



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE  
LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Síndrome de Burnout y clima organizacional en obstetras del  
Hospital Eleazar Guzmán Barrón en pandemia Covid-19,  
Chimbote – 2021

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTORA:**

Bermudez Robles, Giovana Yerme (ORCID: 0000-0002-9838-056)

**ASESOR:**

Mtro. Ruiz Barrera, Lázaro (ORCID: 0000-000231747321)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

**LIMA – PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

A mis padres, Santos y Nelly, a mi hija Marietta y esposo Manuel, quienes me brindaron su apoyo moral y emocional para no declinar de mi objetivo.

Giovana Yermé

## **Agradecimiento**

A Dios por ser el motor principal en mi vida, por acompañarme y permitirme confiarle mis anhelos con la certeza de que estos se materializarán. A mi familia por acompañar mi camino con amor y comprensión.

La autora

## Índice de contenidos

|  |     |
|--|-----|
| Carátula   | i   |
| Dedicatoria  | ii  |
| Agradecimiento                                       | iii |
| Índice de tablas                                     | v   |
| Resumen  | vi  |
| Abstract   | vii |
| I. INTRODUCCIÓN                                      | 1   |
| II. MARCO TEÓRICO.                                   | 7   |
| III. MÉTODOLÓGÍA.                                    | 17  |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación                  | 17  |
| 3.2. Variables y operacionalización                  | 18  |
| 3.3. Población, muestra y muestreo                   | 19  |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 20  |
| 3.5. Procedimientos                                  | 22  |
| 3.6. Método de análisis de datos                     | 23  |
| 3.7. Aspectos éticos                                 | 23  |
| IV. RESULTADOS.                                      | 24  |
| V. DISCUSIÓN.  | 31  |
| VI. CONCLUSIONES.                                    | 36  |
| VII. RECOMENDACIONES.                                | 37  |
| VIII. REFERENCIAS.                                   | 38  |
| ANEXOS   |     |

## Índice de tablas

|          |   |    |
|----------|---|----|
| Tabla 1. | <i>Estadística de fiabilidad del Síndrome de Burnout</i>                              | 22 |
| Tabla 2. | <i>Estadística de fiabilidad del Clima Organizacional</i>                             | 22 |
| Tabla 3. | <i>Nivel de Síndrome de Burnout</i>   | 25 |
| Tabla 4. | <i>Nivel de Clima Organizacional</i>  | 26 |
| Tabla 5. | <i>Prueba de normalidad Shapiro-Wilk</i>  | 27 |
| Tabla 6. | <i>Correlación entre el Síndrome de Burnout y el Clima Organizacional</i>             | 28 |
| Tabla 7. | <i>Correlación entre el Agotamiento Emocional y el Clima Organizacional</i>           | 29 |
| Tabla 8. | <i>Correlación entre la Despersonalización y el Clima Organizacional</i>              | 30 |
| Tabla 9. | <i>Correlación entre la Escasez de Realización Personal y el Clima Organizacional</i> | 31 |

## Resumen

La presente investigación persiguió el objetivo general de determinar la relación entre el síndrome de burnout y el clima organizacional en profesionales obstetras del Hospital Eleazar Guzmán Barrón en Pandemia COVID-19, Chimbote – 2021. El estudio mantuvo un enfoque cuantitativo, tipo aplicada, diseño no experimental de corte transversal, y nivel correlacional; la muestra representativa la conformaron el colectivo de trabajadoras obstetras, ascendiendo a un total de 37 profesionales, a quienes se les aplicó dos instrumentos pre validados documental y estadísticamente.

El resultado general, destacó según la prueba de correlación Rho Spearman que entre la variable síndrome de burnout y la variable clima organizacional existió una relación moderada inversamente proporcional, dicho resultado fue representado por un coeficiente Spearman de -0,681 que al ser negativo define que ante mayores niveles de síndrome de burnout menores serán los niveles del clima organizacional.

Las conclusiones determinaron, a partir de la significancia asintótica de 0,000 menor al 5% una respuesta afirmativa a la hipótesis de investigación planteada, asegurando que sí existe relación entre el síndrome de Burnout y el clima organizacional en obstetras del Hospital Eleazar Guzmán Barrón.

Palabras clave: Síndrome de Burnout, Clima organizacional, relación, agotamiento emocional, despersonalización, escasez de realización personal.

## Abstract

The present research pursued the general objective of determining the relationship between burnout syndrome and organizational climate in midwifery professionals of the Eleazar Guzmán Barrón Hospital in Pandemic COVID-19, Chimbote - 2021. The study maintained a quantitative approach, applied type, non-experimental cross-sectional design, and correlational level; the representative sample was made up of the group of obstetrician workers, amounting to a total of 37 professionals, to whom two pre-validated instruments were applied, documentarily and statistically.

The general result, according to the Rho Spearman correlation test, showed that there was a moderate inversely proportional relationship between the burnout syndrome variable and the organizational climate variable; this result was represented by a Spearman coefficient of -0.681, which, being negative, defines that the higher the burnout syndrome levels, the lower the organizational climate levels.

The conclusions determined, based on the asymptotic significance of 0.000 less than 5%, an affirmative answer to the research hypothesis, assuring that there is a relationship between Burnout syndrome and organizational climate in obstetricians of the Eleazar Guzmán Barrón Hospital.

Keywords: Burnout syndrome, organizational climate, relationship, emotional exhaustion, depersonalization, lack of personal fulfillment.

## I. INTRODUCCIÓN

En estas condiciones de carácter actual, el mundo se ha visto inmerso en una pandemia global histórica, en directa consecuencia por un imponente y mortífero virus conocido como COVID-19, que ha venido generando enormes espasmos a la población mundial (Ribot, Chang et al., 2020). Lo que ha promovido en diferentes países del mundo acoger un colectivo de reglamentos y medidas sobre aislamiento que han sobrepuesto una nueva modalidad de desempeño en las labores profesionales, equivalente a un enorme desafío para el campo de salud, donde las aptitudes físicas y mentales están en juego.

Uno de los campos en salud afectados por el masivo contagio, ha sido el que abarca a los profesionales involucrados en el proceso de embarazo, parto y puerperio de toda mujer o madre, esto se debe a que trabajar bajo el estrés desde una infección con SARS-Covid-19 causa mucha presión y determina cambios en la vida personal, familiar, social y profesional (Iorga, Soponaru et al., 2021). Y por supuesto, comprender los desafíos a los que se enfrentan los profesionales obstetras, ayuda a las instituciones a brindar un mejor apoyo.

Estas identificaciones documentales hacen que nos centremos en una problemática que acrecienta en la industria de la salud en los sectores privados y públicos. Los indicadores vinculados con la patología de Burnout entre los profesionales de primera línea en la lucha contra la afección viral COVID-19, se relacionan con el sistema laboral, la entidad privada o pública, y la habilidad de enfrentar y administrar los diferentes niveles de estrés en el campo de trabajo. Por tal, es elemental que se conozca en qué medida puede afectar a la salud y estabilidad mental, desde la inversión en importantes e innovadoras investigaciones sobre el tema, para poder dar con contundentes conclusiones que permitan a los responsables de los gobiernos asumir su compromiso de asegurar condiciones laborales adecuadas, para actuar correctamente ante retos que se presentan en la atención a pacientes con serios diagnósticos (Silva y Silva, 2020).

Enfocado a la salud mental, la pandemia provocada por la COVID-19 origina enormes desafíos como la incidencia psicológica impulsada por el confinamiento poblacional mundial y el impacto en la integridad mental de los trabajadores de salud (Shah, Chaudhari et al., 2020). Los espasmos vinculados a la depresión, el estrés y la ansiedad se identifican como reacciones emocionales básicas ante una pandemia como la actual. Es decir, el síndrome de Burnout se percibe como una preocupación de carácter potencial y agudo (Dimitriu, Pantea et al., 2020).

El personal de salud está bastante expuesto a cada uno de los riesgos significativos de la patología de Burnout, ya que trabajan con un elevado índice de exposición con largas jornadas, considerando una sobrecarga de tareas y exigencias (Alharbi, Jackson et al., 2019). También se describe que la alta incidencia del síndrome de Burnout, incrementa la despersonalización y el agotamiento emocional en los profesionales de la salud de las diversas instituciones que conforman el MINSA, especialmente en sus rotaciones de áreas críticas, como lo demuestran (Chacaltana y Rojas, 2018).

Estudiar de forma constante la existencia del síndrome de Burnout, en contextos de servicios, y en aquellos que derivan en problemas organizacionales o conflictos laborales es necesario, porque demuestra el desgaste emocional y cinismo (Seguel y Valenzuela 2016). Con respecto a lo evidenciable por parte del síndrome de Burnout, se originan fuertes niveles de agotamiento emocional y una disminución considerable de la realización personal, las correlaciones establecieron que dicha patología se asocia al agotamiento emocional y a la despersonalización (Arias y Muñoz, 2016). Es por ello, que se confirma la enorme relevancia que posee el análisis de esta clase de patologías dentro del entorno organizacional.

En una perspectiva nacional, se reconoció que El Ministerio de Salud del Perú (2015), estableció que estudiar clima organizacional, brinda en forma objetiva la percepción de los individuos sobre su ambiente de trabajo y condiciones laborales, con el fin de que se puedan formular estrategias que permitan vencer de manera adecuada los factores perjudiciales que afectan la dedicación, la

productividad del potencial humano y el compromiso hacia la organización. La Superintendencia Nacional de Salud, como parte de conocer el bienestar de los agentes internos de los servicios de salud, midió en una muestra de más de 5000 personas de salud, encontrando que 1182 padecen de síndrome de burnout.

El clima organizacional comprende el colectivo de percepciones por parte de colaboradores de una institución en relación a su rendimiento laboral, las relaciones interpersonales, el ambiente físico y las diferentes regulaciones formales (Vilas, 2018). La valoración del clima organizacional tiene relevancia para todas las instituciones o entidades, por su influencia en los procesos de la organización, donde menciona la retroalimentación, la toma de decisiones, la comunicación, la resolución de conflictos y problemáticas, el aprendizaje y capacitación, la motivación, y también su incidencia en la satisfacción de sus trabajadores y la eficacia de la entidad. El clima organizacional en la actualidad del marco de servicios es un elemento clave en el desarrollo de las instituciones, así como su análisis a profundidad, de forma directa influye en el denominado espíritu de la organización (Segredo, Pérez et al., 2016).

El clima organizacional, definido como fenómeno interviniente en cada factor perteneciente al sistema y específicas tendencias motivacionales que se evidencian en la actitud del empleado el cual posee repercusiones en la identificación, responsabilidad, productividad y bienestar (Reuben, 2016). El clima organizacional y el síndrome de Burnout, integran aquellas actitudes diarias del personal de salud y, por tanto, son fundamentales en la evolución actual de una institución. En las entidades hospitalarias se trabaja en espacios no siempre amplios, y se atiende a la población con diversas afecciones, por tanto, los hospitales constituyen a veces un espacio bien estructurado, coordinado y segmentado con condiciones laborales de funciones médicas y no médicas (Solís, Zamudio et al., 2016).

En el ámbito internacional, se descubrió por medio de un artículo publicado por la revista científica Health Care Management que, al evaluar la interacción integral del síndrome de burnout adjunto al clima organizacional, se obtiene una

visión global de los resultados de salud mental de los empleados que trabajan en organizaciones sanitarias. En general, estos avances hechos resultados apoyan las afirmaciones de que un adecuado clima organizacional contribuye positivamente a la salud mental de profesionales de salud. También se sustenta, que un óptimo clima organizacional se ve en términos de las percepciones de los empleados, incluyendo las percepciones de apoyo de los compañeros de trabajo, la colaboración enfermera-médico, la alineación del liderazgo y la confianza en el líder (Bronkhorst, Steijin et al., 2015).

En el ámbito nacional, se realizó una investigación publicada en la Revista Científica de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, el estudio tuvo lugar en un hospital a profesionales enfermeros sobre la potencial asociación e incisión del síndrome de burnout hacia el clima organizacional; se demostró que un 46% presentaron altos índices de síndrome de burnout, y un 35% calificaron al clima organizacional como moderado, en la síntesis general se logró determinar ante el resultado estadístico de 0,030 un nivel de significancia que asevera que el síndrome de burnout se relaciona significativamente con el clima organizacional, descubriéndose por supuesto, un vínculo inversamente proporcional que permite concluir que si se logra minimizar los escenarios, las situaciones o las actividades que generen agotamiento a los enfermeras el clima organizacional será mejor percibido (Meléndez y Tejada, 2020).

En el ámbito local de la investigación, se identifica a la institución de salud pública con nombre Hospital Regional Eleazar Barrón Guzmán de Chimbote, la cual cuenta con el departamento de Gineco-Obstetricia, conformado por médicos Ginecoobstetras y Obstetras, personal que debe cubrir las áreas de consultorios externos, emergencia, unidad de vigilancia fetal, hospitalización y centro obstétrico según corresponda su perfil. El servicio de Obstetricia tiene una gran y creciente demanda en la atención de cada paciente ya que representa un hospital referencial por ser nivel 2-II, estableciendo contextos con proliferación de niveles de estrés y desgaste hacia el equipo de trabajo del área, siendo aún más relevante en tiempos de pandemia, no existen estudios enfocados hacia los profesionales obstetras, por

ello es conveniente desarrollar la presente investigación, para poder sugerir directrices y lineamientos de mejora para el personal de salud, como para la institución, en bienestar de la salud materna.

Por tanto, se formulará el siguiente problema general de investigación, ¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout y el clima organizacional en profesionales obstetras del Hospital Eleazar Guzmán Barrón en Pandemia COVID-19, Chimbote - 2021? Mientras que, como problemas específicos, se considerarán, ¿Cuál es el grado de síndrome de burnout en profesionales obstetras del Hospital Eleazar Guzmán Barrón en Pandemia COVID-19, Chimbote - 2021?, ¿Cuál es el nivel de percepción del clima organizacional en profesionales obstetras del Hospital Eleazar Guzmán Barrón en Pandemia COVID-19, Chimbote - 2021?, ¿Cuál es la relación entre las dimensiones del síndrome de burnout y el clima organizacional en profesionales obstetras del Hospital Eleazar Guzmán Barrón en Pandemia COVID-19, Chimbote - 2021?

Como objetivo general, se buscará determinar la relación entre el síndrome de burnout y el clima organizacional en profesionales obstetras del Hospital Eleazar Guzmán Barrón en Pandemia COVID-19, Chimbote - 2021. Y como objetivos específicos, estarán el definir el grado de síndrome de burnout en profesionales obstetras del Hospital Eleazar Guzmán Barrón en Pandemia COVID-19, Chimbote - 2021, indicar el nivel de percepción del clima organizacional en profesionales obstetras del Hospital Eleazar Guzmán Barrón en Pandemia COVID-19, Chimbote - 2021, establecer la relación entre las dimensiones del síndrome de burnout y el clima organizacional en profesionales obstetras del Hospital Eleazar Guzmán Barrón en Pandemia COVID-19, Chimbote - 2021.

Como justificación, esta investigación será conveniente para obtener un mejor panorama de análisis de la actual línea administrativa y operativa del hospital sujeta a estudio, reconociendo integralmente el estado y comportamiento de los profesionales de ciencias de la salud.

La relevancia social de la investigación, se impulsará desde el reconocimiento general de una patología que es evidente y se encuentra perenne en el entorno organizacional, provocada por la carga de trabajo y malas condiciones laborales.

Las implicancias prácticas, permitirán determinar índices de agotamiento y percepciones fijas sobre el clima organizacional del hospital, para posteriormente, asegurar un resultado que implique un vínculo estratégico que facilite el planteamiento de mejoradas directrices, normativas y lineamientos, beneficio directo para los directivos y administrativos del hospital, pudiéndose así tener una potencial modificación de las conductas con el objetivo de aumentar la eficacia, la eficiencia y la productividad de la entidad de salud.

El valor teórico, se sostendrá a partir de la revisión de la literatura de las variables de estudio, ubicada en artículos científicos indexados. Y la utilidad metodológica de la presente investigación será representada por el desarrollo de instrumentos cualificados y la aplicación de procedimientos estadísticos cuantitativos para variables cualitativas.

Como hipótesis general se planteará, sí existe relación entre el síndrome de Burnout y el clima organizacional en obstetras del Hospital Eleazar Guzmán Barrón en Pandemia COVID-19, Chimbote – 2021. Y de acuerdo a las hipótesis específicas, se evidenciará, sí existe un bajo grado de Síndrome de burnout en obstetras del Hospital Eleazar Guzmán Barrón en Pandemia COVID-19, Chimbote - 2021, sí existe un nivel adecuado de clima organizacional desde la perspectiva de las obstetras del Hospital Eleazar Guzmán Barrón en Pandemia COVID-19, Chimbote – 2021, sí existe relación entre las dimensiones del síndrome de Burnout y el clima organizacional en obstetras del Hospital Eleazar Guzmán Barrón en Pandemia COVID-19, Chimbote – 2021.

## II. MARCO TEÓRICO.

Como antecedentes internacionales tenemos a Navarro (2020) realizó una investigación para establecer la prevalencia del síndrome de Burnout en las matronas, y la posterior influencia de específicas variables sobre las dimensiones de Burnout, de Centros Sanitarios de diversas provincias españolas. Un estudio de enfoque cuantitativo, de nivel correlacional causal y diseño no experimental. Se obtuvieron como resultados, que las matronas con contratos temporales connotan mayores niveles de agotamiento emocional y despersonalización, y una menor realización personal; lo contrario a las matronas que laboran en jornadas rotatorias de 12 horas en los campos críticos, y los niveles de despersonalización y del síndrome aumenta en medida que realizan labores nocturnas. Todo ello, permitió deducir que cada dimensión del síndrome de burnout es promovida sea negativa o positivamente de acuerdo a las condiciones de trabajo que facilite una entidad de salud.

Rendón, Peralta et al. (2020) estudiaron la prevalencia del síndrome de Burnout en un colectivo de enfermeras de unidades de cuidado crítico y hospitalización, en el Estado de Sonora, México. Una investigación de tipo aplicada, diseño no experimental de corte transaccional, nivel descriptivo-correlacional y enfoque cuantitativo. Las conclusiones del estudio determinaron una relación estadística significativa entre la variable síndrome de burnout y los factores turno de trabajo y las características sociológicas, un porcentaje alto de los encuestados consideraron tener niveles medios de Burnout. Por lo tanto, el aporte del estudio en síntesis fue el grado de prevalencia significativo por parte del síndrome de Burnout en las enfermeras con deberes particulares y tediosos en las áreas de cuidado crítico y hospitalización.

Huayhua (2018) determinó su estudio en base a la correlación del síndrome de burnout y el clima organizacional en el rendimiento laboral de servidores asistenciales de salud, en Arequipa, Perú. La metodología de la investigación definió un tipo de estudio básico, un nivel correlacional-descriptivo, un diseño no experimental. Se plasmaron como resultados; un 41% de niveles altos de síndrome

de Burnout en los trabajadores asistenciales; en un 96% el nivel de percepción del clima organizacional fue adecuado; mientras que, el 86% de los funcionarios de salud mantuvieron un rendimiento aceptable. En respuesta al objetivo general, se identificó un p-valor de 0,000 menor al 5%, concluyendo una influencia significativa entre las variables. Como aporte deducible del estudio, se identificó la creación de un antecedente contundente que asegura la real asociación entre una variable de carácter médico y psicológico y otra de aspecto organizacional.

Jon (2018) estableció su investigación sobre la relación del síndrome de burnout y el clima organizacional según la perspectiva de los profesionales de un Centro de Salud Mental, en el departamento de la Libertad, Perú. El estudio fue de nivel correlacional y diseño no experimental de corte transversal, aplicando cuestionarios como herramientas de recolección de datos. Se evidenció que un mayor grupo porcentual de colaboradores presentaron niveles medios de la patología de Burnout y niveles regulares de clima organizacional. Como conclusión general, se definió una correlación muy fuerte entre el Burnout y el clima organizacional, según un p-valor 0,000. El aporte de la investigación indicó que subcategorías como agotamiento emocional, despersonalización, y realización individual están presentes en las realidades de trabajo sanitario.

Muñoz (2018) citó en su estudio la pérdida de propósito de vida como denominador común de toda patología de perturbación emocional, y donde el síndrome de Burnout, potencialmente se puede asentar en un proyecto de vida profesional y laboral, todo ello en el ámbito laboral del Hospital Italiano de Buenos Aires, Argentina. El objetivo del estudio fue evaluar la correlación de las variables de investigación, evidenciando así un nivel correlacional descriptivo, tipo aplicada y enfoque cuantitativo. La conclusión general estableció una relación significativa de Burnout con la falta de propósito de vida y el proyecto de vida profesional y laboral, deduciendo que, el síndrome de Burnout afecta en gran proporción a la salud personal de los funcionarios. El aporte aseveró que esta patología mental genera afección a médicos residentes, provocando índices de estrés laboral crónicos.

Gómez (2017) redactó su investigación sobre la prevalencia e identificación de vectores de riesgo en el padecimiento de Burnout en trabajadores enfermeros de oncología, de la ciudad de Granada, España. Estudio de nivel descriptivo correlacional, de diseño no experimental, y tipo aplicada. Las conclusiones afirmaron que los enfermeros más jóvenes son propensos al padecimiento general del síndrome, al presentar niveles altos de despersonalización, de la misma manera; los factores relacionados al síndrome en estos funcionarios médicos, son la edad, la sobrecarga laboral, el bienestar laboral, el apoyo profesional, el nivel de experiencia, la depresión, y la ansiedad, estos inciden significativamente en los estándares de Burnout. El aporte de la investigación fue el profundo análisis realizado a los factores que exponen la variabilidad de tamaños de incidencia entre las dimensiones de la patología de Burnout y factores laborales.

Preciado, Pozos et al., (2017) sostuvo su investigación a partir del desarrollo de entrevistas semiestructuradas sobre el grado de agotamiento laboral, el síndrome de Burnout, y un cuestionario sobre Factores Psicosociales en referencia a aspectos personales, sociales y de trayecto, en profesionales odontólogos del Estado de México. El estudio una metodología representada por un nivel descriptivo correlacional - documental, diseño no experimental y de enfoque cuantitativo. Las conclusiones definieron una relación fuerte entre la dimensión trayecto de factores psicosociales con el cansancio emocional y la tensión laboral; por otro lado, existió una relación inversamente proporcional con la realización personal. El aporte resaltante de esta investigación fue que existe relaciones inversas entre los estándares de Burnout y los factores psicosociales que sirven como capacidades si son desarrolladas.

Quispe (2017) redactó su investigación en base al síndrome Burnout en un personal de asistencia de un hospital de salud mental de Lima Metropolitana, Perú. Un estudio de nivel descriptivo, de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada y diseño no experimental con corte transversal, empleando instrumentos como el cuestionario. Las conclusiones indicaron que existe un reducido nivel de prevalencia de Burnout, sin embargo, con respecto a la dimensión agotamiento emocional se encontraron niveles altos, lo que además se adjunta, a un nivel bajo

de empatía hacia sus pacientes, haciendo deducir y predecir altas probabilidades de que se termine acrecentando la prevalencia del síndrome de Burnout. Se deduce como aporte que no se debe subestimar a pesar de la evidencia documental que acredite una inexistencia de prevalencia de Burnout, ya que puede infundirse gravemente en escenarios de contexto sanitario, debiéndose tratar correctamente.

Cañadas, Albendín et al. (2016) construyeron su estudio en base al análisis general del síndrome de Burnout en enfermeras que se encargan de las jornadas físicas complementarias en servicios de urgencias y cuidados intensivos, en el sector sanitario de España. Se manejó una metodología de investigación con nivel descriptivo, diseño no experimental y enfoque cuantitativo. Las conclusiones establecieron que el 44% de las enfermeras presentaron niveles altos de Burnout, en comparación con el 38% que aseveraron no poseer sobrecarga laboral. El aporte del estudio indicó que la actividad ordinaria de la realización de jornada física complementaria afecta de forma negativa y significativa a los agentes de enfermería, lo cual estuvo incentivando el desarrollo de mayores estándares de Burnout.

Farez (2016) se centró en investigar la prevalencia y factores vinculados al síndrome de Burnout en un grupo de anesthesiólogos pertenecientes a la ciudad de Cuenca, España. Una investigación de tipo aplicada, con diseño no experimental de corte transaccional, y de nivel descriptivo correlacional. Las conclusiones determinaron que en un 36% existe alta prevalencia de Burnout en los profesionales de salud, un 27% de niveles altos de cansancio emocional, otro 27% con respecto a su despersonalización, y sobre su falta de realización un 84% de niveles muy altos. El aporte más importante fue dual, indicándose que la sobrecarga laboral era el factor más prevalente según los anesthesiólogos con el cansancio emocional y la despersonalización, sin embargo, el vínculo no fue significativa, a diferencia que, con el clima organizacional, el cual, no siendo adecuado, tuvo mayor prevalencia con el cansancio emocional y la despersonalización.

A continuación, se creará una base de teorías y conceptos según la revisión previa de la literatura representativa de cada variable de investigación.

El síndrome de burnout, para De Hert (2020) “relacionado con el trabajo resulta de la exposición crónica al estrés laboral” (p.171). El agotamiento generalmente se considera una respuesta de un sujeto al estrés crónico relacionado con el trabajo en un intento de adaptarse o protegerse de él (Aldin, Abbas et al., 2019). Ya que, el síndrome de agotamiento emocional y físico que incluye una reducción de las habilidades personales, actitudes negativas hacia el trabajo y una pérdida de interés en los pacientes (Galleta, Portoghese et al., 2016).

El término fue introducido a principios de la década de 1970 por el psicoanalista Freudenberger y posteriormente fue definido por Maslach como consistente en tres dimensiones cualitativas que son agotamiento emocional, cinismo y despersonalización, eficacia profesional reducida y realización personal. El agotamiento puede ocurrir en cualquier tipo de profesión (Maslach y Leiter, 2016).

Lo dicho, fue corroborado por Koutsimani, Montgomery et al. (2019), afirmando que el Burnout es un síndrome psicológico caracterizado por agotamiento emocional, sentimientos de cinismo y reducción de la realización personal. En los últimos años ha habido desacuerdos sobre si el agotamiento y la depresión son constructos iguales o diferentes, ya que parecen compartir algunas características comunes (p.284).

En un contexto en particular, Bouza, Gil et al. (2020a) determinan que el síndrome de burnout dentro de una entidad tiene una fuerte influencia en los profesionales de salud, con incidentes repercusiones de carácter personal, económico y laboral, cuya denominación como patología ha ido cambiando en los últimos tiempos; las especialidades como atención primaria, oncología, ginecoobstetra, medicina intensiva y cuidados paliativos o en estado terminal.

Los mismos, Bouza, Gil et al. (2020b) aseveran que suelen tener un sustrato de peculiaridades personales, ligadas comúnmente a indicadores extrínsecos propios de la institución del trabajo y la administración de los riesgos laborales; adjunto a ello, involucra severos costes indirectos dentro del sistema sanitario,

como el absentismo laboral, elevados costes financieros y económicos y, además, de generar una pérdida de salud y bienestar de las personas que lo padecen.

Según Dinibutun (2020) afirma que el agotamiento médico ha recibido una mayor atención en los últimos años. Los estudios han encontrado que las tasas de agotamiento son más altas entre los médicos que entre los individuos de otras carreras. El agotamiento del médico es importante porque se asocia con consecuencias negativas en la atención del paciente, los costos de la fuerza laboral médica y del sistema de salud, y la propia atención y seguridad de los médicos (p.85). Por lo tanto, el agotamiento es una situación de pérdida tanto para los médicos como para el sector de la salud en su conjunto.

Se ha descubierto que los programas de manejo del estrés que van desde la relajación hasta la terapia cognitivo-conductual y centrada en el paciente son de suma importancia cuando se trata de prevenir y tratar el agotamiento. Sin embargo, la evidencia es insuficiente para respaldar que los programas de manejo del estrés pueden ayudar a reducir el estrés relacionado con el trabajo más allá del período de intervención y, de manera similar, las intervenciones de reducción del estrés basadas en la atención plena reducen de manera eficiente la angustia psicológica y las vibraciones negativas, y fomentan la empatía al tiempo que mejoran significativamente la calidad de vida de los médicos (Romani y Jamil, 2015).

El síndrome de Burnout se desenvuelve en tres etapas representativas, según Acosta, Morales, et al. (2019a) la primera es el agotamiento emocional, en dicho padecimiento los funcionarios perciben que ya no son capaces de dar más de sí. Es resaltante desde el reconocimiento de un rompimiento general de toda la energía con desproporción creciente entre la actividad que se elabora y el cansancio que se acumula y experimenta, con una pérdida de la habilidad para disfrutar la labor efectuada; identificando así a dicha dimensión, como la fase de no poder más (p.338).

El estado de cansancio y de estar exhausto emocionalmente por el nivel de trabajo, es el síntoma clave del agotamiento emocional. Aunque se ha definido que

el agotamiento emocional resulta más de la experiencia relacionada con el trabajo que de otros dominios de la vida, esto rara vez se ha estudiado empíricamente. El cansancio es la reducción de energías que impiden el comportamiento habitual o la mejor versión de una persona y/o profesional, que afectan no solo a nivel físico sino también a nivel emocional (Klusmann, Aldrup et al., 2020).

Seguidamente emerge la etapa de la despersonalización, denominándola como núcleo de la institución, consiste en la proliferación de actitudes y sentimientos de carácter negativo con hostilidad, disminución importante de la empatía y el cinismo hacia los usuarios; se considera a tal dimensión, como la fase de la indiferencia y/o actitud de me da lo mismo (Acosta, Morales, et al., 2019b, p.338).

La despersonalización está caracterizada y definida por los comportamientos de indiferencia, que es el estado de rechazo hacia personas o cosas, la frialdad y el distanciamiento, constituyen algunos de los eventos más angustiantes y trascendentales en la vida de las personas (Leary, 2015).

Finalmente, como tercera etapa, “la escasez de realización personal, posee un factor de aspecto cognitivo, y se centra en la pérdida de ideales y valores laborales que se desempeña, con un autodiagnóstico negativo y censurado, de manera constante, donde se piensa que uno no vale nada” (Acosta, Morales, et al., 2019c, p.338).

La escasez de realización personal es posible determinarla según los sentimientos de autoeficacia y el desarrollo individual, ambos factores permiten un desenvolvimiento único del personal en sus deberes profesionales, facilitan la autorrealización según el continuo crecimiento del desempeño (Acosta, Morales, et al., 2019d).

Todo lo argumentado en términos de dimensión, fue confirmado por parte de Maslach y Jackson desde el año 1981, donde citan que el síndrome de Burnout tiene tres dimensiones interrelacionadas: agotamiento emocional,

despersonalización y baja realización personal. La exposición prolongada al estrés suele ser la principal causa del agotamiento emocional y se manifiesta a través de la pérdida del entusiasmo por el trabajo, sentirse desamparado, atrapado y derrotado. La despersonalización ocurre cuando los médicos tratan a los pacientes con indiferencia, los objetivan y desarrollan una actitud negativa hacia sus colegas y su profesión. La ineficiencia, o la falta de un sentido de logro personal, se caracteriza por el alejamiento del individuo de las responsabilidades y el desapego del trabajo (Romani y Ashkar, 2014).

Se ha llegado a calificar al síndrome de Burnout como un problema de salud mental, por representar un sobreesfuerzo sostenido a largo plazo que es posible que haga crecer el riesgo a contraer patologías mentales hasta cardiovasculares; sin mencionar la potente y consecuente afección al desempeño y calidad del servicio durante el rendimiento de las funcionalidades laborales del personal profesional (Vílchez, Romaní, et al., 2019).

Desde la perspectiva de Díaz y Carrasco (2018) aseguraron que “la psicología positiva empresarial ha desarrollado cierta influencia en el crecimiento profesional de las personas en las instituciones, reconociendo así que el clima organizacional es una significativa variable para analizar” (p.2). Ciertos autores la han definido como una variable dependiente que puede estar influenciada por la percepción individual o subjetiva (Madhukar y Sharma, 2017).

El clima organizacional, según la literatura existente y de parte de Berberoglu (2018) sugirió que “dicha variable en estándares positivos conduce a niveles más altos de compromiso organizacional, que es un concepto importante en términos de las actitudes de los empleados, así como el concepto de desempeño organizacional percibido, que puede asumirse como un espejo del desempeño real” (p.20). Lo establecido, se sostiene según Mishra y Tikoria (2021) al argumentar que la importancia del clima organizacional radica directamente en los resultados laborales, como el compromiso, la rotación, etc.

Así mismo, Carlucci y Schiuma (2014) establecieron que “el clima organizacional es un concepto multifacético profundamente arraigado en el dominio intangible de una organización, donde varios recursos intangibles intervienen para moldear el mismo clima empresarial” (p.52). Lo que promueve la autonomía, el empoderamiento y el bienestar del trabajador (Ancarani, Di Mauro et al., 2018).

El clima organizacional se define como las percepciones compartidas del entorno laboral. Este concepto se remonta a varios estudios que analizan la relación entre estilo de liderazgo y clima; centrados en el entorno conductual; donde se estudia el espacio vital; y en directa investigación al personal de cuál es su percepción del clima organizacional. Algunos estudios han demostrado los esfuerzos realizados para comprender mejor aquellos factores que contribuyen a mejorar el ambiente (o clima) de trabajo y motivar a todos los empleados, independientemente de su posición, estatus y género, para ser intérpretes comprometidos y efectivos (Rojas, Seghieri et al., 2015).

“Las percepciones de los empleados sobre el clima organizacional afectan casi todos los aspectos de la vida organizacional, incluidas las actitudes y el comportamiento de los empleados, los procesos grupales y el desempeño organizacional” (Ehrhart y Kuenzi, 2015, p.327).

Se indica por parte de Seyyedmoharrami, Fouladi et al. (2019) que el clima organizacional es uno de los principales elementos para lograr un enfoque de trabajo deseable entre los empleados de una organización. Las organizaciones necesitan personal eficiente y comprometido, la ausencia de un clima empresarial adecuado, la falta de compromiso con la organización, la precisión insuficiente en el desempeño de las responsabilidades y la falta de cooperación y participación activa son algunos de los problemas más importantes de los sistemas ejecutivos que forman una brecha entre los recursos humanos y las organizaciones (p.95).

Según Villamizar y Castañeda (2014) el clima organizacional está compuesta por cuatro dimensiones representativas, que fueron sustentadas por Litwin y Stringer en el año 1971, y por Gonçalves en el año 2000.

La identidad, es el sentimiento de pertenencia hacia una institución, y se destaca por ser un elemento relevante y de gran valor dentro de un grupo de profesionales que comparten objetivos personales (Reynolds y Lee, 2019). El planteamiento de la categoría identidad, se establece con los indicadores de sentido de pertenencia y objetivos individuales, ambos representan que la necesidad de pertenecer es fundamental para comprender el comportamiento social organizacional (Over, 2016).

La cooperación, es la percepción emocional de los trabajadores de una organización sobre la existencia de un interés de apoyo completo entre el personal de trabajo. Se enfatiza en las primeras y secundarias líneas laborales, donde la solidaridad entre empleados y directivos es fundamental, ya que se busca un apoyo recíproco, mientras que, la imposición y adaptación a situaciones adversas es un factor crucial para poner a prueba el grado de cooperación (Guo, 2018).

La estructura, es la representación de la percepción que poseen los funcionarios de una entidad con respecto a los reglamentos, los lineamientos, los procedimientos, las directrices, y otras limitaciones en el desarrollo del trabajo. La medida en que las instituciones se centran en crear un clima de trabajo libre, formal y estructurado. Las normativas que utilizan las instituciones, son el conjunto de normas por las que se da la regulación de una actividad, y por ende, su cumplimiento es elemental, facilitando el ajustarse a dichas regulaciones adquiriendo metas organizacionales (Martínez y Valenzo, 2020).

La recompensa, corresponde a la percepción que tienen los miembros de una organización sobre la adecuación de los tipos de recompensas adquirida por las labores realizadas, es la medida en que una institución emplea más los premios o incentivos que el castigo. Los indicadores representativos de la recompensa, son la consignación de reforzadores, la proporción de agentes o materiales que incentivan el mejorado comportamiento y, el reconocimiento por tareas, es el elogio que impulsa a los trabajadores a realizar una destacada labor y diferente versión de uno mismo (Kakarougkas y Stavrinoudis, 2020).

### III. METODOLOGÍA.

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

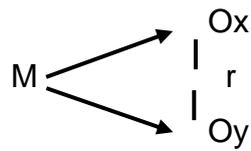
Tipo de investigación: El tipo de investigación según su propósito será aplicada, este estudio se caracteriza por mantener el objetivo de resolución de problemáticas o planteamientos específicos, centrándose en la recopilación y consolidación del conocimiento para su posterior implementación o aplicación, logrando así un desarrollo científico y cultural (Hernández, Méndez et al., 2017a).

Diseño de investigación: El diseño del presente estudio será no experimental de corte transversal; en referencia a la ausencia de una deliberada manipulación de variables, analizando además a cada variable según su propia naturaleza; y por ser transversal, es que se define un tiempo específico para elaborar la investigación, y la aplicación de los instrumentos se realizan en una sola oportunidad (Hernández, Méndez et al., 2017b).

Enfoque de investigación: El enfoque del estudio según su naturaleza de datos y de información será cuantitativa, ya que se destaca una redacción deductiva desde su inferencia, está compuesta por un conjunto de etapas secuenciales, donde al establecer problemas, objetivos e hipótesis de investigación, su medición se dará a través de análisis estadísticos para cuantificar la información recopilada, y así, explicar la problemática y/o predecir fenómenos (Hernández, Méndez et al., 2017c).

Nivel de investigación: El nivel de la presente investigación según su grado de profundidad es correlacional, esta clase de estudios buscan la medición integral de un índice de relación existente entre dos o más variables o conceptos en un momento determinado, la utilidad de las investigaciones correlaciones es saber cómo se comporta una variable reconociendo el comportamiento de otra u otras variables o conceptos vinculados (Hernández, Méndez et al., 2017d).

Esquema del estudio correlacional:



Fuente: (Hernández, Méndez et al., 2017e).

Dónde:

*M = muestra del estudio*

*Ox y Oy = observación de las variables*

*r = posible relación*

### 3.2. Variables y operacionalización

Variable X: Síndrome de Burnout.

- Definición conceptual: Koutsimani, Montgomery et al. (2019), afirmando que el Burnout es un síndrome psicológico caracterizado por agotamiento emocional, sentimientos de cinismo y reducción de la realización personal. En los últimos años ha habido desacuerdos sobre si el agotamiento y la depresión son constructos iguales o diferentes, ya que parecen compartir algunas características comunes (p.284).
- Definición operacional: El síndrome de Burnout será una variable de tipología cualitativa potencialmente estructurada en una escala Likert; su medición se establecerá según las dimensiones; como el agotamiento emocional, la despersonalización, y la escasez de realización personal, y ante el desarrollo de un cuestionario.
- Indicadores: Agotamiento emocional (Estado de cansancio y de estar exhausto emocionalmente por el nivel de trabajo), Despersonalización (Comportamientos de indiferencia, frialdad y distanciamiento), Escasez de realización personal (Sentimientos de autoeficacia y desarrollo individual).
- Escala de medición: Ordinal (es la escala que determina una jerarquización entre los niveles de cada variable de investigación).

Variable Y: Clima organizacional.

- Definición conceptual: Carlucci y Schiuma (2014) establecieron que “el clima organizacional es un concepto multifacético profundamente arraigado en el dominio intangible de una organización, donde varios recursos intangibles intervienen para moldear el mismo clima empresarial” (p.52).
- Definición operacional: El clima organizacional será un tipo de variable cualitativa donde su medición se adecuará en la escala Likert, a través de la elaboración de un cuestionario estructurado según sus dimensiones; identidad, cooperación, estructura y recompensa.
- Indicadores: Identidad (Sentido de pertenencia, Objetivos individuales), Cooperación (Grado de solidaridad de los empleados, Situaciones adversas), Estructura (Normativas que emplean las entidades, Cumplimiento de normativas), Recompensa (Consignación de reforzadores por parte de la institución, Reconocimiento por la labor realizada).
- Escala de medición: Ordinal (es la escala que determina una jerarquización entre los niveles de cada variable de investigación).

### 3.3. Población, muestra y muestreo

**Población:** La población es el colectivo de unidades de análisis, pudiendo ser personas y/o cosas, este mismo conjunto ayudará a la evaluación para establecer el valor de las variables de estudio (Hernández, Méndez et al., 2017f). La población para la presente investigación serán los profesionales en salud con especialidad en Obstetricia del Hospital Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote, se reconoce un total de 41 profesionales obstetras.

**Criterios de inclusión:** Cada profesional de salud debe ser directo involucrado en el proceso de embarazo, parto y puerperio ha de tener la profesión con especialidad en Obstetricia, cumplir jornadas parciales y completas tanto matutinas como nocturnas.

**Criterios de exclusión:** Cada profesional contratado con menos de un mes de actividad en la institución, profesionales con licencia actualmente.

Muestra: Para el presente estudio la muestra será censal, al reconocer una cantidad poblacional pequeña, se pretenderá trabajar la recopilación de datos con el mismo total de la población (Hernández, Méndez et al., 2017g). Pese a este reconocimiento, debido a la existencia de funcionarios profesionales obstetras bajo licencia, por tal, con permiso y descanso, se descartarán en el total poblacional, siendo la muestra 37 obstetras.

Muestreo: No probabilístico por conveniencia.

Unidad de análisis: La unidad de análisis será cada profesional obstetra del Hospital Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote, debido a que de ellas fue de quiénes se extrajo la información de la predeterminada base de datos.

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En esta investigación la técnica más idónea para los objetivos de estudio será la encuesta, siendo un elemento eficaz para obtener información de manera rápida y certera. Por otro lado, el instrumento de la investigación más indicado será el cuestionario, por representar una herramienta de recolección de información con una estructuración definida y ordenada de interrogantes, para facilitar las respuestas más veraces (Hernández, Méndez et al., 2017h).

Cuestionario de Síndrome de Bournout (MBI - Maslach Burnout Inventory): El cuestionario mantendrá una estructura compuesta por un total de 22 ítems inherentes a la composición de la variable síndrome de Burnout, se dividió según sus tres dimensiones, el agotamiento emocional, la despersonalización, y la escasez de realización personal. Cada pregunta que conformará el cuestionario tendrá cinco categorías de respuesta, y para poder medirla será por escala ordinal.

Cuestionario de Clima Organizacional (Organizational Climate Questionnaire): El cuestionario mantendrá una estructura compuesta por un total de 24 ítems inherentes a la composición de la variable clima organizacional, se dividió según sus cuatro dimensiones, la identidad, la cooperación, la estructura y

la recompensa. Cada pregunta que conformará el cuestionario tendrá cinco categorías de respuesta, y para poder medirla será por escala ordinal.

### Validación y confiabilidad

Los instrumentos que se emplearán en la presente investigación estarán sujetos a dos procesos de comprobación. En primer lugar, según Fernández, Luque et al. (2020) las validaciones de contenido por expertos generalmente se llevan a cabo durante el diseño de una prueba o para la validación de la traducción y estandarización de un instrumento para su uso en un contexto específico. El papel de los expertos es fundamental para aclarar, agregar y / o modificar los aspectos necesarios.

Sin embargo, en el presente estudio el instrumento de la variable Síndrome de Burnout no estuvo sujeto a un nuevo proceso de validación por juicio de expertos, porque histórica y documentalmente ya estaba validado por sus creadores que fueron referentes en la ciencia y disciplina a investigar. Dicho instrumento llevará por nombre Cuestionario MBI (Maslach Burnout Inventory) hecho por Cristina Maslach y Susan Jackson en el año 1986. Y con respecto a la variable Clima Organizacional, también similar identificación, por ende, mismo procedimiento de validación, donde dicha veracidad y validez fue sostenido por sus autores Litwin y Stringer en el año 1971, y reafirmada por Gonçalves en el año 2000.

Por otro lado, el proceso de confiabilidad según González y Pazmiño (2015) es la fase de definición de congruencia intrínseca que tienen los interrogantes de un instrumento de recolección de datos, el propósito de dicho proceso es asegurar la veracidad de un cuestionario o encuesta antes de su uso y aplicación.

Según su nivel de fiabilidad, aplicándose un modelo conocido estadísticamente como Alfa de Cronbach, que ante la identificación de una prueba piloto de 7 sujetos se podrá calcular un coeficiente de confiabilidad, que indique el grado de congruencia de los instrumentos, para el instrumento de Síndrome de

Burnout obtuvo un coeficiente de 0,996 y el instrumento de Clima Organizacional un coeficiente de 0,996 ambos con niveles de confiabilidad excelentes.

**Tabla 1.**

Estadística de fiabilidad del Síndrome de Burnout

| Estadísticas de fiabilidad |                |
|----------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach           | N de elementos |
| 0,996                      | 22             |

Fuente: Elaboración propia.

**Tabla 2.**

Estadística de fiabilidad del Clima Organizacional

| Estadísticas de fiabilidad |                |
|----------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach           | N de elementos |
| 0,996                      | 24             |

Fuente: Elaboración propia.

### 3.5. Procedimientos

El procedimiento del presente estudio estará estructurado en tres etapas de secuencia. Inicialmente la codificación, define que toda información y dato elemental será recolectado a través de los instrumentos de medición elaborados, donde se determinarán una serie de códigos de identificación para todos los sujetos de la muestra. En segundo lugar, la calificación indica que los instrumentos serán divididos en interrogantes, siendo necesario que cada ítem esté representado por categorías, para así posteriormente asignar valores y/o puntajes de acuerdo a la capacidad perceptiva del encuestado. Luego se procederá a aplicar los instrumentos en un formato digital para su mejor adaptación y asimilación, dichos formatos de cuestionarios se elaborarán en la plataforma Drive para posteriormente enviar los enlaces del documento en conversaciones privadas con los miembros de la muestra. Y, por último, la generación de una base de información, proceso que

establecerá la localización de cada dato obtenido en la recolección, dentro del software Excel 2019.

### 3.6. Método de análisis de datos

Los métodos son clases de evaluaciones de datos: El primer tipo de evaluación es el de datos descriptivos, el propósito se centrará en la aplicación de la distribución de frecuencias en tablas y figuras de descripción, a partir de la sumatoria de datos de todos los encuestados, luego, se calcularán percentiles (intervalos de valor) para precisar cuatro índices representativos, que vinculada a la última actividad, facilitará la formulación denominada categorización que definirán los niveles de variable y dimensión de cada unidad de análisis. Por otro lado, el segundo tipo de evaluación es el inferencial, con el objetivo de utilizar pruebas y/o procesamientos estadísticos de correlación simples o causales, mediante el Software Estadístico SPSS Vs. 25. Como primer paso, se utilizará la prueba de normalidad el test de Shapiro-Wilk para definir el grado de normalidad del colectivo de datos adquiridos en las sumatorias de cada variable de investigación, de forma que se pueda reconocer si se empleará como prueba de asociación una de clase paramétrica o no paramétrica.

### 3.7. Aspectos éticos

Los aspectos éticos declararán el compromiso integral del investigador con respecto al desarrollo de su estudio. Se solicitará una carta de autorización por parte de la institución sujeta a investigación, de manera que exista una garantía en la recopilación de datos. Adjunto a ello, se destacará la entera confidencialidad hacia los participantes con respecto a las respuestas que brinden, sin exponer la integridad de los mismos ni a nivel mental mucho menos físico. Y finalmente, se incentivará a una práctica moral y libre de plagios en la redacción completa de cada sección del estudio, debido a que se trata de un documento formal que será entregado a una institución acreditada, por lo tanto, el investigador se adecuará al código de ética de la universidad para toda acción que involucre su proceso de elaboración de tesis.

#### IV. RESULTADOS.

Actualmente se aplicaron los cuestionarios a las unidades de análisis de la muestra determinada, contando a la fecha con 37 respuestas como consta en la base de datos que se presenta en la lista de anexos.

Resultados descriptivos.

Objetivo específico n°1: Definir el grado de síndrome de burnout en profesionales obstetras del Hospital Eleazar Guzmán Barrón en Pandemia COVID-19, Chimbote – 2021.

**Tabla 3**

*Nivel de Síndrome de Burnout*

| Nivel del Síndrome de Burnout | Obstetras encuestadas |      |
|-------------------------------|-----------------------|------|
|                               | N°                    | %    |
| Alto                          | 15                    | 41%  |
| Medio                         | 8                     | 22%  |
| Bajo                          | 14                    | 37%  |
| TOTAL                         | 37                    | 100% |

*Fuente:* Datos tomados de las obstetras del Hospital Eleazar Guzmán Barrón.

Interpretación:

La presente tabla de frecuencias permitió describir el grado del síndrome de Burnout de las obstetras que conformaron la muestra de investigación, se descubrió que el 41% de las profesionales en obstetricia sufrieron niveles altos del síndrome de Burnout, un 22% niveles medios, y en contraposición, se estableció que el 37% de las obstetras no fueron afectadas por tal anomalía por tener niveles bajos de síndrome de Burnout.

Contrastación de hipótesis: El análisis descriptivo de la variable Síndrome de Burnout permitió confirmar la hipótesis específica de sí existe un bajo grado de Síndrome de burnout en obstetras del Hospital Eleazar Guzmán Barrón en Pandemia COVID-19, Chimbote – 2021.

Objetivo específico n°2: Indicar el nivel de percepción del clima organizacional en profesionales obstetras del Hospital Eleazar Guzmán Barrón en Pandemia COVID-19, Chimbote – 2021.

**Tabla 4**

*Nivel de Clima Organizacional*

| Nivel del Clima Organizacional | Obstetras encuestadas |      |
|--------------------------------|-----------------------|------|
|                                | N°                    | %    |
| Adecuado                       | 15                    | 40%  |
| Moderado                       | 7                     | 19%  |
| Inadecuado                     | 15                    | 41%  |
| TOTAL                          | 37                    | 100% |

*Fuente:* Datos tomados de las obstetras del Hospital Eleazar Guzmán Barrón.

Interpretación:

La presente tabla descriptiva estableció los niveles de clima organizacional de las obstetras encuestadas, se determinó que el 41% de las profesionales tuvieron una inadecuada percepción sobre el clima organizacional de entidad de salud, el 19% expresaron niveles moderados de la variable, y finalmente, el 40% de las obstetras consideraron niveles adecuados en su percepción del clima organizacional.

Contrastación de hipótesis: Los resultados descriptivos de la variable Clima Organizacional aseveraron la hipótesis específica de sí existe un nivel adecuado de clima organizacional desde la perspectiva de las obstetras del Hospital Eleazar Guzmán Barrón en Pandemia COVID-19, Chimbote – 2021.

Análisis inferencial.

Para la identificación del grado de normalidad en la distribución de datos de las sumatorias de las variables de estudio y así decidirse en el uso de una prueba no paramétrica, se empleó la prueba de normalidad. Esto facilitó el manejo de procedimientos estadísticos de correlacional.

### **Tabla 5**

#### *Prueba de normalidad Shapiro-Wilk*

|                           | Shapiro-Wilk |    |      |
|---------------------------|--------------|----|------|
|                           | Estadístico  | gl | Sig. |
| SUMA_SÍNDROME_BURNOUT     | ,860         | 37 | ,000 |
| SUMA_CLIMA_ORGANIZACIONAL | ,927         | 37 | ,018 |

*Fuente:* Spss Vs. 25.

Interpretación:

El presente resultado describió la prueba de normalidad Shapiro-Wilk por existir una muestra de total reducido, establecieron un nivel de significancia de 0,000 y 0,018 en ambos casos según las variables de investigación y sus respectivas sumatorias, que la distribución de datos no es normal permitiendo llegar a la conclusión que para determinar la correlación de las categorías de estudio se usó una prueba no paramétrica.

Objetivo general: Determinar la relación entre el síndrome de burnout y el clima organizacional en profesionales obstetras del Hospital Eleazar Guzmán Barrón en Pandemia COVID-19, Chimbote - 2021.

**Tabla 6**

*Correlación entre el Síndrome de Burnout y el Clima Organizacional*

|                    |                      |                             | SÍNDROME_B<br>URNOUT | CLIMA_ORGA<br>NIZACIONAL |
|--------------------|----------------------|-----------------------------|----------------------|--------------------------|
| Rho de<br>Spearman | SÍNDROME_BURNOUT     | Coefficiente de correlación | 1,000                | -,681**                  |
|                    |                      | Sig. (bilateral)            | .                    | ,000                     |
|                    |                      | N                           | 37                   | 37                       |
|                    | CLIMA_ORGANIZACIONAL | Coefficiente de correlación | -,681**              | 1,000                    |
|                    |                      | Sig. (bilateral)            | ,000                 | .                        |
|                    |                      | N                           | 37                   | 37                       |

*Fuente: Spss Vs. 25.*

Interpretación:

El presente resultado describió según la prueba de correlación Rho Spearman que entre la variable síndrome de burnout y la variable clima organizacional existe una relación de grado moderado inversamente proporcional, dicho resultado fue representado por un coeficiente Spearman de -0,681 que al ser negativo define que ante mayores niveles de síndrome de burnout menores serán los niveles del clima organizacional.

Contrastación de hipótesis: El resultado de una significancia asintótica de 0,000 menor al 5% permitió dar una respuesta afirmativa a la hipótesis de investigación planteada, asegurando que sí existe relación entre el síndrome de Burnout y el clima organizacional en obstetras del Hospital Eleazar Guzmán Barrón en Pandemia COVID-19, Chimbote – 2021.

Objetivo específico n°3: Establecer la relación entre las dimensiones del síndrome de burnout y el clima organizacional en profesionales obstetras del Hospital Eleazar Guzmán Barrón en Pandemia COVID-19, Chimbote – 2021.

**Tabla 7**

*Correlación entre el Agotamiento Emocional y el Clima Organizacional*

|                 |                       |                             | AGOTAMIENTO |                      |
|-----------------|-----------------------|-----------------------------|-------------|----------------------|
|                 |                       |                             | O_EMOCIONAL | CLIMA_ORGANIZACIONAL |
| Rho de Spearman | AGOTAMIENTO_EMOCIONAL | Coefficiente de correlación | 1,000       | -,616**              |
|                 |                       | Sig. (bilateral)            | .           | ,000                 |
|                 |                       | N                           | 37          | 37                   |
|                 | CLIMA_ORGANIZACIONAL  | Coefficiente de correlación | -,616**     | 1,000                |
|                 |                       | Sig. (bilateral)            | ,000        | .                    |
|                 |                       | N                           | 37          | 37                   |

*Fuente:* Spss Vs. 25.

Interpretación:

El presente resultado describió la prueba de correlación Rho Spearman para establecer la asociación entre la dimensión agotamiento emocional y la variable clima organizacional, el coeficiente Spearman fue de -0,616 lo que acreditó una relación moderada inversamente proporcional, asegurando que a menores niveles de agotamiento emocional mayores serán los niveles de clima organizacional.

**Tabla 8***Correlación entre la Despersonalización y el Clima Organizacional*

|                 |                      |                            | DESPERSONALIZACIÓN | CLIMA_ORGANIZACIONAL |
|-----------------|----------------------|----------------------------|--------------------|----------------------|
| Rho de Spearman | DESPERSONALIZACIÓN   | Coeficiente de correlación | 1,000              | -,661**              |
|                 |                      | Sig. (bilateral)           | .                  | ,000                 |
|                 |                      | N                          | 37                 | 37                   |
|                 | CLIMA_ORGANIZACIONAL | Coeficiente de correlación | -,661**            | 1,000                |
|                 |                      | Sig. (bilateral)           | ,000               | .                    |
|                 |                      | N                          | 37                 | 37                   |

*Fuente:* Spss Vs. 25.

Interpretación:

El presente resultado describió la prueba de correlación Rho Spearman para definir la asociación entre la dimensión despersonalización y la variable clima organizacional, el coeficiente Spearman fue de -0,661 lo que indicó una relación moderada inversamente proporcional, asegurando que a mayores niveles de despersonalización menores serán los niveles de clima organizacional.

**Tabla 9**

*Correlación entre la Escasez de Realización Personal y el Clima Organizacional*

|                 |                              | ESCASEZ_REALIZACIÓN_PERSONAL |         | CLIMA_ORGANIZACIONAL |
|-----------------|------------------------------|------------------------------|---------|----------------------|
| Rho de Spearman | ESCASEZ_REALIZACIÓN_PERSONAL | Coeficiente de correlación   | 1,000   | -,647**              |
|                 |                              | Sig. (bilateral)             | .       | ,000                 |
|                 |                              | N                            | 37      | 37                   |
|                 | CLIMA_ORGANIZACIONAL         | Coeficiente de correlación   | -,647** | 1,000                |
|                 |                              | Sig. (bilateral)             | ,000    | .                    |
|                 |                              | N                            | 37      | 37                   |

*Fuente:* Spss Vs. 25.

Interpretación:

El presente resultado describió la prueba de correlación Rho Spearman para determinar la asociación entre la dimensión escasez de realización personal y la variable clima organizacional, el coeficiente Spearman fue de -0,647 lo que aseveró una relación moderada inversamente proporcional, confirmando que a menores niveles de escasez de realización personal mayores serán los niveles de clima organizacional.

Contrastación de hipótesis: El resultado de una significancia asintótica de 0,000 menor al 5% para cada correlación de las dimensiones de la variable síndrome de burnout entre la variable clima organizacional, aseguró la confirmación de la última hipótesis específica planteada, concluyendo en efecto que, sí existe relación entre las dimensiones del síndrome de Burnout y el clima organizacional en obstetras del Hospital Eleazar Guzmán Barrón en Pandemia COVID-19, Chimbote – 2021.

## V. DISCUSIÓN.

Ahora se presentaron diferentes argumentos comparativos, denominados discusiones, que permitieron el debate entre lo investigado en los antecedentes y lo demostrado en el actual estudio.

### Discusión n° 1:

En primer lugar, en base al objetivo general en la presente investigación, se identificó que, según lo planteado por Jon (2018) quién estableció su estudio sobre la relación del síndrome de burnout y el clima organizacional según la perspectiva de los profesionales de un Centro de Salud Mental, en el departamento de la Libertad, Perú.

Como conclusión general, se definió una correlación muy fuerte entre el Burnout y el clima organizacional, según un p-valor 0,000 además de afirmar su hipótesis alternativa.

Esta contrastación fue posible compararla con lo identificado en el presente estudio, donde también se buscó determinar la asociación entre las variables síndrome de burnout y el clima organizacional según las obstetras del hospital Eleazar Guzmán Barrón.

Se describió según la prueba de correlación Rho Spearman que entre la variable síndrome de burnout y la variable clima organizacional hubo una relación de grado moderado inversamente proporcional, el coeficiente Spearman de -0,681 que al ser negativo definió que ante mayores niveles de síndrome de burnout menores serán los niveles del clima organizacional. Adjunto a ello, el resultado de una significancia asintótica de 0,000 menor al 5% permitió dar una respuesta afirmativa a la hipótesis de investigación.

Se reconoció un valor negativo con respecto a la correlación entre variables, debido a que, un profesional de salud que posea estándares altos de patología Burnout, tendrá evidentemente índices negativos en su percepción del clima organizacional, sabiendo esto, es notorio que exista un vínculo inverso, donde a mayor nivel de síndrome de Burnout peor será el estado del clima organizacional.

Lo redactado pudo ser justificado, desde la perspectiva de Díaz y Carrasco (2018) quienes aseguraron que “la psicología positiva empresarial ha desarrollado cierta influencia en el crecimiento profesional de las personas en las instituciones,

reconociendo así que el clima organizacional es una significativa variable para analizar” (p.2).

Esto evidencia, que en el contexto de análisis psicológico existe la presencia de variables de aspecto organizacional o administrativo que pueden ser afectadas por las mismas consecuencias que se derivarían de específico trastorno desarrollado.

#### Discusión n° 2:

En segundo lugar, en respuesta al objetivo específico de definir el grado de la variable Síndrome del Burnout, según Huayhua (2018) quién determinó en su estudio en base a la correlación del síndrome de burnout y el clima organizacional en el rendimiento laboral de servidores asistenciales de salud, en Arequipa, Perú.

Se plasmaron como resultados descriptivos referente a la variable independiente, un 41% de niveles altos de síndrome de Burnout en los trabajadores asistenciales, destacando que casi el 50% de los profesionales en asistencia sanitaria manifestaron estar influenciados por los efectos de la patología Burnout.

Esto pudo ser discutido y confirmado por lo establecido en la presente investigación en una de las tablas de frecuencias que permitió describir el grado del síndrome de Burnout de las obstetras que conformaron la muestra de estudio, se descubrió que el 41% de las profesionales en obstetricia sufrieron niveles altos del síndrome de Burnout, un 22% niveles medios, y en contraposición, se estableció que el 37% de las obstetras no fueron afectadas por tal anomalía por tener niveles bajos de síndrome de Burnout.

En un contexto en particular, Bouza, Gil et al. (2020) determinaron que el síndrome de burnout dentro de una entidad tiene una fuerte influencia en los profesionales de salud, con incidentes repercusiones de carácter personal, económico y laboral, cuya denominación como patología ha ido cambiando en los últimos tiempos; las especialidades como atención primaria, oncología, ginecoobstetra, medicina intensiva y cuidados paliativos o en estado terminal.

En síntesis, ante lo identificado, según Dinibutun (2020) afirma que el agotamiento médico ha recibido una mayor atención en los últimos años. Los estudios han encontrado que las tasas de agotamiento son más altas entre los médicos que entre los individuos de otras carreras. El agotamiento del médico es

importante porque se asocia con consecuencias negativas en la atención del paciente, los costos de la fuerza laboral médica y del sistema de salud, y la propia atención y seguridad de los médicos (p.85). Por lo tanto, el agotamiento es una situación de pérdida tanto para los médicos como para el sector de la salud en su conjunto.

#### Discusión n° 3:

En tercer lugar, en respuesta al objetivo específico de indicar el nivel de percepción del clima organizacional, según Huayhua (2018) quién estableció en su investigación sobre la correlación del síndrome de burnout y el clima organizacional en el rendimiento laboral de servidores asistenciales de salud, en Arequipa, Perú.

Se evidenciaron como resultados descriptivos para la variable dependiente, en un 96% el nivel de percepción del clima organizacional fue adecuado y en un 4% restante fue inadecuado.

Lo citado por parte del antecedente, pudo ser comparado con lo determinado en el presente estudio, donde a partir del análisis descriptivo, una de las tablas frecuencias estableció los niveles de clima organizacional de las obstetras encuestadas, se determinó que el 41% de las profesionales tuvieron una inadecuada percepción sobre el clima organizacional de entidad de salud, el 19% expresaron niveles moderados de la variable, y finalmente, el 40% de las obstetras consideraron niveles adecuados en su percepción del clima organizacional.

Los resultados descriptivos de la variable Clima Organizacional aseveraron de que sí existe un nivel adecuado de clima organizacional desde la perspectiva de las obstetras.

Ciertos autores han definido al clima organizacional, como una variable dependiente que puede estar influenciada por la percepción individual o subjetiva (Madhukar y Sharma, 2017). El clima organizacional se define como las percepciones compartidas del entorno laboral (Rojas, Seghieri et al., 2015).

Así mismo, Carlucci y Schiuma (2014) establecieron que “el clima organizacional es un concepto multifacético profundamente arraigado en el dominio intangible de una organización, donde varios recursos intangibles intervienen para moldear el mismo clima empresarial” (p.52). “Las percepciones de los empleados sobre el clima organizacional afectan casi todos los aspectos de la vida

organizacional, incluidas las actitudes y el comportamiento de los empleados, los procesos grupales y el desempeño organizacional" (Ehrhart y Kuenzi, 2015, p.327).

#### Discusión n° 4:

En cuarto lugar, en relación al objetivo específico de determinar la asociación estadística entre las dimensiones del síndrome de burnout y el clima organizacional según la perspectiva de profesionales de salud, según Huayhua (2018) quien argumentó la síntesis en calidad de respuesta sobre la descripción a nivel de frecuencias y la correlación de dimensiones de la patología Burnout y el clima organizacional desde la percepción de servidores asistenciales de salud, en Arequipa, Perú.

Se evidenció que, en un 66% los servidores de asistencia médica consideraron tener niveles altos de agotamiento emocional; por otro lado, el 81% del personal de salud desarrollaron niveles altos y significativos de despersonalización; y por último, el 89% de los colaboradores médicos destacaron poseer niveles bajos de realización personal, admitiendo una escasez general de dicha dimensión.

Adjunto a estos resultados, a nivel correlacional mediante la prueba de regresión, se reconoció que entre la dimensión agotamiento emocional y el clima organizacional existió un nivel de significancia de 0,007 lo que definió una relación significativa inversamente proporcional entre ambas categorías de investigación; a su vez, para la dimensión despersonalización y su relación con el clima organizacional hubo una significancia asintótica de 0,019 aseverando una relación significativa inversamente proporcional; y con respecto, a la dimensión de realización personal y el clima organizacional se identificó un nivel de significancia bilateral de 0,002 que determinó una relación significativa.

Esta base de datos procesados hechos resultados, se corroboraron de acuerdo a lo establecido en la presente investigación, donde a través de la prueba de correlación Rho Spearman para establecer la asociación entre la dimensión agotamiento emocional y la variable clima organizacional, el coeficiente Spearman fue de -0,616 lo que acreditó una relación moderada inversamente proporcional, asegurando que a menores niveles de agotamiento emocional mayores serán los niveles de clima organizacional.

Ahora, para definir la relación entre la dimensión despersonalización y la variable clima organizacional, el coeficiente Spearman fue de -0,661 lo que indicó una relación moderada inversamente proporcional, asegurando que a mayores niveles de despersonalización menores serán los niveles de clima organizacional.

Mientras que, para establecer la relación entre la dimensión escasez de realización personal y la variable clima organizacional, el coeficiente Spearman fue de -0,647 lo que aseveró una relación moderada inversamente proporcional, confirmando que a menores niveles de escasez de realización personal mayores serán los niveles de clima organizacional.

Lo dicho se refleja en lo sustentado por Vílchez, Romaní, et al. (2019) quiénes aseguran que, se ha llegado a calificar al síndrome de Burnout como un problema de salud mental, por representar un sobreesfuerzo sostenido a largo plazo que es posible que haga crecer el riesgo a contraer patologías mentales hasta cardiovasculares; sin mencionar la potente y consecuente afección al desempeño y calidad del servicio durante el rendimiento de las funcionalidades laborales del personal profesional.

Cabe decir que los datos mostrados anteriormente son similares a los obtenidos en esta investigación, aun considerando que dichos estudios fueron realizados en un periodo antes del COVID-19 y aun así se evidencian resultados similares a los obtenidos en esta investigación, lo que implicaría que el síndrome de Burnout genera efectos negativos en clima organizacional, independientemente del contexto. Por otro lado, es de vital importancia mantener los aspectos de estrés laboral controlados ya que cuando se llega al síndrome de agotamiento emocional y físico, este generaría la reducción de las habilidades personales, actitudes negativas hacia el trabajo y una pérdida de interés en los pacientes (Galleta, Portoghese et al., 2016).

## VI. CONCLUSIONES.

- Primero. En respuesta al objetivo general, se descubrió según un coeficiente Rho Spearman de - 0,681 que entre la variable síndrome de burnout y la variable clima organizacional existe una relación de grado moderado inversamente proporcional. El resultado de una significancia asintótica de 0,000 menor al 5% permitió afirmar la hipótesis de investigación, asegurando que sí existe relación entre el síndrome de Burnout y el clima organizacional en obstetras del Hospital Eleazar Guzmán Barrón.
- Segundo. En directa definición del grado de síndrome de Burnout, se descubrió que el 41% de las profesionales en obstetricia sufrieron niveles altos del síndrome de Burnout, un 22% niveles medios, y en contraposición, se estableció que el 37% de las obstetras no fueron afectadas por tal anomalía por tener niveles bajos de síndrome de Burnout. Dicho análisis descriptivo, confirmó la hipótesis específica de sí existe un bajo grado de Síndrome de burnout en obstetras del Hospital Eleazar Guzmán Barrón.
- Tercero. En determinación a hallar el nivel de percepción del clima organizacional, se identificó que el 41% de las profesionales tuvieron una inadecuada percepción sobre el clima organizacional de entidad de salud, el 19% expresaron niveles moderados de la variable, y finalmente, el 40% de las obstetras consideraron niveles adecuados en su percepción del clima organizacional. Tales resultados descriptivos, aseveraron la hipótesis específica de sí existe un nivel adecuado de clima organizacional desde la perspectiva de las obstetras del Hospital Eleazar Guzmán Barrón.
- Cuarto. En directa respuesta a la determinación de relación entre las dimensiones del síndrome de burnout y el clima organizacional, se hallaron coeficientes Rho Spearman de -0,616 (agotamiento emocional y clima organizacional), -0,661 (despersonalización y clima organizacional), y -0,647 (escasez de realización personal y clima organizacional), concluyendo de esta manera que, sí existe relación entre las dimensiones del síndrome de Burnout y el clima organizacional en obstetras del Hospital Eleazar Guzmán Barrón.

## VII. RECOMENDACIONES.

1. Se recomienda directamente al director y el área administrativa en general del Hospital Eleazar Guzmán Barrón, que empiecen a desarrollar programas de atención y capacitación al personal obstetra sobre el control del Síndrome de Burnout, para así, indiscutiblemente pueda mejorar el clima organizacional que proporciona la entidad pública de salud.
2. En base al resultado de niveles del Síndrome de Burnout, se recomienda al área directiva en conjunto con el encargado del departamento de gineco obstetra del Hospital Eleazar Guzmán Barrón a implementar análisis periódicos para monitorear los estándares de Burnout en las trabajadoras obstetras, alternativamente reducir los tiempos de guardia y aumentar los días libres que tienen al mes, para disminuir los niveles de agotamiento emocional, despersonalización, y escasez de realización personal.
3. Según los resultados de niveles del Clima Organizacional, se recomienda al departamento directivo conjuntamente al encargado del área de gineco obstetra del Hospital Eleazar Guzmán Barrón crear un modelo de mejora compuesto con talleres para potenciar la identidad organizacional, centrarse en coordinar reuniones para adecuar la relación y cooperación entre los profesionales médicos y los directivos y administrativos, e idear un plan de recompensas para las trabajadoras obstetras.

## VIII. REFERENCIAS.

- Acosta, J., Morales, L., Álvarez, G. y Pino, Y. (2019). Professional Burnout syndrome in doctors of the Pediatric Teaching Hospital of Cerro. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 18(2), 336-345. <https://www.medigraphic.com/pdfs/revhabciemed/hcm-2019/hcm192n.pdf>
- Aldin, B., Abbas, G. y Aldin, A. (2019). The prevalence of burnout syndrome among resident physicians in Syria. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, 14(31), 1-20. <https://occup-med.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12995-019-0250-0>
- Alharbi J., Jackson D. y Usher K. (2020). The potential for COVID-19 to contribute to compassion fatigue in critical care nurses. *J Clin Nurs*, 29(1), 2762–2764. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7267232/>
- Ancarani, A., Di Mauro, C. y Giammanco, M. (2018). Linking organizational climate to work engagement: A study in the healthcare sector. *International Journal of Public Administration*, 42(7), 547-557. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/01900692.2018.1491595?scroll=top&needAccess=true>
- Arias, W. y Muñoz, A. (2016). Síndrome de burnout en personal de enfermería de Arequipa. *Revista Cubana de Salud Pública*, 42(4), 559-575. <https://www.scielosp.org/article/rcsp/2016.v42n4/559-575/es/>
- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. *BMC Health Services Research*, 18(399), 1-20. <https://bmchealthservres.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12913-018-3149-z>
- Bouza, E., Gil, P. y Palomo, E., (2020). Work-related burnout syndrome in physicians in Spain. *Revista Clínica Española*, 220(6), 359-363. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S225488742030062X>
- Bronkhorst, B., Steijin, B., Tummers, L. y Vijverberg, D. (2015). Organizational climate and employee mental health outcomes: a systematic review of studies in health care organizations. *Health Care Management Review*, 40(3), 1-44.

[https://www.researchgate.net/publication/261835877\\_Organizational\\_Climate\\_and\\_Employee\\_Mental\\_Health\\_Outcomes\\_a\\_Systematic\\_Review\\_of\\_Studies\\_in\\_Health\\_Care\\_Organizations](https://www.researchgate.net/publication/261835877_Organizational_Climate_and_Employee_Mental_Health_Outcomes_a_Systematic_Review_of_Studies_in_Health_Care_Organizations)

- Cañadas, G., Albendín, L., De la Fuente, E., San Luis, C., Gómez, J. y Cañadas, G. (2016). Burnout in Nursing Professionals Performing Overtime Workdays in Emergency and Critical Care Departments, Spain. *Revista Española de Salud Pública*, 90(1), 1-9. <https://scielo.isciii.es/pdf/resp/v90/1135-5727-resp-90-e40015.pdf>
- Carlucci, D. y Schiuma, G. (2014). Assessing and Managing Organizational Climate in Healthcare Organizations. *International Journal of Information Systems in the Service Sector*, 4(4), 49-61. [https://www.researchgate.net/publication/274119083\\_Assessing\\_and\\_Managing\\_Organizational\\_Climate\\_in\\_Healthcare\\_Organizations](https://www.researchgate.net/publication/274119083_Assessing_and_Managing_Organizational_Climate_in_Healthcare_Organizations)
- Chacaltana, K. y Rojas, L. (2018). Persistencia del síndrome burnout en internos de medicina en hospitales de Lima, Perú. *Investigación en educación médica*, 8(32), 9-15. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-50572019000400009](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-50572019000400009)
- De Hert, S. (2020). Burnout in Healthcare Workers: Prevalence, Impact and Preventative Strategies. *Local Reg Anesth*, 13(1), 171-183. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7604257/>
- Díaz, F. y Carrasco, M. (2018). Effects of organizational climate and psychosocial risks on happiness at work. *Contaduría y Administración*, 63(4), 1-14. <http://www.scielo.org.mx/pdf/cya/v63n4/0186-1042-cya-63-04-00002.pdf>
- Dimitriu M., Pantea, A., Smaranda, A., Nica, A., Carap, A., Constantin, V., Davitoiu, A., Cirstoveanu, C., Bacalbasa, N., Bratu, O., Jacota, F., Badiu, C., Smarandache, C. y Socea, B. (2020). Burnout syndrome in Romanian medical residents in time of the COVID-19 pandemic. *Med Hypotheses*, 144(1), 10–22. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32531540/>
- Dinibutun, S. (2020). Factors associated with burnout among physicians: An evaluation during a period of COVID-19 pandemic. *Journal of healthcare leadership*, 12(4), 85-94. <https://www.dovepress.com/factors-associated->

with-burnout-among-physicians-an-evaluation-during--peer-reviewed-  
fulltext-article-JHL

- Ehrhart, M. y Kuenzi, M. (2015). Organizational climate in the work setting. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*, 1(1), 327-333.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B9780080970868220163>
- Farez, J. (2016). *Prevalencia y factores asociados al síndrome de Burnout en los anestesiólogos de la ciudad de Cuenca 2013-2014*. [Tesis de Maestría, Universidad de Cuenca].  
<http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/23880/1/TESIS.pdf>
- Fernández, E., Luque, T., Salvador, A. y Sánchez, M. (2020). Content validation through expert judgement of an instrument on the nutritional knowledge, beliefs, and habits of pregnant women. *Nutrients*, 12(4), 1136-1149.  
[https://www.researchgate.net/publication/340838630\\_Content\\_Validation\\_through\\_Expert\\_Judgement\\_of\\_an\\_Instrument\\_on\\_the\\_Nutritional\\_Knowledge\\_Beliefs\\_and\\_Habits\\_of\\_Pregnant\\_Women](https://www.researchgate.net/publication/340838630_Content_Validation_through_Expert_Judgement_of_an_Instrument_on_the_Nutritional_Knowledge_Beliefs_and_Habits_of_Pregnant_Women)
- Galleta, M., Portoghese, I., Ciuffi, M., Sancassiani, F., D'Aloja, E. y Campagna, M. (2016). Working and environmental factors on job burnout: A cross-sectional study among nurses. *Clin Pract Epidemiol Ment Health*, 12(1), 132–141.  
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5120375/>
- Gómez, J. (2017). *Prevalencia e identificación de factores de riesgo de padecimiento del síndrome de Burnout en profesionales de enfermería en servicios de Oncología*. [Tesis de maestría, Universidad de Granada].  
<https://digibug.ugr.es/handle/10481/46523>
- González, J. y Pazmiño, M. (2015). Cálculo e interpretación del alfa de Cronbach para el caso de validación de la consistencia interna de un cuestionario, con dos posibles escalas tipo Likert. *Métodos Estadísticos*, 2(1), 1-10.  
<https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/22>
- Guo, H. (2018). The formation of highly-cooperative organizational climate considering impacts of organizational commitment and team cohesion. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 58(1), 431-434. <https://www.atlantis-press.com/proceedings/isbcd-18/25900800>

- Hernández, R., Méndez, S., Mendoza, C. y Cuevas, A. (2017). Fundamentos de investigación. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores.
- Huayhua, G. (2018). Síndrome de Burnout y clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores asistenciales de una institución de salud Arequipa, 2018. [Tesis de Doctorado, Universidad Privada César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39008>
- Jon, J. (2018). *Síndrome de Burnout y su relación con el Clima Organizacional en profesionales de los Centros de Salud Mental Comunitaria de la región La Libertad, 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad Privada César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/17740>
- Kakaroukas, C. y Stavrinoudis, T. (2020). Examining the interrelationships among reward systems, organizational climate, and cultural changes in the hospitality industry. *Tourism Review International*, 25(1), 1-10. [https://www.researchgate.net/publication/347277564\\_Examining\\_the\\_Interrrelationships\\_Among\\_Reward\\_Systems\\_Organizational\\_Climate\\_and\\_Cultural\\_Changes\\_in\\_the\\_Hospitality\\_Industry](https://www.researchgate.net/publication/347277564_Examining_the_Interrrelationships_Among_Reward_Systems_Organizational_Climate_and_Cultural_Changes_in_the_Hospitality_Industry)
- Klusmann, U., Aldrup, K., Schmidt, J. y Lüdtke, O. (2020). Is emotional exhaustion only the result of work experiences? A diary study on daily hassles and uplifts in different life domains. *Anxiety, Stress & Coping*, 34(2), 173-190. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/10615806.2020.1845430>
- Koutsimani, P., Montgomery, A. y Georganta, K. (2019). The Relationship Between Burnout, Depression, and Anxiety: A Systematic Review and Meta-Analysis. *Front Psychol*, 10(1), 284-294. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6424886/>
- Leary, M. (2015). Emotional responses to interpersonal rejection. *Dialogues Clin Neurosci*, 17(4), 435-441. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4734881/>
- Litwin, G. y Stringer, R. (1971). *Motivation and organizational climate*. Harvard Business School.
- Lorga, M., Soponaru, C., Socolov, R., Cărăuleanu, A. y Socolov, D. (2021). How the SARS-CoV-2 Pandemic Period Influenced the Health Status and Determined Changes in Professional Practice among Obstetrics and

- Gynecology Doctors in Romania. *Medicina*, 57(4), 325-335.  
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8066773/>
- Madhukar, V. y Sharma, S. (2017). Organisational climate: A conceptual perspective. *International Journal of Management and Business*, 7(8), 276-293.  
[https://www.researchgate.net/publication/325057614\\_Organisational\\_Climate\\_A\\_Conceptual\\_Perspective](https://www.researchgate.net/publication/325057614_Organisational_Climate_A_Conceptual_Perspective)
- Martínez, J. y Valenzo, M. (2020). Factors that influence the organizational climate of a higher education institution. *Revista Espacios*, 41(26), 147-160.  
<http://www.revistaespacios.com/a20v41n26/a20v41n26p13.pdf>
- Maslach C, Jackson S. (1986). *MBI: Maslach Burnout Inventory Manual*. Consulting Psychologists Press
- Maslach, C. y Leiter, M. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103-111. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4911781/>
- Meléndez, R. y Tejada, S. (2020). Clima organizacional y síndrome de burnout en el profesional de enfermería del Hospital de Jaén. *Revista Científica UNTRM*, 3(1), 1-20. <http://revistas.untrm.edu.pe/index.php/CSH/article/view/569>
- Ministerio de Salud del Perú. (30 de Noviembre de 2015). *Metodología para el estudio de Clima Organizacional*.  
<http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/2112.pdf>
- Mishra, B. y Tikoria, J. (2021). Impact of ethical leadership on organizational climate and its subsequent influence on job commitment: a study in hospital context. *Journal of Management Development*, 40(5), 438-452.  
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JMD-08-2020-0245/full/html?skipTracking=true>
- Muñoz, A. (2018). *¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout, el sentido de la vida y el proyecto de vida laboral, en los médicos residentes del Hospital Italiano de Buenos Aires?* [Tesis de Maestría, Instituto Universitario y Hospital Italiano de Buenos Aires].  
<http://trovare.hospitalitaliano.org.ar/descargas/tesisytr/20191202142833/tesis-munoz.pdf>

- Navarro, E. (2020). *El síndrome de burnout, un riesgo laboral para la matrona*. [Tesis de Maestría, Universidad Miguel Hernández]. <http://193.147.134.18/bitstream/11000/6089/1/NAVARRO%20GARCIA%20%20ELISA%20TFM.pdf>
- Over, H. (2016). The origins of belonging: social motivation in infants and young children. *Philos Trans R Soc Lond B Biol Sci*, 19(1), 371-381. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4685518/>
- Preciado, M., Pozos, B., Colunga, C., Vázquez, J., y Ávalos, M. (2017). Relación entre factores psicosociales, agotamiento emocional laboral y burnout en odontólogos mexicanos. *Revista Universitas Psychologica*, 16(2), 1-11. <https://www.redalyc.org/journal/647/64750938014/64750938014.pdf>
- Quispe, E. (2017). *Síndrome de Burnout en personal asistencial de un hospital de salud mental de Lima Metropolitana*. [Tesis de Maestría, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1826/TRAB.SUF.%20PROF.%20ELVIS%20ARTURO%20QUISPE%20RIVERA.pdf?sequence=2&i%20sAllowed=y>
- Rendón, M., Peralta, S, Hernández, E., Hernández, R., Vargas, M. y Favela, M. (2020). Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. *Enfermería Global*, 19(59), 479-506. [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1695-61412020000300479](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412020000300479)
- Reuben, C. (2016). Organizational climate as a determinant of job satisfaction among public sector employees in Kisii County, Kenya. *Journal of Resources Development and Management*, 23 (1), 47-53. <https://core.ac.uk/download/pdf/234696319.pdf>
- Reynolds, K. y Lee, E. (2019). Being well at work: the impact of organizational climate and social identity on employee stress and self-esteem over time. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28 (3), 399-413. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/1359432X.2019.1587409>
- Ribot, V., Chang, N. y González, A. (2020). Efectos de la Covid-19 en la salud mental de la población. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 19(1), 1-11. <http://www.revhabanera.sld.cu/index.php/rha%20b/article/view/3307/2531>

- Rojas, D., Seghieri, C. y Nuti, S. (2015). Organizational climate: Comparing private and public hospitals within professional roles. *Suma Neg*, 5(11), 10-14. <https://www.elsevier.es/es-revista-suma-negocios-208-pdf-S2215910X14700151>
- Romani, M. y Ashkar, K. (2014). Burnout among physicians. *Libyan Journal of Medicine*, 9(1), 1-7. <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.3402/ljm.v9.23556?needAccess=true>
- Romani, M. y Jamil, (2015). Burnout among physicians. *Libyan Journal of Medicine*, 9(1), 1-6. [https://www.researchgate.net/publication/260373809\\_Burnout\\_among\\_physicians](https://www.researchgate.net/publication/260373809_Burnout_among_physicians)
- Segredo, A., Pérez, J. y López, P. (2016). Construcción y validación de un instrumento para evaluar el clima organizacional en el ámbito de la salud pública. *Revista Cubana Salud Pública*, 41(4), 1-5. <http://www.revsaludpublica.sld.cu/index.php/spu/article/view/513/376>
- Seguel, F. y Valenzuela, S. (2016). Relación entre la fatiga laboral y el síndrome burnout en personal de enfermería de centros hospitalarios. *Enfermería Universitaria*, 11(4), 119-127. <http://www.scielo.org.mx/pdf/eu/v11n4/v11n4a2.pdf>
- Seyyedmoharrami, I., Fouladi, B., Abbaspour, S., Zandi, A., Tatari, M., Teimori, G. y Torbati, A. (2019). The relationship between organizational climate, organizational commitment and job Burnout: Case study among employees of the University of Medical Sciences. *The Open Public Health Journal*, 12(1), 94-100. <https://openpublichealthjournal.com/VOLUME/12/PAGE/94/FULLTEXT/>
- Shah K., Chaudhari G., Kamrai, D., Lail, A. y Patel R. (2020). How Essential Is to Focus on Physician's Health and Burnout in Coronavirus (COVID-19) Pandemic? *Cureus*, 12(4), 75-78. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7198080/>
- Silva, R. y Silva, V. (2020). COVID-19 pandemic: Burnout syndrome in healthcare professionals working in field hospitals in Brazil. *Enferm Clin*, 31(2), 128-129. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7603962/>

- Solís, Z., Zamudio, L., Matzumura, J. y Gutiérrez, H. (2016). Relación entre clima organizacional y síndrome de burnout en el servicio de emergencia de un hospital Categoría III-2. Lima, Perú-2015. *Horizonte Médico*, 16(4), 32-38. <http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v16n4/a06v16n4.pdf>
- Vilas, M. (2018). Relationship between the perception of organizational culture and ethical climate and the perception of workplace bullying. *Revista CES Psicología*, 12(2), 103-125. <https://www.redalyc.org/journal/4235/423561560008/html/>
- Vílchez, J., Romaní, L., Ladera, K. y Marchand, M. (2019). Síndrome de Burnout en médicos de un hospital de la Amazonía Peruana. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 19(4), 60-67. <https://revistas.urp.edu.pe/index.php/RFMH/article/view/2220/2395>
- Villamizar, M. y Castañeda, D. (2014). Relation between organizational climate and its dimensions and knowledge-sharing behavior among knowledge workers. *International Journal of Psychological Research*, 7(2), 1-10. <https://revistas.usb.edu.co/index.php/IJPR/article/view/659>

**ANEXOS**



|  |  |   |   |  |  |  |
|--|--|---|---|--|--|--|
|  | <p>¿Cuál es la relación entre las dimensiones del síndrome de burnout y el clima organizacional en profesionales obstetras del Hospital Eleazar Guzmán Barrón en Pandemia COVID-19, Chimbote - 2021?</p> | <p>Hospital Eleazar Guzmán Barrón en Pandemia COVID-19, Chimbote - 2021.</p> <p>H3. Sí existe relación entre las dimensiones del síndrome de Burnout y el clima organizacional en obstetras del Hospital Eleazar Guzmán Barrón en Pandemia COVID-19, Chimbote - 2021.</p> | <p>obstetras del Hospital Eleazar Guzmán Barrón en Pandemia COVID-19, Chimbote - 2021.</p> <p>Establecer la relación entre las dimensiones del síndrome de burnout y el clima organizacional en profesionales obstetras del Hospital Eleazar Guzmán Barrón en Pandemia COVID-19, Chimbote - 2021.</p> |  |  | <p>obstetras bajo licencia, por tal, con permiso y descanso, se descartarán en el total poblacional, siendo la muestra 37 obstetras.</p> <p>Muestreo No probabilístico por conveniencia</p> <p>Técnicas de recolección de datos<br/>Encuesta</p> <p>Instrumentos<br/>Cuestionarios</p> <p>Métodos de análisis de investigación<br/>Estadística descriptiva<br/>Estadística Inferencial</p> |
|--|--|---|---|--|--|--|

Anexo 2: Operacionalización de variables.

| Variables de estudio | Definición conceptual   | Definición operacional   | Dimensiones                     | Indicadores  | Escala de medición |
|----------------------|---|--|---------------------------------|--|--------------------|
| Síndrome de Burnout  | Koutsimani, Montgomery et al. (2019), afirmando que el Burnout es un síndrome psicológico caracterizado por agotamiento emocional, sentimientos de cinismo y reducción de la realización personal. En los últimos años ha habido desacuerdos sobre si el agotamiento y la depresión son constructos iguales o diferentes, ya que parecen compartir algunas características comunes (p.284). | El síndrome de Burnout será una variable de tipología cualitativa potencialmente estructurada en una escala Likert; su medición se establecerá según las dimensiones; como el agotamiento emocional, la despersonalización, y la escasez de realización personal, y ante el desarrollo de un cuestionario. | Agotamiento emocional           | Estado de cansancio y de estar exhausto emocionalmente por el nivel de trabajo | Ordinal            |
|                      |   |  | Despersonalización              | Comportamientos de indiferencia, frialdad y distanciamiento                    |                    |
|                      |   |  | Escasez de realización personal | Sentimientos de autoeficacia y desarrollo individual                           |                    |

| Variable             | Definición conceptual  | Definición operacional   | Dimensiones | Indicadores   | Escala de medición |
|----------------------|--|--|-------------|---|--------------------|
| Clima organizacional | Carlucci y Schiuma (2014) establecieron que “el clima organizacional es un concepto multifacético profundamente arraigado en el dominio intangible de una organización, donde varios recursos intangibles intervienen para moldear el mismo clima empresarial” (p.52). | El clima organizacional será un tipo de variable cualitativa donde su medición se adecuará en la escala Likert, a través de la elaboración de un cuestionario estructurado según sus dimensiones; identidad, cooperación, estructura y recompensa. | Identidad   | Sentido de pertenencia<br>Objetivos individuales  | Escala Ordinal     |
|                      |  |  | Cooperación | Grado de solidaridad de los empleados<br>Situaciones adversas                                     |                    |
|                      |  |  | Estructura  | Normativas que emplean las entidades<br>Cumplimiento de normativas                                |                    |
|                      |  |  | Recompensa  | Consignación de reforzadores por parte de la institución<br>Reconocimiento por la labor realizada |                    |

Anexo 03: Instrumentos de recolección de datos.

### CUESTIONARIO SOBRE SÍNDROME DE BURNOUT

ESTIMADOS.

El siguiente cuestionario, tiene como objetivo, recaudar información para el Trabajo de Investigación de Post – Grado, Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, de la Universidad César Vallejo. Estableciéndose preguntas que permitan obtener datos necesarios para el estudio. Se les recuerda, que la información que nos suministre será completamente confidencial y de interés investigativo.

Recuerde que para estas afirmaciones ***no hay respuestas correctas o incorrectas***, por favor responda ***sinceramente*** cada afirmación, y no olvide ***marcar solo una opción*** en cada afirmación

CARGO: \_\_\_\_\_ SEXO: \_\_\_\_\_ EDAD: \_\_\_\_\_

| Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |
|-------|------------|---------|--------------|---------|
| 1     | 2          | 3       | 4            | 5       |

| DIMENSIÓN             | ÍTEMS  | Valoración |            |         |              |         |
|-----------------------|--|------------|------------|---------|--------------|---------|
|                       |  | Nunca      | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |
| AGOTAMIENTO EMOCIONAL | 1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.  |            |            |         |              |         |
|                       | 2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío.                                       |            |            |         |              |         |
|                       | 3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado. |            |            |         |              |         |
|                       | 4. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.                                      |            |            |         |              |         |
|                       | 5. Siento que mi trabajo me está desgastando.  |            |            |         |              |         |

|                                 |   |  |  |  |  |  |
|---------------------------------|---|--|--|--|--|--|
|                                 | 6. Me siento frustrado en mi trabajo.   |  |  |  |  |  |
|                                 | 7. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.   |  |  |  |  |  |
|                                 | 8. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.                                     |  |  |  |  |  |
|                                 | 9. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.  |  |  |  |  |  |
| DESPERSONALIZACIÓN              | 10. Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.                |  |  |  |  |  |
|                                 | 11. Siento que me he hecho más duro con la gente.   |  |  |  |  |  |
|                                 | 12. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.                                 |  |  |  |  |  |
|                                 | 13. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes.                             |  |  |  |  |  |
|                                 | 14. Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas.                                 |  |  |  |  |  |
| ESCASEZ DE REALIZACIÓN PERSONAL | 15. No siento que puedo entender fácilmente a los pacientes.  |  |  |  |  |  |
|                                 | 16. No siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes.                            |  |  |  |  |  |
|                                 | 17. No siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo. |  |  |  |  |  |
|                                 | 18. No me siento con mucha energía en mi trabajo.   |  |  |  |  |  |
|                                 | 19. No siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes.                     |  |  |  |  |  |
|                                 | 20. No me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes.                   |  |  |  |  |  |
|                                 | 21. No creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.  |  |  |  |  |  |
|                                 | 22. No siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.             |  |  |  |  |  |

## FICHA TÉCNICA

### I. DATOS INFORMATIVOS

1. Técnica e instrumento: Encuesta / Cuestionario
2. Nombre del instrumento: Cuestionario “Maslach Burnout Inventory”
3. Autor original: Cristina Maslach y Susan Jackson (1986).
4. Forma de aplicación: Colectiva
5. Medición: Nivel de Síndrome de Burnout
6. Administración: Profesionales obstetras del Hospital Eleazar Guzmán Barrón
7. Tiempo de aplicación: 10 minutos

### II. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

- Definir el grado de síndrome de burnout en profesionales obstetras del Hospital Eleazar Guzmán Barrón en Pandemia COVID-19, Chimbote – 2021.

### III. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD:

El instrumento fue sometido a juicio de expertos; esto según lo indican Hernández, Méndez et al. (2017i), a fin de analizar las proposiciones para comprobar si los enunciados están bien definidos en relación con la temática planteada, y si las instrucciones son claras y precisas, a fin de evitar confusión al desarrollar la prueba. Para la validación se emplearon como procedimientos la selección de los expertos, en investigación y en la temática de investigación. La entrega de la carpeta de evaluación a cada experto: cuadro de operacionalización de las variables, instrumento y ficha de opinión de los expertos; mejora de los instrumentos en función a las opiniones y sugerencias de los expertos.

Para establecer la confiabilidad del instrumento, test de síndrome de burnout, se aplicó una prueba piloto; posterior a ello, los resultados fueron sometidos a los procedimientos del método Alfa de Cronbach, citado por Hernández, Méndez et al. (2017j); el cálculo de confiabilidad que obtuvo del instrumento fue  $\alpha = 0,996$ , resultado que a luz de la tabla de valoración e interpretación de los resultados de Alfa de Cronbach se asume como una confiabilidad excelente, que permite determinar que el instrumento proporciona la confiabilidad necesaria para su aplicación.

|                  |                |
|------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|

|       |    |
|-------|----|
| 0,996 | 22 |
|-------|----|

**IV. DIRIGIDO A:**

7 Profesionales obstetras

**V. MATERIALES NECESARIOS:**

Fotocopias del instrumento, lápiz, borrador.

**VI. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO:**

El instrumento referido presenta 22 ítems con una valoración de 1 a 5 puntos cada uno (Nunca = 1, Casi nunca = 2, A veces = 3, Casi siempre = 4, Siempre = 5); los cuales están organizados en función a las dimensiones de la variable síndrome de burnout.

La evaluación de los resultados se realiza por dimensiones y por todos los enunciados (variable), considerando la valoración referenciada. Los resultados, de la escala de estimación serán organizados o agrupados en función a la escala establecida.

**DISTRIBUCIÓN DE ÍTEMS POR DIMENSIONES**

|                                 |                                |
|---------------------------------|--------------------------------|
| Agotamiento emocional           | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9      |
| Despersonalización              | 10, 11, 12, 13, 14             |
| Escasez de realización personal | 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22 |

## PUNTAJE POR DIMENSIÓN Y VARIABLE

| Niveles | A nivel de variable | A nivel de las dimensiones |         |         |
|---------|---------------------|----------------------------|---------|---------|
|         |                     | D1                         | D2      | D3      |
| Alto    | 51 – 66             | 21 - 27                    | 12 – 15 | 19 - 24 |
| Medio   | 37 – 50             | 15 - 20                    | 8 – 11  | 13 - 18 |
| Bajo    | 22 – 36             | 9 - 14                     | 5 – 7   | 8 - 12  |

## CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

ESTIMADOS.

El siguiente cuestionario, tiene como objetivo, recaudar información para el Trabajo de Investigación de Post – Grado, Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, de la Universidad César Vallejo. Estableciéndose preguntas que permitan obtener datos necesarios para el estudio. Se les recuerda, que la información que nos suministre será completamente confidencial y de interés investigativo.

Recuerde que para estas afirmaciones *no hay respuestas correctas o incorrectas*, por favor responda *sinceramente* cada afirmación, y *no olvide marcar solo una opción* en cada afirmación

CARGO: \_\_\_\_\_ SEXO: \_\_\_\_\_ EDAD: \_\_\_\_\_

| Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |
|-------|------------|---------|--------------|---------|
| 1     | 2          | 3       | 4            | 5       |

| DIMENSIÓN | ÍTEMS  | Valoración |            |         |              |         |
|-----------|--|------------|------------|---------|--------------|---------|
|           |  | Nunca      | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |
| IDENTIDAD | 1. Siento orgullo de pertenecer como trabajador a la institución.      |            |            |         |              |         |
|           | 2. Hago el trabajo como desafío interesante para mi realización.       |            |            |         |              |         |
|           | 3. El trabajo que realizo tiene mucho significado para la institución. |            |            |         |              |         |
|           | 4. Mi trabajo contribuye a los objetivos que busca la institución.     |            |            |         |              |         |
|           | 5. Realizo mi trabajo con entusiasmo y compromiso.                     |            |            |         |              |         |
|           | 6. Me siento bien con el equipo de trabajo al que pertenezco.          |            |            |         |              |         |

|             |  |  |  |  |  |  |
|-------------|--|--|--|--|--|--|
| COOPERACIÓN | 7. Existe apoyo reciproco entre servicios al momento que se necesitan.           |  |  |  |  |  |
|             | 8. Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los requiero.               |  |  |  |  |  |
|             | 9. Puedo expresar mi punto de vista, aun cuando contradiga a los demás miembros. |  |  |  |  |  |
|             | 10. La institución resuelve los problemas sin responsabilizar a personas.        |  |  |  |  |  |
|             | 11. Si necesito información de otros servicios los colegas me ayudan.            |  |  |  |  |  |
|             | 12. En la institución existe reciprocidad de responsabilidades.                  |  |  |  |  |  |
| ESTRUCTURA  | 13. En esta institución los trabajos están organizados y bien asignados.         |  |  |  |  |  |
|             | 14. Las tareas que desempeño corresponden a mi función.                          |  |  |  |  |  |
|             | 15. Las normas y reglas organizacionales facilitan con claridad mi trabajo.      |  |  |  |  |  |
|             | 16. El criterio para asignar tareas en la institución es la capacidad personal.  |  |  |  |  |  |
|             | 17. En esta institución se tiene claro quién decide las cosas.                   |  |  |  |  |  |
|             | 18. En esta institución se trabaja en forma organizada y con planificación.      |  |  |  |  |  |
| RECOMPENSA  | 19. Mi trabajo es valorado en forma adecuada por los directivos.                 |  |  |  |  |  |
|             | 20. Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.               |  |  |  |  |  |
|             | 21. Existen incentivos laborales para los que hacemos mejor el trabajo.          |  |  |  |  |  |
|             | 22. En esta institución las críticas son bien intencionadas.                     |  |  |  |  |  |
|             | 23. En esta institución a quien comete un error se le corrige monitoreándolo.    |  |  |  |  |  |
|             | 24. En esta institución las críticas son bien intencionadas y recibidas.         |  |  |  |  |  |

## FICHA TÉCNICA

### I. DATOS INFORMATIVOS

1. Técnica e instrumento: Encuesta / Cuestionario
2. Nombre del instrumento: Cuestionario “Organizational Climate Questionnaire”
3. Autor original: Litwin y Stringer (1971)
4. Forma de aplicación: Colectiva
5. Medición: Nivel de Clima Organizacional
6. Administración: Profesionales obstetras del Hospital Eleazar Guzmán Barrón
7. Tiempo de aplicación: 10 minutos

### II. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

- Indicar el nivel de percepción del clima organizacional en profesionales obstetras del Hospital Eleazar Guzmán Barrón en Pandemia COVID-19, Chimbote – 2021.

### III. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD:

El instrumento fue sometido a juicio de expertos; esto según lo indican Hernández, Méndez et al. (2017k), a fin de analizar las proposiciones para comprobar si los enunciados están bien definidos en relación con la temática planteada, y si las instrucciones son claras y precisas, a fin de evitar confusión al desarrollar la prueba. Para la validación se emplearon como procedimientos la selección de los expertos, en investigación y en la temática de investigación. La entrega de la carpeta de evaluación a cada experto: cuadro de operacionalización de las variables, instrumento y ficha de opinión de los expertos; mejora de los instrumentos en función a las opiniones y sugerencias de los expertos.

Para establecer la confiabilidad del instrumento, test de clima organizacional, se aplicó una prueba piloto; posterior a ello, los resultados fueron sometidos a los procedimientos del método Alfa de Cronbach, citado por Hernández, Méndez et al. (2017m); el cálculo de confiabilidad que obtuvo del instrumento fue  $\alpha = 0,996$ , resultado que a luz de la tabla de valoración e interpretación de los resultados de Alfa de Cronbach se asume como una confiabilidad excelente, que permite determinar que el instrumento proporciona la confiabilidad necesaria para su aplicación.

|                  |                |
|------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|

|       |    |
|-------|----|
| 0,996 | 24 |
|-------|----|

IV. DIRIGIDO A:

7 Profesionales obstetras

V. MATERIALES NECESARIOS:

Fotocopias del instrumento, lápiz, borrador.

VI. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO:

El instrumento referido presenta 24 ítems con una valoración de 1 a 5 puntos cada uno (Nunca = 1, Casi nunca = 2, A veces = 3, Casi siempre = 4, Siempre = 5); los cuales están organizados en función a las dimensiones de la variable clima organizacional.

La evaluación de los resultados se realiza por dimensiones y por todos los enunciados (variable), considerando la valoración referenciada. Los resultados, de la escala de estimación serán organizados o agrupados en función a la escala establecida.

DISTRIBUCIÓN DE ÍTEMS POR DIMENSIONES

|             |                        |
|-------------|------------------------|
| Identidad   | 1, 2, 3, 4, 5, 6       |
| Cooperación | 7, 8, 9, 10, 11, 12    |
| Estructura  | 13, 14, 15, 16, 17, 18 |
| Recompensa  | 19, 20, 21, 22, 23, 24 |

PUNTAJE POR DIMENSIÓN Y VARIABLE

| Niveles    | A nivel de variable | A nivel de las dimensiones |         |         |         |
|------------|---------------------|----------------------------|---------|---------|---------|
|            |                     | D1                         | D2      | D3      | D4      |
| Adecuado   | 56 - 72             | 14 - 18                    | 14 - 18 | 14 - 18 | 14 - 18 |
| Moderado   | 40 - 55             | 10 - 13                    | 10 - 13 | 10 - 13 | 10 - 13 |
| Inadecuado | 24 - 39             | 6 - 9                      | 6 - 9   | 6 - 9   | 6 - 9   |

Anexo 04: Carta de Presentación.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



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

Lima, 07 de octubre de 2021

**Carta P. 419-2021-UCV-EPG-SP**

Doctor  
Dr. Benjamín Paredes Ayala  
Director  
Hospital Regional ELEAZAR GUZMAN BARRON

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **BERMUDEZ ROBLES, GIOVANA YERME**; identificado(a) con DNI/CE N° 32989256 y código de matrícula N° 7002536034; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD en modalidad semipresencial del semestre 2021-II quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

**Síndrome de Burnout y Clima Organizacional en profesionales obstetras del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón en pandemia COVID-19, Chimbote - 2021**

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

**Ruth Angélica Chicana Becerra**  
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales  
Universidad César Vallejo

Anexo 05: Carta de Autorización.



Nuevo Chimbote, 26 de octubre 2021

NOTA INFORMATIVA N° 090 -2021-UADI/J.

**ASUNTO :** Presentación de Estudiante

**DE :** Mg. Dennys Velásquez Carrasco  
Jefe Unidad de Docencia e Investigación

**A :** MC. Maritza Mieko Muratta Olano  
Jefe Dpto. de Gineco-Obstetricia

**REF. :** Expediente N° 21-007332-001

Por medio de la presente es grato dirigirme a usted; para saludarle cordialmente así mismo según el documento de la referencia se le presenta a **BERMUDEZ ROBLES GIOVANA YERME** estudiante del programa Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, de la Universidad César Vallejo para que se les brinde las facilidades y obtenga información ; quien realizara un trabajo de investigación Titulado: "SÍNDROME DE BURNOUT Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN PROFESIONALES OBSTETRAS DEL HOSPITAL REGIONAL ELEAZAR GUZMÁN BARRÓN EN PANDEMIA COVID-2019, CHIMBOTE - 2021 "

Por lo cual la indicada estudiante deberá firmar el "Formato Institucional de Consentimiento Informado Voluntario"; al finalizar el trabajo de investigación deberá hacer llegar una copia del Informe final a la Unidad de Docencia e Investigación; **bajo la supervisión de su jefatura.**

Sin otro particular me suscribo de usted, reiterándole mi especial consideración y estima

Atentamente,

DVC/kmpr.

Cc:

-interesada

-Archivo

GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH  
DIRECCIÓN REGIONAL  
HOSPITAL REGIONAL  
"ELEAZAR GUZMÁN BARRÓN"

Mg. Dennys Velásquez Carrasco  
REG. N.º 082-001709  
UNIDAD DE DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

Anexo 06: Alfa de Cronbach.

Prueba Piloto sobre Síndrome de Burnout

| Items /<br>Sujetos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 |
|--------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 1                  | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  |
| 2                  | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  |
| 3                  | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2  | 2  | 1  | 2  | 1  | 2  | 2  | 1  | 2  | 2  | 2  | 1  | 1  |
| 4                  | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2  | 2  | 2  | 2  | 1  | 2  | 2  | 2  | 1  | 1  | 2  | 1  | 1  |
| 5                  | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2  | 2  | 1  | 1  | 2  | 2  | 2  | 1  | 2  | 2  | 2  | 1  | 1  |
| 6                  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  |
| 7                  | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1  | 1  | 1  | 1  | 2  | 2  | 1  | 1  | 2  | 2  | 1  | 1  | 1  |

| Suma de<br>Items |
|------------------|
| 98               |
| 101              |
| 36               |
| 35               |
| 35               |
| 94               |
| 30               |

| VARP | 1.67 | 2.14 | 2.29 | 2.14 | 2.14 | 4.14 | 2.57 | 3.29 | 2.57 | 2.14 | 2.14 | 3.57 | 3.67 | 2.57 | 2.57 | 2.14 | 2.29 | 2.14 | 3.14 | 2.14 | 3.29 | 2.57 |
|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|

Sr<sup>2</sup>: 1165.90

(Varianza de la Población)

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

ΣS<sup>2</sup>: 57.33

- K: El número de ítems
- ΣS<sup>2</sup>: Sumatoria de las Varianzas de los Items
- S<sub>r</sub><sup>2</sup>: La Varianza de la suma de los Items
- α: Coeficiente de Alfa de Cronbach

|         |
|---------|
| 22      |
| 57.33   |
| 1165.90 |
| 0.996   |

### Prueba Piloto sobre Clima Organizacional

| Items /<br>Sujetos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 |
|--------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 1                  | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2  | 2  | 1  | 1  | 2  | 1  | 1  | 2  | 2  | 1  | 2  | 1  | 2  | 2  | 1  |
| 2                  | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 1  | 1  | 1  | 2  | 2  | 1  | 1  | 1  | 1  |
| 3                  | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5  | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  |
| 4                  | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  |
| 5                  | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 6                  | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1  | 2  | 2  | 1  | 2  | 1  | 2  | 2  | 1  | 1  | 2  | 2  | 2  | 2  | 1  |
| 7                  | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  |

| Suma de<br>Items |
|------------------|
| 37               |
| 37               |
| 112              |
| 110              |
| 108              |
| 40               |
| 109              |

| VARP<br>(Varianza de la<br>Población)                                | 2.29 | 1.95 | 2.57 | 3.57 | 3.14 | 3.14 | 3.57 | 1.57 | 1.57 | 3.95 | 2.57 | 2.57 | 3.57 | 1.57 | 3.57 | 3.95 | 2.57 | 3.14 | 3.14 | 2.57 | 2.67 | 2.14 | 2.57 | 3.14          |       |
|--|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|---------------|-------|
| $\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$ |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      | $\sum S_i^2:$ | 67.10 |

$S_T^2:$  1473.33

- K: El número de ítems 24
- $\sum S_i^2$ : Sumatoria de las Varianzas de los Items 67.10
- $S_T^2$ : La Varianza de la suma de los Item 1473.33
- $\alpha$ : Coeficiente de Alfa de Cronbach 0.996

Anexo 07: Base de datos.

Base de datos de la variable Síndrome de Burnout

| Variable         | SÍNDROME DE BURNOUT                                 |  |  |   |   |                                       |   |   |  |  |   |   |   |   |   |  |   |   |   |   |  |   |
|------------------|---|--|--|---|---|---------------------------------------|---|---|--|--|---|---|---|---|---|--|---|---|---|---|--|---|
| Dimensión        | AGOTAMIENTO EMOCIONAL                               |  |  |   |   |                                       |   |   |  | DESPERSONALIZACIÓN   |   |   |   |   |   | ESCASEZ DE REALIZACIÓN PERSONAL  |   |   |   |   |  |   |
| Ejecestad ofitem | 1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo. | 2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío. | 3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado. | 4. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa. | 5. Siento que mi trabajo me está desgastando. | 6. Me siento frustrado en mi trabajo. | 7. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo. | 8. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa. | 9. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades. | 10. Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales. | 11. Siento que me he hecho más duro con la gente. | 12. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente. | 13. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes. | 14. Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas. | 15. No siento que puedo atender fácilmente a los pacientes. | 16. No siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes. | 17. No siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo. | 18. No me siento con mucha energía en mi trabajo. | 19. No siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes. | 20. No me siento estimulado después de haber trabajado fatigadamente con mis pacientes. | 21. No creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo. | 22. No siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada. |
| 1                | 4   | 4  | 5  | 5   | 4   | 5                                     | 5   | 5   | 5  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4  | 5   | 5   | 5   | 4   | 4  | 4   |
| 2                | 3   | 3  | 3  | 3   | 3   | 3                                     | 3   | 3   | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3  | 3   |
| 3                | 2   | 1  | 2  | 1   | 1   | 1                                     | 3   | 1   | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 5   | 1  | 1   | 1   | 2   | 1   | 1  | 1   |
| 4                | 2   | 1  | 2  | 2   | 2   | 4                                     | 3   | 2   | 2  | 1  | 1   | 1   | 1   | 3   | 2   | 2  | 1   | 3   | 2   | 3   | 2  | 3   |
| 5                | 2   | 1  | 1  | 1   | 2   | 3                                     | 2   | 1   | 2  | 3  | 3   | 4   | 1   | 2   | 1   | 1  | 1   | 1   | 2   | 1   | 5  | 5   |
| 6                | 2   | 4  | 1  | 1   | 2   | 2                                     | 2   | 1   | 2  | 1  | 3   | 2   | 1   | 1   | 2   | 2  | 3   | 3   | 2   | 3   | 3  | 3   |
| 7                | 3   | 1  | 3  | 3   | 3   | 2                                     | 2   | 3   | 1  | 2  | 1   | 1   | 1   | 1   | 2   | 2  | 2   | 3   | 2   | 2   | 3  | 3   |
| 8                | 3   | 3  | 3  | 3   | 2   | 1                                     | 2   | 4   | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4  | 1   |
| 9                | 1   | 1  | 1  | 1   | 1   | 2                                     | 2   | 1   | 1  | 1  | 2   | 1   | 1   | 1   | 2   | 1  | 1   | 1   | 2   | 1   | 1  | 1   |
| 10               | 2   | 1  | 2  | 1   | 2   | 2                                     | 1   | 1   | 2  | 1  | 2   | 2   | 1   | 1   | 1   | 1  | 1   | 2   | 1   | 1   | 1  | 3   |
| 11               | 2   | 1  | 3  | 1   | 2   | 1                                     | 2   | 1   | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1  | 1   | 2   | 1   | 1   | 1  | 1   |
| 12               | 3   | 3  | 3  | 2   | 3   | 3                                     | 3   | 2   | 2  | 3  | 2   | 3   | 2   | 1   | 2   | 2  | 3   | 3   | 2   | 3   | 3  | 2   |
| 13               | 2   | 2  | 1  | 1   | 1   | 2                                     | 1   | 1   | 1  | 1  | 1   | 2   | 1   | 1   | 2   | 1  | 2   | 1   | 2   | 2   | 1  | 4   |
| 14               | 2   | 2  | 2  | 2   | 1   | 1                                     | 2   | 1   | 1  | 1  | 1   | 3   | 1   | 2   | 2   | 2  | 2   | 3   | 1   | 3   | 3  | 3   |
| 15               | 3   | 3  | 2  | 2   | 2   | 1                                     | 2   | 1   | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 2   | 1   | 1  | 1   | 2   | 2   | 1   | 2  | 2   |
| 16               | 1   | 1  | 1  | 1   | 1   | 1                                     | 1   | 1   | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1  | 1   | 1   | 2   | 1   | 2  | 2   |
| 17               | 3   | 1  | 3  | 3   | 3   | 1                                     | 2   | 1   | 2  | 1  | 2   | 1   | 1   | 1   | 2   | 2  | 1   | 2   | 2   | 2   | 2  | 1   |
| 18               | 3   | 3  | 3  | 3   | 3   | 3                                     | 3   | 3   | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3  | 3   |
| 19               | 4   | 5  | 4  | 5   | 4   | 3                                     | 5   | 1   | 4  | 4  | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5  | 4   | 4   | 5   | 4   | 5  | 5   |
| 20               | 4   | 4  | 4  | 5   | 4   | 4                                     | 4   | 5   | 5  | 4  | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4  | 4   |
| 21               | 4   | 4  | 4  | 4   | 4   | 4                                     | 4   | 4   | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4  | 4   |
| 22               | 3   | 3  | 3  | 3   | 3   | 3                                     | 3   | 3   | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3  | 3   |
| 23               | 4   | 5  | 5  | 5   | 4   | 5                                     | 4   | 5   | 5  | 5  | 5   | 4   | 4   | 4   | 5   | 5  | 5   | 4   | 5   | 4   | 5  | 4   |
| 24               | 2   | 2  | 2  | 2   | 1   | 1                                     | 1   | 2   | 2  | 2  | 2   | 2   | 2   | 1   | 2   | 2  | 2   | 1   | 1   | 1   | 2  | 2   |
| 25               | 3   | 3  | 3  | 3   | 3   | 3                                     | 3   | 3   | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3  | 3   |
| 26               | 5   | 5  | 5  | 5   | 5   | 5                                     | 5   | 5   | 4  | 5  | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4  | 5   |
| 27               | 4   | 4  | 4  | 4   | 4   | 4                                     | 4   | 4   | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4  | 4   |
| 28               | 2   | 1  | 2  | 2   | 2   | 2                                     | 2   | 2   | 2  | 1  | 1   | 2   | 2   | 1   | 2   | 2  | 1   | 2   | 1   | 2   | 2  | 2   |
| 29               | 1   | 1  | 1  | 1   | 1   | 1                                     | 1   | 1   | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1  | 1   |
| 30               | 2   | 2  | 1  | 2   | 2   | 2                                     | 2   | 2   | 1  | 1  | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 1  | 2   | 2   | 2   | 2   | 2  | 1   |
| 31               | 1   | 1  | 5  | 5   | 5   | 5                                     | 4   | 4   | 5  | 4  | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4  | 4   | 5   | 4   | 4   | 4  | 4   |
| 32               | 1   | 1  | 1  | 1   | 2   | 2                                     | 2   | 1   | 1  | 1  | 2   | 2   | 1   | 1   | 2   | 2  | 1   | 1   | 1   | 1   | 2  | 2   |
| 33               | 3   | 1  | 1  | 1   | 3   | 2                                     | 1   | 2   | 1  | 1  | 1   | 2   | 1   | 1   | 1   | 1  | 2   | 2   | 1   | 2   | 2  | 2   |
| 34               | 3   | 2  | 2  | 2   | 1   | 2                                     | 3   | 2   | 2  | 2  | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3  | 2   | 2   | 2   | 2   | 2  | 3   |
| 35               | 3   | 1  | 1  | 1   | 1   | 1                                     | 2   | 1   | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1  | 1   | 2   | 1   | 1   | 1  | 1   |
| 36               | 3   | 2  | 2  | 3   | 3   | 2                                     | 2   | 2   | 2  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 2  | 2   | 2   | 2   | 2   | 2  | 2   |
| 37               | 3   | 1  | 2  | 3   | 3   | 1                                     | 3   | 1   | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 2  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1  | 1   |

## Base de datos de la variable Clima Organizacional

| Variable            | CLIMA ORGANIZACIONAL  |  |  |  |  |   |  |  |   |  |   |   |  |   |   |   |  |   |  |  |   |  |   |  |
|---------------------|---|--|--|--|--|---|--|--|---|--|---|---|--|---|---|---|--|---|--|--|---|--|---|--|
| Dimensión           | IDENTIDAD   |  |  |  |  |   | COOPERACIÓN  |  |   |  |   |   | ESTRUCTURA   |   |   |   |  |   | RECOMPENSA   |  |   |  |   |  |
| Encuesta<br>do/ítem | 1. Siento orgullo de pertenecer como trabajador a la institución. | 2. Hago el trabajo como desafío interesante para mi realización. | 3. El trabajo que realizo tiene mucho significado para la institución. | 4. Mi trabajo contribuye a los objetivos que busca la institución. | 5. Realizo mi trabajo con entusiasmo y compromiso. | 6. Me siento bien con el equipo de trabajo al que pertenezco. | 7. Existe apoyo recíproco entre servicios al momento que necesito. | 8. Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito. | 9. Puedo expresar mi punto de vista, aun cuando contradiga a los demás. | 10. La institución resuelve los problemas sin responsabilizarse. | 11. Si necesito información de otros servicios los colegas me ayudan. | 12. En la institución existe reciprocidad de responsabilidades. | 13. En esta institución los trabajos están organizados y bien planeados. | 14. Las tareas que desempeño corresponden a mi función. | 15. Las normas y reglas organizacionales facilitan con claridad el trabajo. | 16. El criterio para asignar tareas en la institución es la capacidad personal. | 17. En esta institución se tiene claro quién decide las cosas. | 18. En esta institución se trabaja en forma organizada y con planificación. | 19. Mi trabajo es valorado en forma adecuada por los directivos. | 20. Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa. | 21. Existen incentivos laborales para los que hacemos mejor el trabajo. | 22. En esta institución las críticas son bien intencionadas. | 23. En esta institución a quien comete un error se le corrige monitoreándolo. | 24. En esta institución las críticas son bien intencionadas y recibidas. |
| 1                   | 2   | 2  | 2  | 2  | 2  | 3   | 2  | 1  | 1   | 2  | 2   | 2   | 2  | 3   | 2   | 3   | 2  | 1   | 1  | 2  | 1   | 1  | 1   |  |
| 2                   | 3   | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3  | 3  | 3   | 3  | 3   | 3   | 3  | 3   | 3   | 3   | 3  | 3   | 3  | 3  | 3   | 3  | 3   |  |
| 3                   | 5   | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 3  | 3  | 3   | 2  | 4   | 4   | 4  | 5   | 5   | 5   | 5  | 1   | 2  | 2  | 2   | 2  | 2   |  |
| 4                   | 4   | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 3  | 3  | 2   | 3  | 3   | 4   | 4  | 5   | 4   | 3   | 4  | 2   | 3  | 3  | 2   | 2  | 3   |  |
| 5                   | 5   | 4  | 5  | 5  | 5  | 3   | 3  | 3  | 3   | 3  | 5   | 5   | 3  | 5   | 5   | 4   | 3  | 3   | 3  | 1  | 2   | 3  | 3   |  |
| 6                   | 5   | 5  | 5  | 5  | 5  | 4   | 4  | 5  | 4   | 3  | 5   | 4   | 4  | 5   | 5   | 5   | 4  | 3   | 3  | 1  | 3   | 2  | 3   |  |
| 7                   | 5   | 5  | 5  | 4  | 4  | 4   | 4  | 3  | 3   | 3  | 3   | 3   | 3  | 5   | 4   | 4   | 4  | 3   | 3  | 3  | 3   | 2  | 3   |  |
| 8                   | 5   | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4  | 4  | 4   | 4  | 4   | 4   | 4  | 4   | 4   | 4   | 4  | 4   | 4  | 4  | 4   | 4  | 4   |  |
| 9                   | 3   | 5  | 4  | 4  | 4  | 3   | 3  | 3  | 3   | 3  | 4   | 3   | 3  | 4   | 5   | 4   | 3  | 3   | 4  | 1  | 1   | 3  | 1   | 3  |
| 10                  | 5   | 4  | 5  | 5  | 5  | 4   | 4  | 4  | 3   | 3  | 4   | 4   | 5  | 5   | 4   | 4   | 4  | 4   | 4  | 1  | 2   | 3  | 3   |  |
| 11                  | 5   | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 5  | 5  | 5   | 5  | 4   | 5   | 4  | 5   | 3   | 5   | 5  | 5   | 5  | 5  | 4   | 1  | 4   |  |
| 12                  | 3   | 4  | 3  | 4  | 4  | 3   | 3  | 3  | 3   | 2  | 3   | 2   | 3  | 4   | 3   | 3   | 4  | 3   | 3  | 2  | 2   | 3  | 2   |  |
| 13                  | 5   | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 4  | 5  | 5   | 1  | 2   | 1   | 5  | 5   | 5   | 5   | 5  | 1   | 2  | 1  | 1   | 1  | 1   |  |
| 14                  | 4   | 2  | 2  | 1  | 1  | 1   | 2  | 2  | 2   | 3  | 1   | 2   | 2  | 1   | 2   | 2   | 2  | 2   | 4  | 5  | 3   | 4  | 4   |  |
| 15                  | 4   | 5  | 4  | 5  | 5  | 4   | 4  | 3  | 4   | 3  | 4   | 4   | 3  | 4   | 4   | 4   | 5  | 4   | 3  | 2  | 1   | 1  | 1   |  |
| 16                  | 5   | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 3  | 5  | 5   | 3  | 5   | 5   | 3  | 5   | 5   | 4   | 3  | 3   | 1  | 1  | 2   | 1  | 2   |  |
| 17                  | 4   | 5  | 5  | 5  | 5  | 3   | 3  | 3  | 3   | 3  | 4   | 3   | 3  | 4   | 3   | 4   | 5  | 3   | 3  | 2  | 1   | 3  | 3   |  |
| 18                  | 3   | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3  | 3  | 3   | 3  | 3   | 3   | 3  | 3   | 3   | 3   | 3  | 3   | 3  | 3  | 3   | 3  | 3   |  |
| 19                  | 2   | 1  | 2  | 1  | 2  | 2   | 2  | 2  | 2   | 2  | 2   | 2   | 1  | 2   | 1   | 2   | 2  | 2   | 1  | 2  | 2   | 2  | 1   |  |
| 20                  | 2   | 2  | 1  | 2  | 2  | 1   | 1  | 1  | 2   | 1  | 2   | 2   | 1  | 2   | 2   | 2   | 1  | 1   | 1  | 2  | 1   | 2  | 1   |  |
| 21                  | 2   | 2  | 2  | 2  | 2  | 2   | 2  | 2  | 2   | 2  | 2   | 2   | 2  | 2   | 2   | 2   | 2  | 2   | 2  | 2  | 2   | 2  | 2   |  |
| 22                  | 2   | 2  | 1  | 2  | 2  | 2   | 2  | 2  | 1   | 1  | 1   | 1   | 1  | 2   | 2   | 2   | 2  | 2   | 2  | 2  | 2   | 1  | 2   |  |
| 23                  | 3   | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3  | 3  | 3   | 3  | 3   | 3   | 3  | 3   | 3   | 3   | 3  | 3   | 3  | 3  | 3   | 3  | 3   |  |
| 24                  | 4   | 4  | 5  | 4  | 4  | 5   | 4  | 4  | 4   | 5  | 5   | 5   | 5  | 4   | 4   | 5   | 5  | 4   | 5  | 5  | 5   | 4  | 4   |  |
| 25                  | 2   | 2  | 2  | 2  | 2  | 1   | 1  | 1  | 2   | 2  | 1   | 2   | 1  | 2   | 2   | 1   | 2  | 2   | 2  | 2  | 2   | 2  | 1   |  |
| 26                  | 3   | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3  | 3  | 3   | 3  | 3   | 3   | 3  | 3   | 3   | 3   | 3  | 3   | 3  | 3  | 3   | 3  | 3   |  |
| 27                  | 3   | 2  | 3  | 3  | 2  | 1   | 2  | 2  | 1   | 3  | 2   | 1   | 2  | 2   | 3   | 2   | 2  | 2   | 1  | 2  | 2   | 2  | 2   |  |
| 28                  | 3   | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3  | 3  | 3   | 3  | 3   | 3   | 3  | 3   | 3   | 3   | 3  | 3   | 3  | 3  | 3   | 3  | 3   |  |
| 29                  | 4   | 4  | 4  | 5  | 4  | 4   | 4  | 4  | 4   | 3  | 4   | 4   | 3  | 3   | 4   | 4   | 4  | 4   | 3  | 4  | 4   | 5  | 4   |  |
| 30                  | 5   | 4  | 5  | 5  | 5  | 5   | 5  | 5  | 4   | 4  | 5   | 4   | 4  | 4   | 5   | 4   | 4  | 4   | 4  | 4  | 4   | 5  | 5   |  |
| 31                  | 2   | 1  | 2  | 1  | 1  | 1   | 1  | 1  | 1   | 1  | 1   | 1   | 1  | 1   | 2   | 1   | 2  | 2   | 2  | 2  | 2   | 1  | 2   |  |
| 32                  | 5   | 5  | 4  | 5  | 4  | 4   | 4  | 4  | 4   | 3  | 4   | 3   | 4  | 4   | 3   | 3   | 3  | 3   | 3  | 3  | 3   | 3  | 3   |  |
| 33                  | 5   | 4  | 4  | 5  | 5  | 4   | 3  | 4  | 5   | 3  | 3   | 3   | 3  | 3   | 2   | 3   | 3  | 3   | 1  | 2  | 3   | 1  | 3   |  |
| 34                  | 5   | 4  | 4  | 4  | 5  | 3   | 2  | 4  | 4   | 3  | 3   | 3   | 4  | 4   | 3   | 3   | 4  | 3   | 3  | 3  | 3   | 2  | 3   |  |
| 35                  | 3   | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3  | 3  | 3   | 3  | 3   | 3   | 3  | 4   | 3   | 4   | 4  | 3   | 3  | 2  | 3   | 3  | 4   |  |
| 36                  | 5   | 5  | 5  | 5  | 5  | 3   | 4  | 4  | 3   | 3  | 3   | 3   | 3  | 5   | 5   | 5   | 3  | 3   | 4  | 3  | 2   | 2  | 2   |  |
| 37                  | 5   | 5  | 5  | 4  | 4  | 4   | 3  | 4  | 4   | 2  | 3   | 2   | 3  | 4   | 3   | 4   | 3  | 2   | 1  | 3  | 2   | 2  | 2   |  |



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, RUIZ BARRERA LAZARO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "SÍNDROME DE BURNOUT Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN OBSTETRAS DEL HOSPITAL ELEAZAR GUZMÁN BARRÓN EN PANDEMIA COVID-19, CHIMBOTE – 2021", cuyo autor es BERMUDEZ ROBLES GIOVANA YERME, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y 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.

LIMA, 10 de Enero del 2022

| Apellidos y Nombres del Asesor:   | Firma   |
|---|---|
| RUIZ BARRERA LAZARO<br><b>DNI:</b> 17811921<br><b>ORCID</b> 0000-0002-3174-7321 | Firmado digitalmente por:<br>RBARRERAL el 16-01-<br>2022 15:24:17 |

Código documento Trilce: TRI - 0264226