcan el desarrollar la capacidad para trabajar en equipo y así cada trabajador colabore con otros sin esperar algo a cambio), estándares (clasificaciones de referencia planteadas por cada labor a desempeñar), conflictos (tanto jefes como trabajadores deben saber identificar adecuadamente cada problema, su raíz y aprender a solucionarlos por sí mismo, y solicitar apoyo solo si es necesario) y la identidad (identificarse con la empresa, mostrar orgullo por laborar ahí y motivarse por el cumplimiento de metas).

Respecto a la variable Burnout, inicialmente es relevante mencionar el cómo y por qué surge, al respecto, Chabot (2018) indica que el síndrome de burnout se hace manifiesto debido a las complicaciones de carácter social, personal, burocráticas y estructurales que presenta una organización, alterando fisiológica y emocionalmente a los colaboradores.

Según Gil y Peiró (1999) refieren que el síndrome de burnout o también llamado síndrome del quemado, puede ser producido no solo por un ambiente profesional dificultoso y clima laboral perjudicial, sino además puede ser influenciado por otros elementos, estímulos y circunstancias que predispongan a al personal de una organización a desarrollar este síndrome.



Mendonca y Kanuro (2006) afirman que es una respuesta emocional que trae consigo consecuencias en la salud física y mental, todo ello desencadenado y en respuesta al clima organizacional y otros factores laborales.

El síndrome del trabajador quemado o burnout, es un tipo de estrés el cual se manifiesta a consecuencia de las complicaciones de carácter laboral que presente una persona, generando ello un estado constante de agotamiento físico y mental (Sharma y Cooper, 2017).

Según MgDargh (2020), un individuo que padece burnout pasa por un proceso conformado por cuatro de las siguientes fases; la primera fase es el entusiasmo (exceso de energía en realizar actividades impulsivamente sin medir correctamente las consecuencias), la segunda fase es la paralización (el trabajador llega al punto en el que ya es capaz de cumplir con sus labores tal como lo había planificado), dando pie a la tercera fase, la cual es la frustración (el individuo presenta problemas de carácter físico, mental y emocional al no sentirse capaz de seguir con sus responsabilidades) y finalmente aparece la fase de apatía (el colaborador comienza a aborrecer su trabajo). Así mismo el mismo autor indica que además de las fases, el camino hacia el burnout se puede dividir en tres episodios: Inicialmente surgen episodios de estrés al no sentirse capaz de ejercer su trabajo adecuadamente, siguiendo así por consiguiente la aparición del cansancio emocional, donde la persona ve afectada inclusive su temperamento, finalmente surgiendo episodios de afrontamiento defensivos.

Resulta preciso mencionar la sintomatología que presenta un trabajador con síndrome de burnout, así como también las teorías que sustentan la aparición del mismo.

Dentro de la sintomatología del síndrome del trabajador quemado se hace notar los síntomas psicósomáticos, seguidos por cambios y modificaciones de la conducta y finalmente las consecuencias a nivel emocional (Chabot, 2018).

La teoría socio-cognitiva del yo de Albert Bandura; señala que una persona con síndrome de burnout presenta afectación en sus sistemas sociales, familiares y personales, a consecuencia de una afectación en su percepción a nivel

conductual y de los modelos de la sociedad, así como también afectando la confianza en sus capacidades para desempeñar su labor (McDargh, 2020).

La motivación interna y externa que posea cada colaborador, sumado a sus cualidades internas, recursos internos y externos, va a influenciar en la presencia del síndrome de burnout, generando la pérdida de interés en el desarrollo del trabajo, dificultando el cumplimiento de los objetivos (Sharma y Cooper, 2017).

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

El tipo de estudio es la investigación teórica con un diseño de revisión sistemática, Ato y Benavente (2013) refieren que una investigación teórica con un diseño de revisión sistemática implica la recolección detallada de información importante acerca de las variables estudiadas, analizándolas y sintetizando la misma en base a los criterios tanto de inclusión, como los de exclusión planteados en cada estudio por el mismo autor que la aplica.

#### **3.2. Muestra y criterios de selección**

La muestra de investigación está compuesta por 29 artículos encontrados y seleccionados cuidadosamente en las bases de datos, ScienceDirect, Redalyc, Dialnet y EBSCO. La búsqueda de información incluyó artículos de revistas indexadas publicadas en los últimos 8 años, se consideraron los siguientes términos de indagación: "clima organizacional y burnout", "clima laboral y burnout", "síndrome del quemado", Del mismo modo, se buscó en el idioma inglés los mismos términos: "Organizational climate and burnout", "work environment and burnout", "burnout syndrome". Respecto a los criterios de inclusión, se consideraron investigaciones con una temporalidad de publicación de 8 años de antigüedad, publicados en idioma español e inglés, se revisó que el título o las palabras claves incluyeran los términos de indagación y que la investigación fuera de libre acceso. Mientras que se excluyeron aquellos documentos que eran monografías, tesis y estudios de caso, también se eliminaron artículos duplicados.

#### **3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La técnica empleada en el estudio fue el análisis documental, el cual permitió indagar y examinar información existente. Procediendo a revisarse detenidamente estudios que aporten al desarrollo del estudio, los cuales fueron hallados en diversas bases de datos científicas distinguidas. Según Dulzaides y Molina (2004), al referirse a análisis documental, preciso mencionar que es un conjunto de pasos

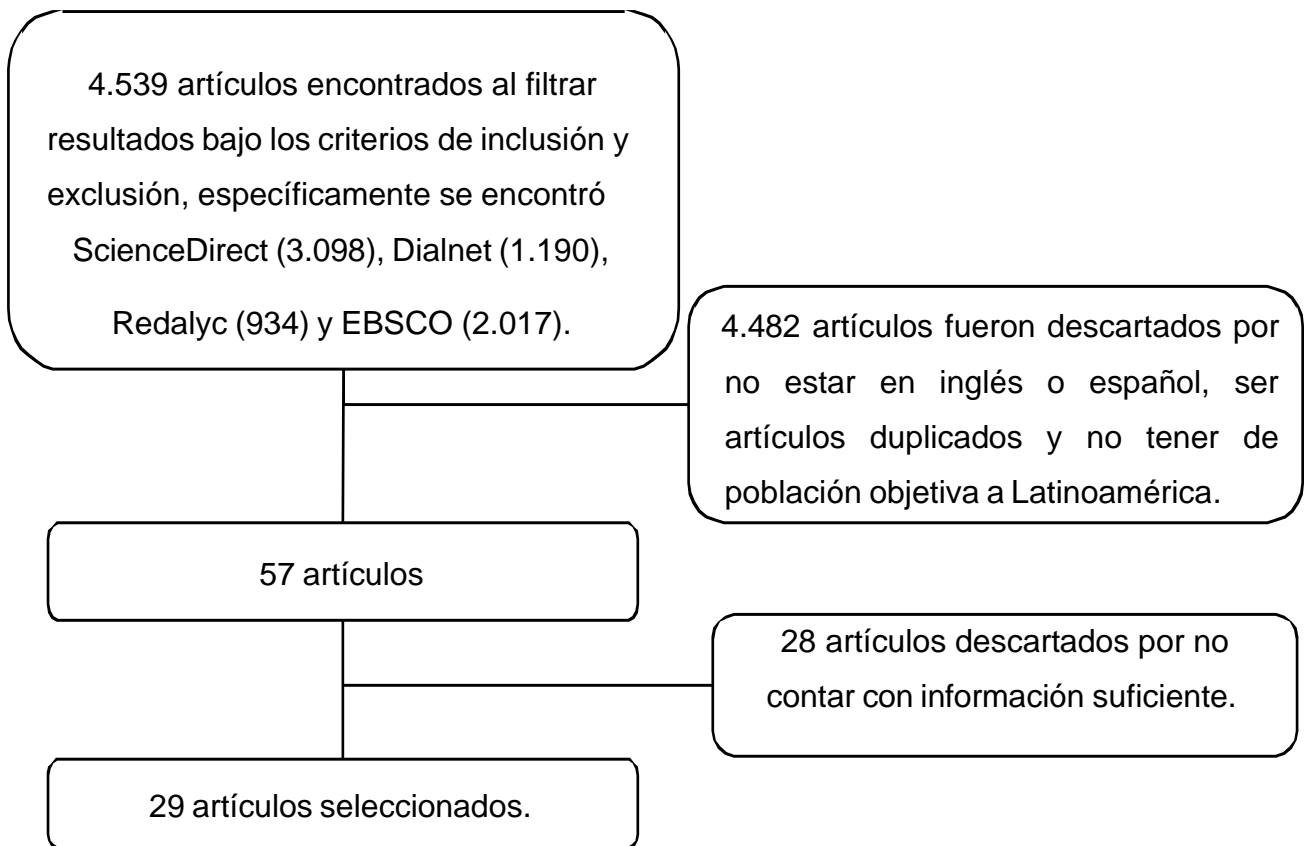
encaminados a una correcta descripción de documentos ya publicados, distinguiendo los criterios para haber sido realizado, las características individuales que posee cada uno de ellos, así como las que comparten entre un conjunto de documentos publicados y la comprensión del procesamiento de datos realizada por los respectivos autores de dichos documentos. Además, en esta investigación se utilizó la lista de cotejo como instrumento, la cual según Romo (2015), es la que permite organizar, excluir, clasificar y extraer artículos necesarios y relevantes para su posterior análisis (Romo, 2015).

### **3.4. Procedimientos**

Este estudio tuvo inicio en el 2021, donde la autora evaluó la situación problemática que requería mayor indagación, planteando en base a la realidad problemática un título, objetivos y formulando la pregunta de investigación. Se plasmó el marco teórico en base a libros u otras fuentes bibliográficas lo más actualizadas posibles, para posterior a ello indagar en las bases de datos, hallando un total de 7.239 resultados, al utilizar los filtros de las bases de datos, los cuales no cuentan con todos los requeridos acorde a los criterios de inclusión y exclusión, específicamente se encontró ScienceDirect (3.098), Dialnet (1.190), Redalyc (934) y EBSCO (2.017), de los cuales se descartaron 25.761 artículos al ser los mismos hallados en otras bases de datos, no pertenecer a la población latinoamericana y encontrarse en idiomas distintos al español e inglés, los únicos aceptados en el presente estudio, generando así una unidad de análisis de 57 artículos, los cuales fueron leídos cuidadosamente, dando como resultado el descarte de 25 artículos adicionales al no brindar la información necesaria para el cumplimiento de los objetivos del presente estudio. Finalmente, en el presente trabajo se cuenta con 29 artículos como unidad de análisis, de los cuales 8 pertenecen a ScienceDirect, 12 a Dialnet, 6 a Redalyc y 3 a EBSCO.

**Figura 1.**

*Procedimiento de selección y descarte*



Después, todos los artículos hallados fueron organizados en un cuadro que poseía como información de cada uno de ellos lo siguiente: Base de datos, año, autor (es), título de la investigación, tipo de investigación y procedencia. Finalmente se analizó la información con la que contaban dichos artículos para así presentar los resultados, los cuales fueron discutidos con lo obtenido por autores de trabajos previos, llevando a plantear las conclusiones y recomendaciones de lo hallado.

### **3.5. Método de análisis de datos**

Para plasmar la información obtenida en la investigación fue utilizado el programa Microsoft Word 2016, en el cual se iba añadiendo de manera ordenada la información, así como también para poder generar las tablas y figuras fue preciso utilizar el programa de Microsoft Excel 2016, en el cual fueron realizadas para proceder a colocarlas en un documento de Microsoft Word 2016.

Igualmente, se utilizó la síntesis narrativa para proceder a analizar

Fue utilizado el programa Microsoft Word 2016 para plasmar la el contenido y los resultados revelados en el estudio, sin embargo, para el desarrollo de tablas y generar un orden de los estudios revisados se utilizó el programa Microsoft Excel 2016.

Se empleó la estadística descriptiva para la selección y orden de cada uno de los datos e información recolectada para hacer posible el estudio, cuyos datos en el caso de los artículos seleccionados fueron el título, autores, metodología del estudio, características de la población, resultados identificados, bases de datos en las que se encontraron publicadas y conclusiones, mientras que en el caso del sustento teórico se precisaron de los datos para brindar correctamente los créditos a los autores respectivos. Por consiguiente, se utilizó la estadística inferencial en conjunto con el método PRISMA, el cual se empleó para organizar y plasmar el conjunto de pasos a seguir en la selección de los artículos científicos que fueron analizados, haciendo posible plasmar el procedimiento de selección y descarte. Según Yepes et al. (2021) el método PRISMA permite generar lo que se conoce como diagrama de flujo, con el cual es factible explicar de forma clara y concisa la forma en la que fueron seleccionados ciertos estudios y el por qué los otros fueron rechazados.

La información de cada artículo fue analizada y revisada detenidamente, principalmente su diseño de investigación, instrumentos empleados y resultados reportados. Permitiendo esto, conocer a detalle los procesos y aportes de las investigaciones.

### **3.6. Aspectos éticos**

Para la realización de la presente investigación, fue requerido seguir normativas, lineamientos y realizar cada procedimiento en base a principios éticos establecidos por instituciones nacionales e internacionales, los cuales comprometen a los investigadores a actuar en búsqueda del beneficio de sus sujetos en estudio, así como también limita su actuar evitando que no se cause daños.

Según el Consejo Nacional de Ciencia, tecnología e innovación tecnológica [CONCYTEC] (2019), refiere que los principios de toda investigación deben ser la

integridad de sus acciones, la transparencia tanto de su todo lo realizado para llegar al producto final, así como también de la información brindada al público en general y hacerse responsables de todo lo que compete a la exploración. Así mismo es relevante indicar que la responsabilidad de lo indagado y publicado es compartida tanto por la institución en la que se realiza dicha investigación, así como también por parte del investigador quien la realizar y por la revista científica quien la pública.

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1.**

Investigaciones referentes al Clima Organizacional y el Síndrome de Burnout en trabajadores según año de publicación.

Año	N	%
2015	4	13.8
2016	0	0.0
2017	2	6.9
2018	5	17.2
2019	6	20.7
2020	6	20.7
2021	4	13.8
2022	2	6.9
Total	29	100.0

En la tabla 1 se observa las investigaciones encontradas del 2015 al 2022, observándose que un 20.7% de los artículos fueron del año 2020, mismo porcentaje se observó en el año 2019, mientras que en el año 2018 se encontraron el 17.2% de los trabajos, en el año 2021 fue el 13.8%, durante el 2015 también fue el 13.8%, en el 2017 se halló el 6.9%, en 2022 fueron encontradas el 6.9% de los estudios analizados y finalmente del año 2016 se tomó el 0% de los estudios seleccionados, al no haberse encontrado ningún estudio referente a las variables en estudio y que cumpliera con los criterios requeridos.



**Tabla 2.**

Conclusiones de los artículos del 2015 al 2022.

Título de la investigación	Conclusión
Manifestaciones psicosomáticas, compromiso y burnout como consecuentes del clima y la cultura organizacional: un análisis de ruta (path analysis)	Existe relación negativa entre burnout y cultura organizacional, así como también entre burnout y clima organizacional
Prevalencia del síndrome de desgaste profesional en médicos residentes de un hospital de Mérida, Yucatán, México	Los resultados de este estudio evidencian niveles altos del sdp entre los médicos residentes estudiados. Existe correlación positiva estadísticamente significativa entre clima laboral y Burnout, la cual es asociada a las repercusiones que traen el estrés de ser trabajadores de salud.
Clima laboral, Burnout y Perfil de Personalidad	En el servicio de emergencia, el nivel de clima organizacional fue medianamente favorable con ausencia de Síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería. No existe relación significativa entre ambas variables
Relación entre clima organizacional y síndrome de burnout en el servicio de emergencia de un hospital Categoría III-2. Lima, Perú 2015	Existe relación directa y significativa entre la percepción del clima laboral y la dimensión realización personal del burnout.
Clima laboral y síndrome de burnout en enfermeras de un hospital general de Huancayo, Perú.	El clima organizacional percibido positivamente se correlacionó negativamente con la presencia de burnout, al igual que con factores emocionales como la ansiedad, la depresión y la desesperanza.
Clima organizacional y factores relacionados con el burnout en urgencias médicas: un estudio correlacional.	

Síndrome del burnout y clima organizacional en el Instituto Técnico de Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano Surcolombiano

Se hallaron correlaciones positivas entre las variables

El clima organizacional y su relación con el burnout en el laboratorio clínico

Existe relación significativa negativa moderada entre el clima organizacional y la realización personal, con efectos en el nivel de cansancio laboral, disminución de satisfacción laboral y despersonalización.

Creencias organizacionales, satisfacción laboral y síndrome burnout en docentes de Educación Superior

Existe una relación significativa inversa entre las dimensiones de creencias organizacionales (satisfacción laboral) y las de síndrome de burnout.

Competencias socioemocionales y creencias de autoeficacia como predictores del burnout en docentes mexicanos

Las competencias socioemocionales pueden influir y predecir en la aparición del burnout.

Síndrome de Burnout en estudiantes de las áreas de negocios que laboran en los call center de la Ciudad de Tijuana

La presencia del síndrome de burnout causa agotamiento físico y mental.

Prevalencia de burnout entre las enfermeras de cuidados intensivos en Argentina

En las enfermeras, más del 80% de las que se encargan de pacientes críticamente enfermos mostraron niveles moderados/altos de burnout.

Efecto del entrenamiento cognitivo-emocional en la satisfacción laboral y el desgaste ocupacional del personal de enfermería: un estudio piloto

Un programa basado en entrenamiento cognitivo emocional generó resultados positivos en satisfacción laboral, motivación y reduciendo niveles de agotamiento emocional y despersonalización.

Una mirada desde el Síndrome de Burnout hacia la Gerencia Integral en el Siglo XX

El cargo de los trabajadores influencia en la presencia de burnout, siendo en los cargos de menos exigencia en

Comparación de los niveles de burnout (quemarse por el trabajo), actividad física, somatización y variables sociales, en docentes de diferentes modalidades de educación secundaria en Costa Rica  
Estrés laboral y clima organizacional en colaboradores del hospital Solidaridad, Chiclayo

Social psychological factors and their relation to work-related stress as generating effect of burnout

Síndrome de burnout en los profesionales de cuidados intensivos: relaciones con la salud y el bienestar

El síndrome de burnout y su prevalencia en las mujeres docentes

Estudio exploratorio sobre el síndrome de Burnout en la profesión de Trabajo Social y su relación con variables del contexto laboral

Presencia y afectación del síndrome de burnout en instructores de TH-67 de la Escuela de Helicópteros para las Fuerzas Armadas de Colombia

donde se presentó menos burnout y se encontraban menos agotados emocionalmente a diferencia de los cargos con más exigencia donde sucedió todo lo contrario.

Existe una correlación significativa positiva moderada entre burnout ( $p < 0,05$ ;  $r = ,589$ ), entre burnout y somatización.

Estrés laboral y clima organizacional posee una relación significativa inversa.

Un ambiente laboral hostil desencadena estrés crónico y continuado, provocando finalmente el síndrome de burnout.

El síndrome de burnout genera repercusiones negativas en la salud física y psíquica de los trabajadores del área de salud.

Las condiciones dispares y un mal clima organizacional ocasionan insatisfacción y estrés que puede convertirse en síndrome de burnout

La antigüedad en el puesto de trabajo y sobrecarga laboral se correlacionan con el síndrome de burnout, siendo principales factores de riesgo.

La sobrecarga laboral no se relaciona con el síndrome de Burnout.

Síndrome de burnout y variables sociodemográficas en docentes peruanos	Exposición prolongada a estresores en el ambiente laboral genera algo niveles de síndrome de burnout.
Work stress and organizational climate in Peruvian teachers	Existe correlación negativa alta significativa entre estrés laboral y clima organizacional.
Influencia del síndrome de burnout y características sociodemográficas en los niveles de depresión de médicos residentes de un hospital general	El síndrome de burnout se correlaciona significativamente con la depresión.
Clima laboral y burnout en profesores universitarios	Existe relación negativa significativa entre el Clima Laboral por sus cinco factores y el Síndrome de Burnout por sus tres dimensiones.
Estrés laboral, causas y consecuencias en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Jaime Roldós Aguilera del Distrito Ximena 2 de la ciudad de Guayaquil	La incertidumbre del futuro laboral genera Síndrome de burnout, mientras que las actividades lúdicas y didácticas en el ambiente laboral lo disminuye.
Factores psicosociales y laborales asociados al agotamiento laboral en profesionales sanitarios de un hospital de alta complejidad de Bogotá, Colombia	La salud mental y física se deteriora por las condiciones laborales generando la presencia del síndrome de burnout.
Prevalence of Burnout Syndrome and Associated Variables in Mexican Medical Specialists	Existe correlación negativa entre burnout hacia agotamiento emocional y despersonalización.

En la tabla 2 se visualiza que en la mayor parte de estudios se halló una correlación negativa significativa del clima laboral/organizacional con el síndrome de burnout, indicando que a mejor clima laboral menor incidencia de síndrome de burnout. Además, se visualiza en la tabla 2 que entre los factores asociados a la aparición del síndrome de burnout se encuentra la sobrecarga laboral, siendo mencionada que gran parte de la literatura plasmada en la tabla.

**Tabla 3.**

*Población estudiada según sexo*

Sexo	N	%
Femenino	12	41.4
Masculino	4	13.8
No especificado	13	44.8
Total	29	100

En la tabla 3 se revela que en el 44.8% de los estudios no se contempló relevante mencionar el sexo de la muestra con la que trabajaron, mientras que el 41.4% de estudios revelaron mayor prevalencia del sexo femenino y finalmente el 13.8% de las investigaciones contaron en su mayoría con sujetos masculinos para efectos de su investigación.

**Tabla 4.**

*Área laboral de los trabajadores según investigaciones del 2015 al 2022*

Área de aplicación	N	%
A. Empresarial	4	13.8
A. Salud	15	51.7
A. Educación	10	34.5
Total	29	100.0

En la tabla 4 se observa que en la literatura tomada sobre estudios realizados del 2015 al 2022, estos fueron ejecutados en el área empresarial (Organizaciones, empresas), área de salud (Hospitales, clínicas, laboratorios y otros centros de salud) y en el área de la educación (Docentes y personal administrativo), obteniendo que el 51.7% de ellas se aplicaron en el área de salud, el 34.5% en el área de educación y un 13.8% en el área empresarial.

## V. DISCUSIÓN

Para el cumplimiento del objetivo general se requirió plantear objetivos específicos, el primero de ellos fue identificar los artículos encontrados en trabajadores de Latinoamérica, según año de publicación, de ello se pudo obtener que se hallaron investigaciones de todos los años desde el 2015 al 2022, excepto por el 2016, de lo encontrado se mostró mayor prevalencia en publicaciones realizadas durante el año 2020 y 2019 con un 20.7% cada uno de ellos, seguidos por el 2018, el 2021, 2015, 2017 y 2022, sin embargo en el 2016 no se encontró ninguno. Similar a lo encontrado obtuvo Castillo (2021), quien encontró que se presentaba una mayor prevalencia en el año 2019, seguido del año 2020, mientras que además halló que, en un año, el 2020 hubieron 0 resultados acorde a los criterios de inclusión que requería. Diferiendo de ello, en el caso de Matta y Perez (2020), hallaron que el 50% de sus artículos se encontraron publicados en el año 2014, mientras que el resto fueron del 2019 y 2020. Quienes también difirieron fueron los resultados de Campos, Marqués y Álvaro (2020), donde prevaleció el 44.45% de su bibliografía analizada del año 2016, seguido por un 22.22% del 2009, mientras que, en el 2013, 2006 y 2002 se encontró el 11% de artículos en cada uno. Tabares-Díaz, Martínez-Daza y Matabanchoy-Tulcán (2020) también se diferenciaron del presente estudio al encontrar en los años 2017 y 2014 se encontraban un 25.8% de los estudios que seleccionaron, seguido por el 22.5% hallado en el 2018.

Es relevante indicar que el año 2019 el cual coincide en la mayoría de las revisiones sistemáticas previas, es el año en que más se realizaron estudios referentes al síndrome de burnout, pudiendo existir factores que expliquen este aumento de interés en investigar el tema mencionado; ante ello se puede mencionar lo referido por la OIT (2021), quienes indicaron que a raíz de la COVID-19 se pudo ver un retroceso notorio en el sector laboral, existiendo muchos abusos y menos beneficios hacia los trabajadores, el cual en el caso de México, país latino, se vio reflejado en un 44%, con los despidos masivos, empresas declarándose en quiebra y condiciones de trabajo precarias, la tensión y estrés en los trabajadores se vio en aumento, tanto por el puesto y sus funciones, así como también por el temor a cometer errores que los lleven a ser despedidos.

Para efectos del logro del objetivo general, se planteó como segundo objetivo específico describir las conclusiones de los artículos 2015 al 2022, en respuesta a ello se tiene que la mayoría de los estudios presentaba entre sus resultados haber hallado una correlación negativa significativa existente entre el clima laboral o también llamado clima organizacional, con el síndrome de burnout y la sobrecarga laboral; indicando que a mayor presencia de un adecuado clima laboral, menor será la presencia de burnout en los colaboradores. Entre los trabajos previos se halló como el más similar de todo a lo trabajado por Campos, Marqués y Álvaro (2020), quienes hallaron en la mayoría de los artículos que seleccionaron, que existía una correlación negativa entre las mismas variables estudiadas en el presente estudio.

Mientras que similar a lo hallado en el presente estudio, es lo que obtuvieron Tabares-Díaz, Martínez-Daza y Matabanchoy-Tulcán (2020), quienes, aunque no utilizaron la variable clima organizacional, su revisión sistemática acerca del síndrome de burnout identificó una correlación significativa entre la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout, tal como lo indicaron en la mayoría de sus artículos revisados. Similares también fueron las conclusiones expuestas por Matta y Perez (2020), pero con diferentes variables, quienes hallaron gran prevalencia de correlación inversa encontrada entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral. Semejante, pero con diferentes variables fue lo hallado por Castillo (2021), quien al revisar cada uno de los artículos que seleccionó, identificó que en la mayor parte de los artículos referentes al síndrome de burnout y la satisfacción laboral, existía una relación entre ambas, por ende, sus recomendaciones y conclusiones se enfocaron en lo antes mencionado.

Referente a lo mencionado en el párrafo anterior, cabe indicar que según Gago et al. (2017) refirieron que si existen factores que generan un clima organizacional negativo, ello traería como consecuencia el desarrollo de enfermedades tales como el síndrome de burnout, el cual ya es reconocido por la OMS como riesgo ocupacional, conjuntamente de que al poseer tal diagnóstico los trabajadores no podrían rendir efectivamente en su puesto, al mismo tiempo de disminuir su efectividad, esto afectaría en el éxito de la empresa.



Para llevar a cabo el cumplimiento del objetivo principal del presente estudio, se planteó como tercer objetivo identificar la población estudiada según sexo, encontrándose que la mayor cantidad de muestra utilizada en los estudios fue de 1699, conjuntamente, el número menor fue de 5 sujetos, igualmente se visualizó que hubo gran prevalencia de sexo femenino en la muestra de los estudios (42.4%), mientras que la presencia del sexo masculino fue menor (13.8%), además de que existieron factores que generaban mayor vulnerabilidad en las féminas a presentar síndrome de burnout causado por el clima laboral negativo, de igual manera el 44.8% de los artículos no contempló relevante mencionar el sexo de los sujetos que conformaron su muestra. Semejante a ello fue lo encontrado por Castillo (2021) quien todavía refiere que la población femenina fue con la que más contaron los estudios que analizó, así como también fueron en quienes el síndrome de burnout se presentaba en niveles elevados. Igualmente, Tabares-Díaz, Martínez-Daza y Matabanchoy-Tulcán (2020) afirmaron que en los artículos que seleccionaron, hubo mayor presencia de féminas como muestra. Así mismo en referencia a la cantidad de la muestra, Campos, Marqués y Álvaro (2020) también tomaron como relevante mencionarlo, indicando que la mayor cantidad de muestra tomada en los artículos que seleccionaron, fue de 1044 y la menor de 160. Difiriendo de lo hallado en el presente estudio, Matta y Perez (2020) indicaron haber hallado que la mayor parte de la muestra en los artículos que seleccionaron, estaba conformada de varones, al igual de que la mayoría de su muestra fue de solo 174, mientras que la menor hallada en sus estudios era de 90.

Ante los resultados mencionados, es relevante mencionar que tal como mencionan Gil y Peiró (1999), el síndrome de burnout o también llamado síndrome del quemado, puede ser ocasionado no solo por un ambiente laboral conflictivo y clima laboral negativo, sino además puede ser influenciado por otros factores, estímulos y situaciones que predisponen a los trabajadores a desarrollar este síndrome; entre los cuales se pueden encontrar el machismo, acoso en las calles, el trato que reciben fuera del ambiente laboral y que repercutiría en su desempeño laboral.

Ante lo recientemente expuesto se hace factible comprender los resultados hallados en la presente investigación, tal como en la de la mayoría de trabajos previos, siendo la población femenina la que mayor vulnerabilidad presenta en la mayoría de los contextos en los que se desenvuelven, sin ser una excepción el

ambiente laboral, lo cual suma a los problemas que en él encuentren generando así niveles altos de burnout.

En la presente investigación, se planteó como último y cuarto objetivo identificar la prevalencia del síndrome de burnout de acuerdo al área laboral de los trabajadores según las investigaciones, encontrando que en los artículos seleccionados, fueron ejecutados en el área empresarial (Organizaciones/empresas), también en el área de salud (hospitales, clínicas, laboratorios y otros centros de salud) y en el área de educación (docentes y personal administrativo), hallando que el 51.7% de ellas se aplicaron en el área de salud, el 34.5% en el área de educación y el 13.8% en el área empresarial. Semejante a lo encontrado fue lo que revelaron Campos, Marqués y Álvaro (2020), quienes identificaron prevalencia de estudios en el área de salud con un 33.33%, seguidos por artículos enfocados en el área de educación con un 22.22% y el resto segregados por diversas áreas. A diferencia del presente estudio, Tabares-Díaz, Martínez-Daza y Matabanchoy-Tulcán (2020) decidieron ejecutar su estudio enfocado solo en el área de educación, mostrando que el 73.5% de sus artículos eran focalizados en la educación básica.

Resulta importante mencionar lo referido por la Organización Mundial del Trabajo (2017), la cual refiere la tensión de los trabajadores era causada por las condiciones laborales, además Torres (2020) indicó que el 75% de empleados en Latinoamérica presentaban fatiga laboral, lo cual es congruente con el hecho de que la mayor parte de estudios hayan sido realizados en el área de salud, siendo el área que goza con menos tiempo de vacaciones, mayor tensión en el trabajo y en el sector público no cuentan con los implementos necesarios para cumplir su labor correctamente.

Finalmente es congruente dar a conocer las limitaciones que se presentaron al realizar la investigación, por ello se hace conocimiento que para hacer posible este estudio fue requerido leer minuciosamente cada artículo publicado y verificar que contaran con los criterios de inclusión planteados, por ello se pudo revelar que más del 50% de estudios con los que se contaba en la base de datos inicial se encontraban incompletos y en algunos casos la información publicada era insuficiente para tomarla en cuenta en el estudio.

## **VI. CONCLUSIONES**

Se analizaron 29 artículos seleccionados referidos al clima organizacional y síndrome de burnout en trabajadores de Latinoamérica, encontrándose que el abuso de poder y el trato directo con clientes son claves para el surgimiento de un mal clima organizacional generando síndrome de burnout.

Existe mayor prevalencia de estudios realizados en el 2020 y 2019.

Los artículos analizados concluyeron que existía una correlación negativa significativa entre el clima organizacional y el síndrome de burnout.

Existió mayor prevalencia de sexo femenino en la muestra de los estudios, así como también mayores niveles de burnout.

El área de salud es en la que más investigaciones se realizan, referidas al síndrome de burnout.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Se recomienda a las entidades a cargo de defender los derechos del trabajador en cada país latinoamericano, que se centren esfuerzos en buscar la mejora en la calidad y seguridad de los ambientes de trabajo.

Se recomienda a las empresas u organizaciones desarrollar la competitividad de sus trabajadores del área de recursos humanos para que puedan favorecer positivamente a los trabajadores generando un clima laboral positivo.

A los trabajadores del área de recursos humanos se les recomienda implementar recompensas, desafíos para aumentar la motivación de los colaboradores, ejecutar actividades con las que se refuercen los vínculos entre los colaboradores y facilitar la solución de conflictos hallados en la empresa.

Se recomienda hacer énfasis en el desarrollo de habilidades blandas en los colaboradores, principalmente en quienes puestos altos en las organizaciones.

## REFERENCIAS

- Aldana, E. y Marrufo, M. (2020). *El clima organizacional, herramienta para potenciar las organizaciones: Un artículo de revisión* [Tesis de Bachiller, Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56811/B\\_Aldana\\_SEA-Marrufo\\_VMJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56811/B_Aldana_SEA-Marrufo_VMJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- American Psychological Association. (2010). Manual de publicaciones de la American Psychological Association. *Editorial El Manual Moderno*.
- Ato, M. y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3) 1050- 1051.  
<https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Barbera, K. (2014). *The Oxford Handbook of Organizational Climate and Culture*. Oxford University Press, Incorporated.  
<https://ebookcentral.proquest.com/lib/biblioucv/detail.action?docID=1678706>
- Bocanegra, V. y Leytón, W. (2020). *Síndrome de Burnout en Latinoamérica: Una revisión sistemática* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54980/Bocanegra\\_QVN-Leyton\\_RWJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54980/Bocanegra_QVN-Leyton_RWJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cabral, S., Camacho, S. y Sánchez, S. (2017). *El síndrome de burnout dentro del clima organizacional en trabajadores con jornada extensa* [Tesis de licenciatura, Universidad Cooperativa de Colombia].  
[https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/14257/1/2017\\_sindrome\\_bornout\\_trabajadores.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/14257/1/2017_sindrome_bornout_trabajadores.pdf)
- Campos, A., Marqués, H. y Álvaro, J. (2020). Relaciones entre valores humanos y síndrome de burnout: una revisión sistemática. *Revista de la Asociación de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 29 (4), 257-392.  
[https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-62552020000400357](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552020000400357)

- Castiblanco, D. (2021). *Síndrome de burnout en docentes universitarios latinoamericanos. Revisión Sistemática*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Abierta y a distancia]. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/42083>
- Chabot, P. (2018). *Global Burnout*. *Bloomsbury Academic*. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=e000xww&AN=1682339&lang=es&site=ehost-live>
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica. (2019). *Código Nacional de la integridad científica*. <https://portal.concytec.gob.pe/images/publicaciones/Codigo-integridadcientifica.pdf>
- Dulzaides, M. y Molina, A. (2004). Análisis documental y de información: dos componentes de un mismo proceso. *Revista ACIMED*, 12(2), 1. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1024-94352004000200011](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352004000200011)
- Gago, K., Martínez, I., y Alegre, A. (2017). Clima laboral y síndrome de burnout en enfermeras de un hospital general de Huancayo. *Revista Latinoamericana de Ciencia Psicológica*, 9(4), 1-15. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7329456>
- Gamio, S. (2016). *Niveles de estrés y clima laboral en los colaboradores de una empresa privada de Lima* [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma del Perú]. <http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/AUTONOMA/366>
- Gil, P. y Peiró, J. (1999). Testing for the Factorial Validity of the MBI: Results for a multioccupational sample. *Psicothema*, 11(3), 679-689. [https://www.researchgate.net/publication/281709644\\_Testing\\_for\\_the\\_Factorial\\_Vaildity\\_of\\_the\\_MBI\\_Results\\_for\\_a\\_multioccupational\\_sample](https://www.researchgate.net/publication/281709644_Testing_for_the_Factorial_Vaildity_of_the_MBI_Results_for_a_multioccupational_sample)
- Jiménez, M., Moreno, S. y Sánchez, M. (2020). *Revisión sobre estudios de Clima Organizacional en el sector salud* [Tesis de licenciatura, Universidad Cooperativa de Colombia].

[https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/20026/1/2020\\_clima\\_organizacional\\_salud.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/20026/1/2020_clima_organizacional_salud.pdf)

Kondalkar, V. (2009). Organization Development. *New Age International Ltd.*  
<https://ebookcentral.proquest.com/lib/biblioucv/detail.action?docID=437723>

Masumba, D. (2019). Leadership for Innovation: Three Essential Skill Sets for Leading Employee-Driven Innovation. *Morgan James Publishing.*  
<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=e000xww&AN=2037303&lang=es&site=ehost-live>

Matta, M. y Perez, F. (2020). *Síndrome de burnout y satisfacción laboral en profesionales de la salud: Una revisión sistemática.* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58081>

McDargh, E. (2020). Burnout to Breakthrough: Building Resilience to Refuel, Recharge, and Reclaim What Matters. *Berrett-Koehler Publishers.*  
<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=e000xww&AN=2328658&lang=es&site=ehost-live>

Mejia et al. (2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Revista de Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 28(3), 204-211.  
<https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v28n3/1132-6255-medtra-28-03-204.pdf>

Mendonca, M. y Kanungo, R. (2006). Ethical Leadership. *McGraw-Hill Education.*  
<https://ebookcentral.proquest.com/lib/biblioucv/detail.action?docID=316303>

Navarro, J. y Ortecho, M. (2019). *Impacto del clima laboral en las empresas: una revisión sistemática de la literatura científica de los últimos 10 años* [Tesis de licenciatura, Univerisdad Privada de Norte].  
<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/15169>

Obando, M. et al. (2010). Clima organizacional y satisfacción laboral: una revisión de literatura. *Revista electrónica TAMBARA*, 10(57), 796-807.  
<http://tambara.org/wp->

[content/uploads/2019/12/3.Clima\\_organizac\\_ySatisf\\_Laboral\\_Obando-et-al\\_FINAL.pdf](content/uploads/2019/12/3.Clima_organizac_ySatisf_Laboral_Obando-et-al_FINAL.pdf)

Organización Internacional del Trabajo. (03 de enero de 2022). *Trabajar sin violencias. Aportes del sector sindical en Argentina.* [https://www.ilo.org/buenosaires/publicaciones/WCMS\\_839892/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/buenosaires/publicaciones/WCMS_839892/lang-es/index.htm)

Organización Internacional del Trabajo. (13 de abril 2022). *Trabajadores de la salud en Ecuador: quiénes son y qué proponen para mejorar sus condiciones laborales.* [https://www.ilo.org/lima/sala-de-prensa/WCMS\\_842439/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/lima/sala-de-prensa/WCMS_842439/lang-es/index.htm)

Organización Internacional del Trabajo. (20 de octubre de 2021). *Panorama de la protección social en América Latina y el Caribe: Avances y retrocesos ante la pandemia.* [https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS\\_823638/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_823638/lang-es/index.htm)

Organización Mundial del Trabajo [OIT]. (2017). *El estrés laboral: un enfoque latinoamericano.* [https://www.ilo.org/san jose/sala-de-prensa/WCMS\\_477047/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/san jose/sala-de-prensa/WCMS_477047/lang-es/index.htm)

Palomino, L. (2014). *Mi jefe es un dolor de cabeza: una revisión sistemática de la relación entre los estilos de liderazgo y el estrés en los trabajadores* [Tesis de licenciatura, Universidad de los Andes]. <https://repositorio.uniandes.edu.co/bitstream/handle/1992/16274/u686352.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Romo, J. (2015). La lista de cotejo como herramienta para la lectura crítica de artículos de investigación publicados. *Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc.*, 23(2), 109-113. [http://revistaenfermeria.imss.gob.mx/editorial/index.php/revista\\_enfermeria/article/view/50/82](http://revistaenfermeria.imss.gob.mx/editorial/index.php/revista_enfermeria/article/view/50/82)

Rosa, J. et al. (2018). Burnout en profesionales de la salud hospitalaria: revisión sistemática de la literatura. *Revista Uruguaya de Enfermería*, 13(1), 70-80. <https://doi.org/10.33517/rue2018v13n1a7>



- Salazar, A. (2015). Salud, burnout y estrés en ámbitos laborales. Una revisión sistemática. *Psicología y Salud*, 25(2), 147-155. <https://psicologiaysalud.uv.mx/index.php/psicysalud/article/view/1815/3297>
- Seyyedmoharrami, I. et al. (2019). The relationship between organizational climate, organizational commitment and job burnout: Case study among employees of the university of medical sciences. *Open Public Health Journal*, 12(1), 94-100. doi:10.2174/1874944501912010094
- Sharma, R. y Cooper, C. (2017). Executive Burnout: Eastern and Western Concepts, Models and Approaches for Mitigation. *Emerald Group Publishing Limited*. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=e000xww&AN=1423620&lang=es&site=ehost-live>
- Simbron, S. y Sanabria, F. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *Revista Interdisciplinaria de humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 6(1), 59-83. <https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/295/353>
- Smart, C. (2018). Reportaje especial: ¡Cifras del estrés laboral en América Latina! *Revista de humanidades*, 13(2), 35-46. <http://blog.smartcoach.global/reportaje-especial-cifras-del-estr%C3%A9slaboral-en-am%C3%A9rica-latina>
- Soto, C. e Inga A. (2019). Revisión sistemática de clima y desempeño organizacional en Lima y Callao. *3C Empresa. Investigación y Pensamiento crítico*, 8(4), 95–117. <https://ojs.3ciencias.com/index.php/3c-empresa/article/view/846>
- Tabares-Díaz, Y., Martínez-Daza, V. y Matabanchoy-Tulcán, S. (2020). Síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica: Una revisión sistemática. *Revistas Udenar*, 22(3), 265-279. <https://revistas.udenar.edu.co/index.php/usalud/article/view/4458>
- Tapullima et al. (2021). Revisión sistemática sobre síndrome de Burnout en personal de salud en América Latina entre 2015-2020. *Revista de*

*Investigación en Psicología*, 24(1), 197-221.  
<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/20608/16772>

Torres, J. (2020). El alarmante crecimiento del burnout. *Editorial ARG*.  
<https://expansion.mx/opinion/2020/10/12/el-alarmante-crecimiento-del-burnout>

Yepes, J., Urrútia, G., Romero, M., y Fernández, A. (2021). Declaración PRISMA 2020: una guía actualizada para la publicación de revisiones sistemáticas. *Revista Española de Cardiología*, 74(9), 790-799.  
<https://doi.org/10.1016/j.recesp.2021.06.016>

## ANEXOS

Anexo 01.

Base de datos	Año	Autor (es)	Título de la investigación	Tipo de investigación	Procedencia
ScienceDirect	2015	Uribe J., Patlán, J. y García, A.	Manifestaciones psicósomáticas, compromiso y burnout como consecuentes del clima y la cultura organizacional: un análisis de ruta (path analysis)	Descriptivo	México
ScienceDirect	2015	Luis Ernesto Balcázar-Rincón, L., Montejo-Fraga, L. y Ramírez-Alcántara, Y.	Prevalencia del síndrome de desgaste profesional en médicos residentes de un hospital de Mérida, Yucatán, México	Descriptivo	México
Dialnet	2015	Vizcarra, M., Llaja, V., Limo, C. y Talavera, J.	Clima laboral, Burnout y Perfil de Personalidad	Correlacional	Perú
Dialnet	2015	Zenaida, C., Zamudio, L., Matzumura, K. y Gutiérrez, H.	Relación entre clima organizacional y síndrome de burnout en el servicio de emergencia de un hospital Categoría III-2. Lima, Perú 2015	Correlacional	Perú
EBSCO	2017	Gago, K., Martínez, I. y Alegre, A.	Clima laboral y síndrome de burnout en enfermeras de un hospital general de Huancayo, Perú.	Correlacional	Perú
EBSCO	2017	Landa-Ramírez, É., Rangel-Domínguez, N., Villavicencio-	Clima organizacional y factores relacionados con el burnout en	Correlacional	México

---

		Carranza, M., Weingerz-Mehl, S. y Reyes-Saavedra, M. González-Álvarez, V., Vidal-Velazco, E. y Jiménez-Escobar, I.	urgencias médicas: un estudio correlacional.		
Dialnet	2018	Juan Felipe Guzmán Pacheco	Síndrome del burnout y clima organizacional en el Instituto Técnico de Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano Surcolombiano	Correlacional	Colombia
Dialnet	2018	Luis Daniel Bernal Albarrán, Manuel Donovan Chávez Tiscareño	El clima organizacional y su relación con el burnout en el laboratorio clínico	Correlacional	México
Dailnet	2018	Mauricio Salazar Botello, María José Martín Rodrigo, Yohana Andrea Muñoz Jara	Creencias organizacionales, satisfacción laboral y síndrome burnout en docentes de Educación Superior	Correlacional	Venezuela
Redalyc	2018	Edgar Torres Hernández	Competencias socioemocionales y creencias de autoeficacia como predictores del burnout en docentes mexicanos	Cuantitativo Descrptivo	México
Dialnet	2018	Lourdes Cutti Riveros, Robert Efraín Zárate Cornejo, Eduardo Ahumada	Síndrome de Burnout en estudiantes de las áreas de negocios que laboran en los call center de la Ciudad de Tijuana	Descriptivo	México

---

---

Tello

ScienceDirect	2019	M. Torre, M.C. Santos Popper, A. Bergesio,	Prevalencia de burnout entre las enfermeras de cuidados intensivos en Argentina	Descriptivo	Argentina
ScienceDirect	2019	Ana Rosa Plascencia- Campos, Blanca Elizabeth Pozos-Radillo, María de Lourdes Preciado-Serrano, Juan Manuel Vázquez-Goñi	Efecto del entrenamiento cognitivo- emocional en la satisfacción laboral y el desgaste ocupacional del personal de enfermería: un estudio piloto	Descriptivo	México
Dialnet	2019	Camacho Quintero, Carlos Liborio	Una mirada desde el Síndrome de Burnout hacia la Gerencia Integral en el Siglo XX	Descriptivo	Colombia
Redalyc	2019	Juan José Ramírez Ulloa; Andrea Mora Campos; Milena Hernández Chacón	Comparación de los niveles de burnout (quemarse por el trabajo), actividad física, somatización y variables sociales, en docentes de diferentes modalidades de educación secundaria en Costa Rica	Descriptivos	Costa Rica
Redalyc	2019	Fiorela Díaz Dávila; Sandra Elizabeth Guevara Villegas; Wilmer Enrique Vidaurre García	Estrés laboral y clima organizacional en colaboradores del hospital Solidaridad, Chiclayo	Correlacional	Perú

---

---

Redalyc	2019	Ricardo Prada-Ospina	Social psychological factors and their relation to work-related stress as generating effect of burnout	Correlacional	Colombia
ScienceDirect	2020	O. Arrogante Y E.G. Aparicio-Zaldivar	Síndrome de burnout en los profesionales de cuidados intensivos: relaciones con la salud y el bienestar	Correlacional	Argentina
Dialnet	2020	Judith Araceli Dorantes Nova	El síndrome de burnout y su prevalencia en las mujeres docentes	Descriptivo	México
Dialnet	2020	Morales-Llamas, Zulay; Pérez-Hernández, Sara; Rodríguez-Suárez, Guacimara	Estudio exploratorio sobre el síndrome de Burnout en la profesión de Trabajo Social y su relación con variables del contexto laboral	Descriptivo	España
Dialnet	2020	Alexander Arboleda Medina; Bryan Ramírez; Leidy Gabriela Ariza Ariza; Nohora Inés Rodríguez Guerrero	Presencia y afectación del síndrome de burnout en instructores de TH-67 de la Escuela de Helicópteros para las Fuerzas Armadas de Colombia	Correlacional	Colombia
Redalyc	2020	Edwin G. Estrada Araoz Y Néstor A. Gallegos Ramos	Síndrome de burnout y variables sociodemográficas en docentes peruanos	Descriptivo no experimental	Perú
Redalyc	2020	Octavio Fermín Bada Quispe, Rosa María Salas Sánchez, Ericson Felix Castillo Saavedra	Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos	Descriptivo correlacional	Perú

---

---

EBSCO	2021	Octavio Fermín Bada Quispe Rosa María Salas Sánchez Ericson Felix Castillo Saavedra Elizabeth Madeleine Arroyo Rosales Carmen Elena Carbonell García	Work stress and organizational climate in Peruvian teachers	Correlacional	Perú
ScienceDirect	2021	Jeff Huarcaya-Victoria, Rosario Calle-Gonzáles	Influencia del síndrome de burnout y características sociodemográficas en los niveles de depresión de médicos residentes de un hospital general	Descriptivo	Perú
Dialnet	2021	Yslado Méndez, Rosario Margarita; Ramirez Asis, Edwin Hernan; García- Figueroa, María Elena; Arquero Montaña, José Luis	Clima laboral y burnout en profesores universitarios	Correlacional	Perú
Dialnet	2021	Iguasnia, Sonia; Saquisela, María	Estrés laboral, causas y consecuencias en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Jaime Roldós Aguilera del Distrito Ximena 2 de la ciudad de Guayaquil	Descriptivo	Ecuador
ScienceDirect	2022	C.A. Estupiñán Ruiz Y A.D. Gallego-Ardila	Factores psicosociales y laborales asociados al agotamiento laboral en	Correlacional	Colombia

---

---

			profesionales sanitarios de un hospital de alta complejidad de Bogotá, Colombia		
ScienceDirect	2022	Enrique Castañeda Aguilera, Javier Eduardo García De Alba García	Prevalence of Burnout Syndrome and Associated Variables in Mexican Medical Specialists	Descriptivo	Colombia

---





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, FERNANDEZ MANTILLA MIRTHA MERCEDES, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SINDROME BURNOUT EN TRABAJADORES DE LATINOAMERICA: UNA REVISION SITEMATICA ENTRE LOS AÑOS 2015-2021", cuyo autor es OLMOS BANDA JUANA ADRIANA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 03 de Agosto del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
FERNANDEZ MANTILLA MIRTHA MERCEDES <b>DNI:</b> 17927740 <b>ORCID:</b> 0000-0002-8711-7660	Firmado electrónicamente por: FMANTILLA el 17-08- 2022 09:33:45

Código documento Trilce: TRI - 0389012