



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Clima organizacional y el síndrome de burnout del personal
médico con horario atípico en el hospital II EsSalud Huamanga,
2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORA:

Cayllihua Azparret, Carmen Luisa (orcid.org/0000-0002-0855-5110)

ASESORA:

Dra. Giuliana Violeta Vásquez Varas (orcid.org/0000-0003-3941-1707)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE ACCION DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA-PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi señor Dios por estar siempre a mi lado dándome fuerzas para el logro de sus objetivos, a mi hermana por estar siempre a mi lado apoyándome a pesar de mi carácter.

Agradecimiento

En primera instancia agradezco a mis formadores, personas de gran sabiduría quienes se han esforzado por ayudarme a llegar al punto en el que me encuentro.

Sencillo no ha sido el proceso, pero gracias a las ganas de transmitirme sus conocimientos y dedicación que los ha regido, he logrado importantes objetivos como culminar el desarrollo de mi tesis con éxito y obtener una afable titulación profesional.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	18
3.6. Métodos de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES	27
VII. RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS	29
ANEXOS	36

Índice de tablas

Tabla 1 Niveles de Clima organizacional de la muestra	20
Tabla 2 Niveles de síndrome de Burnout de la muestra	21
Tabla 3 Análisis correlacionales	22

Resumen

Este estudio tuvo como objetivo general determinar la relación entre el clima organizacional y el síndrome de burnout del personal médico en el nombrado nosocomio. La investigación fue cuantitativa, correlacional y no experimental. La muestra estuvo conformada por 40 médicos que laboran en la mencionada institución de salud y se aplicaron tres cuestionarios: Cuestionario sociodemográfico, Cuestionario de clima organizacional de Prichard y Karasick (1973), adaptado por Zegarra y Arias (2016) y el MBI (Maslach Burnout Inventory) de Maslach y Jackson (1986), adaptado por Yslado et al. (2019). Los resultados indicaron, principalmente, que existen relaciones leves, inversas y significativas entre el clima organizacional y dos de las dimensiones del síndrome de Burnout: Agotamiento emocional ($\rho = -.333$; $p = .036$) y despersonalización ($\rho = -.332$; $p = .037$). Caso contrario con la realización personal ($\rho = .350$; $p = .027$). Por último, se identificó que el clima organizacional se asoció leve, inversa y significativamente con el síndrome de Burnout ($\rho = .330$; $p = .038$). En ese sentido, se llegó a la conclusión que existe una relación inversa y significativa entre el clima organizacional y el síndrome de burnout del personal médico.

Palabras clave: Clima organizacional, síndrome de Burnout, médicos, EsSalud.

Abstract

The general objective of this study was to determine the relationship between the organizational climate and the burnout syndrome of medical personnel in the hospital. The research was quantitative, correlational, and non-experimental. The sample consisted of 32 doctors who work in the health institution and three questionnaires were applied: Sociodemographic questionnaire, Prichard and Karasick organizational climate questionnaire (1973), adapted by Zegarra and Arias (2016) and the MBI (Maslach Burnout Inventory) from Maslach and Jackson (1986), adapted by Yslado et al. (2019). The results mainly indicated that there are slight, inverse, and significant relationships between the organizational climate and two of the dimensions of the Burnout syndrome: Emotional exhaustion ($\rho = -.333$; $p = .036$) and depersonalization ($\rho = -.332$; $p = .037$). The opposite case with personal accomplishment ($\rho = .350$; $p = .027$). Finally, it was identified that the organizational climate was slightly, inversely, and significantly associated with the Burnout syndrome ($\rho = .330$; $p = .038$). In this sense, it was concluded that there is an inverse and significant relationship between organizational climate and burnout syndrome in medical personnel.

Keywords: Organizational climate, Burnout syndrome, doctors, EsSalud.

I. INTRODUCCIÓN

El agotamiento causado por las largas horas de trabajo entre los trabajadores de la salud ha atraído una atención considerable en los últimos años, especialmente las políticas para restringir las largas horas de trabajo, algo encontrado en Estados Unidos, que el gobierno implementó un límite de hasta 80 horas por semana para el personal de salud; sin embargo, la política era más estricta en Europa; por ejemplo, la política alemana, siguiendo la Directiva Europea de Tiempo de Trabajo, limitó las horas de trabajo de los médicos de hospitales a un límite de hasta 48 horas por semana (Reith, 2018).

Por otro lado, un seguimiento a 328 médicos en Hamburgo indicó una disminución significativa en las horas de trabajo semanales de 4 a 5, pero la tasa de agotamiento fue alta en un 75.8%. Sin embargo, la reducción de las horas de trabajo pudo ser un desafío durante la pandemia de Covid-19 cuando los trabajadores de la salud estuvieron luchando con largas horas de trabajo; por lo tanto, fue necesario el desarrollo de estrategias de intervención efectivas para manejar y mitigar las vulnerabilidades de la población al burnout (Ting-Lin et al., 2021).

Múltiples vías que vinculan las largas horas de trabajo con el agotamiento, como la privación del sueño, también pueden contribuir a explicar la inconsistencia. Las largas horas de trabajo implican que las personas pasen más tiempo en el trabajo y, por lo tanto, cuando aumentan las horas de trabajo, las horas disponibles para dormir pueden reducirse, desarrollando extenuación física y mental en el personal que trabaja en el sector de salud que trabajan largas horas para lograr una óptima y adecuada intervención en casos clínicos y más aún en casos como los que sucedieron a causa de la emergencia sanitaria (Stewart & Arora, 2019).

En el contexto latinoamericano, en México, algunas encuestas que fueron realizadas en instituciones del sector salud, se encontraron que el 40 % da la razón a su ausencia a causa del estrés y 35% ha tenido en consideración la opción de dimitir a través del periodo de presente contingencia. De igual manera, descubrimientos previos de una investigación en los empleados del sector de salud mexicano, los cuales trabajaron en clínicas de diferentes regiones a través

de la pandemia de Covid-19, han encontrado que 47% les daría gusto el contar con asistencia psicológica, 27,4% exhibe sintomatología de ansiedad, 16,9% lo hace de depresión y 44,1% de estrés, no obstante, la consecuencia psicológica del deterioro emocional fue mayo con un 47,6% (Juarez, 2020).

En Colombia, en una revisión vinculado con el Burnout, permitió verificar la implicancia que tiene laborar por un periodo mayor a las 48 horas semanales en un 75.4%; sentirse mal con el trabajo que se realiza 64.3%, por lo que la prevalencia completa del burnout se ubicó en 44,7%, estando 11,8% relacionado con la debilitación particular, 14,9% para la despersonalización y 47,81% en pobre actuación propia. El componente que aumenta la posibilidad de desarrollar burnout fue trabajar más de 48 horas semanales y dormir 7 horas o más diarias minimiza la posibilidad (Bergonzoli et al., 2021).

En el contexto peruano, se generaron diversos estudios respecto a burnout en personal médico, encontrando que el escenario de los hospitales públicos, fue negativo, pues 80% no mostró el mencionado síndrome, 10% estuvo en propensión y 10% se encontró en riesgo; así mismo manifestaron posibles causas como el desacuerdo con las condiciones laborales, calificándolo como desfavorable. En cuanto al perfil de personalidad se evidenció que un 90% fue equilibrada, y solo el 10% de tipo personalidad con firmeza de decisión, lo llevaron a tomar decisiones como ausentismo o renuncias consecutivas. (Vizcarra et al., 2017).

Proyectando la problemática a la realidad local, en el hospital II EsSalud ubicado en la ciudad de Huamanga, se evidenció posiblemente la existencia de malestar y agotamiento físico mental, expresado por el personal de salud del mencionado hospital, quienes manifestaron desacuerdo con el horario laboral así como con las condiciones laborales con las que cuentan, y más aún en el contexto que se vive a nivel mundial debido a la ocurrencia de crisis sanitaria causada por el Covid-19; ante ello fue necesario la realización de un estudio que analice la posible relación de factores de clima organizacional en la sintomatología expresada como Burnout del personal médico, evitando la persistencia de éste. Ante estos hechos, la presente investigación se hizo la consecuente incógnita: ¿Existe relación entre clima organizacional y el síndrome

de Burnout del personal médico con horario atípico en el hospital II EsSalud Huamanga, 2022?

La justificación teórica se caracterizó porque fueron incluidas la teoría de Zegarra y Arias (2016) para el clima organizacional y la teoría de Maslach y Jackson (1986) para la variable síndrome de burnout, que se contrastarán con los resultados. La justificación práctica fue debido a que posee como fin estudiar el problema mencionado, que fue encontrar la correlación que se da en medio del clima organizacional y el síndrome de burnout dentro del contexto de estudio, para que se analicen diferentes medidas que se pudieron implementar frente a los resultados hallados. Según, la justificación social, los beneficiados fueron los trabajadores médicos que pudieron conocer el nivel del clima organizacional y si se encontró relacionado con el síndrome de burnout, para que según los resultados tomen las medidas necesarias que permitan la mejora laboral dentro del hospital. Por último, posee justificación metodológica, ya que va permitió emplear instrumentos estandarizados y validados, arrojando información válida y confiable para próximos estudios.

Esto conlleva al objetivo general: Determinar la relación entre el clima organizacional y el síndrome de Burnout del personal médico con horario atípico en el hospital II EsSalud Huamanga, 2022. Asimismo, los objetivos específicos fueron: a) Identificar la relación entre el clima organizacional y la dimensión agotamiento emocional por síndrome de Burnout del personal médico con horario atípico en el hospital II EsSalud Huamanga, 2022, b) Establecer la relación entre el clima organizacional y la dimensión despersonalización por síndrome de Burnout del personal médico con horario atípico en el hospital II EsSalud Huamanga, 2022, c) Definir la relación entre el clima organizacional y la dimensión realización personal por síndrome de Burnout del personal médico con horario atípico en el hospital II EsSalud Huamanga, 2022. Lo que llevó a formular la hipótesis general: Existe relación significativa e inversa entre el clima organizacional y el síndrome de Burnout del personal médico con horario atípico en el hospital II EsSalud Huamanga, 2022. Así como las específicas: a) Existe relación significativa e inversa entre el clima organizacional y el agotamiento emocional por síndrome de Burnout del personal médico con horario atípico en el hospital II EsSalud Huamanga, 2022, b) Existe relación significativa e inversa

entre el clima organizacional y la despersonalización por síndrome de Burnout del personal médico con horario atípico en el hospital II EsSalud Huamanga, 2022, c) Existe relación significativa e inversa entre el clima organizacional y la realización personal por síndrome de Burnout del personal médico con horario atípico en el hospital II EsSalud Huamanga, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, Belay et al. (2021) en su estudio titulado “Prevalencia y factores asociados del síndrome de Burnout entre enfermeras en hospitales públicos, suroeste de Etiopía”. El objetivo fue examinar la prevalencia de dicho síndrome y sus factores vinculados. El estudio fue cuantitativo, predictivo y no experimental. La muestra fueron 282 enfermeras y el instrumento el cuestionario Burnout Inventory-Human Services Survey (MBI-HSS), así como la Escala de Apoyo Social de Oslo, para el malestar psicológico el Self-Reporting Questionnaire versión 20 y la escala de insomnio de Atenas. Los resultados señalaron una prevalencia del síndrome de Burnout del 34%; mientras que, entre los factores predictores del síndrome de Burnout, se halló como más resaltantes al grado de instrucción, el título laboral, la experiencia en el trabajo, el agotamiento y el soporte social.

Lupo et al. (2021), con la investigación: “Ambiente de trabajo y niveles de Burnout relacionados: encuesta entre empleado del sector salud en dos hospitales del sur de Italia”; se direccionó a describir el entorno laboral y el síndrome de Burnout en los nombrados miembros del personal. Se trató de investigación cuantitativa, descriptiva y no experimental. Se contó con la participación de 179 trabajadores del sector salud; quienes respondieron dos cuestionarios, uno llamado cuestionario de Evaluación de Ocupación Posterior (POE), y otro llamado Burnout Inventory (MBI). Los hallazgos mostraron que, a juicio de los encuestados, se registran limitaciones en el dominio y utilidad del equipo, tanto para el paciente (45,6%) como para el trabajador (44,4%), falta de privacidad visual (52,6%) y acústica (75,7%). Por otra parte, se reportan las puntuaciones más elevadas de la despersonalización en el Hospital San Giuseppe da Copertino” y niveles más altos de agotamiento emocional en las áreas quirúrgicas, es decir altos niveles del síndrome de Burnout y disconformidades acerca la situación laboral.

Bernal y Chávez (2018), en su investigación: “El clima organizacional y su relación con el burnout en el laboratorio clínico”. México. El objetivo fue identificar la asociación entre las mencionadas variables. La investigación fue cuantitativa, no experimental y correlacional. Se constituyó su muestra de 20 laboratoristas y 9

químicos de un hospital público; a quienes se les administró el cuestionario creado por la Organización Panamericana de la salud (OPS) y el cuestionario sobre el Síndrome de Burnout de Maslach y Jackson. Entre sus resultados indicaron un clima organizacional poco favorable junto a nivel medio sobre el síndrome de Burnout. Se determinó una asociación negativa, moderada y no significativa en medio del clima organizacional y las dimensiones correspondiente al síndrome de Burnout: El agotamiento emocional (r de Pearson= $-,16$; $p= ,412$), la despersonalización (r de Pearson= $-,10$; $p= ,594$). No obstante, una relación positiva pero significativa con la realización en el trabajo (r de Pearson= $,55$; $p= ,002$). En conclusión, solo una de las dimensiones que le corresponde al síndrome de Burnout se relaciona significativamente con clima organizacional.

Entre los antecedentes nacionales, se inicia con Meléndez y Tejada (2020) y el estudio: “Clima organizacional y Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería del Hospital de Jaén”; el objetivo fue determinar la asociación entre las variables. La metodología fue cuantitativa y no experimental. La muestra fueron 60 enfermeros y el instrumento fue el cuestionario de Inventory Síndrome de Burnout de Maslach y la Escala multidimensional de clima organizacional (EMCO). Los hallazgos fueron, el 60% tienen nivel alto para el síndrome de Burnout y 83,3% percibe clima organizacional regular. Asimismo, se muestra la presencia de una correspondencia elevada y de significancia en medio del síndrome de Burnout y el clima organizacional ($X^2 c = 10.684 > X^2 t = 9.4877$, $GL= 4$, $p = ,030 < \alpha = .05$).

Muñoz-del-Carpio et al. (2019) en su investigación: “Síndrome de burnout en médicos de la ciudad de Arequipa (Perú)”, reconoció la prevalencia del síndrome Burnout; así como también sus signos y síntomas. Metodológicamente fue cuantitativo, descriptivo y no experimental. La muestra estuvo integrada de 87 profesionales miembros del staff médico; a los cuales se les administró un cuestionario llamado Inventario de Burnout de Maslach. Sus resultados explicitaron que 92% de quienes fueron evaluados presenta niveles moderados del síndrome y respecto a sus dimensiones, el 42,5% de los médicos posee nivel leve sobre la debilidad emocional; 49,4%, nivel severo en la despersonalización y, además, 52,9% cuenta con niveles leves sobre una baja realización. El

agotamiento fue ($\chi^2 = 6,20$, $p = 0,19$), la despersonalización ($\chi^2 = 6,76$, $p = 0,15$) y burnout de forma general ($\chi^2 = 4,26$, $p = 0,37$) según la labor desempeñada.

Gago et al. (2017) de acuerdo con el estudio: "Clima laboral y síndrome de burnout en enfermeras de un hospital general de Huancayo, Perú", se encaminó a determinar la correspondencia en medio de las dos variables. La metodología fue no experimental, cuantitativa y correlacional. La muestra fueron 97 enfermeras y el instrumento fue el cuestionario Escala de Clima laboral (CLIOR Scale) y el Inventario de Burnout de Maslach (MBI). Se obtuvo que, el clima laboral se asoció con la actuación personal ($r = .297$, $p = .003$), mas no con el agotamiento emocional ($r = -.155$, $p = .129$) y la despersonalización ($r = -.153$, $p = .134$). Se concluyó que el clima organizacional únicamente se asoció con una de las dimensiones pertenecientes al síndrome Burnout (realización personal).

De acuerdo con las variables a estudiar, el clima organizacional es considerado un componente importante con implicaciones significativas en la administración de personales y sus comportamientos, es decir son las percepciones compartidas entre individuos de una organización y el significado el cual se le da a las políticas, prácticas y procedimientos que viven en el trabajo (Rožman & Štrukelj, 2021). Es la base de las cualidades de las entidades que tiene relación con la actitud y comportamiento del personal (Madhukar & Sharma, 2017). Asimismo, es la forma en que sus miembros toman las funciones internas, tales como la toma de decisiones y establecimiento de reglas (Moslehpour et al., 2018). Es importante porque, posee una consecuencia en el compromiso del personal y el rendimiento, de forma especial en las instituciones de salud, ya que un buen clima organizacional conduce a una mejor prestación de los servicios (Berberoglu, 2018).

Respecto a las teorías base de la variable se pueden mencionar las siguientes, la teoría de la Psicología de Gestalt, la cual está basada en dos condicionales, uno se trata de la intención de los seres humanos por el orden de su alrededor y el otro es que los individuos desarrollan la disposición en su contexto de manera en la cual tengan la posibilidad de acomodar su actitud con el contexto laboral. Finalmente, la teoría del campo Lewiniano, se trabajó sobre el supuesto de orden y conceptualizó la relación entre los individuos y su entorno de

ambiente social, sustentando que el comportamiento está en función del entorno y la persona (Shintri & Bharamanaikar, 2017).

Mencionado lo anterior, las dimensiones de la variable clima organizacional fueron dadas por Zegarra y Arias (2016), el primero de ellos es el gobierno y organización, que se refiere a la percepción que pueden tener los trabajadores acerca las políticas en la institución, entendimiento en los niveles, y los formalismos del trabajo. Tiene como primer indicador el conocimiento de la estructura organizacional, que es el saber el cual presentan los integrantes de una organización, sobre cómo está compuesta su estructura, y saber en qué parte de ella están. Como segundo indicador se encuentra formalismos para realizar el trabajo, que son las normas y reglas que se necesitan en el trabajo las cuales pueden facilitar o no la labor de los empleados. Tercero, comprensión de políticas, la cual comprende que los trabajadores y demás miembros de la organización entienden y respetan los lineamientos bajo los que está regida la misma. Como cuarto indicador, la claridad en los niveles jerárquicos, cuando los miembros de la organización conocen la jerarquía de esta. El quinto indicador son las reglas que promueven ideas, la cual es la capacidad de los líderes para colocar reglas que motiven la creación de ideas nuevas, y por último, la necesidad de verificación de trabajo, son los requerimientos que poseen los trabajadores para que revisen sus labores, lo que genera mayor motivación de mejora (Zegarra y Arias, 2016).

Como segunda dimensión se posiciona el salario y reconocimiento, que se refiere a los pagos que reciben los miembros de una organización, además de las motivaciones, reconocimientos que pudieran recibir según el trabajo que realizan. Esta dimensión contiene dos indicadores, que son estímulo al buen trabajo que se refiere a todos los incentivos que brindan las organizaciones para que los trabajadores tengan mayor motivación y recepción de premios que se refiere a los premios que reciben los trabajadores por los logros que obtienen en la organización (Zegarra y Arias, 2016). La tercera dimensión es el compromiso con la organización se refiere compromiso con la organización es un derivado de un estado psicológico que tiene influencia en el aspecto de correspondencia de los trabajadores con el establecimiento, y el grado de responsabilidad se evidencia en el comportamiento laboral (Hernández et al., 2021). Tiene como primer indicador al compromiso con el trabajo que es aquella preocupación y responsabilidad que

tienen los trabajadores en cada una de sus funciones realizadas en sus centros laborales. y presentación de iniciativas; y, como segundo indicador se encuentra, la presentación de iniciativas, que se refiere a las ideas que suelen presentar los miembros de una organización, las cuales son solicitadas por los líderes de esta (Zegarra y Arias, 2016).

La cuarta dimensión son las relaciones humanas se refiere a los trabajadores en el desenvolvimiento de su trabajo interactúan con otras personas y generan habilidades de comportamiento que les ayuda a desempeñar con sus propósitos en el centro laboral (Hanco et al., 2021). Teniendo como indicador a la comprensión de los superiores y compañeros, que se refiere a que exista un ambiente con interacciones saludables dotara a la organización de un clima laboral ameno lo que contribuye en la motivación de los trabajadores; ya que, el personal tiene cierto comportamiento en sus interacciones según las características del trabajo (Moreno & Pérez, 2018). La flexibilidad se posiciona como quinta dimensión, la cual se presenta en un contexto de cambio global en la interacción de las organizaciones y sus trabajadores en donde se pretenden derribar las rigideces que han marcado la interacción organizacional (Ibarra & Gonzáles, 2015). Su primer indicador son las actividades recreativas, que son las actividades que se pueden realizar a modo de dinámicas y reuniones donde los trabajadores compartan e integren y, como segundo indicador, la innovación y creatividad, que es la capacidad que se les puede otorgar y pueden poseer los trabajadores durante la realización de sus funciones (Zegarra y Arias, 2016).

Como sexta dimensión se encuentra el sentirme escuchado que es el acto de oír lo que otra persona quiere comunicar y la retroalimentación venidera luego del acto (Claro, 2018). Consideración, que mide que tanto se toma en cuenta los dilemas de los trabajadores, por los empleadores o superiores en la organización (Zegarra y Arias, 2016). La siguiente dimensión, limpieza, se refiere al orden y pulcritud con la que se presenta el ambiente de trabajo, lo que motiva y propicia que muchas veces los trabajadores realicen adecuadamente sus labores. Esta es medida según el ambiente adecuado que se refiere a que tan correcto es el lugar donde se labora, y si esta acondicionado para las funciones que corresponden según la organización (Zegarra & Arias, 2016). La dimensión, aporte personal, hace referencia al discernimiento el cual poseen los empleados acordes con sus

labores y de considerar que estas ayudan al éxito de la organización. Es medida mediante el indicador, contribución importante, que se refiere a la concepción que tienen los trabajadores dentro de su centro laboral acerca de sus funciones, llegando a considerar que son de importancia (Zegarra & Arias, 2016).

Como novena dimensión se encuentra la comodidad en el trabajo se refiere a la estructuración del centro de labores y si este permite que los trabajadores realicen de forma adecuada sus funciones. El indicador de esta dimensión es la distribución, la distribución se refiere a como están dados los lugares físicos de la organización y si estos permiten laboral de forma cómoda. La dimensión del desarrollo personal hace referencia a la percepción con la que cuenta la persona respecto de que sus funciones le permiten reforzar o adquirir capacidades. Esta fue medida por el indicador mejora de capacidades, que cuantifica si las funciones del trabajo permiten la mejora en las habilidades de los empleados. La dimensión solución de problemas son las iniciativas de los miembros de una organización para dar solución a dilemas. La cual fue medida por el indicador búsqueda de solución, que son los aportes de los trabajadores en tener una solución a los problemas (Zegarra & Arias, 2016). La dimensión evaluación, son los monitoreos para conocer el desempeño de sus trabajadores. Esta dimensión se mide con el indicador evaluaciones permanentes, es decir mide que tan constantes son las evaluaciones en los trabajadores (Zegarra & Arias, 2016). Finalmente, la dimensión compañerismo es la interacción positiva en trabajadores de manera cercana, puede ser en la misma área empresarial, el beneficio de compañerismo para la empresa es la comprensión de los colaboradores cuando se realizan equipo de trabajo (Ayoví, 2019). El indicador percepción del compañerismo es la opinión que se tiene de los idilios ocurrentes entre los sujetos que comprenden a un ente (Zegarra & Arias, 2016).

En cuanto a la variable Síndrome de Burnout, es la vivencia relativa de sentimientos, conocimientos y actos, que producen permutas tanto en cuerpo como en mente de las personas y tiene por efecto situaciones negativas en el trabajo (Lovo, 2021). Entre los signos se tienen la negación, aislamiento, ansiedad, miedo o temor, depresión, impresión de encontrarse rebosado y con decepción, desidia por sí mismo, desorganización y la pérdida de retentiva (Jiménez, 2018). Asimismo, es un dilema severo de forma específica en el

personal de la salud, donde se presenta síntomas de percepciones equivocadas de la personalidad, y sentir de mínimo desarrollo personal (Chungandro et al., 2019). Tiene un grupo de sintomatologías las cuales demuestran extenuación, dado mediante la carencia de salud física y mental, merma referente al interés por la labor, emociones de depreciación (Vidotti, et al., 2019). Está asociado a estados de estrés en situaciones de trabajo, donde dedican largas horas y sienten que no avanzan profesionalmente (Lauracio & Lauracio, 2020). Entre otras características se puede mencionar que alejan sus pensamientos de la labor que realizan, mostrando desgano o desinterés en el mismo (Gawłowska et al., 2019). Ante ello fue importante que se realicen intervenciones a tiempo para que los trabajadores ni las organizaciones presenten elevados daños. (Gluschko et al., 2022).

Entre las teorías base se puede mencionar a la teoría cognitiva social, la cual se basa en brindar una función a las variables autoeficacia, autoconfianza y auto concepto en el desarrollo del burnout, sustenta que el síndrome se desencadena cuando el trabajador tiene dudas sobre su eficacia, o la de los demás. Además, se tiene a la teoría organizacional que manifiesta que se da mediante los factores de estrés en el trabajo (Edú-Valsania et al., 2022).

Se encontró que las dimensiones de la variable síndrome de Burnout fueron dadas por Calderón y Merino (2020), quien mencionó que son agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. En el caso de dimensión agotamiento emocional, hace referencia a una impresión de hallarse cansado en forma física y mentalmente. Además, también se manifiesta sensaciones de agotamiento por los esfuerzos mentales hechos en el trabajo. Dentro de esta dimensión se tiene el indicador cansancio emocional, el cual es referente a la sensación de estar sin energía para afrontar sus tareas. La dimensión despersonalización o cinismo, se refiere a un desapego hacia sus labores. Esta posee el indicador sensación de trato impersonal hacia los demás, que son actitudes negativas hacia las personas que forman parte de un trabajo. Finalmente, la realización personal, es la evaluación la cual se hace el personal a sí mismos, donde se percibe negativa y con dudas acerca de que si hace un buen trabajo. Dentro se tiene el indicador capacidad para lograr resolver problemas, es decir la percepción negativa que tienen los trabajadores de sus capacidades para solucionar las circunstancias que se les presenta (Edú-Valsania et al., 2022).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

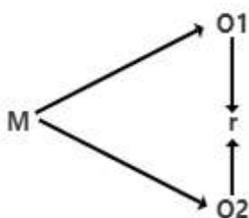
Tipo de investigación

La investigación fue catalogada como básica en tanto se focaliza predominantemente en la producción de conocimientos; de este modo, aquellos resultados obtenidos por los estudios sobre dicha índole representan el sustento que respalda estudios de naturaleza aplicada (Ñaupas et al., 2018). Por su parte, el nivel de la investigación fue correlacional, el cual posee como consigna la formulación y descripción de las relaciones entre dos o más variables o condiciones, sin embargo, la mencionada asociación no acepta una interpretación causal. Además, utiliza procedimientos estadístico-inferenciales a fin de concretar el objetivo dispuesto (Ramos, 2020).

Diseño de investigación

Respecto al diseño, el estudio fue no experimental que, como sostienen Hernández y Mendoza (2018), se distingue porque el investigador no manipula deliberadamente las variables y es que su fin estriba particularmente en el proceso de recolección y análisis de los datos; procurando no interferir en las ocurrencias del fenómeno en la realidad. Por esa razón, en la presente investigación, las variables no fueron objeto de manipulación.

Por último, como asevera Ramos (2019), fue transeccional ya que implicó la recogida de información en un solo momento. Así, la investigación recolectó los datos por única vez durante el año 2022. De conformidad con lo detallado, se halló la asociación entre las variables de estudio y se contempló el sucesivo esquema:



Donde:

M : Personal médico con horario atípico en el hospital II EsSalud Huamanga

O1 : Clima organizacional.

O2 : Síndrome de Burnout.

r : Relación.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Clima organizacional

Definición conceptual: Percepciones globales sobre ambiente en el que se desenvuelve un trabajador en el desarrollo de sus funciones. y que generan ciertas actitudes y comportamientos en los empleados (González et al. 2021).

Definición operacional: El proceso evaluación sobre la variable clima organizacional fue realizado a través de la aplicación del Cuestionario de clima organizacional de Prichard y Karasick (1973) y validado por Zegarra y Arias (2016). Comprendió el análisis de las dimensiones gobierno y organización, salario y reconocimiento, compromiso con la organización, relaciones humanas, flexibilidad, sentirme escuchado, limpieza, desarrollo personal, solución de problemas, evaluación y compañerismo.

Indicadores: Conocimiento de la estructura organizacional, formalismos para realizar el trabajo, comprensión de políticas, claridad en los niveles jerárquicos, reglas que promuevan ideas , necesidad de verificación de trabajo, estímulo al buen trabajo, recepción de premios, compromiso con el trabajador, presentación de iniciativas, comprensión de los superiores y compañeros, actividades recreativas, innovación y creatividad, consideración, ambiente educado, distribución, mejora de capacidades, búsqueda de solución, evaluaciones permanentes y percepción del compañerismo.

Escala de medición: Ordinal

Variable 2: Síndrome de Burnout

Definición conceptual: Fenómeno ocupacional que concierne a una alteración del bienestar psicosocial que comprende síntomas relativos al agotamiento emocional, despersonalización y realización personal; en tanto pueda originar deterioros en el sistema musculoesquelético, respiratorio, cardiovascular, endócrino e inmunológico. Además, de anomalías en el funcionamiento laboral, académico y social (Juárez, 2020).

Definición operacional: El proceso para la medición de variable Síndrome burnout se realizó por medio del Cuestionario MBI - Maslach Burnout Inventory, que englobó las dimensiones agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

Indicadores: Sensación de cansancio emocional, sensación de trato impersonal hacia los demás y capacidad para lograr resolver problemas.

Escala de medición: Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

3.2.1. Población

Se define como el total de elementos el cual presentan una serie de características similares, sobre dicha población se realiza un estudio o análisis estadístico con la finalidad en conseguir información. Es el total de compendios los cuales componen la población, las cuales se encuentran dentro de un mismo tiempo y lugar (Ñaupas et al., 2018). En esta oportunidad, la población estuvo conformada por 40 médicos con horario atípico en el hospital II EsSalud Huamanga.

Criterios de inclusión:

- Médicos que tengan horario rotativo.
- Solo el personal médico del hospital II EsSalud Huamanga.
- Médicos que deseen formar parte del estudio.

Criterios de exclusión:

- Médicos con horario fijo.
- Trabajadores administrativos del hospital II EsSalud Huamanga.

- Personal médico que no acepte el consentimiento informado.

3.2.2. Muestra

La muestra estuvo conformada por 40 médicos; cuyas edades fluctuaron entre 33 y 66 años ($M = 42.6$; $DE = 6.91$); mientras que, respecto a su experiencia laboral, esta osciló entre 3 meses y 27 años ($M = 7$ años con 3 meses; $DE = 6$ años con 11 meses).

3.2.3. Muestreo

El muestreo fue no probabilístico-por conveniencia, puesto que interviene el criterio del investigador para selección a cada integrante de la unidad de análisis, de acuerdo con determinadas características que requiera la investigación (Ñaupas et al., 2018).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica

En lo que se refiere al actual estudio la técnica que se empleó se trata de la encuesta la cual es definida como, aquella técnica de mayor sociabilidad y empleo a causa de su objetividad y versatilidad sobre los datos obtenidos a través de esta. Esta encuesta se halla compuesta por una lista de preguntas o ítem que fueron diseñados en forma directa o indirecta, las cuales van a ser formuladas a los individuos que componen a la muestra. (Carrasco, 2018, pp.314-315).

3.4.2. Instrumento

Para la investigación, el instrumento utilizado fue el cuestionario, este es una de las modalidades que pertenecen a la técnica de encuesta y el cual se halla compuesto por un conglomerado de interrogaciones o ítems los cuales se formularon de forma organizada y jerarquizada, teniendo en cuenta las dimensiones e indicadores que componen a cada una de las variables a investigar (Ñaupas et al., 2018, p.291).

En primer lugar, se tuvo un cuestionario sociodemográfico, en donde se evaluará la edad, sexo, estado civil, lugar de procedencia, etc. de los médicos del establecimiento de salud mencionado. En segundo lugar, se usó el cuestionario de Clima organizacional de Prichard y Karasick (1973) que fue adaptado por Zegarra y Arias (2016). La escala consta de 55 ítems, con 5 opciones: (1) totalmente en desacuerdo, (2) en desacuerdo, (3) ni de acuerdo ni en desacuerdo, (4) de acuerdo, (5) totalmente de acuerdo. Conformada por trece dimensiones. Los niveles se agrupan de la siguiente manera: bajo clima organizacional (55 al 127), regular (128 a 201), Alto (202 al 275).

El cuestionario fue validado en una muestra arequipeña compuesta por profesionales de la salud por Zegarra y Arias (2016) quienes evaluaron cada ítem, la media y la desviación estándar, se hallaron correlaciones ítem-test llevadas a cabo sobre la coloración de la homogeneidad de la prueba y establecer la validez del criterio propio. Sus reciprocidades parten desde 0,219 a 0,714 (Ítem 1-55), indicando la existencia de correspondencias módicas y de significancia entre cada ítem y test. Por lo que ningún ítem fue aislado del estudio. Luego se realizó el análisis factorial con el fin de conseguir la validez de cada constructo. Se obtuvo un valor KMO de 0,716 y un valor X^2 de 3547,072 con la prueba de esfericidad de Bartlett, que indicó que el instrumento puede ser usado mediante métodos factoriales. Se encontraron 13 factores los cuales detallan el 71,721% de varianza en toda la prueba. Por lo tanto, se aplicó el coeficiente de Pearson para realizar las correlaciones. Para realizar la validez de contenido del instrumento clima organizacional se aplicó adicionalmente la técnica de juicio de expertos, el cual medirá los criterios de pertinencia de claridad y relevancia.

Presentó un elevado índice de confiabilidad siendo 0,952, por lo que se tiene de conocimiento que el cuestionario de Clima organizacional es válido y confiable (Zegarra y Arias, 2016). Asimismo, con la finalidad de conocer la confiabilidad del instrumento se empleó el coeficiente Omega ω (McDonald, 1999), considerándose que dicho coeficiente se fundamenta en la proporción de la varianza común y se desempeñan mejor en comparación con otros índices como el alfa de Cronbach (Revelle y Zinbarg, 2009). Cabe añadir que se tomaron

en cuenta como valores aceptables de ω , a aquellos que se ubiquen entre .70 y .90 (Campo-Arias y Oviedo, 2008). En lo que respecta a la escala, se evidenció un coeficiente Omega de .972; por lo tanto, posee una adecuada consistencia interna.

En tercer lugar, se usó el cuestionario Maslach Burnout Inventory de Cristina Maslach y Susan Jackson (1986) que fue validada por Gil Monte (2002). La escala se encontró constituida por 22 ítems con cinco opciones: Nunca = 0, pocas veces al año o menos = 1, una vez al mes o menos = 2, unas pocas veces al mes o menos = 3, una vez a la semana = 4, pocas veces a la semana = 5, todos los días = 6. Dentro del contexto peruano, se ha utilizado y mencionado dicho instrumento para la medición del síndrome de burnout, uno de los estudios elaborado por Yslado et al. (2019), donde se alcanzó una validez de contenido (Lawshe=1.00) y de constructo por medio del análisis factorial (prueba de esfericidad Bartlett $X^2= 535.869$). Adicionalmente, para realizar la validez de contenido del instrumento síndrome de burnout se aplicó adicionalmente la técnica de juicio de expertos, el cual medirá los criterios de pertinencia de claridad y relevancia. Maslach y Jackson (1986), siendo los autores de la prueba psicométrica, fueron quienes llevaron a cabo el análisis de confiabilidad, obteniéndose una consistencia interna alta dado el coeficiente de alfa de Cronbach equivalente a .80. De igual manera, para todas sus dimensiones, los autores indicaron que cuentan de puntuaciones en 0.90 para dimensión agotamiento emocional, 0.79 en la de despersonalización y 0.71 en dimensión de realización personal (citado en Martínez, 2010).

Ahora bien, en el caso de la realidad peruana, se halló una fiabilidad alta (alfa de Cronbach = 0.867). Asimismo, los sitios de corte fueron determinados por medio de la puntuación general del SB, al igual que en el resto de los estudios, se discurren niveles bajo (0 a 19 puntos), medio (20 a 32), y alto (33 a 132 puntos). Los percentiles conseguidos por medio de muestra de estudio, fueron afines con los planteados por Maslach y Jackson: bajo (centiles 1 a 33), medio (centiles 34 a 66) y alto (centiles 67 a 99) (Yslado et al., 2019). Por otro lado, para evaluar la confiabilidad del instrumento en el presente estudio, se utilizó el

coeficiente Omega ω (McDonald, 1999). Se evidenció un coeficiente Omega de .972; por ende, posee una adecuada consistencia interna.

3.5. Procedimientos

En primer lugar, se buscó la aceptación del director del hospital II EsSalud Huamanga. Luego se brindó información a los médicos, sobre el objetivo y justificación del estudio. Seguidamente, se consiguió la aprobación firmada de los colaboradores. Luego, se aplicaron los instrumentos de manera individual a cada médico y finalmente los cuestionarios completados por los participantes fueron tabulados y trasladados a un procesador de datos llamado SPSS, el cual facilitó y proporcionó los resultados del estudio, mediante tablas y cuadros estadísticos.

3.6. Métodos de análisis de datos

El análisis de datos presentó los efectos hallados en la encuesta empleada a médicos con horarios atípicos en el hospital II EsSalud Huamanga. Las respuestas fueron analizadas a través de gráficos y se empleó la herramienta Microsoft Excel y el paquete estadístico SPSS V. 25. El cual se comenzó mediante los puntos de corte del análisis de confiabilidad, los cuales se mencionan a continuación:

Luego se analizaron los resultados hallados, es decir se realizó un análisis descriptivo de cada variable empleando tablas estadísticas; e inferencial donde se aplicó una prueba de normalidad para saber qué prueba utilizar. En este caso por ser la cantidad de una muestra inferior a 50, fue la prueba Shapiro-Wilk, pudiendo ser la prueba hipótesis con coeficiente Rho de Spearman si es que los datos no tuvieran normalidad o Pearson si los datos tuvieran normalidad. Asimismo, el nivel de significancia aceptado en las pruebas de hipótesis será menor a .05.

3.7. Aspectos éticos

Se tomaron en consideración los siguientes aspectos éticos, basados de acuerdo con el Código de ética de la Universidad César Vallejo (2020): Autonomía, porque los médicos eligieron participar del estudio de manera voluntaria, es decir pudieron decidir si retirarse o no de la encuesta.

Asimismo, se contó con su consentimiento, debido a que se llevó a cabo el consentimiento libre, informado, expreso de las personas que fueron parte de la investigación, brindándoles la información adecuada y entendible. Asimismo, se proporciona el consentimiento para ser revisada, aprobada la investigación. Se cumplió además con el principio de veracidad, porque se ofreció la garantía de que los datos obtenidos en esta investigación tuvieran un carácter verídico y original en los resultados. Sumado a ello, el principio de anonimato, ya que no fue reflejada la información y los datos personales de los encuestados en cada cuestionario y, por último, el precepto de beneficencia, porque esta investigación supuso beneficios de conocimiento a los participantes y público en general.

IV. RESULTADOS

Tabla 1
Niveles de Clima organizacional de la muestra

Variable	Categorías	Número	Porcentaje
Clima organizacional	Bajo	3	7.5%
	Regular	29	72.5%
	Alto	8	20%

En la tabla 1, se pueden visualizar los niveles de clima organizacional de la muestra estudiada; concentrándose la mayor cantidad de médicos en la categoría de regular con un 72.5%. Esto que se percibe en su mayoría que la organización no reconoce habitualmente la buena labor realizada por el personal, aunque si bien hay una comunicación con los compañeros de trabajo y las normas establecidas por la institución no suelen ser confusas, los jefes no supervisan constantemente al personal, por otro lado, la realización de actividades recreativas puede ser frecuentes, pero los premios y reconocimientos son distribuidos de forma justa. Finalmente, la prevención de conflictos suele ser ineficientes.

Tabla 2

Niveles de síndrome de Burnout de la muestra

Variable	Categorías	Número	Porcentaje
Síndrome de Burnout	Bajo	4	10%
	Medio	19	47.5%
	Alto	17	42.5%

En la tabla 2, para el síndrome de Burnout, se observó que el personal médico evaluado se localiza predominantemente en la categoría medio con un 47.5%; no obstante, cabe señalar que una cifra de 42.5% le sucede y corresponde al nivel alto. Esto se debe a que, aunque, en su mayoría no se sienten emocionalmente agotados por las labores médicas, si sienten una creciente frustración y estrés. Además, perciben que se posicionan al límite de sus posibilidades percibiendo que su carga laboral es excesiva y que las personas a quienes atienden lo culpan de sus problemas.

Tabla 3
Análisis correlacionales

Variable 1	Variable 2/Dimensión	Coefficiente de correlación	p
Clima organizacional	Agotamiento emocional	-.333	.036
	Despersonalización	-.332	.037
	Realización personal	.350	.027
	Síndrome de Burnout	-.330	.038

Nota. El $p < 0.050$, para confirmar una relación estadística significativa

Como se aprecia en la tabla 5, existe una relación leve, inversa y significativa entre el clima organizacional y la dimensión agotamiento emocional por síndrome de Burnout ($\rho = -.333$; $p = .036$), confirmando la hipótesis específica 1. Asimismo, el clima organizacional se relacionó leve, inversa y significativamente con la dimensión despersonalización por síndrome de Burnout ($\rho = -.332$; $p = .037$), afirmando la hipótesis específica 2, del mismo modo con la dimensión realización personal, pero de forma directa ($\rho = .350$; $p = .027$), negando la hipótesis específica 3. Por último, se halló una asociación leve, inversa y significativa entre el clima organizacional y el síndrome de Burnout ($\rho = -.330$; $p = .038$), aceptando la hipótesis general, en donde se afirma que existe relación entre el clima organizacional y el síndrome de Burnout del personal médico con horario atípico en el hospital II EsSalud Huamanga, 2022.

V. DISCUSIÓN

Respondiendo al objetivo general, se halló una asociación leve, inversa y significativa entre el clima organizacional y el síndrome de Burnout; lo cual permite entender, que por cuanto ascienda el nivel del clima organizacional, se disminuye el nivel del síndrome de Burnout en el personal médico del nombrado hospital. Asimismo, encuentra concordancia con el estudio de Meléndez y Tejada realizado en el 2020 pues halló que el 60% del personal de enfermería experimentó el síndrome de Burnout, mientras que el 83,3% percibió un clima laboral regular, por lo que se concluyó que estas variables se encuentran asociadas de manera significativa en el Hospital de Jaén. Por otro, lado, este resultado encuentra su discordancia con el estudio de Bernal y Chávez (2018) dado que se halló una asociación negativa, moderada y no significativa entre el clima organizacional y el síndrome de Burnout respecto a sus dimensiones agotamiento emocional (r de Pearson= $-,16$) y despersonalización (r de Pearson= $-,10$). La razón por la que no se encontró una asociación entre el clima desfavorable y la presencia de burnout se puede deber a la insuficiente muestra del estudio.

Este resultado encuentra concordancia de manera teórica con Lovo (2021), las situaciones negativas que se presentan en el trabajo como un inadecuado clima organizacional son el principal elemento para que se desarrolle el síndrome de Burnout. Dado que en un contexto laboral apropiado en donde se desarrolla un ambiente laboral de acuerdo con las necesidades y exigencias de los trabajadores genera que su entorno laboral sea apropiado para desempeñarse en cada una de sus funciones, lo cual permite que el nivel del síndrome de Burnout sea mínimo, puesto que los trabajadores se sienten motivados al realizar sus actividades laborales. Esta realidad se puede explicar por el hecho de que el ambiente de trabajo no es la más adecuada para realizar las labores, debido a que esta institución pública puede atender a una gran cantidad de pacientes provocando que este represente un factor que amenazan en gran medida la salud física y mental de los trabajadores de la salud, en ese sentido, si bien la población de estudio es diferente, se evidencia empíricamente que ambas variables presentan una relación.

En lo que concierne a los resultados inferenciales según los objetivos específicos trazados, partiendo del primero, se encontró que existe una relación leve, inversa y significativa entre el clima organizacional y la dimensión agotamiento emocional por síndrome de Burnout. Este hallazgo, puede encontrar concordancia con el estudio realizado por Meléndez y Tejada (2020) pues se demostró la presencia de una correspondencia elevada y de significancia entre el síndrome de Burnout y el clima organizacional contando como una de las dimensiones el agotamiento en el profesional de enfermería del Hospital de Jaén, ello parece evidenciar empíricamente que existe una relación entre el clima organizacional y esta dimensión. Sin embargo, en contraposición a lo obtenido, en la investigación de Gago et al. (2017), donde se concluyó que el clima laboral se relacionó inversa pero no de forma significativa con el agotamiento emocional. Esto obedecería a la diferencia en términos de la demanda de cada hospital evaluado; además de que la muestra sujeta a examinación se conformó por enfermeras ya que, en algunos estudios, se ha notado una asociación entre el síndrome de Burnout y el tipo de profesión; es decir, si se es médico o enfermero (Beas et al., 2017, p. 334). Los resultados de la presente investigación y los de los autores Gago et al. (2017) son diferentes porque ambos tienen un objeto de estudio distinto, dado que en la presente investigación se encuentra orientado al personal médico, mientras que los autores bajo discusión se enfocaron en evaluar a enfermeros.

Esto coincide con lo mencionado por Calderón y Merino (2020) pues señala que el agotamiento dentro de los trabajadores se manifieste de manera física y mental provocando una sensación cansancio durante el trabajo debido al esfuerzo mental que realiza en la institución. De lo anterior, se deriva que cuando las condiciones en que se labora son saludables y cómodas; disminuyen el nivel de agotamiento emocional por parte de los médicos para atender a los pacientes por la ausencia de malestares psicológicos. Lo que significa, que en entornos en donde se presente una adecuada coordinación de trabajo, baja carga laboral, espacios adecuados para la realización de las actividades médicas y una correcta segmentación de las funciones; entonces generará que los trabajadores tienen una buena condición física y mental para cumplir con sus labores sin estrés laboral ni desgaste profesional.

En alusión al segundo objetivo específico, se visualizó que el clima organizacional se vinculó leve, inversa y significativamente con la dimensión despersonalización por síndrome de Burnout; este hallazgo halló su semejanza con la investigación de Meléndez y Tejada (2020) pues demostró la presencia de una correspondencia elevada y de significancia en medio del síndrome de Burnout y el clima organizacional en sus dimensiones cansancio personal, despersonalización y realización personal en los profesionales de enfermería que trabajan en el Hospital de Jaén ($X^2 c = 10.684 > X^2 t = 9.4877$, $GL = 4$, $p = ,030 < \alpha = .05$). En contraste con lo descrito, en el estudio de Bernal y Chávez (2018), se concibió en forma de conclusión, una asociación negativa, moderada y no significativa entre clima organizacional y la despersonalización. La falta de concordancia entre los hallazgos se respaldaría en que la muestra está constituida por personal de laboratorio, quienes no laboran en el área de emergencias y, por tanto, no están afectados a condiciones elevadas de estrés dado que no se ocupan de pacientes cuya vida, en esas circunstancias, no se halla en riesgo (Gawlowska et al., 2019).

Este resultado de manera teórica con lo mencionado con Calderón y Merino (2020) pues existe un desapego del propio trabajo, generando que exista una actitud negativa y distancia emocional hacia los compañeros o los pacientes de la institución por ello se compromete que mientras aumente la calidad del clima organizacional, es menor la incidencia de un ejercicio profesional donde los médicos no ofrezcan un trato humanizado a sus pacientes. De manera que, las condiciones del lugar de trabajo son los que contribuyen a que los profesionales mantengan una buena salud, dado que el exceso de los horarios laborales puede afectar a la salud mental y física de los trabajadores, debido al deterioro de las condiciones laborales y la falta de un entorno propicio para desempeñar cada una de sus funciones, lo cual repercute en la calidad del servicio que brinda el personal a los pacientes.

En torno al tercer y último objetivo específico, se halló una relación leve, directa y significativa entre el clima organizacional y la dimensión realización personal, negando a la hipótesis de investigación 3. Asimismo, este resultado presenta similitudes con lo encontrado en el estudio de Belay et al. (2021) quienes

evidenciaron que tiene relación con el clima organizacional y es un factor predictivo de al grado de instrucción, el título laboral, la experiencia en el trabajo, el agotamiento y el soporte social, los cuales son parte de la realización personal. Además, Bernal y Chávez (2018), evidenciaron que el clima organizacional se relaciona significativamente con la realización en personal. Asimismo, se encontró concordancia con el estudio de Gago et al. (2017) pues se obtuvo que, el clima laboral se asoció con la actuación personal ($r = .297$), mas no con el agotamiento emocional ($r = -.155$) y la despersonalización ($r = -.153$), por lo que se concluyó que el clima organizacional únicamente se asoció con una de la dimensión realización personal del síndrome Burnout.

Lo encontrado está enmarcado en la teoría de Edú-Valsania et al. (2022) quienes sostienen que la realización personal, es la evaluación que hace el personal a sí mismos, donde se percibe negativa y con dudas acerca de que si hace un buen trabajo. Lo referido informa que, mientras en el hospital se pueda laborar en condiciones que velen por la seguridad y la satisfacción de los médicos; aumenta la sensación de desarrollo profesional en el personal dado que la directiva y el Estado demuestra preocuparse por su crecimiento. El clima organizacional permite que se desarrolle un apropiado entorno laboral donde prevalece la comunicación entre los trabajadores y la experiencia del entorno motiva a que se realice las actividades de manera dedicada y con un alto nivel de participación, lo cual genera que exista una mayor productividad laboral y motivación para el crecimiento profesional del personal, por el adecuado bienestar psicológico.

Dentro de las principales limitaciones, se encuentra que el presente estudio solamente brinda datos de un hospital en particular y no puede ser generalizado en otros hospitales de la región, por otro lado, dentro de las limitaciones teóricas se encuentra la poca relevancia dentro de la localidad, por la investigación científica de este tipo de temas dentro de organizaciones prestadoras de servicios de salud pública, lo que genera que no se pueda seguir expandiendo y aportando datos, información y conocimientos sobre estos temas dentro de la localidad.

VI. CONCLUSIONES

Primera, se visualizó una asociación leve, inversa y significativa entre el clima organizacional y el síndrome de Burnout; lo cual indica que mientras el clima organizacional sea más efectivo, la sintomatología del síndrome de Burnout será poco recurrente en el personal médico.

Segunda, se halló que existe una relación leve, inversa y significativa entre el clima organizacional y la dimensión agotamiento emocional por síndrome de Burnout; lo cual sugiere que en tanto aumente la calidad del clima en el trabajo, se reduciría las sensaciones de fatiga psicológica del personal médico de la institución estudiada.

Tercera, se encontró que el clima organizacional se asoció leve, inversa y significativamente con la dimensión despersonalización por síndrome de Burnout. En ese sentido, se afirma que mientras aumente el clima organizacional, los síntomas disociativos serán menos frecuentes entre los médicos.

Cuarta, se reconoció una relación leve, positiva y significativa entre el clima organizacional y la dimensión realización personal. Por tanto, en la medida de que se desarrolle un clima organizacional, se fortalecerá la sensación relativa a la autorrealización profesional por parte del personal médico de la institución.

VII. RECOMENDACIONES

Primera, se les recomienda a las autoridades de la institución tomar en cuenta el síndrome de burnout y el clima organizacional con el fin de desarrollar un plan y política de intervención que ayude a manejar el estrés que se presentan en el ambiente de trabajo del personal médico, haciéndolos más involucrados y cumpliendo con las metas institucionales.

Segunda, a los directivos se sugiere desarrollar estrategias efectivas de planificación laboral como sesiones que ayuden al personal médico de este servicio en términos de una mejora de las condiciones laborales y su ambiente de trabajo, asimismo, proporcionar incentivos creativos que provean un beneficio en la productividad de los colaboradores.

Tercera, se les sugiere a los próximos investigadores explorar otros aspectos del síndrome de burnout relacionados con agotamiento emocional, pueden tener una relación alta con el clima organizacional, y además que se evidencien las razones del porque el agotamiento emocional no tiene una relación elevada con el clima organizacional.

Cuarta, para futuros estudios una mayor profundización en la relación de las variables clima organizacional y síndrome de Burnout, a modo de que se evidencien las razones de la relación no tan elevada, además se recomienda que se explore acerca de la influencia del clima organizacional en el síndrome de Burnout en el mismo contexto u otro diferente, puesto que dicho ámbito metodológico no ha sido tratado en las variables en el presente estudio.

REFERENCIAS

- Ayoví, J. (2019). Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones. *FIPCAEC*, 58-76. <https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/download/39/41/>
- Belay, A., Guangul, M., Asmare, W., Bogale, S., & Manaye, G. (2021). Prevalence and Associated Factors of Burnout syndrome among Nurses in Public Hospitals, Southwest Ethiopia. *Ethiop J Health Sci.*, 31(3), 543-552. doi:<http://dx.doi.org/10.4314/ejhs.v31i3.11>
- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. *BMC Health Services Research*, 18(399), 1-9. <https://bmchealthservres.biomedcentral.com/track/pdf/10.1186/s12913-018-3149-z.pdf>
- Bergonzoli, G., Jaramillo, C., Delgado, D., Duque, F., Vivas, G., & Tinoco, F. (2021). Factores asociados al síndrome de desgaste laboral en auxiliares de enfermería. *Universidad y Salud*, 23(2), 23-35. <https://revistas.udenar.edu.co/index.php/usalud/article/view/4521>
- Bernal, L., & Chávez, M. (2018). El clima organizacional y su relación con el burnout en el laboratorio clínico. *Revista Iberoamericana de las Ciencias de la Salud*, 7(13), 85-99. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6685152>
- Calderón, G., & Merino, C. (2020). Analysis of the Internal Structure of the Maslach Burnout Inventory (Human Service Survey) in Peruvian Physicians. *Revista de Ciencias de la Salud*, 18(2), 1-17. <https://revistas.urosario.edu.co/index.php/revsalud/article/view/9275/8219>
- Carrasco, S. (2018). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos.
- Chungandro, A., Meza, M., Trujillo, J., Espinosa, G., & Guerrón, A. (2019). Síndrome de Burnout en médicos: abordaje práctico en la actualidad.

Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica, 38(1), 77-81.
https://www.revistaavft.com/images/revistas/2019/avft_1_2019/15_sindrome%20_burnout_en_medicos.pdf

Claro, C. (2018). La escucha organizacional: Una propuesta conceptual. *Rumbos y sentidos de la comunicación*, 239-253.
<http://www.scielo.org.co/pdf/anvr/v17n34/1692-2522-anvr-17-34-239.pdf>

Edú, S., Laguía, A., & Moriano, J. (2022). Burnout: A Review of Theory and Measurement. *Environmental Research and Public Health*, 19(13), 1780.
<https://www.mdpi.com/1660-4601/19/3/1780>

Gago, K., Martínez, I., & Alegre, A. (2017). Clima laboral y síndrome de burnout en enfermeras de un hospital general de Huancayo, Perú. *PSIENCIA. Revista Latinoamericana de Ciencia Psicológica*, 9(4), 1-15.
doi:10.5872/psiencia/9.4.21

Gawlowska, M., Mojsa, J., & Marek, T. (2019). Psychophysiological Characteristics of Burnout Syndrome: Resting-State EEG Analysis. *Hindawi*, 2019(1), 1-9.
<https://downloads.hindawi.com/journals/bmri/2019/3764354.pdf>

Gluschkoff, K., Hakanen, J., Elovainio, M., Vänskä, J., & Heponiemi, T. (2022). The relative importance of work-related psychosocial factors in physician burnout. *Occupational Medicine* (72), 28-34.
https://watermark.silverchair.com/kqab147.pdf?token=AQECAHi208BE49Ooan9kkhW_Ercy7Dm3ZL_9Cf3qfKAc485ysgAAAskwggLFBgkqhkiG9w0BBwagggK2MIICsgIBADCCAqsGCSqGSIs3DQEHATAeBgIghkgBZQMEAS4wEQQML1ZGIDpEpvEtEBi2AgEQgIICfITN9GqMOYv2zyAiuLHLJIROpcwgFo-o-Ouz8b5pzFtjrr0

González, J., Ramírez, R., Terán, N., & Palomino, G. (2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. *Revista multidisciplinar*, 1157-1170.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/318?articlesBySameAuthorPage=3>

- Hanco, M., Carpio, A., Laura, Z., & Flores, E. (2021). Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno. *Revista de investigación en comunicación y desarrollo*, 168-194. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682021000300186&script=sci_arttext&tlng=pt
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Education.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). Mc Graw Hill. https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf
- Hernández, Y., Jaramillo, J., & Hernández, G. (2021). La relación entre el compromiso organizacional y la rotación de personal obrero. *Estudios de administración*, 102-129. <https://revistas.uchile.cl/index.php/EDA/article/download/60211/68126/>
- Ibarra, M., & Gonzales, L. (2010). La flexibilidad como estrategia de competitividad y sus efectos sobre la economía, la empresa y el mercado de trabajo. *Contaduría administrativa*, 34-51. <http://www.scielo.org.mx/pdf/cya/n231/n231a3.pdf>
- Jiménez, L. (2018). Síndrome de Burnout. *Botica* (28), 1-3. https://www.researchgate.net/publication/326635374_Sindrome_de_Burnout
- Juarez, A. (2020). Síndrome de burnout en personal de salud durante la pandemia COVID-19: un semáforo naranja en la salud mental. *Revista Salud UIS*, 53(4), 432-439. <http://www.scielo.org.co/pdf/suis/v52n4/0121-0807-suis-52-04-432.pdf>
- Lauracio, C., & Lauracio, T. (2020). Burnout syndrome and job performance in health personnel. *Revista Innova Educación*, 2(4), 1-13. <https://www.revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/download/90/183/429>

- Lovo, J. (2021). Síndrome de burnout: Un problema moderno. *Revista entorno* (70), 110-120.
<https://www.camjol.info/index.php/entorno/article/view/10371>
- Lupo, R., Lezzi, A., Conte, L., Santoro, P., Carvello, M., Artioli, G., Carriero, M. (2021). Work environment and related burnout levels: survey among healthcare workers in two hospitals of Southern Italy. *Acta biomedica: Atenei Parmensis*, 92(S2), 1-14.
 doi:<https://doi.org/10.23750/abm.v92iS2.11307>
- Madhukar, V., & Sharma, S. (2017). Organizational Climate: A Conceptual Perspective. *International Journal of Management, IT & Engineering*, 7(8), 276-293.
https://www.researchgate.net/publication/325057614_Organisational_Climate_A_Conceptual_Perspective
- Martinez, P. (2010). El síndrome de burnout. evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Revista de Comunicación Vivat Academia*, 13(112), 42-80.
<https://www.redalyc.org/pdf/5257/525752962004.pdf>
- Melendez, R., & Tejada, S. (2020). Clima organizacional y Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería del Hospital de Jaén. *Revista de Investigación Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades*, 3(1), 30-36. doi: <http://dx.doi.org/10.25127/rcsh.20203.569>
- Moreno, S., & Pérez, E. (2018). Relaciones interpersonales en el clima laboral de la universidad tecnológica del Chocó Diego Luis Córdova. *Ces derecho*, 13-33. <http://www.scielo.org.co/pdf/cesd/v9n1/2145-7719-cesd-9-01-13.pdf>
- Moslehpour, M., Altantsetseg, P., Mou, W., & Wong, W.-K. (2018). Organizational Climate and Work Style: The Missing Links for Sustainability of Leadership and Satisfied Employees. *Sustainability*, 11(125), 1-17.
<https://www.mdpi.com/2071-1050/11/1/125/pdf>
- Muñoz-del-Carpio, A., Arias, W., & Caycho-Rodríguez, T. (2019). Síndrome de burnout en médicos de la ciudad de Arequipa (Perú). *Revista chilena de*

neuro-psiquiatría, 57(2), 139-148. doi: <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-92272019000200139>

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Bogotá: Ediciones de la U.

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación: Cuantitativa, Cualitativa y Redacción de la Tesis (5ta ed.)*. Ediciones de la U. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>

Ramos, C. (2019). *Fundamentos de investigación para psicólogos: Primer Round*. Quito: Universidad Indoamérica. 332332891_FUNDAMENTOS_DE_INVESTIGACION_PARA_PSIKOLOGOS_PRIMER_ROUND

Ramos-Galarza, C. (2020). Los alcances de una investigación. *CienciAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*(3), 1-6. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7746475>

Reith, T. (2018). Burnout in United States healthcare professionals: a narrative review. *Cureus*, 10(12), 12-24. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6367114/>

Rožman, M., & Štrukelj, T. (2021). Organizational climate components and their impact on work engagement of employees in medium-sized organizations. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 34(1), 775-806. <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/1331677X.2020.1804967>

Shintri, S., & Bharamanaikar, S. (2017). A theoretical study on evolution of organizational climate, theories and dimensions. *International Journal of Science Technology and Management*, 6(3), 652-657. https://www.researchgate.net/publication/330243074_A_THEORETICAL_S

TUDY_ON_EVOLUTION_OF_ORGANISATIONAL_CLIMATE_THEORIES _AND_DIMENSIONS

- Stewart, N., & Arora, V. (2019). The impact of sleep and circadian disorders on physician burnout. *Chest*, 156(5), 1022–1030. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31352036/>
- Ting, R., Tin, Y., Hsia, Y., & Chi, C. (2021). Long working hours and burnout in health care workers: Non-linear dose-response relationship and the effect mediated by sleeping hours—A cross-sectional study. *Journal of Occupational Health*, 63(1), 1-17. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8101694/>
- Universidad César Vallejo. (2020). *Código de Ética en Investigación*. Lima: Universidad César Vallejo. <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/11/RCUN%C2%B00262-2020-UCV-Aprueba-Actualizaci%C3%B3n-del-C%C3%B3digo-%C3%89tica-en-Investigaci%C3%B3n-1-1.pdf>
- Vidotti, V., Trevisan, J., Quina, M., Perfeito, R., & Do Carmo, M. (2019). Síndrome de burnout, estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de enfermería. *Enfermería global*, 18(55), 344-354. <https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v18n55/1695-6141-eg-18-55-344.pdf>
- Vizcarra, M., Llaja, V., Limo, C., & Talavera, J. (2017). Lima laboral, Burnout y Perfil de Personalidad: Un estudio en personal asistencial de un Hospital Público de Lima. *Informes Psicológicos*, 15(2), 111-126. <https://revistas.upb.edu.co/index.php/informespsicologicos/article/view/1232>
- Yslado, R., Norabuena, R., Loli, T., Zarzosa, E., Padilla, L., Pinto, I., & Rojas, A. (2019). Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. *Horizonte Médico (Lima)*, 19(4), 41–49. doi: <https://doi.org/10.24265/horizmed.2019.v19n4.06>
- Zegarra, J., & Arias, W. (2016). Análisis psicométrico de clima organizacional para personal de salud del MINSA Arequipa Perú. *Revista Cubana de Salud y*

Trabajo,

17(2),

7-13.

<http://www.revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsyt/article/view/59/72>

ANEXOS

Anexo 1. Declaratoria de autenticidad



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CAYLLIHUA AZPARRET CARMEN LUISA estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL SINDROME DE BURNOUT DEL PERSONAL MÉDICO CON HORARIO ATÍPICO EN EL HOSPITAL II ESSALUD HUAMANGA 2022", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
CARMEN LUISA CAYLLIHUA AZPARRET DNI: 28306344 ORCID 0000-0002-0855-5110	Firmado digitalmente por: CCAYLLIHUAZ el 03-06- 2022 21:44:15

Código documento Trilce: TRI - 0305068





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VÁSQUEZ VARAS GIULIANA VIOLETA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL SINDROME DE BURNOUT DEL PERSONAL MÉDICO CON HORARIO ATÍPICO EN EL HOSPITAL II ESSALUD HUAMANGA 2022", cuyo autor es CAYLLIHUA AZPARRET CARMEN LUISA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 03 de Junio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VÁSQUEZ VARAS GIULIANA VIOLETA DNI: 42796999 ORCID 0000-0003-3941-1707	Firmado digitalmente por: GVASQUEZV et.

Código documento Trilce: TRI - 0305067



Anexo 3. Dictamen para sustentación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Dictamen para Sustentación

LIMA, 07 de Setiembre del 2022

El jurado encargado de evaluar la Tesis presentado por el autor CAYLLIHUA AZPARRET CARMEN LUISA de la escuela profesional de PSICOLOGÍA, cuyo título es "CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL SINDROME DE BURNOUT DEL PERSONAL MÉDICO CON HORARIO ATÍPICO EN EL HOSPITAL II ESSALUD HUAMANGA 2022", damos fe de que hemos revisado el documento antes mencionado, luego que el estudiante levantado todas las observaciones realizadas por el jurado, y por lo tanto está APTA para su defensa en la respectiva sustentación.

Firmado digitalmente por: INARROR el 15
Sep 2022 23:33:35

INECITA ROSMERY NARRO RUIZ
PRESIDENTE

Firmado digitalmente por: BCORDOVAC el
16 Sep 2022 08:51:54

BORIS RICARDO CORDOVA CANOVA
SECRETARIO

Firmado digitalmente por: GVASQUEZV el 15 Sep
2022 13:06:15

GIULIANA VIOLETA VASQUEZ VARAS
VOCAL

Código documento Trilce: TRI - 0427130



Anexo 4. Matriz de consistencia

“Clima organizacional y el síndrome de burnout del personal médico con horario atípico en el hospital II EsSalud Huamanga, 2022”

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el síndrome de Burnout del personal médico con horario atípico en el hospital II EsSalud Huamanga, 2022?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el agotamiento emocional por síndrome de Burnout del personal médico con horario atípico en el hospital II EsSalud Huamanga, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la despersonalización</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre el clima organizacional y el síndrome de Burnout del personal médico con horario atípico en el hospital II EsSalud Huamanga, 2022.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Identificar la relación entre el clima organizacional y el agotamiento emocional por síndrome de Burnout del personal médico con horario atípico en el hospital II EsSalud Huamanga, 2022.</p> <p>Establecer la relación entre el clima organizacional y la despersonalización</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación entre el clima organizacional y el síndrome de Burnout del personal médico con horario atípico en el hospital II EsSalud Huamanga, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Existe relación entre el clima organizacional y el agotamiento emocional por síndrome de Burnout del personal médico con horario atípico en el hospital II EsSalud Huamanga, 2022.</p> <p>Existe relación entre el clima organizacional y la despersonalización por síndrome de Burnout del personal médico con horario atípico en el hospital II EsSalud</p>	<p>Clima organizacional</p>	<p>Gobierno y organización</p> <p>Salario y reconocimiento</p> <p>Compromiso con la organización</p> <p>Relaciones humanas</p> <p>Flexibilidad</p> <p>Sentirme escuchado</p> <p>Limpieza</p> <p>Aporte personal</p> <p>Comodidad en el trabajo</p> <p>Desarrollo personal</p> <p>Solución de problemas</p>	<p>Diseño de investigación:</p> <p>No experimental</p> <p>Tipo de estudio:</p> <p>Básica</p> <p>Nivel:</p> <p>Correlacional</p> <p>Población</p> <p>Conformada por 40 médicos con horario atípico del hospital II EsSalud Huamanga.</p> <p>Muestra</p> <p>Conformada 40 médicos con horario atípico del hospital II</p>

por síndrome de Burnout del personal médico con horario atípico en el hospital II EsSalud Huamanga, 2022?

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la realización personal por síndrome de Burnout del personal médico con horario atípico en el hospital II EsSalud Huamanga, 2022?

por síndrome de Burnout del personal médico con horario atípico en el hospital II EsSalud Huamanga, 2022.

Definir la relación entre el clima organizacional y la realización personal por síndrome de Burnout del personal médico con horario atípico en el hospital II EsSalud Huamanga, 2022.

Huamanga, 2022.

Existe relación entre el clima organizacional y la realización personal por síndrome de Burnout del personal médico con horario atípico en el hospital II EsSalud Huamanga, 2022.

Síndrome de Burnout

Evaluación
Compañerismo

Agotamiento emocional
Despersonalización
Realización personal

EsSalud
Huamanga.

Con un muestreo no probabilístico censal.

Técnica

Encuesta
Instrumentos

Cuestionario

Anexo 5. Matriz de operacionalización de variables

Variables De Estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Clima organizacional	Referido a las percepciones globales sobre ambiente en el que se desenvuelve un trabajador en el desarrollo de sus funciones. y que generan ciertas actitudes y comportamientos en los empleados (González et al. 2021, p.1157	La evaluación de la variable clima organizacional se ha realizado a través del análisis de las dimensiones gobierno y organización, salario y reconocimiento, compromiso con la organización, relaciones humanas, flexibilidad, sentirme escuchado, limpieza, desarrollo personal, solución de problemas, evaluación y compañerismo.	Gobierno y organización	Conocimiento de la estructura organizacional	Ordinal
				Formalismos para realizar el trabajo	
				Comprensión de políticas	
				Claridad en los niveles jerárquicos	
			Salario y reconocimiento	Reglas que promuevan ideas	
				Necesidad de verificación de trabajo	
			Compromiso con la organización	Estímulo al buen trabajo	
				Recepción de premios	
			Relaciones humanas	Compromiso con el trabajador	
			Flexibilidad	Presentación de iniciativas	
Sentirme escuchado	Comprensión de los superiores y compañeros				
	Actividades recreativas				
				Innovación y creatividad	
				Consideración	

Síndrome burnout	Fenómeno ocupacional que concierne a una alteración del bienestar psicosocial que comprende síntomas relativos al agotamiento emocional, despersonalización y realización personal; en tanto pueda originar deterioros físicos y/o anomalías en el funcionamiento laboral, académico y social (Juárez, 2020, p. 433).	La medición de la variable Síndrome burnout se realizará a través de las dimensiones agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.	Limpieza	Ambiente educado	Ordinal
			Aporte personal	Contribución importante	
			Comodidad en el trabajo	Distribución	
			Desarrollo personal	Mejora de capacidades	
			Solución de problemas	Búsqueda de Solución	
			Evaluación	Evaluaciones permanentes	
			Compañerismo	Percepción del compañerismo	
			Agotamiento emocional	Sensación de cansancio emocional	
			Despersonalización	Sensación de trato impersonal hacia los demás	
			Realización personal	Capacidad para lograr resolver problemas	

Anexo 6. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario Sociodemográfico

Estimado ubicará una lista de preguntas. Por favor brinde su respuesta su respuesta marcando con un aspa la respuesta que corresponde a su situación actual; en las respuestas abiertas, conteste en los espacios destinado para ello. Las respuestas son anónimas y serán usadas para el estudio en el que usted está participando.

1. Número de identificación: _____
2. Edad: _____
3. Sexo: Femenino _____ Masculino _____
4. Estado civil: Soltero _____ Casado _____ Viudo
_____ Unión Libre _____ Separado _____
5. ¿Cuál es su lugar de procedencia?

6. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en el centro de salud?

Cuestionario sobre clima organizacional

Datos generales:

N° de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

Introducción: El presente instrumento tiene como finalidad el evaluar recabar información que permita establecer su percepción acerca del clima organizacional en la Institucion.

Instrucciones: Lee atentamente cada ítem y seleccione marcando una “X” una de las alternativas que mejor represente su respuesta, marcando las opciones que se encuentran entre el 1 y el 5.

Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su contextualización. Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems. Sin más que agregar, sírvase responder a cada uno de los ítems en base a los siguientes valores:

- Totalmente en desacuerdo (1)
- En desacuerdo (2)
- Indiferente (3)
- De acuerdo (4)
- Totalmente de acuerdo (5)

Clima organizacional	Opciones de respuesta				
1) Mi jefe está disponible cuando se le necesita					
2) Los trámites en mi organización son simples y facilitan la atención	1	2	3	4	5
3) Las decisiones se toman en el nivel que deben tomarse	1	2	3	4	5
4) Considero que el trabajo de mi jefe para realizar conflictos es bueno	1	2	3	4	5
5) Existe una buena comunicación con mis compañeros de trabajo	1	2	3	4	5
6) Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas	1	2	3	4	5

7) Mi jefe se preocupa por crear un ambiente laboral agradable	1	2	3	4	5
8) Las normas y reglas de mi organización son claras y facilitan el trabajo	1	2	3	4	5
9) Los esfuerzos de los jefes se encaminan al logro de objetivos de salud	1	2	3	4	5
10) Me interesa el desarrollo de mi organización	1	2	3	4	5
11) Estoy comprometido con mi organización de salud	1	2	3	4	5
12) Mi jefe me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo	1	2	3	4	5
13) Mi trabajo contribuye directamente al alcance de objetivos organizacionales	1	2	3	4	5
14) Mi jefe se reúne con los trabajadores para coordinar aspectos del trabajo	1	2	3	4	5
15) Existe sana competencia entre mis compañeros	1	2	3	4	5
16) Considero que los beneficios que me ofrece mi trabajo son adecuados	1	2	3	4	5
17) Se han realizado actividades recreativas en los últimos seis meses	1	2	3	4	5
18) Recibo mi pago a tiempo	1	2	3	4	5
19) La limpieza de los ambientes es adecuada	1	2	3	4	5
20) Existen incentivos laborales para que trate de hacer mejor mi trabajo	1	2	3	4	5
21) Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi grupo de trabajo	1	2	3	4	5
22) Se me permite ser creativo e innovador en la solución de problemas	1	2	3	4	5
23) Me siento a gusto de formar parte de la organización	1	2	3	4	5
24) Mi centro se encuentra organizado para prever problemas laborales	1	2	3	4	5

25)El jefe de servicio supervisa constantemente al personal	1	2	3	4	5
26)Existen formas para evaluar la calidad de la atención	1	2	3	4	5
27)Conozco las tareas o funciones que debo realizar	1	2	3	4	5
28)Recibo buen trato en mi establecimiento de salud	1	2	3	4	5
29)Nuestros directivos contribuyen en crear condiciones adecuadas de trabajo	1	2	3	4	5
30)En mi organización participo de la toma de decisiones	1	2	3	4	5
31)Mi contribución juega un papel importante en el éxito de la organización	1	2	3	4	5
32)La información de interés para todos llega de manera oportuna	1	2	3	4	5
33)Las reuniones de coordinación son frecuentes	1	2	3	4	5
34)Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes	1	2	3	4	5
35)Puedo expresar mi punto de vista aun cuando contradiga a los demás	1	2	3	4	5
36)En mi organización reconocen habitualmente la buena labor realizada	1	2	3	4	5
37)Existe equidad en las remuneraciones	1	2	3	4	5
38)Existe un ambiente organizado en mi organización	1	2	3	4	5
39)Mi trabajo es evaluado de forma adecuada	1	2	3	4	5
40)Las otras áreas o servicios me ayudan cuando se las necesita	1	2	3	4	5
41)Los premios y reconocimientos son distribuidos de forma justa	1	2	3	4	5
42)En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo	1	2	3	4	5

43) Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito	1	2	3	4	5
44) La innovación es característica de nuestra organización	1	2	3	4	5
45) Mi jefe trata de obtener información antes de tomar una decisión	1	2	3	4	5
46) Mi jefe apoya mis esfuerzos	1	2	3	4	5
47) El trabajo que realizo permite que desarrolle todas mis capacidades	1	2	3	4	5
48) Las tareas que desempeño corresponden a mi función	1	2	3	4	5
49) El trabajo que realizo es valorado por mi jefe inmediato	1	2	3	4	5
50) Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus ideas sean consideradas	1	2	3	4	5
51) La distribución física de mi área me permite trabajar cómodamente	1	2	3	4	5
52) Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios	1	2	3	4	5
53) Mi salario y beneficios son razonables	1	2	3	4	5
54) Mi remuneración es adecuada en función al trabajo que realizo	1	2	3	4	5
55) El sueldo que recibo satisface mis necesidades básicas	1	2	3	4	5

Cuestionario sobre el síndrome de Burnout (Cuestionario MBI -Maslach Burnout Inventory)

Datos generales:

N° de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

Introducción: El presente instrumento tiene como finalidad el evaluar recabar información que permita establecer su percepción acerca del síndrome de burnout.

Instrucción: Lee atentamente cada ítem y seleccione marcando una "X" una de las alternativas que mejor represente su respuesta, marcando las opciones que se encuentran entre el 1 y el 5. Asimismo, no existen respuestas "correctas" o "incorrectas", ni respuestas "buenas" o "malas". Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su contextualización. Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems. Sin más que agregar, sírvase responder a cada uno de los ítems en base a los siguientes valores:

- 0= Nunca
- 1= Casi nunca
- 2=Algunas Veces
- 3= Regularmente
- 4= Bastantes De acuerdo
- 5= Casi siempre
- 6= Siempre

N°	Síndrome de Burnout	Opciones de respuesta						
		0	1	2	3	4	5	6
01	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
02	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo	0	1	2	3	4	5	6
03	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo	0	1	2	3	4	5	6
04	Fácilmente comprendo cómo se sienten las personas que tengo que atender	0	1	2	3	4	5	6
05	Creo que trato a algunas personas como si fueran objetos impersonales	0	1	2	3	4	5	6

06	Trabajar todo el día con personas es realmente estresante para mi	0	1	2	3	4	5	6
07	Trato con mucha efectividad los problemas de las personas	0	1	2	3	4	5	6
08	Siento que mi trabajo me está desgastando	0	1	2	3	4	5	6
09	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de los demás con mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
10	Me he vuelto insensible con la gente desde que ejerzo esta ocupación	0	1	2	3	4	5	6
11	Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	0	1	2	3	4	5	6
12	Me siento muy energético	0	1	2	3	4	5	6
13	Me siento frustrado por mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
14	Siento que estoy trabajando demasiado	0	1	2	3	4	5	6
15	No me preocupa realmente lo que ocurre a algunas personas a las que doy servicio	0	1	2	3	4	5	6
16	Trabajar directamente con personas me produce estrés	0	1	2	3	4	5	6
17	Fácilmente puedo crear un clima agradable en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
18	Me siento estimulado después de trabajar en contacto con personas	0	1	2	3	4	5	6
19	He conseguido muchas cosas valiosas en este trabajo	0	1	2	3	4	5	6
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	0	1	2	3	4	5	6
21	En mi trabajo, trato los problemas emocionales con mucha calma	0	1	2	3	4	5	6
22	Creo que las personas a quienes atiendo me culpan de sus problemas	0	1	2	3	4	5	6

Anexo 7. Validación de los instrumentos



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

La *Mgtr. Giuliana Violeta Vásquez Varas*, quien ha tenido a bien de revisar el instrumento *cuestionario de Clima Organizacional que está referido a determinar la percepción del clima organizacional de los trabajadores*, elaborado por *Prichard y Karasick (1973)* y modificado por *Zegarra y Arias (2016)*, da fe que el cuestionario cumple con los criterios establecidos de pertinencia, relevancia y claridad.

Razón por la cual, se extiende el certificado de validez para que el investigador proceda con la aplicación.

Ayacucho, 13 mayo del 2022



Mgtr. Giuliana Violeta Vásquez Varas

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

La Mgtr. Giuliana Violeta Vásquez Varas, quien ha tenido a bien de revisar el instrumento *cuestionario MBI (Maslach Burnout Inventory)* para la evaluación el *Síndrome de Burnout*, da fe que el cuestionario cumple con los criterios establecidos de pertinencia, relevancia y claridad.

Razón por la cual, se extiende el certificado de validez para que el investigador proceda con la aplicación.

Ayacucho, 13 de mayo del 2022



Mgtr. Giuliana Violeta Vásquez Varas

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

La Mgr. *Aldo Baley Reyes Rojas*, quien ha tenido a bien de revisar el instrumento *cuestionario MBI (Maslach Burnout Inventory) para la evaluación el Síndrome de Burnout*, da fe que el cuestionario cumple con los criterios establecidos de pertinencia, relevancia y claridad.

Razón por la cual, se extiende el certificado de validez para que el investigador proceda con la aplicación.

Ayacucho, 16 de mayo del 2022



 Aldo Baley Reyes Rojas
PSICÓLOGO
E.P.A.P. N° 34875

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

La Mgtr. **Aldo Baley Reyes Rojas**, quien ha tenido a bien de revisar el instrumento *cuestionario de Clima Organizacional que está referido a determinar la percepción del clima organizacional de los trabajadores*, elaborado por *Prichard y Karasick (1973)* y modificado por *Zegarra y Arias (2016)*, da fe que el cuestionario cumple con los criterios establecidos de pertinencia, relevancia y claridad.

Razón por la cual, se extiende el certificado de validez para que el investigador proceda con la aplicación.

Ayacucho, 16 mayo del 2022




Aldo Baley Reyes Rojas
psicólogo
C. P. N. 1073075



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

La doctora Denci Casqui Molina, quien ha tenido a bien de revisar el instrumento *cuestionario de Clima Organizacional que está referido a determinar la percepción del clima organizacional de los trabajadores*, elaborado por *Prichard y Karasick (1973)* y modificado por *Zegarra y Arias (2016)*, da fe que el cuestionario cumple con los criterios establecidos de pertinencia, relevancia y claridad.

Razón por la cual, se extiende el certificado de validez para que el investigador proceda con la aplicación.

Ayacucho, 24 mayo del 2022




Denci Casqui Molina
PSICOLOGA
C.Ps.P. 16494

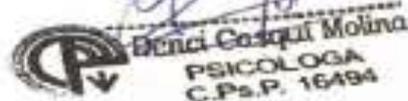
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

La doctora Denci Casqui Molina quien ha tenido a bien de revisar el instrumento *questionario MBI (Maslach Burnout Inventory) para la evaluación el Síndrome de Burnout*, da fe que el cuestionario cumple con los criterios establecidos de pertinencia, relevancia y claridad.

Razón por la cual, se extiende el certificado de validez para que el investigador proceda con la aplicación.

Ayacucho, 24 de mayo del 2022



Denci Casqui Molina
PSICOLOGA
C.Ps.P. 16494

Anexo 8. Autorización de ejecución de proyecto



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"



Señor(a)

**ING. MAXIMILIANA SERNA ALCARRAZ - JEFA DEL AREA DE CAPACITACIONES
DEL RED ASISTENCIAL II ESSALUD HUAMANGA
DR. EDGARDO GARCIA RAMOS - DIRECTOR DE LA RED ASISTENCIAL DE
ESSALUD HUAMANGA
RED ASISTENCIAL II ESSALUD HUAMANGA - AYACUCHO
AV. VENEZUELA S/N - SAN JUAN BAUTISTA - HUAMANGA**

Asunto: Autorizar para la ejecución del Proyecto de Investigación de Psicología

De mi mayor consideración:

Es muy grato dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente en nombre de la Universidad Cesar Vallejo Filial Callao y en el mío propio, desearte la continuidad y éxitos en la gestión que viene desempeñando.

A su vez, la presente tiene como objetivo solicitar su autorización, a fin de que el(la) Bach. CARMEN LUISA CAYLLIHUA AZPARRET, con DNI 28306344, del Programa de Titulación para universidades no licenciadas, Taller de Elaboración de Tesis de la Escuela Académica Profesional de Psicología, pueda ejecutar su investigación titulada: **"CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL SÍNDROME DE BURNOUT DEL PERSONAL MÉDICO CON HORARIO ATÍPICO EN EL HOSPITAL II ESSALUD HUAMANGA, 2022"**, en la institución que pertenece a su digna Dirección; agradeceré se le brinden las facilidades correspondientes.

Sin otro particular, me despido de Usted, no sin antes expresar los sentimientos de mi especial consideración personal.

Atentamente,



MG. EDITH HONORINA JARA AMES
Coordinadora de la EP. de Psicología

UCV Campus Lima Ate

	ÁREA	AÑO	CORRELATIVO
NIT	1311	2022	600

Anexo 9. Autorización de aplicación de instrumentos



Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres*
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Ayacucho, 13 de abril de 2022

CARTA N°022-AC-UPRMC-OPY C-RAAY-ESSALUD-2022

SEÑOR(A):

MG. EDITH HONORINA JARA AMES
Coordinadora de la EP. de Psicología
UCV Campus Lima Ate

Presente.

ASUNTO: Aceptación Para La Realización Del Proyecto De Investigación En Psicología

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente, y en atención al documento de fecha 22 de marzo 2022 donde se solicita la "autorización para la ejecución de un Proyecto de investigación de Psicología"; como Coordinadora del área de capacitaciones de la Red Asistencial II EsSalud Huamanga, se autoriza a la señorita **Carmen Luisa Cayllihua Azparret**, con DNI 28306344 para que ejecute su investigación titulada "**Clima Organizacional y el Síndrome de Burnout del Personal Médico con Horario Atípico en el Hospital II Essalud Huamanga, 2022**"; en la institución EsSalud Ayacucho; al final de la encuesta deberá informar la finalización de dicha recolección de datos al área de capacitaciones

Sin otro particular, me suscribo de usted sin antes expresarle las muestras de mi mayor consideración y estima personal

Atentamente;



Ing. Maximiliana Serina Alcarraz
COORDINADORA DE CAPACITACIONES
Red Asistencial Ayacucho
EsSalud

C.c:
Archivo

Anexo 10. Certificado de aplicación de instrumentos



Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Ayacucho, 22 de abril de 2022

CARTA N° 088 -D-RAAY-ESSALUD-2022

SEÑORA : Dra. GIULIANA VIOLETA VÁSQUEZ VARAS

Docente del Taller de Titulación de la Universidad Cesar Vallejo

**Asunto: Certifico realización de Colecta de Datos en
Los Diferentes Servicios de la Institución del
Hospital II EsSalud Huamanga**

Tengo el agrado de dirigirme a Ud y por medio de la presente **CERTIFICO** que la **Srta Carmen Luisa Cayllihua Azparret**, en su posición de alumna de la Universidad Cesar Vallejo y responsable de la investigación titulada "**Clima organizacional y el síndrome de burnout del personal médico con horario atípico en el hospital II EsSalud Huamanga, 2022**", aplicó los instrumentos de evaluación cuestionario de **Clima Organizacional** que está referido a determinar la percepción del clima organizacional de los trabajadores, y cuestionario **MBI (Maslach Burnout Inventory)** para la evaluación del **Síndrome de Burnout**", en los diferentes servicios de la Red Asistencial Hospital II EsSalud Huamanga Ayacucho en las **fechas del 11 al 18 de abril del 2022**, previa coordinación con mi despacho. Para lo cual se le expide dicho documento para los trámites pertinentes.

Hago propicia la ocasión para expresarle los sentimientos de mi consideración.

Atentamente.

Dr. Edgardo Arturo García Ramos
Director
Red Asistencial Ayacucho
 EsSalud

C.c:
Archivo

Anexo 11. Prueba de normalidad

Previo al desarrollo del tratamiento estadístico-inferencial, se procedió a conocer si los datos cumplen con una distribución normal con la aplicación de la prueba de Shapiro-Wilk en tanto que la muestra fue inferior a los 50 sujetos. De este modo, el resultado permitió determinar la prueba correlacional a efectos de la consecución de los objetivos enunciados.

Tabla 1

Prueba de normalidad de la variable clima organizacional

Variable	Dimensiones	Shapiro-Wilk	p
Clima organizacional	Gobierno y organización	.921	.008
	Salario y reconocimiento	.967	.297
	Compromiso con la organización	.947	.062
	Relaciones humanas	.964	.221
	Flexibilidad	.940	.034
	Sentirme escuchado	.832	.000
	Limpieza	.845	.000
	Aporte personal	.752	.000
	Comodidad en el trabajo	.872	.000
	Desarrollo personal	.856	.000
	Solución de problemas	.902	.002
	Evaluación	.848	.000
	Compañerismo	.758	.000
		.974	.466

Nota. El $p > 0.050$, para confirma distribución normal de datos.

Tabla 2*Prueba de normalidad de la variable síndrome de Burnout*

Variable	Dimensiones	Shapiro-Wilk	p
Síndrome de Burnout	Agotamiento emocional	.974	.472
	Despersonalización	.948	.064
	Realización personal	.979	.665
		.983	.802

Nota. El $p > 0.050$, para confirma distribución normal de datos.

En la tabla 4 y 5 se halló que, la variable clima organizacional cumple con una distribución normal ($p > .05$), la mayoría de las dimensiones no lo reportó ($p < .05$), mientras que la variable síndrome de Burnout y todas sus dimensiones, cumplen con una distribución normal ($p > .05$), debido a que no existe una distribución normal de todos los datos se optó por usar la prueba de Rho de Spearman.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VÁSQUEZ VARAS GIULIANA VIOLETA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL SINDROME DE BURNOUT DEL PERSONAL MÉDICO CON HORARIO ATÍPICO EN EL HOSPITAL II ESSALUD HUAMANGA 2022", cuyo autor es CAYLLIHUA AZPARRET CARMEN LUISA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 03 de Junio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VÁSQUEZ VARAS GIULIANA VIOLETA DNI: 42796999 ORCID 0000-0003-3941-1707	Firmado digitalmente por: GVASQUEZV el

Código documento Trilce: TRI - 0305067