



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Clima organizacional y síndrome de burnout en personal
asistencial de neonatología del Hospital Belén de Trujillo - 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Capristan Diaz, Edwin Arturo (ORCID: 0000-0001-7373-1777)

ASESORA:

Dra. Guzman Avalos, Eliana Jackeline (ORCID: 0000-0003-2833-5665)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los servicios de salud

TRUJILLO - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres, por ser el ejemplo a seguir cada día

A mi esposa por ser la persona que acompaña cada uno mis logros y me da el estímulo con su ejemplo para lograr nuevas metas.

A mi hijo, por ser la bendición que ilumina nuestro hogar y que me enseña a ser mejor persona y padre cada día

A toda mi familia, que siempre ha sido la piedra angular para lo que soy.

Edwin.

Agradecimiento

A Dios, por su compañía constante a lo largo de mi vida y por brindarme la familia que tengo.

A mi esposa, porque con su constancia, ejemplo y amor me brinda cada día el motivo para ser mejor.

A mi hijo, por completar nuestra felicidad.

A la doctora Eliana, por su apoyo para la conclusión de la presente tesis.

Edwin.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. Introducción	1
II. Marco teórico	6
III. Metodología	19
3.1. Tipo y diseño de la investigación	19
3.2. Variables y Operacionalización	20
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5. Procedimiento	26
3.6. Método de análisis de datos	26
3.7 Consideraciones éticas	26
IV. Resultado	28
V. Discusión	32
VI. Conclusiones	38
VII. Recomendaciones	39
Referencias	
Anexos	

Índice de tablas

Tabla 1

Nivel de clima organizacional y según sus dimensiones en el personal asistencial del departamento de neonatología del Hospital Belén de Trujillo. 26

Tabla 2

Nivel de síndrome de Burnout según dimensiones en el personal asistencial del departamento de neonatología del Hospital Belén de Trujillo. 27

Tabla 3

Tabla cruzada del clima organizacional y del síndrome de burnout en el personal asistencial del departamento de neonatología del Hospital Belén de Trujillo. 28

Resumen

Se tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el síndrome de Burnout en el personal asistencial del departamento de neonatología del hospital Belén de Trujillo durante octubre a noviembre 2021. Se aplicó un estudio básico, de diseño no experimental, transversal y correlacional, en una población de estudio de 80 personas, siendo éstos todo el personal asistencial entre médicos, enfermeras y personal técnico que labora en el Departamento de Neonatología del Hospital Belén, seleccionados a través de un muestreo no probabilístico intencional. La técnica fue la encuesta y se aplicaron dos cuestionarios. En tal sentido, se concluyó que no existe relación significativa ($p>0.05$) entre el clima organizacional y el síndrome de burnout, por lo que se rechaza la hipótesis alterna. De manera similar ocurrió cuando se relacionan todas las dimensiones del clima organizacional y el burnout, cuya significancia es mayor a 0.05, indicando que se rechaza la hipótesis alterna.

Palabras clave: Clima organizacional, síndrome de burnout, hospital, neonatología.

Abstract

The objective was to determine the relationship between organizational climate and Burnout syndrome in the healthcare personnel of the neonatology department of the Belén de Trujillo hospital during October to November 2021. A basic study of non-experimental, cross-sectional and correlational design was applied to a study population of 80 people, including all the medical, nursing and technical personnel working in the Neonatology Department of the Belén Hospital, selected through a non-probabilistic purposive sampling. The technique used was the survey and two questionnaires were applied. In this sense, it was concluded that there is no significant relationship ($p>0.05$) between the work environment and burnout syndrome, so the alternative hypothesis is rejected. Similarly, when the dimensions of organizational climate and burnout are related, the significance of which is greater than 0.05, indicating that the alternative hypothesis is rejected.

Keywords: Organizational climate, burnout syndrome, hospital, neonatology.

I. Introducción

Debido a que la persona es vista como un agente que mejora la institución, Domínguez (2013) aduce que los mejores resultados se logran a través de las habilidades, la motivación, la satisfacción laboral y el compromiso. Por lo tanto, las organizaciones tienen la responsabilidad de priorizar los recursos humanos y buscar crear una cultura organizacional que incida positivamente en la satisfacción de sus colegas para lograr sus objetivos. Además, en Latinoamérica, la Organización Internacional del Trabajo publicó en 2020 que el clima organizacional es una forma de gestión que mejora la productividad de una institución de salud. Esto puede tener efectos tanto positivos como negativos en el comportamiento de los compañeros de trabajo de la organización.

En tal sentido, el entorno organizacional tendrá un efecto positivo al proporcionar conocimientos que permitan las aspiraciones personales no solo de los colegas sino de todo el grupo. Si esto no sucede, será desagradable. En este sentido, podemos encontrar los resultados de un estudio realizado en Chipre, la parte oriental del Mediterráneo, en hospitales públicos de la parte norte de Chipre, y encontrar una relación lineal positiva entre el clima organizacional, el desempeño y el compromiso organizacional, y mejorar los servicios de estas instituciones médicas.

Además, uno de los efectos negativos de una organización en los compañeros de trabajo es el estrés laboral, que afecta en gran medida la calidad del trabajo individual y colaborativo de los empleados de la organización. De esta manera, las variables laborales relacionadas con el burnout en los trabajadores de la salud latinoamericanos se definen como sobrecarga de trabajo, organización del trabajo por turnos, jornada laboral, dirección del trabajo, vejez y condición física, clima laboral, satisfacción laboral, puesto y número de pacientes involucrados (Díaz-Bambula & Gómez, 2016). Así, la experiencia de los miembros de la organización y la valoración de sus condiciones laborales se basa en su comprensión de la identificación de factores de riesgo de estrés (Landa-Ramirez, et al., 2017).

Según Bosqued (2018), un entorno laboral inadecuado tiene un impacto directo en el desarrollo del síndrome de fatiga. Por lo tanto, la sobrecarga de trabajo, la falta de apoyo y el conflicto de responsabilidades pueden afectar negativamente el desarrollo adecuado de los empleados. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) reconoce que el ambiente de trabajo es un factor de riesgo potencial para la salud humana en el curso del trabajo (Houtman & Kompier, 2001), y que las características ambientales antes mencionadas incluyen factores psicosociales y actividades organizacionales. Monte, 2005).

En el ámbito internacional estas dos variables se han conjugado para interrelacionarse, Shalani en un trabajo descriptivo y correlacional, evaluó a 126 colaboradores de los hospitales de Kermanshah en Irán, seleccionados por muestreo aleatorio. El objetivo fue evaluar que tanta influencia tenía el estrés laboral y el clima organizacional sobre el desarrollo de Burnout por lo que se aplicaron instrumentos para evaluar Burnout, estrés laboral y el desarrollo de un clima organizacional innovador. Los datos se analizaron mediante correlación y regresión con SPSS 24 encontrando correlación entre el clima organizacional innovador y Burnout (-0.29) ($P=0.001$) pero aún más se encontró que la presencia de estrés laboral y el clima organizacional desfavorable pueden ser factores predictivos para la ocurrencia de Burnout. Las variables predictivas explicaron 0,12 del Burnout ($F = 9,1$, $R = 0,12$, $R = 0,35$). (Shalani et al., 2019)

Un estudio en trabajadores de la salud destacó la importante relación entre el desarrollo del síndrome de fatiga debido a variables como un ambiente de trabajo deficiente a nivel de equipo (Cheng, et al., 2013), el exceso de trabajo (Bosqued, 2008) y la falta de participación en la toma de decisiones (Xu, et al., 2013), haciendo ambientes de trabajo inapropiados (Ke, et al., 2013), esto significa que es más probable que Burnout ocurra en un entorno laboral desfavorable.

Por tanto, se puede afirmar que el síndrome de burnout es una de las consecuencias de afectar negativamente las condiciones climáticas de la organización. La fatiga ha sido una parte importante del ambiente de trabajo desde el año 2000, La ONU la considera una causa de riesgo ocupacional y una condición que afecta negativamente la salud biopsicológica y social de los trabajadores. ambiente familiar y laboral (Saborio & Hidalgo, 2015).

Así, entendemos que los empleados se sienten autocríticos y comienzan a agotarse física y emocionalmente, lo que genera un estrés laboral constante que ocasiona una actitud negativa hacia los clientes, compañeros de trabajo y la autoridad (Gil-Monte y Peiro, 1999).

Debe señalarse que el estrés es el factor más importante en el desarrollo del síndrome, y se puede decir que aumenta el aburrimiento, la incapacidad de estimular, las condiciones económicas y, sobre todo, la sobrecarga laboral (Quinceno & Vinaccia, 2007), lo cual observamos en muchos médicos de instituciones hospitalarias, pues afecta en gran medida la relación entre colegas, gerentes y pacientes.

En Perú, la mayoría de los profesionales de la salud, incluidos los trabajadores de asistencia personal, se ven afectados por el burnout, seguido de una alta prevalencia (Cañadas De la Fuente et al., 2015), con 2,1% a nivel global, 9,6% con cinismo, 7,7% con agotamiento emocional y el 20,4% con una realización personal (Marticorena-Quevedo, et al. 2016). La activación de esta aglutinación de factores humanos para la generación del estrés ocupacional; un nivel de organización, debido a la estructura de la administración de los nosocomios y un nivel de personal por las características de la profesión, haciéndolas como susceptibles a desarrollar dicho síndrome (Solís, et al., 2015; Gómez-Urquiza, et al., 2016).

En la realidad local, el departamento de Neonatología del hospital Belén de Trujillo es centro de referencia de pacientes neonatos que cuenta con la mayor capacidad de cunas e incubadoras para la atención de los recién nacidos de la región La Libertad. El promedio anual de nacimientos en el hospital alcanza a los 3500 nacimientos, de los cuales aproximadamente el 20% requiere hospitalización. De acuerdo a la norma técnica de salud del MINSA el número de personal médico, de enfermería y técnico no es suficiente para la cantidad de pacientes que se recibe además de aquellos recién nacidos que son referidos.

A esta realidad se suma lo generado durante la pandemia COVID 19, ya que al no ser hospital COVID, se recarga la población de los dos hospitales de mayor nivel en la región lo que exacerba los problemas ya existentes en el departamento. Se

puede observar que la mayor demanda de pacientes, además de escasos insumo para el manejo de los mismos, infraestructura deficiente y escaso personal que sobrecarga el trabajo, da una sensación de insatisfacción sobre el logro de los objetivos personales y colectivos. El agotamiento y la falta de satisfacción en el trabajo es evidente, se ha resquebrajado la comunicación entre el personal y el distanciamiento social que es una obligación en el marco de la pandemia ha alejado al personal y a los padres de los pacientes lo que incrementa aún más el estrés laboral en el departamento. La administración por su parte no tiene las opciones para mejorar esta situación de manera mediata y esto genera que el clima organizacional influya de manera negativa sobre los trabajadores. Todo ello conlleva a la generación de factores psicolaborales negativos que se materializan en el clima organizacional, lo cual incrementa la posibilidad de padecer síndrome de burnout en los colaboradores.

Ante la situación en que se encuentra el departamento de neonatología se plantea el siguiente problema de investigación general: ¿Existe relación entre el clima organizacional y el síndrome de Burnout en el personal asistencial del departamento de neonatología del hospital Belén de Trujillo durante octubre a noviembre 2021?

Resulta necesario señalar que este estudio se justifica por su conveniencia, debido a que pudo conocerse la realidad de un hospital en el distrito de Trujillo conforme a las variables clima organizacional y síndrome de burnout. A la vez, por su relevancia social, debido a que los principales beneficiarios fueron los colaboradores y administrativos del referido hospital, ya que, al proponerse alternativas de mejora para mitigar la problemática, considerando la coyuntura debido a la pandemia por el COVID 19, resulta importante instaurar cambios administrativos que permitan disminuir los niveles de burnout. Así también, por su valor teórico, pues a partir del fundamento teórico que explican cada variable se pudo determinar su utilidad para la medición de las mismas y explicar la relación de las variables de acuerdo las características de la población. Finalmente, por su utilidad metodológica, toda vez que, al aplicarse métodos pertinentes a la investigación, el estudio fue un referente empírico de utilidad para futuros estudios sus interesados en conocer las variables en otras poblaciones.

Asimismo, como objetivo general, se planteó determinar si existe relación entre el clima organizacional y el síndrome de Burnout en el personal asistencial del departamento de neonatología del hospital Belén de Trujillo durante octubre a noviembre 2021. Y como objetivos específicos se plantearon: Identificar el nivel de clima organizacional según sus dimensiones en el personal asistencial del departamento de neonatología del hospital Belén de Trujillo; Identificar el síndrome de Burnout según dimensiones en el personal asistencial del departamento de neonatología del hospital Belén de Trujillo.

Así también se planteó la hipótesis alterna: Si existe relación entre el clima organizacional y el síndrome de Burnout en el personal asistencial del departamento de neonatología del hospital Belén de Trujillo durante octubre a noviembre 2021; y como hipótesis nula: No existe relación entre el clima organizacional y el síndrome de Burnout en el personal asistencial del departamento de neonatología del hospital Belén de Trujillo durante octubre a noviembre 2021.

II. Marco teórico

En esta parte de la tesis hallamos los trabajos que abordan el marco teórico conceptual sobre clima organizacional y los supuestos teóricos de cada una de sus dimensiones. Luego expondremos la evidencia teórica en relación a síndrome de Burnout y sus dimensiones para luego correlacionar ambas variables y dejar de acuerdo a los resultados la discusión de la correlación entre ellos.

En orden internacional, Berberoglu (2018) en Chipre, tuvo como objetivo evaluar el impacto de las percepciones del clima organizacional de los trabajadores de la salud sobre el desempeño organizacional en la entidad. El estudio adoptó un enfoque cuantitativo, recopilando datos de los trabajadores de la salud que trabajan en hospitales públicos en el norte de Chipre y utilizando un cuestionario autoadministrado. Los resultados, evaluados en la metodología por estudio de regresión, muestran que el clima organizacional está altamente correlacionado con las responsabilidades organizacionales y el desempeño organizacional y predicen el nivel de compromiso y desempeño organizacional ($\rho = -0.163$; $p < 0.05$). Por tanto, cuando mejores sean percibidas las condiciones del clima organizacional, mejor desempeño tendrá el colaborador hospitalario.

Shalani y Alimoradi (2019) en Irán, con el propósito de investigar la relación entre el burnout y el clima organizacional en el personal hospitalario, en un estudio descriptivo y correlacional. La población incluyó a todo el personal de los hospitales en los hospitales de Kermanshah y 126 sujetos fueron seleccionados por muestreo. Los instrumentos utilizados incluyeron Saatchi y Hooman Occupational Burnout y el cuestionario de clima organizacional innovador y Cuestionario de estrés laboral. Los resultados mostraron que existe una correlación ($\rho = -0,29$) entre la organización innovadora clima y agotamiento ($p < 0,001$). Por tanto, puede predecirse el agotamiento del personal hospitalario. Los resultados también mostraron que la tasa de agotamiento del hospital el personal era moderado.

Ren et al. (2020) en China, con el objetivo de investigar cómo las enfermeras que trabajaban en la provincia de Guangdong perciben la empatía, clima de organización de enfermería y el burnout. Se utilizó un diseño de investigación cuantitativa transversal. Se seleccionó un total de 965 participantes con un

muestreo por conveniencia en la provincia de Guangdong. Como hallazgos, la puntuación de burnout de los participantes fue de 38,19 (DE 13,32) y el 67,4% de ellos calificó su burnout con más de 30 puntos, mientras que el 5,7% superaron los 60 puntos. El modelo de regresión lineal explicó el 9,4% de la varianza del burnout relacionada con las variables sociodemográficas ($p < 0,001$). La empatía se asoció significativa y positivamente con el clima organizacional de enfermería y el agotamiento emocional, mientras que se asocia negativamente con la reducción de la autorrealización.

Lan et al. (2019) en China exploraron la relación entre clima organizacional, estrés laboral, agotamiento laboral y retención en farmacéuticos. Este estudio adoptó un diseño transversal y realizó una encuesta de cuestionario a los farmacéuticos que trabajaban en tres hospitales. Concluye que el nivel de clima organizacional se sitúa en un nivel medio (43.1%), seguido del nivel alto (23%). Hubo una correlación significativa fue evidente entre el clima organizacional, el estrés laboral, el agotamiento en el lugar de trabajo y la retención. El análisis de regresión que el clima, el estrés laboral y el agotamiento laboral tuvieron un poder predictivo de retención del 55,6% ($F = 9,712$ ***, $P < 0,001$). El clima organizacional tuvo un impacto positivo significativo correlacionado con la retención ($\beta = 0,401$ *, $p < 0,001$).

Pino-Loza (2021) en Ecuador, fue diseñado para estudiar el impacto del clima organizacional en el desempeño del personal del hospital Tipo B en el Templo Huambalo en la provincia de Tungurahua en 2020, fue tanto cuantitativa como empírica, descriptivos y de correlación. La técnica de investigación, que consistió en una encuesta a escala Likert, aplicada en 30 colaboradores. Se encontró que, el 17% de los encuestados dijo que la comunicación interpersonal dentro del equipo de trabajo es suficiente y el 10% dijo que es muy poco común. El 43% de los empleados sintió que el ambiente de trabajo siempre les permitió trabajar de manera adecuada. El 7% dijo que a veces sucede. Según la política médica, el 43% del nivel de producción se adhiere a esto casi siempre, a veces el 7%. En conclusión, fue posible probar si existía una correlación directa entre el clima organizacional y el desempeño de los colegas.

A nivel nacional, Pizarro (2019) con el objetivo de verificar si el clima laboral de la organización está relacionado con el síndrome de burnout del distrito en los

trabajadores de la salud y enfermeras de hospitales de Nivel II-1, aplicó un estudio correlacional cuantitativo, en donde se utilizó un Cuestionario de Clima Organizacional del MINSA (RM 468-2011 -MINSA) y el MBI - HSS. Los resultados muestran que existe una relación positiva entre la de cultura organizacional y la medida de autoconciencia, y que la medida de cultura organizacional está relacionada inversamente con la medida de fatiga emocional y personalidad. Además, los resultados muestran que existe una correlación positiva entre la dimensión organizacional y la dimensión de autoconciencia ($\rho=0.45$, $p<0.05$), y que la dimensión de diseño organizacional representa una relación negativa o inversa entre la fatiga emocional y los rasgos de personalidad ($\rho=-0.39$, $p<0.05$). Se concluye que existe una relación la variable clima de la organización y el burnout.

Acosta, et al. (2020) su objetivo fue determinar la relación entre el clima organizacional de los colaboradores del Hospital de Apoyo Chepén y su desempeño en 2019. Se utilizaron métodos de investigación no experimental. Hubo 240 colaboradores para realizar el estudio, 91 de los cuales fueron muestreados mediante una escala Likert mediante un cuestionario. Los resultados del estudio encontraron que el valor de significancia fue menor a 0.05, lo que indica que se aceptó la hipótesis que confirma esta relación. Según la prueba de Spearman, entre septiembre y diciembre de 2019, hubo una correlación positiva del 84,2% entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los compañeros del Hospital de Apoyo Chepén.

Usucachi (2020) el objetivo fue determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño de los ginecólogos y obstetras del Hospital Essalud de Lima 2019. especificación de diseño de sección transversal no experimental. La muestra estuvo conformada por 60 profesionales encuestados utilizando una herramienta confiable y válida. Los resultados muestran que existe una correlación directa y significativa ($p = 0,000$; $Rho = 0,928$), es decir, a mayor clima organizacional, mayor desempeño laboral. Encontramos que cuanto mayor es el clima organizacional, mejor para aquellos con relaciones moderadas en el desempeño

Torres (2019) en su tesis con el objetivo de determinar el nivel de clima organizacional en enfermeras hospitalarias de nivel EsSalud III-1 y técnicos de CAS

en Chiclayo. El estudio se realizó para una población de 154 trabajadores y fue confirmado por Palma Carrillo (2004). Se encontraron los siguientes resultados: el clima organizacional de la organización global fue moderado y bajo en varios servicios, mientras que el estudio del clima organizacional fue bajo en el nivel de comunicación y el nivel de autoconciencia fue bajo. Se concluyó que el clima organizacional es generalmente a nivel general y de tamaño moderado.

Rengifo (2018) realizó un estudio para determinar la relación entre el clima organizacional y el compromiso organizacional del personal del Hospital EsSalud II en Tarapoto. La medida CL SPC se aplicó a 70 personas y se encontró que era relativamente compatible con el clima de la organización. La comunicación fue la medida más relevante de compromiso laboral, alcanzando el 56% en la Red Auxiliar Tarapoto-Essalud II, concluyó que existe una fuerte correlación entre el compromiso organizacional y el clima organizacional del personal del hospital.

Failoc y Vega (2021) el propósito de este estudio fue determinar la relación entre el síndrome del quemado y el clima organizacional del personal médico del Hospital Regional Lambayeque, con una metodología analítica transversal. La muestra utilizada fue de 218 miembros del personal médico. Los resultados muestran que el nivel de Síndrome Ardiente es 1 (leve) en el 11,9%, 2 (medio) en el 47,7% y 3 (alto) en el 40,4% del personal médico de la región de Lambayeque. Además, es evidente que el clima organizacional representa un nivel bajo del 38,5%, un nivel constante del 61,5% y un nivel alto del 0% del personal médico en la región de Lambayeque. Finalmente, se concluyó que existe una relación indirecta significativa entre el síndrome de burnout y el clima organizacional del personal médico del Hospital Regional de Lambayeque durante la atención de emergencia del COVID- 19.

Vásquez (2018) en un estudio para determinar el efecto de los cuidadores sobre el desempeño entre el síndrome del quemado y el clima organizacional. El estudio fue transversal y consiste en un modelo de correlación interpretativa. Tomaron una muestra de la probabilidad de un caso simple con una población de 159 y una muestra de 135 trabajadores. La herramienta para la recolección de datos sobre variables fue una encuesta (cuestionario). Se consideraron los siguientes resultados: se informó un burnout de nivel alto en el 41% de los servidores de

servicio; proporciona una comprensión del 96% de un clima organizacional favorable; Solo el 86% de los trabajadores de la salud tienen un desempeño laboral reconocido. Por tanto, podemos concluir que el Síndrome de burnout y el clima organizacional tienen un impacto significativo en el desempeño del personal médico de IREN SUR.

Por otro lado, a continuación, se explica el fundamento teórico de las variables. En primer lugar, acerca del clima organizacional, para algunos autores, como Palma (2005), es la forma de crear un ambiente organizacional en un estereotipo sociolaboral puede ser una caricatura de carácter conciso y poco realista, más que un espejo de la realidad. Según esta teoría, las características del clima organizacional dejan de expresar una idea de realización individual, desarrollo, participación, control, comunicación y condiciones laborales, y pasan a formar parte de las necesidades materiales psicológicas y económicas deseadas por el grupo. participación social con fines institucionales.

Incluso si algo de verdad se revela a través de esta teoría, no puede haber una comprensión clara y definitiva del clima organizacional, porque cada una de las medidas se deriva de una representación burda de la naturaleza de la reivindicación histórica del trabajo. La insatisfacción determina la imagen del comportamiento individual y colectivo. No existe un árbitro para decidir quién y qué concepto es el correcto, depende de cómo se defina y defina la estructura funcional aprobada por los empleados (OIT, 2019, 2019b).

Es decir, la definición de las percepciones del clima organizacional no es estable, depende de cómo se muevan y reciban los fenómenos laborales, sociales, productivos y emocionales, así como de las conductas que se presenten en ellos. En la mayoría de los casos, sus condiciones cambian en función de la forma y expresión externa, por lo que en algunos casos el clima organizacional puede considerarse bueno, constante, malo, en otros casos suficiente o insuficiente, o de otras formas se pueden tomar diferentes estereotipos. clasificación y medición (OMS, 2010). Desde este punto de vista, para determinar las características del clima organizacional, es necesario tener en cuenta los elementos del concepto que pueden ser representados en grupo o individualmente, para que su organización y representación correspondan a ciertas realidades (Stoner a Freeman, 1994).

Además, tanto la parte física como la mental y la cultural, que constituyen el concepto de clima organizacional, se basan en circunstancias específicas en conexión con la existencia de muchas formas culturales paralelas a través de cada miembro del grupo laboral. sus rasgos distintivos y diferencias socioculturales. Así, el clima organizacional puede verse como una forma de cultura social, laboral o institucional, y puede categorizarse como un componente clave en diferentes momentos. De esta forma, es posible dejar de ser considerado un complejo de redistribución psicológica utilizado para crear y desarrollar una cultura organizacional específica (Stoner y Freeman, 1994). En cuanto a las dimensiones, se precisan:

La *autorrealización*, por ejemplo, se define como una perspectiva de la naturaleza humana que surge de una forma de organización que comprende cómo los individuos y los grupos deben actuar en la mayoría de las situaciones que tienen que desempeñar como una medida del clima organizacional. sus asignaciones, asignaciones, asignaciones que les fueron asignadas. Burns y Stalker (1961) vincularon esta noción al principio de sabiduría para mejorar la relación entre el trabajo y las personas, que depende en gran medida de las condiciones de trabajo organizativas a nivel institucional. Por tanto, es una medida que va más allá de la teoría de las contingencias y ofrece una forma clara de hacer y cómo hacerlo dentro del concepto positivista de desarrollo personal y profesional trabajando para la organización (OIT, 2019).

El *involucramiento laboral*, que es una medida del clima de una organización, es un concepto que se crea motivando y motivando a los empleados a definir claramente las metas y objetivos de la organización. Estos representan los desafíos y responsabilidades asociados con las responsabilidades funcionales (CDE, 2020b; ECDC, 2020).

Se cree que la participación laboral habla de la naturaleza humana y de cómo las organizaciones laborales interactúan con las organizaciones. En lugar de revelar a un sabio o un hombre impulsado por el miedo, nos retrata como seres humanos, instintos y seres creativos. De hecho, se puede agregar al modelo humano que, por insignificante que sea en el desempeño de sus funciones, se consideran ganadores y exitosos y celebran sus victorias (OIT, 2019).

Los obstáculos a la participación laboral, que antes del COVID-19 significaban el autocontrol, la seguridad y el logro de las metas laborales (Tarde, 1895), hoy salvan el trabajo decente, lo tratan con respeto y así lo distorsionan. el concepto de participación laboral (OIT, 2019). Actualmente, COVID-19 es responsable de subrayar el valor de la participación laboral. Podemos decir que nos enfrentamos al nacimiento de una cultura organizacional próspera, de base amplia y compartida. Por lo tanto, vivimos en una época en la que los establecimientos de salud tienen adaptaciones únicas y nuevos enfoques para el embarazo (OMS, 2020; OMS, 2010).

La *supervisión*, que es una medida del clima de una organización, se ve como un intercambio y apoyo al trabajo y al buen funcionamiento de la producción de una empresa. Sin embargo, tal entendimiento solo puede existir si el empleado a supervisor o de supervisor a empleado trabaja en un ambiente de lealtad mutua. Por tanto, es coherente con la forma de contrato de trabajo o contrato de trabajo de facto, lo que significa capacitar constantemente a los empleados para realizar tareas cada vez más complejas o buscar automatizar las operaciones sin reducir o distorsionar los procedimientos y formas de desarrollo (Diaría, 2020).

En este contexto, la supervisión es un enfoque multifacético y flexible que refleja los desafíos de compartir responsabilidades a través de la innovación al enfocarse siempre en la seguridad en el lugar de trabajo y la provisión de préstamos apropiados para todos, según el flujo de trabajo y el desempeño del plan de acción (Daily, 2020; ECDC, 2020). Para el empleado o proveedor de salud, esto significa aceptar una jerarquía flexible en el lugar de trabajo de acuerdo con normas laborales mutuamente acordadas y aceptadas para ser coherente y eficaz en el trabajo de la organización (OPS, 2019).

La *comunicación*, una medida del clima de una organización, define un mensaje que se transmite de persona a persona en un proceso complejo que es capaz de comprender cualquier idea. Sin embargo, hay una serie de factores que afectan la flexibilidad y claridad de la comunicación, como las redes de comunicación, las tendencias de la comunicación, la sensibilidad (vertical u horizontal) y los efectos de la comunicación lateral e informal (CDC, 2020b).

Las *condiciones laborales*, dado que los elementos más importantes de una relación de trabajo se centran en la estructura del canal, que varía mucho según la forma en que cambian las metas y objetivos de la organización. Por lo tanto, dependiendo de cómo se defina el canal de comunicación, es más difícil establecer una relación con un proveedor de salud en los niveles 1-3 que con organizaciones más complejas. En organizaciones más complejas, se vuelven más represivas del flujo de información que en organizaciones más pequeñas, que transforman elementos clave, como la comunicación interpersonal, especialmente en procesos que juegan un papel en la dirección del control y la acción. cumplido. en el mismo sector de servicios (OIT, 2019; OMS, 2010).

La versatilidad de implementar este concepto tiene sus ventajas, pero el enfoque organizacional para ejercer la autoridad de las organizaciones a veces puede conducir a consecuencias no deseadas debido a la falta de relevancia directa para la efectividad de la relación. En otras palabras, la diferencia está en el ejercicio del poder, que puede ejercer cierta presión sobre el proceso de comunicación, socavar la claridad de la relación y socavar su naturaleza básica (OMS, 2010).

De hecho, si la comunicación no es buena o el canal no se selecciona correctamente, el problema se magnifica muchas veces porque hace que la comunicación sea más estructurada y permite comprender rápidamente todos los códigos y símbolos de comunicación. participantes, remitentes y destinatarios (OIT, 2019).

El clima laboral, que es una medida del clima de la organización, se define como uno de los elementos del clima laboral que plantea desafíos significativos para la implementación de la estrategia. O alejarse de las actitudes que conforman la naturaleza de la organización; También puede verse como una medida del clima organizacional, ya que depende en gran medida de las actitudes sociales y elementos psicológicos para reducir la capacidad y efectividad de la acción institucional (OIT, 2019).

En cuanto a la segunda variable, para Olivares (2018), el síndrome de burnout se define como una enfermedad relacionada con el trabajo causada por el estrés laboral a largo plazo, como lo ejemplifica Christina Maslach, precursora de los

medidores de burnout en la década de 1980, caracterizada por el agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal. Según Gil-Monte y Peiro (2019), ven el Síndrome del quemado como una respuesta al estrés crónico, que se acompaña de deterioro cognitivo, fatiga emocional y física, actitudes negativas y deterioro del comportamiento. dirigirse a organizaciones o clientes que tengan un impacto negativo en el lugar de trabajo. Salanova (2007), por su parte, sostiene que la definición de burnout actualizada y universalmente aceptada es la de Maslach, Schaufeli y Leiter, y que está sujeta a un estrés constante en el trabajo, tanto a nivel personal como comunicativo. Se cree que la naturaleza tridimensional del síndrome de burnout afecta la fatiga y la incapacidad para entregarse más, a nivel emocional del individuo y a nivel social a través del cinismo, que se caracteriza por una actitud distante hacia el trabajo. personas que son objeto de uno mismo y de los compañeros de trabajo y, en última instancia, de la ineficiencia profesional a nivel profesional: sentimientos de inadecuación e incompetencia en el trabajo.

Aquí tenemos una experiencia subjetiva a nivel físico, emocional, cognitivo y de actitud, que se caracteriza por tres factores: fatiga emocional (fatiga, falta de personalidad), cinismo e ineficiencia profesional.

Hay muchas ideas sobre el problema en los puestos de trabajo porque es un problema social identificado por los trabajadores. Aunque no se ha llegado a un consenso, ha abierto una comprensión cultural y global del fenómeno del burnout, que se ve como una respuesta al estrés individual crónico. (Olivares, 2018).

Así, mientras se confunden las causas y consecuencias entre estrés y ardor, se puede decir que el estrés es un proceso psicológico que tiene efectos tanto positivos (neutrales) como negativos (angustiantes), mientras que la fatiga, por otro lado, tiene un efecto negativo sobre la salud. tema. su entorno. Observamos que la mayoría de los autores consideran la fatiga como un síndrome específico de las condiciones laborales, pero, por otro lado, puede resultar estresante en todos los ámbitos de la vida (Martínez, 2010).

Como explicaron Velázquez y González (2008), los organismos en situaciones de estrés responden con rasgos característicos como dilatación de la pupila, frecuencia cardíaca y aumento del volumen sanguíneo. presión, dificultad para

respirar, rigidez muscular, sudoración, aumento de la liberación de adrenalina, aumento de la producción de glucosa, y si el estímulo es constante, comienza un período de resistencia, donde la respuesta del sistema endocrino disminuye. Si continúa o se vuelve más intenso, el cuerpo superará la resistencia y entrará en un período de agotamiento. Como resultado, aparecerán varios trastornos psicológicos.

En cuanto a la fatiga física y el cansancio, Martínez (2010) menciona a Pines y Aronson, quienes pueden distinguir la fatiga física del síndrome de burnout ocupacional, observando que el tiempo de curación está pasando y menciona la fatiga física. Si bien hay una sensación de logro y éxito en este proceso, el sentimiento principal en BL es la frustración y la frustración.

La depresión y la fatiga son dos cosas diferentes, pero tienen síntomas similares. Si bien la depresión afecta todas las áreas de la vida y afecta la vida normal de una persona, como la vida personal, laboral y familiar, podemos distinguir entre las dos nociones de que la fatiga solo afecta el lugar de trabajo o las actividades relacionadas. (Olivares, 2017).

Según Martínez (2010) Maslach & Jackson, la insatisfacción con el trabajo conduce a la fatiga, el aburrimiento y el aburrimiento, pero también puede conducir al aburrimiento o al aburrimiento debido a cualquier estrés, motivación laboral o falta de innovación. bajo constante presión emocional.

Los eventos vitales y las crisis en la mediana edad pueden considerarse confusos y candentes, pero tal crisis puede ocurrir cuando un profesional crea un equilibrio negativo en su posición y desarrollo profesional. es más común en jóvenes que han comenzado recientemente un nuevo trabajo; Esto se debe a que a menudo no están preparados para los conflictos emocionales que surgen en dicho trabajo. (Hilly Millar, Broufenbrenner; citados en Martinez, 2010).

Para explicar la situación del burnout y evaluar sus efectos, encontramos diferentes modelos teóricos que se pueden agrupar según Quiceno y Vinaccia (2007). Modelos complejos basados en la teoría sociocognitiva de I; Inspirándose en las contribuciones de Albert Bandura, enfatizan el papel de los virus mentales (del comportamiento) en el comportamiento y analizan los mecanismos psicológicos por

los cuales la voluntad humana interfiere con el comportamiento. - La teoría del control, el intercambio social, la teoría del capital, la teoría organizacional que enfatiza la vulnerabilidad al estrés en situaciones organizacionales, las estrategias de afrontamiento y la capacidad de respuesta al estrés laboral.

Los procesos ardientes son modelos de procesos que se consideran grupos secuenciales y / o coexistentes de síntomas fisiológicos psicológicos, teniendo en cuenta aspectos de cognición (baja satisfacción personal), emocionales (fatiga emocional) y actitudes (características individuales). Se considera la teoría dimensional de Maslach. Las cuatro etapas, o teorías del engaño, que comienzan con entusiasmo, engaño, estancamiento, frustración e indiferencia para protegerse contra la frustración. La teoría de la adaptación considera que el trabajo es un proceso estresante y distingue seis etapas de síntomas: desorientación, inestabilidad emocional, remordimiento por el fracaso profesional, soledad y tristeza. eventualmente alcanzando el equilibrio. La teoría de Gil Monte distingue dos perfiles: baja motivación para trabajar, fatiga mental extrema, descuido, sentimientos de culpa e inocencia. Este enfoque ha creado un cuestionario (CESQT) para evaluar el agotamiento en el trabajo.

Olivares (2016), Saborio e Hidalgo (2015) y Pérez (2010) utilizan MBI-HH, MBI-SS y MBI-GS como herramientas para diagnosticar burnout en profesionales. Por su mayor contribución al concepto, su teoría del desarrollo, diagnóstico de síndrome y afectación, la MBI se considera la herramienta psicométrica más aceptada como parte del diagnóstico de burnout por su importante apoyo empírico para el tratamiento de diversas enfermedades. investigación de diversos grupos profesionales para obtener los valores de óptima validez y confiabilidad.

Salanova (2004) analiza la evolución de la escala en tres versiones de MBI. La herramienta, MBI-Services, fue lanzada en 1981 en tres dimensiones: agotamiento emocional, falta de carácter personal y bajo rendimiento personal. Los autores fueron Maslach y Jackson. Luego, en 1996, un estudio general de MBI, compilado por Schaufeli, Leiter, Maslach y Jackson, analizó las medidas de fatiga, negligencia e ineficiencia ocupacional. La versión más reciente fue la Encuesta MBI-Student, desarrollada en 2002 por Schaufeli, Salanova, González Roma y Bakker, que analizó factores como la fatiga, el letargo y la ineficiencia.

En la tercera edición del Maslach Burnout Inventory - Encuesta general (MBI - GS) sobre el diagnóstico de burnout en la especialidad "no enfermería", la tercera sección del "Maslach Burnout Inventory Manual" está dedicada al "Estudio general de MBI "y el reciclaje operativo se reinterpreta como" crisis relacionada con el trabajo, sin necesariamente expresar una crisis en el trabajo, una crisis en las relaciones con las personas en el trabajo "(Maslach, Jackson, Leiter) y luego MBI- GS de la participación y el compromiso a la fatiga. Se ha sugerido que se utilice como herramienta para evaluar actitudes (Martínez, 2010).

Según Saborio e Hidalgo (2015), los síntomas clínicos pueden incluir rechazo, aislamiento, pérdida de memoria, confusión, incapacidad para concentrarse, trastornos del sueño, cambios en la dieta, descuido de la higiene y el cuidado personal y autoculparse. Sobrecarga, podemos notar que tenemos menos capacidad para controlar la ira, la ansiedad, la depresión, la adicción y el cambio personal. Estas manifestaciones son cíclicas, falsas y graduales, además de lo que considera Maslach.

Los signos y síntomas de burnout ocupacional se agrupan en tres subgrupos redefinidos por MBI-GS según la teoría de Maslach, Jackson & Leiter (1996).

La dimensión fatiga emocional de bajo nivel es un problema de salud causado por la respuesta de un empleado al trabajo, fatiga, pérdida de energía, desgaste, fatiga por desempeño laboral y estrés a largo plazo. Esta dimensión se define generalmente sin el énfasis en el aspecto emocional de los "destinatarios de la propia creación" en MBI-HSS. Todo proviene de MBI-HSS, modificado o sin cambios.

La dimensión del cinismo o despersonalización, que influye en conductas negativas como el abandono, el dolor y la tristeza, es la tendencia al descuido, a perder valor, a alejarse del trabajo, a perder su sentido y valor. Este enfoque de protección se crea para aliviar la frustración causada por los requisitos de fatiga laboral.

La dimensión de la eficiencia profesional es cuando un empleado se siente incómodo o sin éxito en el trabajo, reacciona negativamente al desempeño personal, la frustración con el desempeño laboral, la baja autoestima y los pensamientos de fracaso. y trabajo.

En términos de severidad y severidad, según Saborio e Hidalgo (2015), el síndrome se manifiesta en cuatro niveles clínicos: leve, en este nivel, quejas vagas, fatiga y dificultad para levantarse por la mañana. moderar, en este nivel, negligencia, aislamiento, sospecha y actitudes negativas; grave, lento, automedicación con psicotrópicos, absentismo, desgana, abuso de alcohol y drogas, emergencia extrema, aislamiento extremo, depresión, síntomas psiquiátricos, suicidio, etc.

Teóricamente, se ha descrito que las condiciones ambientales que rigen el conjunto de normativas orientadas a la determinación del clima organizacional, entre los cuales podrían destacar las relaciones de los colaboradores con sus compañeros de trabajo, las condiciones laborales, y las acciones que estipulan el correcto desarrollo de las tareas en el ámbito laboral, posibilitan, de ser negativos, el desarrollo de un cansancio emocional que podría conducir a la presencia de burnout (Olivares, 2017).

Motivo por el cual, resulta sustancial que, en las organizaciones se desarrollan propiciamente actividades que garanticen un clima organizacional adecuado y que se ajuste a la necesidad de los colaboradores y no solamente cumplimiento de los objetivos de la institución, con el objetivo de minimizar las posibilidades del desarrollo de burnout (Saborio e Hidalgo, 2015).

III. Metodología

3.1. Tipo y diseño de la investigación

Tipo de investigación

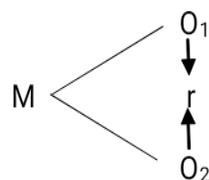
El estudio fue aplicado, debido a la utilización de conocimiento y teorías ya existentes para la generación de nuevo conocimiento y profundización del mismo; conduciendo así a recomendaciones que posteriormente pueden llevar a alternativas prácticas de solución (Hernández y Mendoza, 2018).

Diseño de investigación

En primera instancia, fue no experimental debido a que no se buscó manipular las variables, sino sólo se enfocó el estudio de las mismas en su naturaleza (Hernández y Mendoza, 2018).

A su vez, fue transversal, dado que la medición de las variables se efectuó en un solo momento, teniéndose un solo contacto con la población en estudio (Hernández y Mendoza, 2018).

Según su técnica de contrastación, el estudio fue correlacional simple, ya que se buscó conocer la relación entre las variables de estudio (Hernández y Mendoza, 2018). Su esquema es:



Dónde:

M = Muestra

O1 = Clima organizacional

O2 = Síndrome de Burnout

R = Relación de las variables

3.2 Variables y Operacionalización

Variables

Variable 1: Clima Organizacional

Sus dimensiones fueron

- Autorrealización,
- Involucramiento laboral,
- Supervisión,
- Comunicación y
- Condiciones laborales.

Variable 2: Síndrome de Burnout

Está conformado por tres dimensiones y se evaluó con el cuestionario de Maslach Burnout Inventory

Dimensiones:

- Agotamiento emocional,
- despersonalización
- realización personal.

Operacionalización:

Ver Anexo N° 04

3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis:

Población

Se tuvo una población de estudio de 80 personas, siendo éstos todo el personal asistencial entre médicos, enfermeras y personal técnico que labora en el Departamento de Neonatología del Hospital Belén de Trujillo entre los meses de octubre a noviembre.

Criterios de Selección:

Criterios de inclusión:

- Personal asistencial de salud que voluntariamente acepte participar en el estudio.
- Personal asistencial de salud que esté laborando en la institución un mínimo de un año.

Criterios de exclusión:

- Personal que no deseen participar del estudio.
- Personal que labore menos de 01 año en el departamento de Neonatología.
- Personal que se encuentra realizando trabajo remoto o esté de vacaciones al momento de la aplicación de la encuesta.

Muestreo: No probabilístico intencional.

Unidad de análisis: Cada personal asistencial que labore en el departamento de Neonatología del Hospital Belén de Trujillo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Técnica: Se utilizó la técnica encuesta

Para evaluar se aplicó a los trabajadores la encuesta con un grupo de preguntas, que van dirigidas al objetivo de estudio por parte del investigador (Creswell, 2008).

Instrumento: Se utilizó el tipo de instrumento Cuestionario

Instrumento 1: Cuestionario que mide el clima organizacional

Para la primera variable el investigador tomó ya un instrumento validado, el cual estuvo dirigido a los trabajadores del departamento de Neonatología.

Dicho cuestionario estuvo conformado por preguntas politómicas – ordinal, teniendo 50 preguntas; las cuales involucran a las 5 dimensiones que son: Realización personal (ítem del 1 al 10), Involucramiento laboral (ítem del 11 al 20), supervisión (ítem del 21 al 30), comunicación (ítem del 31 al 40) y condiciones laborales (ítem del 41 al 50).

Instrumento 2: Cuestionario sobre el nivel de síndrome de Burnout

Para la segunda variable se tomó un instrumento validado, el cual estuvo dirigido a los trabajadores del departamento de Neonatología.

Dicho cuestionario estuvo conformado por preguntas politómicas – ordinal, teniendo 22 preguntas; las cuales involucran a las 3 dimensiones que son: Agotamiento emocional (ítem del 1 al 9), despersonalización (ítem del 10 al 14) y realización personal en el trabajo (ítem del 15 al 22).

Validez y Confiabilidad

Instrumento 1

Ficha técnica instrumento N° 01

Nombre del Instrumento	Cuestionario que mide el nivel del clima organizacional
Autor	Sonia Palma Carrillo
Año	2021
Aplicación	Evaluación a personal asistencial del departamento de Neonatología del Hospital Belén de Trujillo
Bases teóricas	Teoría de Litwin y Stringer
Versión	Primera
Sujetos de aplicación	Personal asistencial que participen voluntariamente en el estudio
Tipo de administración	Personal
Duración	20 minutos
Normas de puntuación	General con 50 ítems para medir el nivel de clima organizacional y específica por dimensiones: Autorealización (ítem 1-10), involucramiento laboral (ítem 11-20), supervisión (21-30), comunicación (ítem 31-40) y condiciones laborales (41-50)
Campo de aplicación	Niveles de clima organizacional
Validez	La validez se tomó de la adaptación de Salazar (2017), quien a través del análisis factorial confirmatorio (AFC), reportó una varianza explicada de 64% cuyos pesos factoriales fueron mayores a 0.40. Además, los índices de bondad de ajuste de GFI, TLI, CFI, superiores a 0.90.
Confiabilidad	A través del alfa de Omega , se ha reportado una fiabilidad= 0.94 para su forma global, mientras que por dimensiones, se ubicaron entre 0.73 y 0.83, evidenciando una adecuada consistencia interna de la prueba.

Categorización de la medición general y rangos	Muy desfavorable: 50 -89 Desfavorable: 90-129 Medio:130-169 Favorable:170-209 Muy favorable:210-250
---	---

Ficha técnica instrumento N° 02

Nombre del Instrumento	Cuestionario que mide el nivel de Burnout
Autor	Maslach Burnout
Año	2021
Aplicación	Evaluación a personal asistencial del departamento de Neonatología del Hospital Belén de Trujillo
Bases teóricas	Teoría de Maslach y Jackson
Versión	Primera
Sujetos de aplicación	Personal asistencial que participen voluntariamente en el estudio
Tipo de administración	Personal
Duración	20 minutos
Normas de puntuación	General con 22 ítems para medir el nivel de Burnout y específica por dimensiones: Agotamiento emocional (ítem 1-9), Despersonalización (ítem 10-14), y realización personal (15-22).
Campo de aplicación	Niveles de Burnout
Validez	La validez se tomó de la adaptación de Muñoz (2016), quien a través del análisis factorial confirmatorio, reportó una

varianza explicará de 57% para el modelo de 3 factores, cuyos pesos factoriales fueron: cinismo, entre .51 y .79, y para la dimensión de eficacia profesional, entre .34 y .81. Además, los índices de bondad de ajuste de CFI= 0.92; GFI=0.93.

Confiabilidad

A través del alfa de Cronbach, se ha reportado una fiabilidad= 0.79 para su forma global, mientras que por dimensiones fueron de: agotamiento emocional=0.87, cinismo=0.79 y eficacia profesional = 0.73, indicando valores satisfactorios.

Categorización de la medición general y rangos

Bajo: 0-43
Medio: 44-87
Alto:88-132

3.5. Procedimiento

En primera instancia, se solicitó el permiso correspondiente al hospital, a efectos de obtener la aprobación para el desarrollo de la investigación, para lo cual, se presentó una solicitud de permiso a través de la cual, se explicó los propósitos de estudio, así como los posibles beneficios que se podrían obtener para la institución. A su vez, se aplicó el consentimiento informado al personal asistencial del departamento de neonatología de hospital Belén de Trujillo considerando a toda la población con trabajo presencial de acuerdo a los criterios de inclusión y exclusión, garantizándoles que su identidad no será revelada y en el momento en que lo crean pertinente, podrán desistir de su participación. Se explicó a cada participante del trabajo la naturaleza del estudio haciendo firmar el consentimiento informado y entregando luego el cuestionario para su llenado y estando pendiente a las preguntas que pudieran nos ser entendidas por el personal. Se tomaron aproximadamente 20 minutos para la aplicación de cada cuestionario.

3.6. Método de análisis de datos

Los hallazgos, se constituyeron a partir del uso de la estadística inferencial, la cual fue aplicada en el software Microsoft excel y en el programa SPSS v25, en donde se desarrolló el análisis de la base de datos. Al utilizar la estadística descriptiva se aplicaron frecuencias simples y medidas porcentuales, mientras que de la estadística inferencial se aplicaron la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov, con el objetivo de conocer la distribución de los datos, y conforme a ello se determinó la utilización de rho de Spearman o r de Pearson para el análisis correlacional, con un nivel de significancia menor a 0.05.

3.7 Aspectos éticos

Para la caracterización de las consideraciones éticas, se tomó en cuenta el Código de Ética de la Universidad César Vallejo (2020), en donde se

suscribe criterios como la no maleficencia, la justicia, el respeto a la integridad y la libertad del participante, la autonomía y la responsabilidad en proceso de investigación. En tal sentido, se solicitó la participación voluntaria de los trabajadores del servicio, después se les explicó los propósitos del estudio, indicándoles que sus identidades serán anónimas en información que brinden será tratada con estricta confidencialidad. Asimismo, para garantizar la originalidad de la información, se recurrirá al software en el traje Turnitin y el uso correcto de las fuentes información según el formato normas APA 7.

IV. Resultados

Tabla 1

Nivel de clima organizacional y según sus dimensiones en el personal asistencial del departamento de neonatología del hospital Belén de Trujillo.

		Frecuencia	Porcentaje (%)
V1: Clima organizacional	Muy desfavorable	1	1.3
	Desfavorable	5	6.3
	Medio	34	42.5
	Favorable	32	40.0
	Muy favorable	8	10.0
D1: Autorrealización	Muy desfavorable	2	2.5
	Desfavorable	15	18.8
	Medio	33	41.3
	Favorable	20	25.0
	Muy favorable	10	12.5
D2: Involucramiento laboral	Desfavorable	3	3.8
	Medio	16	20.0
	Favorable	47	58.8
	Muy favorable	14	17.5
	Muy desfavorable	2	2.5
D3: Supervisión	Desfavorable	5	6.3
	Medio	25	31.3
	Favorable	38	47.5
	Muy favorable	10	12.5
	Muy desfavorable	2	2.5
D4: Comunicación	Desfavorable	14	17.5
	Medio	21	26.3
	Favorable	34	42.5
	Muy favorable	9	11.3
	Desfavorable	6	7.5
D5: Condiciones laborales	Medio	31	38.8
	Favorable	37	46.3
	Muy favorable	6	7.5

Nota: Datos recopilados de instrumento.

Según lo evidenciado, el clima laboral se ubica en el nivel medio, para el 42.5% de evaluados, seguido del favorable, según el 40%, muy favorable para el 10%, desfavorable para el 6.3% y muy desfavorable para el 1.3%. En sus dimensiones se evidencia: autorrealización (medio: 41.3%; favorable: 25%; desfavorable: 18.8%; muy favorable: 12.5%; muy favorable: 2.5%), involucramiento laboral (favorable:

58.8%; medio: 20%; muy favorable: 17.5%; desfavorable: 3.8%); supervisión (favorable 47.5%; medio: 31.3%; muy favorable: 12.5%; desfavorable: 6.3%; muy desfavorable: 2.5%), comunicación (favorable 42.5%; medio: 26.3%; muy favorable: 11.3%; desfavorable: 17.5%; muy desfavorable: 2.5%), condiciones laborales (favorable 46.3%; medio: 38.8%; muy favorable: 7.5%; desfavorable: 7.5%).

Tabla 2

Nivel de síndrome de Burnout según dimensiones en el personal asistencial del departamento de neonatología del hospital Belén de Trujillo.

		Frecuencia	Porcentaje (%)
V2: Síndrome de burnout	Bajo	16	20.0
	Medio	63	78.8
	Alto	1	1.3
D1: Agotamiento emocional	Bajo	55	68.8
	Medio	23	28.8
	Alto	2	2.5
D2: Despersonalización	Bajo	70	87.5
	Medio	8	10.0
	Alto	2	2.5
D3: Realización personal	Bajo	3	3.8
	Medio	17	21.3
	Alto	60	75.0

Nota: Datos recopilados de instrumento.

Se aprecia que el síndrome de burnout se ubica en un nivel medio, para el 78.8% de evaluados, seguido del nivel bajo, para el 20%, finalmente el nivel bajo, para el 1.3%. Además, en sus dimensiones, se evidencia: agotamiento emocional (bajo: 68.8%, medio: 28.8% y alto: 2.5%), despersonalización (bajo: 87.5%, medio: 10.0% y alto: 2.5%), realización personal (alto: 75%, medio: 21.3% y bajo: 3.8%).

Tabla 3

Tabla cruzada del clima organizacional y del síndrome de burnout en el personal asistencial del departamento de neonatología del hospital Belén de Trujillo.

			Síndrome de burnout			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Clima organizacional	Muy desfavorable	Recuento	0	1	0	1
		% del total	0,0%	1,3%	0,0%	1,3%
	Desfavorable	Recuento	0	5	0	5
		% del total	0,0%	6,3%	0,0%	6,3%
	Medio	Recuento	7	27	0	34
		% del total	8,8%	33,8%	0,0%	42,5%
	Favorable	Recuento	9	22	1	32
		% del total	11,3%	27,5%	1,3%	40,0%
	Muy favorable	Recuento	0	8	0	8
		% del total	0,0%	10,0%	0,0%	10,0%
	Total	Recuento	16	63	1	80
		% del total	20,0%	78,8%	1,3%	100,0%

Nota: Datos recopilados de instrumento.

R de Pearson 0.030

p=0.06

En la tabla 3 se observa que aquellos evaluados que alcanzaron un nivel medio, con un 33.8% en el clima organizacional, poseen un nivel medio de síndrome de burnout. Además, el 27.5% que alcanzaron un nivel favorable en el clima organizacional, poseen un nivel medio de síndrome de burnout

V. Discusión

En primera instancia, debe destacarse que Palma (2005) adujo que, las características del clima organizacional dejan de expresar una idea de realización individual, desarrollo, participación, control, comunicación y condiciones laborales, y pasan a formar parte de las necesidades materiales psicológicas y económicas deseadas por el grupo. participación social con fines institucionales. En tanto que, para Gil-Monte y Peiro (2019), el burnout es concebido como una respuesta al estrés crónico, que se acompaña de deterioro cognitivo, fatiga emocional y física, actitudes negativas y deterioro del comportamiento. dirigirse a organizaciones o clientes que tengan un impacto negativo en el lugar de trabajo.

Se obtuvo que no existe relación significativa entre el clima organizacional y el síndrome de burnout ($p > 0.05$) (Anexo 9). En consecuencia, se infiere que desde la teoría, el personal asistencial de neonatología cuenta un clima organizacional comprende aquel ambiente o contexto físico, psicológico y laboral en el cual se desenvuelven las personas en su vida profesional, encajando aquellas dentro de una concepción real laboral, que se encuentra regida por la suma de diversos factores normativos que se encuentran relacionados al cumplimiento de las metas y objetivos que se propusieron dentro de la institución, en los cuales cada colaborador, indistintamente del área a la cual pertenecen, tienen que estar adscritos para favorecer al sentido de pertenencia y, con ello, lograr el éxito y crecimiento de la institución. Teóricamente, Palma (2015) define al clima organizacional como aquel ambiente que es un estereotipo sociolaboral que puede ser una caricatura de carácter conciso y poco realista, siendo más una concepción de la realidad misma, expresando una idea de realización individual, de desarrollo, de participación, de control, de comunicación y de las condiciones laborales que en sí, forman parte de las necesidades físicas, psicológicas y económicas que desea obtener el grupo que participa socialmente en los fines propuestos por la institución.

El resultado señalado, contrasta con el resultado obtenido por parte de Pizarro (2019) en Lima, quien determinó que existe una correlación positiva entre la dimensión organizacional y la dimensión de autoconciencia, y que la dimensión de diseño organizacional representa una relación negativa o inversa entre la fatiga emocional y los rasgos de personalidad, por lo tanto, existe una relación entre la

variable clima de la organización y el burnout. Del mismo modo, contrasta con el obtenido por parte de Shalani y Alomoradi (2019) en Irán quien tuvo el propósito de investigar la relación entre el burnout y el clima organizacional de los trabajadores, obteniendo una correlación entre la organización innovadora de clima y agotamiento ($Rho = -0,29$; $p = 0,001$), evidenciando ello en que se puede predecir el agotamiento de los trabajadores, mostrando también que la tasa de agotamiento era moderada. Tal resultado, contrasta con el obtenido por Torres (2019) en Chiclayo, quien mediante su investigación se fijó como objetivo el determinar el nivel de clima organizacional, señalando que éste posee un nivel fue moderado, no obstante, resultó ser bajo en varios servicios, de igual forma, determinó quemientras que el estudio del clima organizacional fue bajo en el nivel de comunicación, el nivel de autoconciencia fue bajo, concluyendo que el clima organizacional es generalmente de tamaño moderado.

Por otro lado, el clima organizacional se ubica en el nivel medio, para el 42.5% de evaluados, seguido del favorable, según el 40%, muy favorable para el 10%, desfavorable para el 6.3% y muy desfavorable para el 1.3%. En sus dimensiones se evidencia: autorrealización (medio: 41.3%; favorable: 25%; desfavorable: 18.8%; muy favorable: 12.5%; muy favorable: 2.5%), involucramiento laboral (favorable: 58.8%; medio: 20%; muy favorable: 17.5%; desfavorable: 3.8%); supervisión (favorable 47.5%; medio: 31.3%; muy favorable: 12.5%; desfavorable: 6.3%; muy desfavorable: 2.5%), autorrealización (medio: 41.3%; favorable: 25%; desfavorable: 18.8%; muy favorable: 12.5%; muy favorable: 2.5%), comunicación (favorable 42.5%; medio: 26.3%; muy favorable: 11.3%; desfavorable: 17.5%; muy desfavorable: 2.5%), condiciones laborales (favorable 46.3%; medio: 38.8%; muy favorable: 7.5%; desfavorable: 7.5%).

En consecuencia, se infiere que el personal de neonatología no condiciona el clima organizacional que se encuentra compuesto por la autoconcepción, entendiendo que aquella es la perspectiva que posee toda persona dentro de una organización, entendiendo el rol que debe desempeñar según las asignaciones otorgadas, la cual origina un mayor involucramiento laboral para motivar a que los trabajadores tengan una clara concepción respecto a la visión y misión de la institución, incluyendo los desafíos que puedan presentarse en el desempeño de sus funciones. Aunado a

ello, la supervisión es un elemento que genera el intercambio y apoyo dentro del trabajo y buen funcionamiento de la empresa, siempre y cuando exista lealtad para un adecuado manejo de las operaciones y la forma en cómo se desarrollan. Así, la comunicación resulta importante para que las ideas vertidas dentro del ambiente de trabajo generen mayor claridad. En consecuencia, las condiciones laborales que comprenden las dimensiones mencionadas, tienen como centro a la estructura del canal en el cual se comunica el personal para que obtengan un mejor desarrollo de las dimensiones señaladas.

Teóricamente, Burns y Stalker (1961) definieron a la autoconcepción como aquella perspectiva que forma parte de la naturaleza del hombre, la cual surge de una forma de organización que abarca el comprender cómo los individuos y los grupos deben accionar en la mayor cantidad de situaciones donde deben desempeñarse como una medida de clima organizacional respecto a las asignaciones que les fueron otorgadas.

El involucramiento laboral, abarca aquella medida que forma parte del clima de una organización, siendo así un concepto que fue creado para motivar a que los empleados definan con claridad sus metas y objetivos planteados por la misma organización a la cual pertenecen, representando así los desafíos y responsabilidades que se encuentran asociados a las responsabilidades dentro de sus funciones.

Diaria (2020) define a la supervisión como una medida encontrada dentro del clima de una organización, viéndola como el intercambio y apoyo dentro del trabajo y el buen funcionamiento de la producción de una empresa; así, se entiende que aquella existe si el empleado y supervisor trabajan en un ambiente de igualdad, capacitando constantemente a los empleados para que puedan realizar tareas cada vez más complejas o también, que aquellos puedan automatizar las operaciones a su cargo sin que ello acarree la distorsión de los procedimientos o la forma en cómo se desarrollan.

La CDC (2020) define a la comunicación como una medida encontrada dentro del clima de una organización, señalando que el mensaje es transmitido de persona a persona dentro de un proceso complejo que posee la capacidad de comprender

cualquier idea puesta en conocimiento; así, existe una serie de factores que pueden afectar la flexibilidad y claridad dentro de la comunicación, sea por el uso de redes de comunicación, las tendencias que se emplean dentro de ella, la sensibilidad vertical u horizontal y los efectos que posee aquella de manera lateral e informal.

La OIT (2019) define a las condiciones laborales como el conjunto de elementos que son más importantes al interior de una relación de trabajo, centrándose en la estructura del canal, el cual varía debido a la forma en como varían los objetivos y las metas propuestas por la organización misma; en sí, las condiciones laborales dependen de la definición que posea el canal empleado para comunicarse, siendo más difícil el establecimiento de una relación entre el proveedor de salud que respecto a las organizaciones que poseen mayor complejidad.

De igual forma, dicho resultado difiere con el obtenido por Ren et al. (2020) en China tuvo el objetivo de investigar la empatía, el clima de organización y el síndrome de burnout, teniendo los participantes una puntuación de burnout de 38,19 (DE 13,32), contando con un nivel medio con más de 30 puntos (67,4%) y un nivel alto que superaron los 60 puntos (5,7%), indicando que existe una relación altamente significativa entre las variables ($p < 0,001$); en consecuencia, la empatía se asoció significativamente y positivamente con el clima organizacional y el agotamiento emocional, mientras que se asocia negativamente con la reducción de la autorrealización. Asimismo, el resultado obtenido por parte de Lan et al. (2019) en China exploraron la relación entre clima organizacional, estrés laboral, agotamiento laboral, existiendo una correlación significativa evidente entre el clima organizacional, el estrés laboral y el agotamiento en el lugar de trabajo ($F = 9,712$

***, $P < 0,001$).

Por otro lado, para el 78.8% de evaluados, seguido del nivel bajo, para el 20%, finalmente el nivel bajo, para el 1.3%. Además, en sus dimensiones, se evidencia: agotamiento emocional (bajo: 68.8%, medio: 28.8% y alto: 2.5%), despersonalización (bajo: 87.5%, medio: 10% y alto: 2.5%), realización personal (alto: 75%, medio: 21.3% y bajo: 3.8%). El resultado señalado, difiere con el obtenido por parte de Pino-Loza (2021), quien se encargó de estudiar el impacto del clima organizacional en el desempeño del personal, donde los encuestados dijo que la comunicación interpersonal dentro del equipo de trabajo es suficiente (17%)

y muy poco común (10%). El de los empleados sintió que el ambiente de trabajo siempre les permitió trabajar de manera adecuada (43%), otra parte dijo que a veces sucede (7%) y, según la política médica, el nivel de producción se adhiere a esto casi siempre (43%), y también a veces (7%). Con ello se probó que fue posible evidenciar que si existía una correlación directa entre el clima organizacional y el desempeño de los colegas.

Sobre lo expuesto, se infiere que el personal de neonatología no padece el síndrome de burnout por la falta de estrés constante que es generador de un deterioro mental, de fatiga física y emocional, mediante el cual se generan actitudes negativas dentro del ambiente laboral. Así, su naturaleza tridimensional no genera fatiga ni incapacidad en el personal en lo que respecta a su rendimiento, debido a que el aspecto emocional y social no cuenta con características de despersonalización, las cuales se reflejan en un distanciamiento del trabajo y la ineficiencia en el desempeño laboral reflejada mediante sentimientos de desadaptación e incompetencia en ellos. En consecuencia, no existe afectación en la experiencia subjetiva del personal en los niveles físico, emocional, cognitivo y actitudinal y, por tanto, no existe fatiga emocional o falta personalidad y tampoco el cinismo o despersonalización en aquellos.

Teóricamente, Olivares (2018) define al síndrome de burnout como una enfermedad relacionada con el trabajo causada por el estrés laboral a largo plazo caracterizada por el agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal. Gil-Monte y Piero (2019), lo definen como una respuesta al estrés crónico, que se acompaña de deterioro cognitivo, fatiga emocional y física, actitudes negativas y deterioro del comportamiento. dirigirse a organizaciones o clientes que tengan un impacto negativo en el lugar de trabajo y, por último, Salanova (2017) señala que está sujeta a un estrés constante en el trabajo, tanto a nivel personal como comunicativo.

Los resultados también pueden ser explicados desde la perspectiva metodológica, en cuanto a las limitaciones que poseen la metodología cuantitativa empleada, debido a que, Ricoy (2006) suscribió que la investigación cuantitativa por ser objetiva, racional y sistemática, no puede conocer la total magnitud de los hechos. De tal forma, el paradigma post positivista que indica que el investigador no es

capaz de conocer las características específicas o particulares de la muestra de estudio, es decir, no es capaz de manipular las variables intervinientes que se presenta durante de recojo los datos y sólo podrá aceptar de información que su resultado reporte. En tal sentido, una de las causas probables por las cuales no sucedió la reacción las variables, puede deberse a la falta de previsión del personal de salud, que, por sus obligaciones laborales, no cuenta con el tiempo suficiente para responder a lo solicitado.

VI. Conclusiones

1. Se determinó que no existe relación significativa ($p>0.05$) entre el clima organizacional y sus dimensiones con el síndrome de burnout, lo cual indica que cuando haya un mejor clima organizacional percibido por los evaluados, este no condicionará en aumento o disminución del burnout.
2. Se identificó que el clima organizacional se ubica en el nivel medio (42.5%), seguido del favorable (40%). Además, se evidencia que en sus dimensiones predomina el nivel favorable, a excepción de la dimensión autor... en el cual hay un predominio del nivel medio, lo cual indica que, según los evaluados, en la institución de salud existen los factores que posibilitan un desarrollo favorable del clima organizacional.
3. Se identificó un nivel medio de burnout (78.8%) de evaluados, seguido del nivel bajo (20%). Mientras en sus dimensiones agotamiento emocional y despersonalización se encontró un nivel bajo, a diferencia de la dimensión realización personal, la cual reportó un nivel alto, lo cual indica que los evaluados presentan indicadores de síndrome de burnout.

VII. Recomendaciones

A futuros investigadores, se les recomienda ejecutar investigaciones explicativas, con el objetivo de verificar la relación entre las variables, en otras poblaciones similares, empleando métodos estadísticos como el de ecuaciones estructurales.

A otros investigadores, se recomienda realizar estudios en los cuales se correlacione las variables en un número mayor de muestra, para lo cual debe precisarse la utilización de muestreos probabilísticos que permitan estimar generalizaciones.

A los directivos, se recomienda que incentive el diseño y ejecución de un programa de clima organizacional, el cual se oriente a mejorar a las relaciones y la comunicación de los colaboradores, con el propósito de favorecer a su involucramiento laboral y autorrealización.

Referencias

- Anderson, E., Mohr, D. C., Regenbogen, I., Swamy, L., Smith, E. G., Mourra, S., & Rinne, S. T. (2021). Influence of organizational climate and clinician morale on seclusion and physical restraint use in inpatient psychiatric units. *Journal of Patient Safety*, 17(4), 316-322. <https://doi.org/10.1097/PTS.0000000000000827>
- Appelbaum, N. P., Lee, N., Amendola, M., Dodson, K., & Kaplan, B. (2019). Surgical resident burnout and job satisfaction: the role of workplace climate and perceived support. *Journal of Surgical Research*, 234, 20-25. <https://doi.org/10.1016/J.JSS.2018.08.035>
- Berberoglui A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. *BMC Health Services Research* (2018) 18:399 <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3149-z>
- Bosqued, M. (2008). Quemados. El síndrome del burnout. Qué es y cómo superarlo. Barcelona: Paidós.
- Cañadas-De la Fuente, G.A., Vargas, C., San Luis, C., García, I., Cañadas, G.R., De la Fuente, E.I. (2015). Risk factor and prevalence of burnout síndrome in the nursing profession. *International Journal of Nursing Studies*, 52, 240-249. doi: 10.1016/j.ijnurstu.2014.07.001.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión de Talento Humano Gestión de Talento Humano. Gestión Del Talento Humano, 2, 141. http://librosgratis.net/book/gestion-del-talento-humano_39221.html
- De Lima Garcia, C., Bezerra, I. M. P., Ramos, J. L. S., do Valle, J. E. T. M. R., de Oliveira, M. L. B., & de Abreu, L. C. (2019). Association between culture of patient safety and burnout in pediatric hospitals. *PLoS ONE*, 14(6). <https://doi.org/10.1371/JOURNAL.PONE.0218756>

- Díaz-Bambula, F., & Gómez, I.C. (2016). La investigación sobre el síndrome de Burnout en Latinoamérica entre 2000 y el 2010. *Psicología desde el Caribe*, 33, 113-131.
- Dinibutun, S. R., Kuzey, C., & Dinc, M. S. (2020). The Effect of Organizational Climate on Faculty Burnout at State and Private Universities: A Comparative Analysis. *SAGE Open*, 10(4). <https://doi.org/10.1177/2158244020979175>
- Dominguez et al. (2013). El clima laboral como un elemento del Compromiso Organizacional. *Revista Nacional de administración*, 4 (1): 59-70
- Gil-Monte, P. y Peiró, J. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. Universidad de Murcia. España.
- Gil-Monte, P. (2005). El Síndrome de Quemarse por el Trabajo (Burnout). Una Perspectiva histórica. Madrid: Ediciones Pirámide
- Gómez-Urquiza, J.L., Monsalve-Reyes, C.S., San Luis-Costas, C., Fernández-Castillo, R., Aguayo-Estremera, R., & Cañadas-De la Fuente. (2016). Factores de riesgo y niveles de burnout en enfermeras de atención primaria: una revisión sistemática. *Atención primaria*, 49, 77-85.
- Hales, T. W., & Nochajski, T. H. (2020). A structural regression analysis of trauma-informed climate factors, organizational commitment, and burnout among behavioral healthcare providers in a large public hospital. *Journal of Community Psychology*, 48(3), 777-792. <https://doi.org/10.1002/JCOP.22292>
- Hoff, T., & Lee, D. R. (2021). Burnout and Physician Gender: What Do We Know? *Medical Care*, 59(8), 711-720. <https://doi.org/10.1097/MLR.0000000000001584>
- Houtman, I., & Kompier, M. (2001). Trabajo y salud mental. En OIT (ED) Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo. Madrid

- Ionica, A., Nassar, Y., & Mangu, S. (2019). Organizational climate aspects and principal's burnout in Southern Israel schools. *MATEC Web of Conferences*, 290. <https://doi.org/10.1051/MATECCONF/201929007009>
- Jeung, D. Y., & Chang, S. J. (2021). Moderating effects of organizational climate on the relationship between emotional labor and burnout among Korean firefighters. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(3), 1-12. <https://doi.org/10.3390/IJERPH18030914>
- Ji, D., & Yue, Y. (2020). Relationship Between Kindergarten Organizational Climate and Teacher Burnout: Work-Family Conflict as a Mediator. *Frontiers in Psychiatry*, 11. <https://doi.org/10.3389/FPSYT.2020.00408>
- Ke, L., Li, M., Shao, X., Chen, Y., Xiao, W., Li, F., & Aiken, L. (2012). The relationship between hospital work environment and nurse outcomes in Guangdong, China: a nurse questionnaire survey. *Journal of Clinical Nursing*, 21, 1476-1485.
- Kim, J.-H., Kim, H.-S., & Hwang, J. (2021). Effects of Job-related Characteristics and Organizational Climate on Burnout in Residential Care Workers. *Korean Journal of Youth Studies*, 28(4), 35-61. <https://doi.org/10.21509/KJYS.2021.04.28.4.35>
- Lan, Y. L., Huang, W. T., Kao, C. L., & Wang, H. J. (2020). The relationship between organizational climate, job stress, workplace burnout, and retention of pharmacists. *Journal of Occupational Health*, 62(1). <https://doi.org/10.1002/1348-9585.12079>
- Landa-Ramírez, E., Rangel-Domínguez, N., Villavicencio-Carranza, M., Weingerz-Mehl, S., Reyes-Saavedra, M., González-Álvarez, V., Vidal-Velazco, E., & JiménezEscobar, I. (2017). Clima organizacional y factores relacionados con el burnout en urgencias médicas: un estudio correlacional. *Psicología y Salud*, 27, 245-254

- Lu, J. L. (2021). Analysis of Burnout Indices and Components of Organizational Climate among Female Factory Workers. *Acta Medica Philippina*, 55(6). <https://doi.org/10.47895/AMP.V55I6.3199>
- Martcorena-Quevedo, J., Beas, R., Anduaga-Berramendi, A., & Mayta-Tristán, P. (2016). Prevalencia del síndrome de Burnout en médicos y enfermeras del Perú, Ensusalud. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 33, 241- 247
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422. <https://doi.org/10.1146/ANNUREV.PSYCH.52.1.397>
- Nassar, Y., Ionica, A. C., Leba, M., Riurean, S., & Rocha, Á. (2020). Researches Regarding the Burnout State Evaluation: The Case of Principals from Arab Schools from South Israel. *Advances in Intelligent Systems and Computing*, 1159 AISC, 598-608. https://doi.org/10.1007/978-3-030-45688-7_60
- OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe, Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP), 2020. Impulsando la Productividad. Una Guía para Organizaciones Empresariales.
- Pecino, V., Mañas, M. A., Díaz-Fúnez, P. A., Aguilar-Parra, J. M., Padilla-Góngora, D., & López-Liria, R. (2019). Organisational climate, role stress, and public employees' job satisfaction. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(10). <https://doi.org/10.3390/IJERPH16101792>
- Pino - Loza E. (2021). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de trabajadores del Hospital Tipo B Huambalo. *Dom. Cien.*, ISSN: 2477-8818 7 (4): 23-38. DOI: <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i4.2079>
- Quinceno, J. y Vinaccia, S. (2007). Burnout: "Síndrome de quemarse en el trabajo (SQT)". *Acta Colombiana de Psicología*, 10 (2).
- Ren, Y., Song, H., Li, S., & Xiao, F. (2020). Mediating effects of nursing organizational climate on the relationships between empathy and burnout

among clinical nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 76(11), 3048-3058.
<https://doi.org/10.1111/JAN.14525>

Rengifo J (2018). Clima laboral y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores del Hospital Base II de la Red Asistencial EsSalud – Tarapoto: Perú: Universidad Peruana Unión

Saborío, L., & Hidalgo, L. (2015). Síndrome de Burnout. *Medicina Legal De Costa Rica*, 32 (1).

Seyyedmoharrami, I., Dehaghi, B. F., Abbaspour, S., Zandi, A., Tatari, M., Teimori, G., & Torbati, A. G. (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://doi.org/10.2174/1874944501912010094>

Sillero, A., & Zabalegui, A. (2018). Organizational Factors and Burnout of Perioperative Nurses. *Clinical Practice & Epidemiology in Mental Health*, 14(1), 132-142. <https://doi.org/10.2174/1745017901814010132>

Solis, Z., Zamudio, L., Matzumura, J., & Gutierréz, C. (2015). Relación entre el clima organizacional y el síndrome de burnout en el servicio de emergencia de un hospital Categoría III-2. Lima, Perú 2015. *Horizonte médico*, 16, 32-38

Tetzlaff, E. D., Hylton, H. M., Ruth, K., Hasse, Z., & Hall, M. J. (2021). Moral distress, organizational climate, and the risk of burnout among oncology physician assistants. *Journal of Clinical Oncology*, 39(15_suppl), 11018-11018. https://doi.org/10.1200/JCO.2021.39.15_SUPPL.11018

Torres K (2019) Clima laboral en enfermeras y técnicos de enfermería de un Hospital nivel II-1 de EsSalud de la ciudad de Chiclayo, setiembre a diciembre, 2017: Perú: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.

Tsakamoto, N., Kudo, M., Katagiri, Y., Watanabe, A., Funaki, Y., & Hirata, A. (2021). Differences in the effects of organisational climate on burnout according to

nurses' level of experience. *Journal of Nursing Management*, 29(2), 194-205.
<https://doi.org/10.1111/JONM.13137>

Universidad César Vallejo (2020). *Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo*.

Xu, W., Wipada, K., & Orn-anong, W. (2013). Work empowerment and burnout among registered nurses in two tertiary general hospitals. *Journal of Clinical Nursing*, 22, 2896-2903

Anexos

Anexo 1

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACION CON SINDROME DE BURNOUT EN PERSONAL ASISTENCIAL DE NEONATOLOGÍA DEL HOSPITAL BELEN DE TRUJILLO 2021.

CUESTIONARIO QUE MIDE EL NIVEL DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

AUTOR: SONIA PALMA CARRILLO

A continuación, se presentan una serie de ítems, por favor califique el nivel de clima organizacional en el personal asistencial de neonatología del Hospital Belén de Trujillo, marcando con un aspa (X).

Las opciones de respuesta son las siguientes:

TUDO O SIEMPRE	5
MUCHO	4
REGULAR O ALGO	3
POCO	2
NUNCA O NINGUNA	1

NIVEL DE CLIMA ORGANIZACIONAL		OPCIONES DE RESPUESTA				
D1: AUTOREALIZACIÓN		1	2	3	4	5
1	Existen oportunidades de progresar en la institución					
2	El jefe se interesa por el éxito de sus eempleados					
3	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo					
4	Se valora los altos niveles de desempeño.					
5	El jefe expresa reconocimientos por los logros.					
6	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
7	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
8	La empresa promueve el desarrollo del personal.					
9	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.					
10	Se reconocen los logros en el trabajo.					
D2: INVOLUCRAMIENTO LABORAL		1	2	3	4	5
11	Se siente compromiso con el éxito en la organización.					
12	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					

13	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización					
14	Los trabajadores están comprometidos con la organización.					
15	En la oficina se hacen mejor las cosas cada día.					
16	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
17	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
18	Los servicios de la organización son motivo de orgullo del personal.					
19	Existe una clara definición de visión, misión y valores en la institución.					
20	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
D3: SUPERVISIÓN		1	2	3	4	5
21	El jefe brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
22	En la organización se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
23	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
24	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
25	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
26	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
27	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
28	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
29	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
30	Existe un trato justo en la empresa.					
D4: COMUNICACIÓN		1	2	3	4	5
31	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo,					

32	En mi trabajo la información fluye adecuadamente.					
33	En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa.					
34	Existen suficientes canales de información.					
35	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
36	En la institución, se afronta y superan los obstáculos.					
37	La Institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
38	El Jefe escucha los planteamientos que se le hacen.					
39	Existe colaboración ente el personal de las diversas unidades.					
40	Se conocen los avances en otras áreas de la organización.					
D5: CONDICIONES LABORALES		1	2	3	4	5
41	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
42	Los objetivos de trabajo son retadores.					
43	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de responsabilidad.					
44	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
45	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
46	Existe buena administración de los recursos.					
47	La remuneración es atractiva en comparación con otras organizaciones.					
48	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
49	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.					
50	La remuneración está de acuerdo con otras áreas de la organización.					

CALIFICACIÓN FINAL

- NIVEL ALTO: 126 a 250 PUNTOS
- NIVEL MEDIO: 51 a 125 PUNTOS
- NIVEL BAJO: MENOS O IGUAL A 50 PUNTOS

Anexo 2

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SINDROME DE BURNOUT EN PERSONAL ASISTENCIAL DE NEONATOLOGÍA - HOSPITAL BELEN DE TRUJILLO - 2021. CUESTIONARIO QUE MIDE EL NIVEL DE BURNOUT

AUTOR: MASLACH BURNOUT

A continuación, se presentan una serie de ítems, por favor califique el nivel de Burnout en el personal asistencial de neonatología del Hospital Belén de Trujillo, marcando con un aspa (X).

Las opciones de respuesta son las siguientes:

TODOS LOS DIAS	6
UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	5
UNA VEZ A LA SEMANA	4
UNAS POCAS VECES AL MES	3
UNA VEZ AL MES O MENOS	2
POCAS VECES AL AÑO O MENOS	1
NUNCA	0

NIVEL DE BURNOUT		OPCIONES DE RESPUESTA						
D1: AGOTAMIENTO EMOCIONAL		0	1	2	3	4	5	6
1	Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo.							
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado.							
3	Ccuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado.							
4	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.							
5	Siento que mi trabajo me está desgastando.							
6	Me siento frustrado por el 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.							
D2: DESPERZONALIZACIÓN		0	1	2	3	4	5	6
10	Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mi como si fuesen 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 las personas a las que tengo que atender profesionalmente.							
14	Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas.							
D3: REALIZACIÓN PERSONAL		0	1	2	3	4	5	6

15	Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender.							
16	Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo.							
17	Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender.							
18	Me siento muy enérgico en mi trabajo							
19	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.							
20	Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender.							
21	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.							
22	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.							

CALIFICACIÓN FINAL:

- NIVEL ALTO: 88 A 132 PUNTOS
- NIVEL MEDIO: 44 A 87 PUNTOS
- NIVEL BAJO: 0 A 43 PUNTO

ANEXO 3

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Buen día estimado (a) participante, con el debido respeto me presento a usted, Médico Asistente. Edwin Capristán Díaz, estudiante de maestría en gestión de servicios de la salud de la Universidad Cesar Vallejo – Trujillo. El presente formulario forma parte del recojo de información para un estudio con fines académicos, en la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre “Clima organizacional y síndrome de burnout en personal asistencial de neonatología del Hospital Belén de Trujillo - 2021”.

Por lo tanto, el presente estudio tiene como objetivo evaluar si existe relación entre el Clima organizacional en el departamento de neonatología y el Síndrome de Burnout en el personal asistencial que trabaja en el departamento. Para ello quisiera contar con su importante participación en este proceso que consiste en la aplicación de dos cuestionarios. De aceptar formar parte de la participación se informará todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a alguna pregunta, se le explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte:

M.C. Edwin Arturo Capristán Díaz

Estudiante de Maestría en gestión de Servicios de la Salud.

- Universidad César Vallejo - Sede Trujillo.

Anexo 4

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES/COMPONENTES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Clima Organizacional	Las características atribuidas al clima organizacional son, además de representaciones de ideales sobre realización y desarrollo personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y las condiciones laborales, parte de las necesidades materiales psicológicas y económicas aspiradas por un colectivo socialmente involucrado con el objetivo institucional (Palma, 2005)	Está conformado por 5 dimensiones que son autorrealización involucramiento laboral, Supervisión comunicación y condiciones laborales y cada una con sus indicadores, se evalúa a través del cuestionario de Sonia Palma Carrillo (SPC) que consta de 50 ítems.	<ul style="list-style-type: none"> ● Autorealización ● Involucramiento laboral ● Supervisión ● Comunicación ● Condiciones laborales. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Apreciación en relación al entorno organizacional ● Identificación y compromiso con los valores ● Apreciaciones de funcionalidad y significado que asignan los superiores ● Percepción del nivel de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información ● Reconocimiento que los empleados tienen sobre la organización. 	Ordinal

<p>Síndrome de Burnout</p>	<p>Estado de agotamiento emocional, mental y física, que incluye sentimientos de impotencia e inutilidad, sensaciones de sentirse atrapado, falta de entusiasmo y baja autoestima, con lo cual dicha condición sería causada por la afectación durante un tiempo prolongado de situaciones que son emocionalmente común para la atención de la salud de los pacientes (Maslach y Jackson, 1981)</p>	<p>Está conformado por tres dimensiones y que se evaluará con el cuestionario de Maslach Burnout Inventory</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Agotamiento emocional ● Despersonalización ● Realización personal 	<ul style="list-style-type: none"> ● Puntajes altos en el cuestionario ● Puntajes altos en el cuestionario ● Puntajes bajos en el cuestionario 	<p>Ordinal</p>
----------------------------	---	--	---	---	----------------

Anexo 5: Prueba KS

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

	Autorrealización	Involucramiento laboral	Supervisión	Comunicación	Condiciones laborales	Clima laboral	Síndrome de burnout
N	80	80	80	80	80	80	80
Parámetros normales ^{a,b}	Media	31.6125	37.4375	34.5625	33.1000	33.4250	55.7975
	Desviación estándar	7.79402	5.77170	7.46103	8.10626	6.42143	16.01152
Máximas diferencias extremas	Absoluta	.094	.094	.098	.083	.076	.076
	Positivo	.094	.094	.089	.073	.076	.076
	Negativo	-.081	-.086	-.098	-.083	-.073	-.073
Estadístico de prueba		.094	.094	.098	.083	.076	.085
Sig. asintótica (bilateral)		.075 ^c	.080 ^c	.053 ^c	.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

d. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

30.00	32.00	30.00	28.00	30.00	150.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
30.00	43.00	37.00	36.00	37.00	183.00	4.00	3.00	5.00	4.00	4.00
27.00	40.00	35.00	34.00	37.00	173.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00
20.00	22.00	10.00	20.00	26.00	98.00	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00
23.00	32.00	23.00	23.00	30.00	131.00	3.00	2.00	3.00	2.00	2.00
17.00	30.00	25.00	25.00	31.00	128.00	2.00	1.00	3.00	2.00	2.00
22.00	36.00	29.00	25.00	34.00	146.00	3.00	2.00	4.00	3.00	2.00
32.00	42.00	37.00	35.00	35.00	181.00	4.00	3.00	5.00	4.00	4.00
26.00	32.00	33.00	27.00	27.00	145.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
30.00	40.00	45.00	40.00	40.00	195.00	4.00	3.00	4.00	5.00	4.00
24.00	33.00	37.00	30.00	27.00	151.00	3.00	2.00	3.00	4.00	3.00
20.00	21.00	18.00	20.00	18.00	97.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00
29.00	33.00	31.00	37.00	36.00	166.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00
16.00	22.00	17.00	16.00	18.00	89.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00
26.00	42.00	29.00	31.00	29.00	157.00	3.00	3.00	5.00	3.00	3.00
34.00	38.00	39.00	35.00	26.00	172.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
34.00	39.00	19.00	11.00	27.00	130.00	3.00	4.00	4.00	2.00	1.00
29.00	41.00	29.00	22.00	35.00	156.00	3.00	3.00	4.00	3.00	2.00
47.00	45.00	28.00	26.00	27.00	173.00	4.00	5.00	5.00	3.00	3.00
30.00	32.00	36.00	29.00	35.00	162.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00
28.00	31.00	31.00	33.00	31.00	154.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
33.00	35.00	33.00	33.00	31.00	165.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00
30.00	36.00	33.00	35.00	30.00	164.00	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00
33.00	38.00	38.00	38.00	34.00	181.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00
33.00	37.00	35.00	36.00	34.00	175.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00
30.00	40.00	37.00	36.00	29.00	172.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00
27.00	40.00	41.00	32.00	41.00	181.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00
29.00	32.00	33.00	36.00	33.00	163.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00
31.00	38.00	35.00	39.00	36.00	179.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00
45.00	47.00	48.00	48.00	46.00	234.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
32.00	41.00	45.00	38.00	32.00	188.00	4.00	3.00	4.00	5.00	4.00
37.00	40.00	40.00	40.00	39.00	196.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
26.00	30.00	36.00	36.00	36.00	164.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00
44.00	40.00	42.00	38.00	38.00	202.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00
38.00	39.00	37.00	38.00	36.00	188.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
31.00	35.00	39.00	35.00	29.00	169.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00

29.00	40.00	38.00	36.00	37.00	180.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00
34.00	34.00	36.00	30.00	31.00	165.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00
30.00	36.00	34.00	21.00	25.00	146.00	3.00	3.00	4.00	4.00	2.00	2.00
44.00	43.00	41.00	47.00	40.00	215.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00
24.00	32.00	27.00	35.00	32.00	150.00	3.00	2.00	3.00	3.00	4.00	3.00
44.00	44.00	38.00	45.00	40.00	211.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00
39.00	40.00	39.00	39.00	40.00	197.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
24.00	37.00	38.00	36.00	31.00	166.00	3.00	2.00	4.00	4.00	4.00	3.00
23.00	34.00	30.00	25.00	23.00	135.00	3.00	2.00	4.00	3.00	2.00	2.00
36.00	37.00	39.00	33.00	28.00	173.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00
37.00	40.00	27.00	29.00	29.00	162.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00
29.00	36.00	38.00	28.00	35.00	166.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00
21.00	36.00	28.00	24.00	36.00	145.00	3.00	2.00	4.00	3.00	2.00	4.00
18.00	33.00	30.00	21.00	34.00	136.00	3.00	2.00	3.00	3.00	2.00	4.00

Variable 2

Agotamiento _emocional	Despersona lizaci3n	Realizaci3n _personal	S3ndrome_d e_burnout	N_Bur nout	N_AEmo cional	N_Desperson alizaci3n	NRealizaci3n _personal
5.00	.00	40.00	45.00	2.00	1.00	1.00	3.00
4.00	.00	40.00	44.00	1.00	1.00	1.00	3.00
9.00	.00	47.00	56.00	2.00	1.00	1.00	3.00
32.00	7.00	24.00	63.00	2.00	2.00	1.00	2.00
6.00	1.00	47.00	54.00	2.00	1.00	1.00	3.00
13.00	.00	42.00	55.00	2.00	1.00	1.00	3.00
4.00	.00	44.00	48.00	2.00	1.00	1.00	3.00
11.00	1.00	48.00	60.00	2.00	1.00	1.00	3.00
8.00	.00	30.00	38.00	1.00	1.00	1.00	2.00
2.00	.00	6.00	8.00	1.00	1.00	1.00	1.00
10.00	3.00	46.00	59.00	2.00	1.00	1.00	3.00
29.00	9.00	37.00	75.00	2.00	2.00	1.00	3.00
5.00	4.00	43.00	52.00	2.00	1.00	1.00	3.00
2.00	5.00	27.00	34.00	1.00	1.00	1.00	2.00
3.00	1.00	40.00	44.00	1.00	1.00	1.00	3.00
8.00	1.00	39.00	48.00	2.00	1.00	1.00	3.00
9.00	1.00	39.00	49.00	2.00	1.00	1.00	3.00
32.00	16.00	38.00	86.00	2.00	2.00	2.00	3.00
10.00	2.00	38.00	50.00	2.00	1.00	1.00	3.00
34.00	20.00	34.00	88.00	2.00	2.00	2.00	3.00
3.00	.00	40.00	43.00	1.00	1.00	1.00	3.00
4.00	.00	48.00	52.00	2.00	1.00	1.00	3.00
22.00	5.00	29.00	56.00	2.00	2.00	1.00	2.00
19.00	8.00	38.00	65.00	2.00	2.00	1.00	3.00

27.00	4.00	38.00	69.00	2.00	2.00	1.00	3.00
10.00	5.00	29.00	44.00	1.00	1.00	1.00	2.00
19.00	.00	48.00	67.00	2.00	2.00	1.00	3.00
32.00	16.00	37.00	85.00	2.00	2.00	2.00	3.00
10.00	7.00	34.00	51.00	2.00	1.00	1.00	3.00
5.00	.00	28.00	33.00	1.00	1.00	1.00	2.00
2.00	.00	47.00	49.00	2.00	1.00	1.00	3.00
4.00	2.00	23.00	29.00	1.00	1.00	1.00	2.00
16.00	3.00	29.00	48.00	2.00	1.00	1.00	2.00
27.00	.00	48.00	75.00	2.00	2.00	1.00	3.00
36.00	4.00	41.00	81.00	2.00	3.00	1.00	3.00
8.00	2.00	41.00	51.00	2.00	1.00	1.00	3.00
24.00	1.00	42.00	67.00	2.00	2.00	1.00	3.00
30.00	19.00	33.00	82.00	2.00	2.00	2.00	3.00
11.00	8.00	42.00	61.00	2.00	1.00	1.00	3.00
11.00	4.00	20.00	35.00	1.00	1.00	1.00	2.00
1.00	.00	46.00	47.00	2.00	1.00	1.00	3.00
14.00	8.00	28.00	50.00	2.00	1.00	1.00	2.00
12.00	6.00	46.00	64.00	2.00	1.00	1.00	3.00
13.00	8.00	40.00	45.00	2.00	1.00	1.00	3.00
6.00	.00	19.00	25.00	1.00	1.00	1.00	2.00
36.00	4.00	41.00	81.00	2.00	3.00	1.00	3.00
8.00	2.00	41.00	51.00	2.00	1.00	1.00	3.00
24.00	1.00	42.00	67.00	2.00	2.00	1.00	3.00
30.00	19.00	33.00	82.00	2.00	2.00	2.00	3.00
11.00	8.00	42.00	61.00	2.00	1.00	1.00	3.00
8.00	.00	45.00	53.00	2.00	1.00	1.00	3.00
19.00	4.00	40.00	63.00	2.00	2.00	1.00	3.00
28.00	14.00	30.00	72.00	2.00	2.00	2.00	2.00
6.00	1.00	46.00	53.00	2.00	1.00	1.00	3.00
12.00	3.00	45.00	60.00	2.00	1.00	1.00	3.00
26.00	27.00	9.00	62.00	2.00	2.00	3.00	1.00
14.00	1.00	43.00	58.00	2.00	1.00	1.00	3.00
30.00	14.00	27.00	71.00	2.00	2.00	2.00	2.00
21.00	5.00	46.00	72.00	2.00	2.00	1.00	3.00
3.00	2.00	45.00	50.00	2.00	1.00	1.00	3.00
25.00	27.00	42.00	94.00	3.00	2.00	3.00	3.00
6.00	.00	39.00	45.00	2.00	1.00	1.00	3.00
18.00	8.00	24.00	50.00	2.00	1.00	1.00	2.00
7.00	.00	36.00	43.00	1.00	1.00	1.00	3.00
10.00	1.00	26.00	37.00	1.00	1.00	1.00	2.00
28.00	12.00	33.00	73.00	2.00	2.00	2.00	3.00
10.00	3.00	19.00	32.00	1.00	1.00	1.00	2.00
17.00	1.00	46.00	64.00	2.00	1.00	1.00	3.00
18.00	1.00	26.00	45.00	2.00	1.00	1.00	2.00
6.00	.00	45.00	51.00	2.00	1.00	1.00	3.00

13.00	2.00	47.00	62.00	2.00	1.00	1.00	3.00
4.00	.00	46.00	50.00	2.00	1.00	1.00	3.00
12.00	.00	45.00	57.00	2.00	1.00	1.00	3.00
14.00	5.00	13.00	32.00	1.00	1.00	1.00	1.00
24.00	2.00	46.00	72.00	2.00	2.00	1.00	3.00
27.00	9.00	42.00	78.00	2.00	2.00	1.00	3.00
2.00	.00	43.00	45.00	2.00	1.00	1.00	3.00
10.00	4.00	40.00	54.00	2.00	1.00	1.00	3.00
1.00	.00	37.00	38.00	1.00	1.00	1.00	3.00
2.00	.00	43.00	45.00	2.00	1.00	1.00	3.00

ANEXO 7

Autorizaciones para aplicación de Instrumentos



GERENCIA REGIONAL
DE SALUD



BICENTENARIO
PERÚ
LA LIBERTAD 2020

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

LA JEFA DE LA OFICINA DE APOYO A LA DOCENCIA E
INVESTIGACIÓN DEL HOSPITAL BELÉN DE TRUJILLO
DEJA:

CONSTANCIA

Que el DR. EDWIN ARTURO CAPRISTAN DIAZ, alumno de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, ha presentado el proyecto de investigación titulado: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SINDROME DE BURNOUT EN PERSONAL ASISTENCIAL DE NEONATOLOGIA DEL HOSPITAL BELEN DE TRUJILLO - 2021". Aprobado con Resolución Jefatural N° 2845 -A- 2021 – UCV-VA-EPG-SL01A/ Revisado por el Sub Comité de Investigación del Departamento de Neonatología.

Se otorga la presente constancia al interesado para los fines que estimen conveniente.

Trujillo, 23 de Noviembre del 2021

REGION LA LIBERTAD
GERENCIA REGIONAL DE SALUD
HOSPITAL BELÉN DE TRUJILLO
L.C. ENI JHANY ALVAREZ RODRIGUEZ
APR OFICINA ASISTENCIAL DE INVESTIGACION

JAR/YMW/georgetti
Cc. Archivo

ANEXO 8

Análisis inferencial

Prueba de hipótesis

Hipótesis general

H0: No existe relación entre el clima organizacional y el síndrome de Burnout en el personal asistencial del departamento de neonatología del hospital Belén de Trujillo durante octubre a noviembre 2021.

Ha: Si existe relación entre el clima organizacional y el síndrome de Burnout en el personal asistencial del departamento de neonatología del hospital Belén de Trujillo durante octubre a noviembre 2021.

Tabla 4

Relación entre el clima organizacional y el síndrome de Burnout en el personal asistencial del departamento de neonatología del hospital Belén de Trujillo durante octubre a noviembre 2021.

	Síndrome de burnout		
	Coefficiente de correlación (r de Pearson)	Sig. (bilateral)	n
V1: Clima organizacional	.030	.396	80
D1: Autorrealización	.127	.132	80
D2: Involucramiento laboral	.096	.201	80
D3: Supervisión	.031	.391	80
D4: Comunicación	-.029	.399	80
D5: Condiciones laborales	-.093	.207	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (1 cola).

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (1 cola).

Los resultados de la hipótesis general indica que no existe relación significativa ($p > 0.05$) entre el clima organizacional y el síndrome de burnout, por lo que se rechaza la hipótesis alterna. De manera similar ocurre con las específicas, cuya significancia es mayor a 0.05 en las hipótesis 1, 2, 3, 4 y 5, indicando que se rechaza la hipótesis alterna.

Anexo 9

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SINDROME DE BURNOUT EN PERSONAL ASISTENCIAL DEL DEPARTAMENTO DE NEONATOLOGÍA - HOSPITAL BELÉN DE TRUJILLO - 2021.

FORMULACIÓN DE PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	MARCO TEÓRICO	SUB VARIABLES	MÉTODOS
Problema General	Hipótesis general	Objetivo General				
¿Existe relación entre el clima organizacional y el síndrome de Burnout en el personal asistencial del departamento de neonatología del hospital Belén de Trujillo durante octubre a noviembre 2021?	<p>Hipótesis alterna:</p> <p>Si existe relación entre el clima organizacional y el síndrome de Burnout en el personal asistencial del departamento de neonatología del hospital Belén de Trujillo durante octubre a noviembre 2021. Hipótesis nula:</p>	Determinar la relación entre el clima organizacional y el síndrome de Burnout en el personal asistencial del departamento de neonatología del hospital Belén de Trujillo durante octubre a noviembre 2021.	Clima Organizacional	Las características atribuidas al clima organizacional son, además de representaciones de ideales sobre realización y desarrollo personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y las condiciones laborales, parte de las necesidades materiales psicológicas y económicas aspiradas por un colectivo socialmente involucrado con el objetivo	<p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Autorealización ● Involucramiento laboral ● Supervisión ● Comunicación ● Condiciones laborales. 	<p>Tipo: Por su finalidad es aplicada, de tipo no experimental y de corte transversal.</p> <p>Diseño: Descriptivo – correlacional.</p> <p>Población: Personal asistencial del departamento de neonatología del hospital Belén de Trujillo</p> <p>Total de población: 100 personas</p>

	No existe relación entre el clima organizacional y el síndrome de Burnout en el personal asistencial del departamento de neonatología del hospital Belén de Trujillo durante octubre a noviembre 2021.			institucional (Palma, 2005).		
Problemas Específicos	Hipótesis específicas	Objetivos Específicos				
<p>¿Cuál es el nivel de clima organizacional en el departamento de neonatología del hospital Belén de Trujillo durante octubre a noviembre 2021?</p> <p>¿Cuál es el nivel de síndrome de Burnout en el personal asistencial del departamento de neonatología del</p>	<p>H1: Si existe relación entre la autorrealización y el síndrome de burnout en el departamento de neonatología del hospital Belén de Trujillo durante octubre a noviembre 2021. H2: Si existe relación entre el involucramiento laboral y el síndrome de burnout en el departamento de neonatología del</p>	<ul style="list-style-type: none"> Identificar el nivel de clima organizacional en el departamento de neonatología del hospital Belén de Trujillo durante octubre a noviembre 2021 Identificar síndrome de Burnout en el personal asistencial del departamento de neonatología del 	Síndrome de Burnout	Estado de agotamiento emocional, mental y física, que incluye sentimientos de impotencia e inutilidad, sensaciones de sentirse atrapado, falta de entusiasmo y baja autoestima, con lo cual dicha condición sería causada por la afectación durante un tiempo prolongado de situaciones que son emocionalmente común para la atención de la salud de los pacientes (Maslach y	<p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> Cansancio emocional Despersonalización Realización personal 	<p>Muestra: Se incluirá a toda la población</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario de Clima Organizacional SPC</p> <p>Cuestionario validado de Sonia Palma Carrillo y Maslach Burnout Inventory</p>

<p>hospital Belén de Trujillo durante octubre a noviembre 2021?</p> <p>¿Existe relación entre la autorrealización y el síndrome de burnout en el departamento de neonatología del hospital Belén de Trujillo durante octubre a noviembre 2021?</p> <p>¿Existe relación entre el involucramiento laboral y el síndrome de burnout en el departamento de neonatología del hospital Belén de Trujillo durante octubre a noviembre 2021?</p> <p>¿Existe relación entre la supervisión y el</p>	<p>hospital Belén de Trujillo durante octubre a noviembre 2021.</p> <p>H3: Si existe relación entre la supervisión y el síndrome de burnout en el departamento de neonatología del hospital Belén de Trujillo durante octubre a noviembre 2021. H4: Si existe relación entre la comunicación y el síndrome de burnout en el departamento de neonatología del hospital Belén de Trujillo durante octubre a noviembre 2021. Belén de Trujillo.</p> <p>H5: Si existe relación entre las condiciones laborales y el síndrome de burnout en el departamento de neonatología del</p>	<p>hospital Belén de Trujillo durante octubre a noviembre 2021</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Establecer la relación entre la autorrealización y el síndrome de burnout en el departamento de neonatología del hospital Belén de Trujillo durante octubre a noviembre 2021 ● Establecer la relación entre el involucramiento laboral y el síndrome de burnout en el departamento de neonatología del hospital Belén de Trujillo durante octubre a noviembre 2021 ● Establecer la relación entre la supervisión y el 		<p>Jackson, 1981)</p>		
--	--	--	--	-----------------------	--	--

<p>síndrome de burnout en el departamento de neonatología del hospital Belén de Trujillo durante octubre a noviembre 2021?</p> <p>¿Existe relación entre la comunicación y el síndrome de burnout en el departamento de neonatología del hospital Belén de Trujillo durante octubre a noviembre 2021?</p> <p>¿Existe relación entre las condiciones laborales y el síndrome de burnout en el departamento de neonatología del hospital Belén de Trujillo durante</p>	<p>hospital Belén de Trujillo durante octubre a noviembre 2021.</p>	<p>síndrome de burnout en el departamento de neonatología del hospital Belén de Trujillo durante octubre a noviembre 2021.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Establecer la relación entre la comunicación y el síndrome de burnout en el departamento de neonatología del hospital Belén de Trujillo durante octubre a noviembre 2021. ● Establecer la relación entre las condiciones laborales y el síndrome de burnout en el departamento de neonatología del hospital Belén de Trujillo durante 				
--	---	---	--	--	--	--

octubre a noviembre 2021?		octubre a noviembre 2021.				
------------------------------	--	------------------------------	--	--	--	--