

Universidad de Lima
Facultad de Psicología
Carrera de Psicología



RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL SÍNDROME DE BURNOUT

Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título Profesional de Licenciado en
Psicología

Maria Jose Tupayachi Llaque
20131346

Asesor

María Lourdes Rosell De Almeida

Lima – Perú

Marzo de 2022

RELATION BETWEEN ORGANIZATIONAL CLIMATE AND BURNOUT

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	8
CAPÍTULO II: MÉTODO	156
2.1 Criterios de elegibilidad	
¡Error! Marcador no definido.6	
2.1.1 Criterios de inclusión	
¡Error! Marcador no definido.6	
2.1.2 Criterios de exclusión	
¡Error! Marcador no definido.6	
2.2 Estrategia de búsqueda	
¡Error! Marcador no definido.7	
CAPÍTULO III: RESULTADOS	
¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.8	
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN	
¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.9	
CONCLUSIONES.....	20
REFERENCIAS	30

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 3.1. Análisis de los estudios seleccionados	¡Error! Marcador no definido.8
Tabla 3.2. Análisis de los instrumentos de medición utilizados.....	19
Tabla 3.3. Análisis de los principales resultados.....	20

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 2.1. Diagrama de Flujo..... ¡Error! Marcador no definido.7

RESUMEN

El clima organizacional, es el estado de ánimo de una organización, cuando el clima organizacional es positivo, genera motivación, alto rendimiento, salud física y mental entre otros beneficios para la empresa y el mismo trabajador; cuando el clima organizacional es negativo puede desencadenar la aparición del síndrome de Burnout en los colaboradores. El objetivo de la presente revisión sistemática es identificar la relación existente entre el clima organizacional y el síndrome de Burnout. Para el logro del objetivo, se aplicaron las recomendaciones de la declaración PRISMA (Page et al., 2020) y se realizó una búsqueda en las bases de datos Ebsco, Apa PsycNET, Proquest y Scopus, se seleccionaron para el análisis, a las investigaciones que cumplieron con los criterios de inclusión y exclusión (n=10). Como resultado se obtuvo existe una correlación negativa significativa (Buckey et al., 2021; Hashimoto et al., 2021; Jeung et al., 2021; Lan et al., 2021; Lee et al., 2018; Ren et al., 2020; Tsukamoto et al., 2020; Yslado et al., 2021; Yu et al., 2019; Žutautiene et al., 2020) entre el clima organizacional y el síndrome de Burnout. Se concluye entonces que, un clima organizacional positivo, en especial si es un ambiente colaborativo, resulta siendo un factor protector, que minimiza y hasta evita la aparición del síndrome de Burnout.

Palabras Clave: Clima Organizacional, Síndrome de Burnout, Estrés, Ambiente de Trabajo

ABSTRACT

The organizational climate is the state of mind of an organization, when the organizational climate is positive, it generates motivation, high performance, physical and mental health, among other benefits for the company and the worker himself; when the organizational climate is negative, it can trigger the appearance of Burnout syndrome in collaborators. The objective of this systematic review is to identify the relationship between the organizational climate and Burnout syndrome. To achieve the objective, the recommendations of the PRISMA statement (Page et al., 2020) were applied and a search was carried out in the Ebsco, Apa PsycNET, Proquest and Scopus databases, the investigations were selected for analysis. who met the inclusion and exclusion criteria (n=10). As a result, there is a significant negative connection (Buckey et al., 2021; Hashimoto et al., 2021; Jeung et al., 2021; Lan et al., 2021; Lee et al., 2018; Ren et al., 2020; Tsukamoto et al., 2020; Yslado et al., 2021; Yu et al., 2019; Žutautiene et al., 2020) between organizational climate and Burnout syndrome. It is concluded then that a positive organizational climate, especially if it is a collaborative environment, turns out to be a protective factor, which minimizes and even prevents the appearance of Burnout syndrome.

Key Words: Organizational Climate, Burnout Syndrome, Stress, Work Environment

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

Existe un creciente y notable interés de las organizaciones por convertirse en excelentes lugares de trabajo (Great Place To Work, 2022), para lograr esto, se requiere que la organización mida la percepción que sus trabajadores tienen de las características de la organización, estas características son las que conforman el clima organizacional (Consortio de Organizaciones Privadas de Promoción al Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa, 2009). Una organización con un clima organizacional adecuado se constituye en un buen lugar para trabajar, lo que produce resultados positivos como compromiso, alta motivación, alto desempeño, satisfacción, entre otros (Brito-Carillo et al., 2020). Cuando determinados factores del clima organizacional impiden tener un buen lugar para trabajar, es que surge el síndrome de Burnout (Forbes, 2011).

En el contexto político y su vínculo con el clima organizacional, se establece que las acciones del gobierno “tienen impacto sobre las formas y estrategias de organización, así como sobre las interacciones interpersonales y los estados psicológicos de los miembros de la organización” (Pearce et al., 2009, p.508), Los diarios y los noticieros publican de manera constante, los actos de corrupción, repetitivos actos de sicariato, feminicidios y agresiones públicas a la luz del día y sin ningún respeto por la ciudadanía, hechos que además, de acuerdo a las noticias, quedan muchas veces impunes. De acuerdo con el Informe Técnico Estadísticas de Seguridad Ciudadana, de julio a diciembre 2021 (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2022) el 15,5% de la población de 15 y más años de edad del área urbana a nivel nacional han sido víctimas de algún hecho delictivo consumado. De acuerdo al Barómetro de las Américas de Latin American Public Opinion Project (Carrión et al., 2020), a nivel de la región el 2019, el Perú fue el país con mayor índice de preocupación por el nivel de la corrupción, con un 36% de la población considerándolo como el mayor problema, por encima de otros temas como la economía, la seguridad, la inestabilidad política y otros. Esto genera que el trabajador llegue a su centro de trabajo asustado, temeroso, sin el entusiasmo que se requiere para enfrentar su día a día, porque además tiene conciencia clara que se expondrá a múltiples riesgos al retornar a casa al final del día. Todo ello, también impacta en el estrés de los colaboradores y en el clima organizacional.

En el contexto económico, analizamos los impactos de la problemática y encontramos que según Pfeffer (2020), el 61% de empleados de Estados Unidos declaran

haberse enfermado de estrés, que es uno de los elementos del síndrome de Burnout. Se estima que este agotamiento físico y mental, está relacionado con la muerte anual de 120 mil trabajadores americanos y que tiene un costo de 300 mil millones de dólares para los empleadores al año en ese país.

El contexto social se refiere al nivel de interacción y comunicación con el grupo de apoyo familiar (pareja, hijos, otros familiares y amigos), los que constituyen un soporte en las dimensiones psicológicas, espirituales y de actividades libres (hobbies o intereses personales); este soporte puede actuar directa y positivamente sobre la salud como amortiguador antes las situaciones generadas por un clima organizacional negativo en la organización, disminuyendo las manifestaciones fisiológicas que puedan deteriorar la salud, incluyendo el padecer del síndrome de Burnout (Aranda et al., 2013). Sin embargo, el 2019 todo el mundo se enfrentó a un evento inesperado, una pandemia global debido a la aparición del COVID-19. Esto generó que en todo el mundo se adoptaran medidas de aislamiento, en la que las personas se vieron obligados a refugiarse en casa, sin posibilidad de contacto con otros y mudando al teletrabajo (De Arco Paternina et al., 2020). Según el estudio 360 Wellbeing Survey 2020: On The Recovery Way realizado por Cigna (2020) revela que el estrés laboral incrementó un 10% desde que comenzó en 2020, llegando a un 74% actualmente, estas cifras resultan alarmantes. Esto debido a que los es más complicado para los trabajadores desconectarse del trabajo puesto que han tenido que mudar la oficina a su casa.

En el contexto tecnológico, en un estudio realizado de Blind (2018), se encuentra que las organizaciones dedicadas a tecnología son percibidas como los mejores lugares para trabajar (considerando que cuentan con oficinas llenas de color, espacios de entretenimiento bien equipados, con videojuegos y cómodos asientos, entre otros), como es el caso de las empresas en Silicon Valley, pese a ello, los indicadores de Burnout son muy altos, encontrándose factores del clima organizacional como son un una mala remuneración (41%), una cantidad injusta de trabajo (32%) y horas extras excesivas (32%) que generan Burnout. Importante considerar que el estudio de Blind mencionado mostró un 57% de trabajadores de empresas de tecnología, de la muestra, que tiene Burnout. Por otro lado, el último reporte de la encuesta “World Trend Index” de Microsoft (2021), empresa global, reconocida por ser una de las líderes en la industria de software, expone que la autoevaluación de la productividad muestra que esta subió en el último año, pero que ello tuvo impacto en los trabajadores, lo que ellos denominan “un

costo humano”. Dicha encuesta, que involucró a más de 30000 trabajadores de la misma organización en 31 países, dio como resultado que el 54% de los empleados tiene un exceso de trabajo y 39% de ellos se sienten agotados. En Latinoamérica, estos indicadores se traducen que el 31% de los trabajadores se siente agotado y el 42% siente una sobrecarga de trabajo (Microsoft, 2021). Los porcentajes mostrados líneas arriba son resultado que los tiempos de reuniones en la aplicación TEAMS, de manera global, se han incrementado en 2.5 veces; que el tiempo de las reuniones, fuera de la aplicación, se incrementó aproximadamente de 35 a 45 minutos; que el promedio de usuarios en su aplicación de trabajo en red, TEAMS, está teniendo un 45% más de conversaciones por semana que antes. Asimismo, se ha incrementado en un 66% el número de personas trabajando en documentos. La encuesta menciona que: “La alta productividad está enmascarando una fuerza laboral agotada” (Microsoft, 2021, p. 8).

En el contexto legal, la organización se ve expuesta a constantes cambios en las normas legales que enmarcan el desarrollo de sus funciones, las normas sobre limitar el uso de la tercerización en las empresas, el decreto supremo 001-2022-TR, que implica que los trabajadores bajo las condiciones que la ley indica debieran de pasar a planilla, implicará que muchas organizaciones opten por no contratar, contratar temporalmente y/o contratar menos personas, con el consecuente impacto en los trabajadores actuales que pueden perder su ingreso, lo que conlleva a situaciones de alto estrés, lo que pueden generar en Burnout. Asimismo, la ley N^a 29783 ampara al trabajador, pues bajo el principio de prevención el empleador se ve obligado a garantizar las condiciones para proteger la vida, la salud y el bienestar del trabajador, y bajo el principio de protección, el empleador tiene que asegurar condiciones de trabajo dignas para el trabajador.

Por lo expuesto, resulta valioso para la psicología organizacional indagar sobre la relación entre el clima organizacional y el síndrome de Burnout, este último evidenciado en el trabajador al mostrar desmotivación, disminución de rendimiento laboral, sensación que su trabajo no es suficiente y de no estar cumpliendo con sus objetivos, motivando incluso a que la persona decida retirarse de la empresa (De Arco & Catillo, 2020; Félix et al., 2018; Gago et al., 2017). El resultado de esta investigación, que busca averiguar sobre la relación entre el clima organizacional y el síndrome de Burnout, debiera mostrar que un clima organizacional positivo será un factor preventivo para el surgimiento del síndrome de Burnout.

Según la investigación realizada por Maidaniuc y Constantin (2016) que indagó sobre la relación entre el clima organizacional y el Burnout en 151 empleados de una universidad en Rumanía, el clima organizacional tiene una correlación significativa y negativa con el Burnout de los trabajadores. Además, se encontraron dos hallazgos importantes: el primero es que a mayor apoyo organizacional menor serían los síntomas del síndrome de Burnout y el segundo que, a menor participación de los trabajadores en la toma de decisiones se desarrollarán mayores niveles de riesgo para la aparición del Burnout.

Por otro lado, Ghasemi y Mehrabian (2017), estudiaron la relación de la calidad de vida laboral, factor del clima organizacional, con el Burnout en agentes de seguridad, y se evidenció la correlación significativa y negativa entre el clima organizacional y el Burnout, es decir, se encontró que un clima organizacional negativo se relaciona con la aparición de síntomas de Burnout. Además, entre sus hallazgos encontró que un ambiente laboral seguro, saludable y justo favorece la prevención de Burnout.

Nogueira (2019) investigó sobre el ambiente laboral y el síndrome de Burnout. En una muestra de 745 enfermeros de Brasil, encontró que la falta de autonomía para la resolución de problemas tuvo una correlación significativa y positiva con la asociación con los tres componentes del Burnout (agotamiento emocional, despersonalización y realización personal). Además, la falta de control sobre el ambiente (factor de clima organizacional) se correlacionó de manera significativa y positiva con el agotamiento emocional.

Como causa principal de la problemática abordada, se ha identificado que los factores de clima organizacional como las condiciones de trabajo, volumen del mismo, exigencias y estándares muy difíciles de alcanzar, requerimientos para cumplir jornadas laborales largas, trabajo bajo alta presión por parte de las jefaturas en todos sus niveles, (Apuy, 2008; Bauman, 2004; Panchi, 2018), la poca claridad en las funciones a desempeñar, riesgos de hostigamiento y acoso, limitado o inexistente reconocimiento por la labor desarrollada así como también falta de retroalimentación para la mejora, entre otros (Loya-Murguía et al., 2018; Polo et al., 2016), al no ser atendidos adecuadamente son generadores de un clima organizacional negativo, que finalmente decanta en el síndrome de Burnout. (Salomón, 2019).

Desde el punto de vista individual, es necesario entender el impacto del clima organizacional a través de sus diversas dimensiones en el trabajador, y de la consecuencia

de un impacto negativo como es el síndrome de Burnout (Muñoz, 2018). El nivel de positividad o negatividad de las dimensiones del clima organizacional como pueden ser el estilo de liderazgo, las formas de comunicación, las políticas y procedimientos propios de la organización, la cultura de la misma, que incluye los valores, principios y la gestión de factores éticos, las formas y niveles en la exigencias de desempeño, la calidad de la relación con el jefe inmediato, medida a través del nivel de comunicación, retroalimentación, trato justo, respeto, valoración y reconocimiento, las condiciones físicas de trabajo, entre otras, actúan en favor o en contra de la posibilidad de generar el síndrome de Burnout en el trabajador, que afecta la salud física y mental del mismo (Barradas et al., 2018; Morales, 2021; Orozco, 2019; Sánchez, 2018).

Desde un punto de vista macro, la gestión no adecuada de los factores del clima organizacional trae como consecuencia la aparición del síndrome de Burnout en el trabajador, lo que conlleva impactos a nivel de la organización tales como el incremento del ausentismo, impactos negativos en la seguridad ocupacional como es un mayor número de accidentes (Ávila, 2014), reducción en la capacidad de la organización de alcanzar sus metas y de generar resultados de calidad. Se suma a ello el alto riesgo de pérdida de talento, las renunciaciones se intensifican en la intención del trabajador de buscar entornos laborales con mejor clima organizacional (Ortiz-Campillo et al., 2019). Los impactos en la salud, generados por el Burnout, también afectan a nivel del país, muestra de ello es el estudio de la Academia Americana de Neurología que evidenció que las personas con trabajos con muy alto nivel de exigencia y con poca posibilidad de gestión y control sobre ellos tienen 58% más probabilidades de sufrir una isquemia y un 22% más de tener una hemorragia cerebral (CEVECE, 2021), esto implica costos sociales y de salud que se cargan a las empresas pero también al país por los seguros de salud que el Estado administra.

Definiendo el concepto de clima organizacional, Forehand y Gilmer (1964) ofrecen una definición comúnmente mencionada: el clima organizacional es el conjunto de características que describen una organización y que la distinguen de otras organizaciones, las características del ambiente laboral son relativamente perdurables en el tiempo e influyen en la conducta de los miembros de la organización. Por otro lado, Brunet (1977) considera al clima organizacional como un componente multidimensional constituido por las características de la organización, y que influyen en el trabajador dentro de su entorno laboral. Brunet considera que el clima organizacional puede

descomponerse en estructuras organizacionales, tamaño de la organización, formas de comunicación, estilo de liderazgo, etc. Menciona también que, si bien el clima organizacional es un fenómeno externo al trabajador, este puede sentirse contribuyente a la naturaleza del clima organizacional. Robbins (1990) busca delimitar el alcance de la definición del clima organizacional al decir que este es el estado de ánimo de una organización y se puede aproximar con la cultura ya que permite reafirmar las tradiciones, valores, costumbres y rituales organizacionales. Chiavenato (2011) define al clima organizacional como el medio interno y la atmósfera de una organización. En donde la tecnología, políticas, reglamentos, estilos de liderazgo, la etapa de la vida empresarial, y otros, son factores que influyen en las actitudes, comportamientos de los trabajadores, impactando su desempeño laboral y la productividad de la organización.

Litwin y Stringer (1968) cuentan con una de las definiciones más completas de clima organizacional. Ellos lo definen como una serie de dimensiones medibles del medio laboral que los trabajadores perciben de manera directa o indirecta y que influyen en su comportamiento y motivación. Las dimensiones que determinan son nueve: estructura (relacionado a los canales existentes dentro de la organización), responsabilidad (el compromiso del trabajador con su trabajo), recompensa (estímulo extrínsecos o intrínsecos que brinda la organización al trabajador), riesgo (la percepción del trabajador con respecto a los desafíos que se presenten en el trabajo), calor (la percepción del trabajador con respecto a su ambiente de trabajo y de las relaciones con sus compañeros), apoyo (la percepción del trabajador con respecto al soporte que le brinda la organización a nivel emocional y material), estándares de desempeño (la percepción que tiene el trabajador sobre las expectativas que tiene la organización y él mismo sobre él), conflicto (el nivel de aceptación que tiene los miembros de la empresa con respecto a opiniones discrepantes y/o problemas que se pueda presentar) e identidad (sentido de pertenecía de parte del colaborador hacia la organización en la que se encuentra).

Por otro lado, la definición del síndrome de Burnout más aceptada es la de Maslach y Jackson (1981), que lo definen como una respuesta ante situaciones prolongadas de estrés en la persona a razón de factores emocionales e interpersonales generados en su entorno laboral, que incluye sensación de cansancio permanente o crónico, baja o nula eficiencia, y negación a lo que está ocurriendo o vivenciando. Maslach y Jackson (1981), configuran al Burnout como un síndrome tridimensional por

estar enmarcado en tres factores: el agotamiento emocional, la despersonalización y una percepción de reducida capacidad de realización personal. Posteriormente, complementan la definición agregando que el Burnout es una respuesta a factores de estrés personales que ya se han tornado crónicos y que se desarrollan en el entorno laboral, manteniendo los tres síntomas de su modelo tridimensional como los principales. El agotamiento emocional es el elemento clave del síndrome, y se refiere al sentirse emocionalmente agotado y sobrepasado en cuanto a su capacidad de afrontar situaciones críticas. La despersonalización implica actitudes negativas, cínicas e impersonales, generándose vinculaciones distantes con otras personas. Por último, la falta de realización personal en el trabajo se refiere al sentimiento de no tener las competencias necesarias ni la capacidad de éxito en el trabajo, con tendencia a autoevaluarse negativamente, comparándose con terceras personas.

La presente investigación tiene como objetivo identificar la relación entre el clima organizacional y el síndrome de Burnout, mediante el análisis de estudios científicos previos sobre la temática. A partir de este objetivo planteado, se pretende encontrar respuesta a la pregunta ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el síndrome de Burnout en las empresas?

CAPÍTULO II: MÉTODO

2.1 Criterios de elegibilidad

En este capítulo se detallan los criterios considerados para la elección de los artículos que fueron seleccionados en el presente trabajo.

2.2 Criterios de inclusión

Para la presente revisión aplicada fueron seleccionados los estudios que cumplieron con los siguientes criterios de inclusión: a) estudios que estén redactados tanto en inglés como en español, permitiendo ampliar el rango de búsqueda, tomando en cuenta que las dos terceras partes de los científicos en el mundo dan a conocer sus investigaciones en idioma inglés, la cual es la lengua más importante en el mundo para distintas áreas como política, ciencias, economía, entre otros (Díaz-Castelazo, 2018), b) investigaciones con máximo de cinco años de antigüedad para contar con la información más reciente, para que sea un referente para el contexto actual, permitiendo el realizar comparaciones con los estudios más actuales, c) estudios que consideren la relación de las variables de investigación planteadas en esta investigación: el clima organizacional y el síndrome de Burnout con el fin de lograr el objetivo planteado, d) estudios cuantitativos, asegurando que utilicen un método estructurado y cuantificable en la recopilación, el procesamiento y el análisis de datos, obteniendo así resultados cuantificados confiables (Sánchez, 2019), e) estudios que especifiquen los instrumentos de medición usados por cada variable estudiada con el fin de operacionalizar las variables y poder llegar a conclusiones en la que se encuentren similitudes y diferencias.

2.3 Criterios de exclusión

Por otro lado, como criterios de exclusión, además del incumplimiento de los criterios de inclusión señalados, se tuvieron en cuenta a) estudios desarrollados bajo la metodología cualitativa, de manera que aumente la precisión de los resultado mediante uso de instrumentos de medición y se evite la subjetividad y la desviación de resultados (Sánchez, 2019); b) revisiones sistemáticas o metaanálisis para evitar el sesgo del investigador, asegurar la precisión y objetividad de la información a usar (Botella & Zamora, 2017); c) el uso de libros, manuales, tesis, trabajos publicados en formato de comunicación a congresos, conferencias, revistas de divulgación, de tal manera que se

puedan cubrir de manera óptima los requerimientos de la investigación contando con información que haya sido analizada estadísticamente con su respectiva validez y confiabilidad; d) estudios sin datos concluyentes, pues estos se dedican a explorar a las variables sin llegar a un desenlace.

2.4 Estrategia de búsqueda

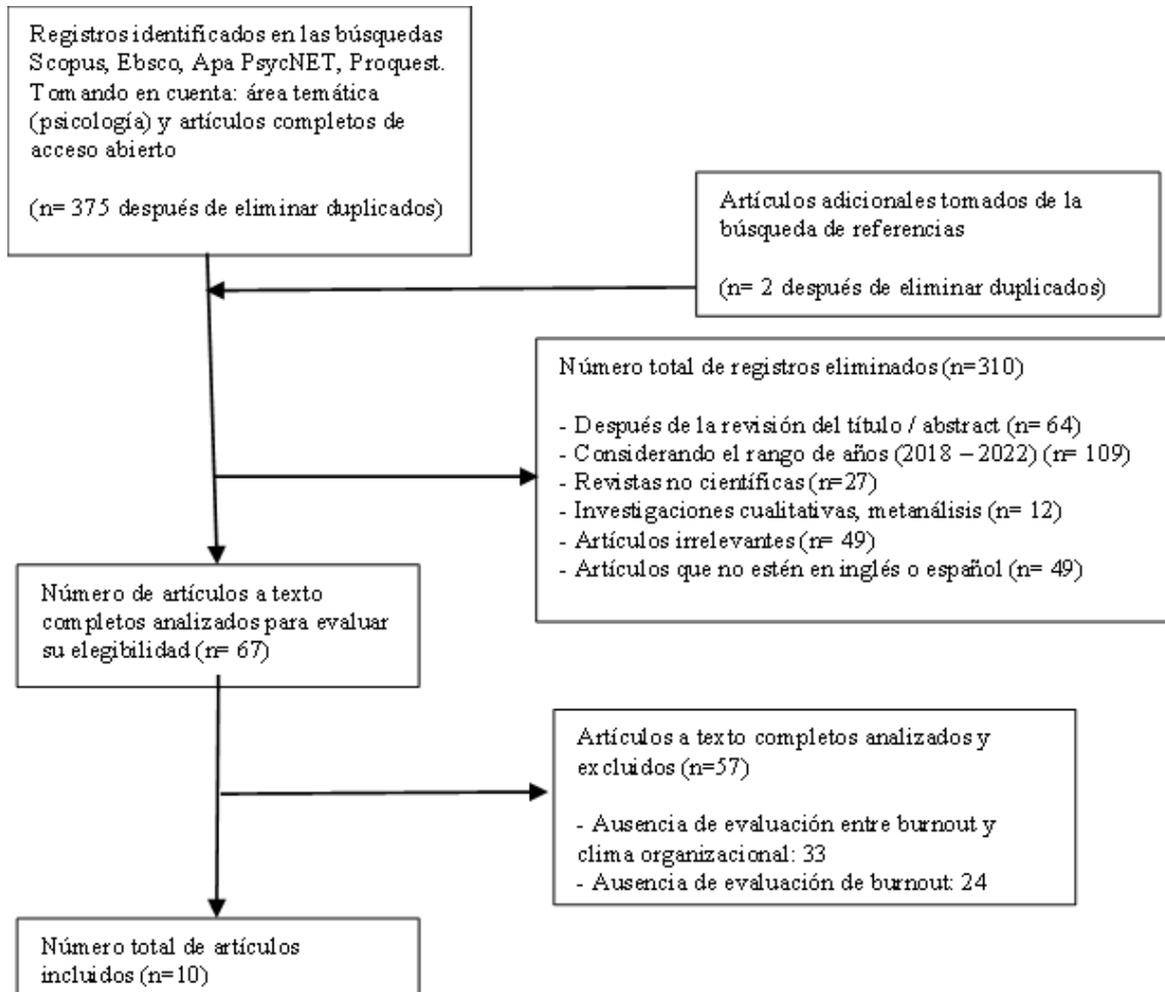
La búsqueda se realizó entre enero 2022 y febrero 2022. Las bases de datos electrónicas usadas fueron: Ebsco, Apa PsycNET, Proquest y Scopus, las palabras clave de búsqueda fueron organizational climate, work environment, Burnout y Burnout syndrome, clima organizacional y clima organizacional, haciendo uso de la herramienta APA Thesaurus of Psychological Index Terms, se consideraron los siguientes términos: job climate, labor climate, work climate, organizational environment, Fatigue, Stress, Emotional Exhaustion, Occupational stress, ambiente laboral, estrés ocupacional.

Para la búsqueda realizada en la base de datos Scopus, se utilizó la combinación de palabras claves de búsqueda y se utilizaron los operadores booleanos para generar la siguiente estrategia de búsqueda: ("job climate" OR "organizational climate" OR "work environment" OR "labor climate" OR "work climate" or "organizational environment" OR "clima laboral" OR "clima organizacional") and (Burnout OR "Burnout syndrome" OR "síndrome de Burnout") se encontró en APA PsycNet 74 resultados; en Scopus, 152 resultados. En el caso de Ebscohost y Proquest, la estrategia de búsqueda fue ("clima organizacional") and ("Burnout"), encontrando 4 resultados en Ebscohost y 145 en Proquest.

El proceso de búsqueda sistemática siguiendo las indicaciones de la guía PRISMA (Page et al., 2020) dio como resultado un total de 375 referencias que fueron identificadas tomando en consideración artículos completos y de acceso abierto y psicología como área temática, revistas científica. De estas, fueron seleccionaron 10 artículos que cumplieran con los criterios de inclusión y exclusión. A continuación, se brinda el detalle del proceso mostrado en el diagrama de flujo plasmado en la figura 2.1 en que se sintetiza el proceso.

Figura 2.1

Diagrama de flujo del proceso de selección de los artículos



CAPÍTULO III: RESULTADOS

En este capítulo se realiza el análisis de los diez estudios seleccionados, los resultados son presentados en las tablas 3.1, 3.2 y la 3.3, donde se consideran los datos más relevantes de cada estudio, como es la información de los participantes, el instrumento usado para cada variable (clima organizacional y síndrome de Burnout), el tipo de diseño utilizado, la relación entre las variables y los principales hallazgos encontrados en cada estudio.

Tabla 3.1

Análisis de los estudios seleccionados

Autor(es)	Año	Título	País	Idioma	Diseño
Buckey et al.	2021	The Relationships Amongst Pediatric Nurses' Work Environments, Work Attitudes, and Experiences of Burnout	Canadá	Inglés	Transversal
Hashimoto et al.	2021	Collegial Organizational Climate Alleviate Japanese Schoolteachers' risk for Burnout	Japón	Inglés	Transversal
Jeung, D. & Chang, S.	2021	Moderating Effects of Organizational Climate on the Relationship between Emotional Labor and Burnout among Korean Firefighters	Korea	Inglés	Transversal
Lan et al.	2019	The relationship between organizational climate, job stress, workplace Burnout, and retention of pharmacists	China	Inglés	Transversal
Lee, H.; Chiang, H.; Kuo, H.	2018	Relationship between authentic leadership and nurses' intent to leave: the mediating role of work environment and Burnout	Taiwán	Inglés	Transversal
Ren, Y; Song, H.; Li, S.; Feng Xiao	2020	Mediating effects of nursing organizational climate on the relationships between empathy and Burnout among clinical nurses	China	Inglés	Transversal
Tsukamoto, N.; Katagiri, Y.; Funaki, Y.	2020	Differences in the effects of organizational climate on Burnout according to nurses' level of experience	Japón	Inglés	Transversal
Yslado et al.	2021	Clima organizacional y Burnout en profesores universitarios	Perú	Español	Transversal

Yu, M.; Lu, J.	2019	Psychosocial safety climate and unsafe behavior among miners in China: the mediating role of work stress and job Burnout	China	Inglés	Transversal
Žutautiene et al.	2020	The Prevalence of Burnout and Its Associations with Psychosocial Work Environment among Kaunas Region (Lithuania) Hospitals' Physicians	Lituania	Inglés	Transversal

Tabla 3.2

Análisis de los instrumentos de medición utilizados

Autor	Participantes	Instrumento y validez del Clima organizacional	Modelo teórico del Clima organizacional	Instrumento y validez del Burnout	Modelo teórico del Burnout
Buckey et al.	143 enfermeras especializadas en pediatría	The Workplace Incivility Scale (WIS) Alpha de Cronbach: 0.89	Job-Demands Resources model (JD-R)	Maslach Burnout Inventory for Human Services Survey for Medical Personnel [MBI -HSS(MP)] Alpha de Cronbach: 0.86	Modelo teórico de Maslach & Jackson, 1981
Hashimoto et al.	487 profesores de colegio	Collegial Organizational Climate Alpha de Cronbach: 0.96	Modelo de Fuchigami, 2005	Maslach Burnout Inventory (versión Japonesa) Alpha de Cronbach: 0.93	Modelo teórico de Maslach y Leiter, 2009
Jeung, D. & Chang, S.	18 936 bomberos	Escala de (5-tems) usada en el estudio FRESH Alpha de Cronbach: 0.847	Litiwin y Stringer, 1968	Maslach Burnout Inventory (5-items) Alpha de Cronbach: 0.889	Modelo teórico de Maslach & Jackson, 1981
Lan et al.	101 farmacéuticos	Organizational Climate Inventory Alpha de Cronbach: .8	Litiwin y Stringer, 1968	Copenhagen Burnout Inventory (CBI) Alpha de Cronbach: .8	Modelo teórico de Kristensen (2005)
Lee, H.; Chiang, H.; Kuo, H.	946 enfermeras	Nursing Practice Environment scale Chinese version (C-NPES) Alpha de Cronbach para cada escala: 0.87, 0.73, 0.71, 0.65, 0.68	Teroría de Lake (2002)	Maslach Burnout Inventory—Human Services Survey (MBI-HSS) Chinese Version Alpha de Cronbach: 0.91	Modelo teórico de Maslach, 1982
Ren, Y; Song, H.; Li, S.; Feng Xiao	965 participantes	Nursing Organizational Climate Alpha de Cronbach: 0.95	He, Li, Man (2011)	Maslach Burnout Inventory-General Services (1996) Alpha de Cronbach: 0.90	Modelo teórico de Maslach, Jackson y

					Leiter, 1996
Tsakamoto, N.; Katagiri, Y.; Funaki, Y.	1 102 enfermeras	The organizational climate scale por Tsukamoto and Nomura (2007) Alpha de Cronbach: 0.73-0.81	Teoría de Benner, 2001	Maslach Burnout Inventory (versión japonesa) Alpha de Cronbach 0.77-0.85	Modelo teórico de Maslach y Leiter, 2009
Yslado et al.	206 profesores	Escala de clima organizacional CI-SPC Alpha de Cronbach: 0.964	Modelo teórico de Palma (2004)	Cuestionario de Burnout para profesores universitarios Alpha de Cronbach: 0.687	Modelo teórico de Maslach & Jackson, 1997
Yu, M.; Lu, J.	862 hombres mineros	Psychosocial safety climate-12 items scale (PSC-12) Alpha de Cronbach: 0.94	Job-Demands Resources model (JD-R)	Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI- GS) Alpha de Cronbach: 0.82	Modelo teórico de Maslach & Jackson, 1981
Žutautienė et al.	647 médicos	Job Content Questionnaire (JCQ) Alpha de Cronbach: .7	Job-Demands Resources model (JD-R)	Copenhagen Burnout Inventory (CBI) Alpha de Cronbach: .7	Modelo teórico de Kristensen (2005)

Tabla 3.3

Análisis de los principales resultados

Autor	Relación entre Clima organizacional y síndrome de Burnout	Hallazgos principales
Buckey et al.	Un clima organizacional de soporte tiene una correlación estadísticamente significativa y positiva con la percepción de logro personal; y negativa con el agotamiento emocional.	Un clima organizacional que propicie una calidad de vida laboral (cubriendo necesidades físicas y psicológicas como compensaciones adecuadas, tiempos libres, posibilidad de desarrollo de habilidades, potenciar la autorrealización, beneficios de salud y un entorno de soporte entre compañeros hará que disminuya la posibilidad de aparición de Burnout, con el consecuente incremento del nivel de compromiso.
Hashimoto et al.	El entorno colaborativo de trabajo se correlaciona estadísticamente significativa y negativa con las tres dimensiones del síndrome de Burnout.	Un entorno colaborativo puede impactar significativa y positivamente la salud mental de los profesores. Por ende, un entorno con un nivel de colaborativo bajo resulta un factor de riesgo para la aparición de Burnout.
Jeung, D. & Chang, S.	Existe una correlación negativa entre un clima organizacional "bueno" y la baja	Se hallaron síntomas de Burnout evidenciados por una creciente deficiencia en el entorno de

	realización personal, como el nivel de cinismo.	trabajo, aumento de sentimientos de hostilidad y una disminución del compromiso profesional como resultado de un clima organizacional negativo.
Lan et al.	El resultado mostró que existía una correlación estadísticamente significativa y negativa entre clima organizacional cálido y el Burnout entre los farmacéuticos, así como una correlación estadísticamente significativa y negativa entre el Burnout y la intención de permanecer en la organización	Se halló que, con sólidos objetivos organizacionales y estándares de desempeño claros, una buena red de apoyo entre compañeros, un buen sistema de recompensas de parte de la organización, una alta percepción de valoración de parte de la organización al trabajador y un buen sentido de pertenencia de los trabajadores para con la organización es posible tener un clima organizacional positivo, que actúa como factor preventivo ante la aparición del síndrome del Burnout.
Lee, H.; Chiang, H.; Kuo, H.	Existe una correlación estadísticamente significativa y negativa entre el auténtico liderazgo (dimensión del clima organizacional) y el agotamiento emocional (dimensión del síndrome de Burnout)	Se encontró que los líderes auténticos generan un clima organizacional positivo, al inspirar a los miembros de su equipo y motivarlos. Este clima positivo actúa como un factor protector ante el riesgo de aparición del Burnout, reduciendo la intención de renuncia de los empleados.
Ren, Y; Song, H.; Li, S.; Feng Xiao	Existe una correlación estadísticamente significativa y negativa entre el clima laboral orientado a la empatía y el agotamiento emocional (dimensión del Burnout) y de manera similar con el nivel de insatisfacción de logro (dimensión del Burnout)	El desarrollo de la empatía y un clima organizacional positivo proporciona al personal de enfermería recursos emocionales positivos y alta autovaloración, ambos factores que contrarrestan el surgimiento de Burnout.
Tsukamoto, N.; Katagiri, Y.; Funaki, Y.	Un clima organizacional caracterizado por una alta intimidad (familiaridad) tiene una correlación estadísticamente significativa y negativa con el agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal.	Se halló que, independientemente del nivel de experiencia de la enfermera: la intimidad (familiaridad), como una dimensión del clima organizacional, es un factor preventivo al Burnout, sumado al agotamiento emocional que también se asocia con la intención de renunciar
Yslado et al.	Existe una correlación significativa y positiva entre la supervisión (dimensión del clima laboral) con la despersonalización (dimensión del síndrome de Burnout)	El clima organizacional predice los niveles de síndrome de Burnout en los profesores universitarios. Se halló que el proceso de supervisión no se estaría desarrollando adecuadamente lo que implica que el estilo de liderazgo, de apoyo y asesoría inadecuados incrementaría la indiferencia, apatía, hostilidad, desconfianza, desapego y suspicacia generando un clima laboral que conlleva a Burnout.
Yu, M.; Lu, J.	Existe una correlación estadísticamente significativa y negativa entre el nivel de seguridad psicosocial (factor del clima organizacional) con el síndrome de Burnout	Un clima organizacional caracterizado por la seguridad psicosocial reduce los síntomas de Burnout y, en consecuencia, pueda ayudar a los trabajadores a adquirir recursos adecuados para enfrentar las exigencias laborales, de manera que esto evita la aparición de

		problemas psicológicos y de comportamientos inseguros.
Žutautiene et al.	Un clima organizacional caracterizado por alto control del trabajo, alta demanda laboral, falta de supervisión de los superiores y falta de apoyo entre los compañeros tiene una correlación estadísticamente significativa y negativa con el síndrome de Burnout.	Implementar un entorno de trabajo de apoyo, con un nivel de demanda laboral adecuado, y con supervisión efectiva pueden mejorar el nivel del clima organizacional y con ello llevar a evitar el surgimiento del Burnout.

Analizando de manera más detallada cada artículo de los diez seleccionados, podemos destacar los siguientes aspectos:

Los artículos analizados se publicaron entre los años 2018 y 2021. En referencia al idioma, los trabajos están publicados inglés a excepción de Yslado et al. (2021) que se desarrolla en español. Asimismo, cabe destacar que todos los artículos muestran datos sobre fiabilidad y/o validez de las pruebas usadas para evaluar la correlación entre las variables: el clima organizacional y el síndrome de Burnout.

Con respecto al modelo teórico aplicado para abordar el clima organizacional se observa que se han aplicado diversidad de modelos. Tres de los estudios aplican el Job-Demands Resources model (JD-R) (Buckey et al., 2021; Yu et al., 2019; Žutautiene et al., 2020), dos estudios aplican el modelo de Litwin y Stringer, 1968 (Jeung et al. 2021; Lan et al. 2019) y los demás aplicaron el Modelo de Fuchigami, 2005 (Hashimoto et al. 2021); Teoría de Lake (2002) (Lee et al. 2018); la teoría de Benner, 2002 (Tsukamoto, 2020); Modelo teórico de Palma, 2004 (Yslado et al. 2021) y el modelo de He, Li, Man, 2011 (Ren et al. 2020).

En cuanto a la medición del clima organizacional, también encontramos diversidad en los instrumentos utilizados, es decir distintos tipos de pruebas, cuestionarios e inventarios. Por ende, hubo poca opción de homogenizar al efectuar el analizar de las dimensiones del clima organizacional. Pese a ello, se identificaron algunas dimensiones que tenían similitud entre las herramientas de medición aplicadas: el ambiente colaborativo entre compañeros (Hashimoto et al., 2021; Lan et al., 2019; Ren et al., 2020; Tsukamoto et al., 2020; Žutautiene et al., 2020); el liderazgo y gestión de los supervisores (Buckey et al., 2021; Lan et al., 2019; Lee et al., 2018; Ren et al., 2020; Yslado et al., 2021; Yu et al., 2019; Žutautiene et al., 2020); el desarrollo del personal (Lee et al., 2020; Tsukamoto et al., 2020; Yslado et al., 2021), el involucramiento organizacional (Lee et al., 2020; Yslado et al. 2021; Žutautiene et al., 2020); la comunicación (Yslado et al., 2021; Yu, 2019). Por otro lado, las dimensiones siguientes

no tienen un símil entre las herramientas aplicadas: las demandas laborales, el control del trabajo, la inseguridad laboral, las prioridades de gestión, la sensación de control, la moral del personal, la dotación de recursos que brinda la empresa a sus trabajadores, la responsabilidad, la estructura, el riesgo, la identidad, el conflicto, las normas, el sistema de recompensa y la incivilidad (trato descortés) del trabajo.

Con respecto a los modelos teóricos usados para abordar el síndrome de Burnout se encontró que dos de los estudios (Lan et al., 2019; Žutautiene et al., 2020) aplicaron el Modelo teórico de Kristensen (2005). Los ocho estudios restantes usaron el Modelo teórico de Maslach en sus distintas versiones y colaboraciones: cuatro de ellos (Buckey et al. 2021; Jeung et al. 2021; Yslado et al. 2021; Yu et al. 2019) usaron el Modelo teórico de Maslach en colaboración con Jackson. Otros dos estudios (Tsukamoto et al. 2020; Hashimoto et al. 2021) usaron el Modelo teórico de Maslach y Leiter, 2009. De los dos estudios restantes, uno usó solo el Modelo de Maslach, 1982 (Lee, 2018) y restante de los 8 estudios aplicó el Modelo teórico de Maslach, Jackson y Leiter, 1996 (Ren, 2020).

Con respecto de la evaluación del síndrome de Burnout, dos de los estudios hicieron uso de Copenhagen Burnout Inventory (CBI) (Lan et al., 2019; Žutautiene et al., 2020), quienes son los mismos que para el clima organizacional aplicaron el Modelo teórico de Kristensen (2005). Los otros ocho estudios restantes usaron el Inventario de Maslach en sus distintas adaptaciones y versiones: dos de los estudios aplicaron la versión japonesa (Hashimoto, et al., 2021; Tsukamo et al., 2020); otros dos estudios utilizaron la versión china (Buckey et al., 2021; Lee et al., 2018); uno de los estudios aplicó la versión peruana adaptada para maestros universitarios (Yslado et al., 2020); a su vez otro de los estudios utilizó la versión reducida (Jeung et al., 2021) y los dos últimos, de los ocho estudios, aplicó la versión general (Yu et al., 2019; Ren et al., 2020). La diferencia entre el Maslach Burnout Inventory y el Copenhagen Burnout Inventory es que el primero está orientado a evaluar profesionales de salud y evalúa 3 dimensiones: el agotamiento emocional (pérdida progresiva de energía física y mental en la persona), la despersonalización (desarrollo de actitudes apáticas e insensibles hacia los demás) y la realización personal (sensación de que las exigencias impuestas exceden las capacidades de la persona). Mientras que el Copenhagen Burnout Inventory evalúa no solo a profesionales de salud, sino que fue creado para abarcar una mayor cantidad de escenarios en el que pueda aparecer el síndrome de Burnout (Molinero et al., 2013); y se

segmenta en tres dimensiones: (a) el Burnout personal, (b) el Burnout relacionado al trabajo, (c) el Burnout relacionado con los clientes.

Explicaremos los hallazgos más relevantes de cada uno de los diez estudios seleccionados: Lee et al. (2018), con una muestra de 946 enfermeras de primera línea, exploraron los efectos mediadores del entorno organizacional y el Burnout en relación al liderazgo auténtico y la intención de las enfermeras de dejar el trabajo. Para ello, midieron el clima organizacional utilizando el Nursing Practice Environment scale (C-NPES), que se divide en cinco dimensiones: a) gestión y liderazgo; b) desarrollo profesional de enfermería; c) calidad de enfermería, dotación de personal y recursos adecuados y e) participación en los asuntos del hospital. A su vez, midieron el síndrome de Burnout con el Maslach Burnout Inventory—Human Services Survey (MBI-HSS) (versión china). Los resultados mostraron que existe una correlación estadísticamente significativa y negativa entre el auténtico liderazgo (dimensión del clima organizacional) y el agotamiento emocional (dimensión del síndrome de Burnout). Se halló que un líder auténtico y con buena capacidad de gestión, se preocupa de proveer a los colaboradores con los suficientes recursos, la posibilidad del desarrollo profesional dentro de la organización, el que la organización brinde a sus colaboradores herramientas para desarrollar su capacidad de resiliencia y la posibilidad de involucrarse en la participación de los asuntos del hospital, todo ello son factores que generan un buen clima laboral y los que a su vez serán factores preventivos para la aparición del síndrome de Burnout y la disminución de la intención de renunciar.

Por otro lado, Hashimoto y Maeda (2021) interesados por saber si el tipo de clima organizacional colaborativo puede disminuir el riesgo de Burnout, investigaron y correlacionaron ambas variables (clima organizacional colaborativo y síndrome de Burnout) en un estudio. Para alcanzar el propósito de su investigación, los investigadores reclutaron una muestra de 487 profesores de escuela. Los instrumentos usados para la medición de las variables fueron The Teachers' Perceptions of Organizational Climate Scale para medir el clima organizacional colaborativo (o también llamado collegial organizational climate) y Maslach Burnout Inventory, en su versión japonesa, para medir el síndrome de Burnout. El primer instrumento cuenta con dos escalas: “collegial organizational climate” que se define como el ambiente propicio para que los maestros de escuela puedan activamente intercambiar ideas, esencialmente en todas las actividades educacionales o también llamado clima colaborativo; y “closed organizational climate”,

en el que, por el contrario, el ambiente no propicia el poder compartir ideas e información entre maestros. Los resultados encontrados indicaron que el clima organizacional colaborativo se relaciona negativamente con el Burnout, en sus tres dimensiones. Estos hallazgos indican, según los autores, que un bajo nivel de clima organizacional colaborativo- es decir, la falta de un ambiente en el que los profesores puedan compartir ideas e información sobre las actividades educaciones- es un factor predictor para la aparición de Burnout.

Ren et al. (2019), a través de un estudio transversal, investigaron el tipo de clima organizacional que denominaron “nursing organizational climate”, el síndrome de Burnout y la empatía en enfermeros clínicos. Para dicha investigación utilizaron una muestra de 786 enfermeros de Guangdong en China. Para la medición del clima organizacional usaron como instrumento la Nursing Organizational Climate, la que se divide en cuatro dimensiones: comportamiento justo de apoyo, comportamiento de los compañeros, comportamiento de clima interpersonal y comportamiento intimidante y agresivo; y para la medición del síndrome de Burnout, usaron como instrumento el Maslach Burnout Inventory- General Services (MBI-GS) (1996). Los resultados de la investigación mostraron una correlación estadísticamente significativa y negativa entre un alto comportamiento justo de apoyo, positivos compartimientos de los compañeros, positivas relaciones interpersonales y un bajo nivel comportamiento agresivo (todas dimensiones del clima organizacional “nursing”) con el agotamiento emocional y la baja realización de logro (ambos factores del Burnout); y, una correlación estadísticamente significativa y positiva entre el clima organizacional “nursing” con la empatía. Estos hallazgos demostraron que tanto el desarrollo de la empatía en los enfermeros y enfermeras como un clima organizacional “nursing” positivo -el que implica buenas relaciones interpersonales, un ambiente seguro, de confianza y de aceptación, en oposición a conductas intimidantes y agresivas entre los enfermeros y enfermeras-, otorga a los trabajadores recursos emocionales positivos que les permiten reconocer su valor personal, autoestima y su capacidad para alcanzar altos logros personales. Por lo tanto, es posible reducir el Burnout, así como la intención de irse de la organización, mejorando el clima organizacional “nursing” y manteniendo la empatía.

Yu et al. (2019) investigaron los impactos del clima organizacional de tipo psicosocial seguro y el Burnout en los comportamientos inseguros de los trabajadores mineros. Para esto, tomaron una muestra de 862 mineros de Shanxi, provincia de China.

Los investigadores usaron el cuestionario de Psychosocial safety climate-12 items scale (PSC-12) y Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI- GS) para medir el clima organizacional de tipo psicosocial seguro y el síndrome de Burnout, respectivamente. La prueba de clima organizacional tomó en cuenta cuatro dimensiones: el compromiso de gestión, la comunicación organizacional, la participación organizacional y las prioridades de gestión. Dentro de los resultados obtenidos se encontró correlación estadísticamente significativa y negativa entre el clima organizacional de tipo psicosocial seguro con el síndrome de Burnout. Esto significa que un clima organizacional enfocado en la seguridad psicosocial – que implica un alto compromiso de gestión, una buena comunicación organizacional, una alta participación de parte de la organización y una alta prioridad de gestión - reduce los síntomas de Burnout, lo que ayudará a los trabajadores para adquirir recursos adecuados para enfrentar las exigencias laborales, como el estrés laboral, lo que puede evitar el surgimiento de problemas psicológicos y de comportamientos inseguros.

Žutautien et al. (2020) y Lan et al. (2019), a diferencia de los otros autores de los estudios seleccionado, hicieron uso de Copenhagen Burnout Inventory (CBI) para medir el síndrome de Burnout. Este último se rige bajo tres dimensiones: el Burnout personal, Burnout en relación con el trabajo y Burnout en relación con los clientes.

Žutautien et al. (2020), estudiaron la prevalencia del síndrome del Burnout y su asociación con el clima organizacional en los hospitales. Para ello definieron una muestra de 647 médicos en la región de Kaunas, Lituania. Utilizando como instrumento de medición el Job Content Questionnaire (JCQ) midieron el clima organizacional considerando cuatro dimensiones: las demandas de trabajo, el control de trabajo, el soporte del supervisor, el nivel de apoyo por parte de los compañeros y la inseguridad laboral. Y como instrumento de medición del síndrome de Burnout, utilizaron el Copenhagen Burnout Inventory (CBI). Como resultado, se encontró que el alto control del trabajo, la alta demanda laboral, la falta de supervisión y la falta de apoyo por parte de los compañeros estaban significativamente asociadas a las tres dimensiones del Burnout, determinándose una correlación estadísticamente significativa y positiva entre los factores de clima mencionados y el burnout. Estos resultados muestran que la implementación de un entorno de trabajo de apoyo con un nivel de demanda laboral adecuado, y con supervisión efectiva pueden mejorar el nivel del clima organizacional y reducir el surgimiento del Burnout.

Lan et al. (2019), realizaron un estudio transversal, explorando la relación entre el clima organizacional, el estrés, el burnout y la retención de farmacéuticos en tres hospitales en China. Para ello consiguió la participación de 101 farmacéuticos para aplicar la evaluación. Los resultados mostraron que unos sólidos estándares de la organización, alto nivel de responsabilidades, una buena red interpersonal, unas claras metas organizacionales, altos estándares de desempeño tienen una correlación estadísticamente significativa y negativa con el síndrome de Burnout y la intención de querer retirarse de la organización. Asimismo, se comprobó que un clima organizacional con horarios de trabajo irregulares, excesivo estrés laboral, poco apoyo entre compañeros, con recompensas mínimas puede conllevar a fatiga tanto física como mental, altos niveles de rotación de personal como resultado de Burnout, llegando a generar incremento en la intención de renunciar.

Buckley et al. (2021) interesados en la delicada labor de las enfermeras pediátricas, tomando en cuenta que el nivel de calidad del cuidado a los pacientes está directamente relacionado con el bienestar de las enfermeras, investigaron la relación entre el clima organizacional de las enfermeras pediátricas y el Burnout, con la intención de identificar qué factores del clima laboral son los que causan mayor impacto en el surgimiento del síndrome de Burnout. La muestra que tomaron fue de 143 enfermeras, registradas en un hospital de Toronto, Canadá. Para la medición del clima organizacional se usaron tres instrumentos, cada uno enfocado en un solo constructo: Workplace Incivility Scale (WIS) que mide la incivilidad (trato descortés o grosero) en el ambiente de trabajo; The Survey of Perceived Organizational Support que mide la percepción de los colaboradores sobre el apoyo que brinda la organización; y Quality Of Work Life Measure que mide la percepción de los colaboradores sobre calidad de vida laboral que disponen. Para el caso de la medición del Burnout se aplicó el Maslach Burnout Inventory. Los resultados mostraron existe una correlación estadísticamente significativa y positiva entre la calidad de vida laboral (dimensión del clima organizacional) y la realización personal; y una correlación estadísticamente significativa y negativa entre la percepción de los colaboradores percibida (dimensión del clima organizacional) y el agotamiento emocional (dimensión del Burnout). Se comprobó entonces que la percepción de tener buena calidad de vida laboral, medida a través de la compensación que se recibe, beneficios en salud, tiempo libre, consideración, desarrollo de capacidades, y la realización personal, actúan como factores que impulsan un buen clima

organizacional que a su vez evita el Burnout. Por otro lado, el gran volumen de demanda laboral que genera estrés como la dificultad para tener y/o conseguir recursos para cumplir el trabajo son grandes generadores de Burnout, al afectar negativamente el clima organizacional.

Jeung et al. (2020) interesados en estudiar la relación entre el trabajo emocional y el clima organizacional con el Burnout de los bomberos en Korea. Para efectuar las mediciones, identificaron una muestra de 18 936 bomberos coreanos y usaron como instrumento de medición la escala de 5 ítems desarrollada por Maslach and Jackson para medir el Burnout y la escala usada en el estudio “Firefighters Research: Enhancement of Safety and Health” (FRESH) de 5-ítems. Para la medición del clima organizacional, utilizaron una escala que identificaron en Internet a través de una página web, la cual tiene 5 dimensiones: características generales, características del trabajo, trabajo emocional, clima organizacional y burnout. En los resultados obtenidos se observó que los altos niveles de Burnout en los bomberos fueron mayores en un clima organizacional negativo; asimismo, mostraron que los niveles de Burnout eran más bajos en climas organizacionales positivos, estableciéndose una correlación estadísticamente significativa y negativa. Cabe resaltar que, debido al estrés emocional y físico de la labor de un bombero, las condiciones extremas, el entorno de trabajo peligroso, y la naturaleza inherente del trabajo por turnos, el Burnout se produce a pesar de la naturaleza temporal del trabajo. Se concluye finalmente que alto niveles de labor emocional son asociados con la aparición de Burnout en un trabajo como el de un bombero, sin embargo, un ambiente laboral colaborativo puede llegar a reducir los niveles de Burnout de manera significativa.

Tsukamoto et al. (2020) investigaron y analizaron el impacto del clima organizacional en el Burnout de acuerdo con el nivel de experiencia de las enfermeras, para ello, encuestaron 2 710 enfermeras de nueve hospitales. Como instrumento para medir el clima organizacional usaron The Organisational Climate Scale, que tiene cuatro dimensiones: la sensación de control, la moral del personal, intimidad (referido a familiaridad) y ambiente de aprendizaje. Para medir el síndrome de Burnout, usaron la versión japonesa de The Maslach Burnout inventory. En los resultados se encontró una correlación estadísticamente significativa y negativa entre la intimidad (dimensión del clima organizacional) con la despersonalización y el agotamiento emocional, ambas dimensiones propias del síndrome de Burnout. Los resultados demostraron que buenas y

positivas relaciones interpersonal y alto nivel de intimidad entre compañeros mostró ser un factor preventivo crítico de Burnout, más allá de otros factores, lo que motiva a hacer ajustes en las relaciones interpersonales dentro de la organización.

Yslado et al. (2021) buscaron conocer la relación entre el clima organizacional y el síndrome de Burnout en profesores universitarios en universidades públicas peruanas. Para ello obtuvo una muestra de 206 profesores. Para la medición del clima organizacional, utilizó como instrumento la Escala de Clima Organizacional CI-SPC, la que cuenta con 5 dimensiones: realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales; y para efectuar la medición del síndrome de Burnout, utilizó como instrumento el Cuestionario de Burnout para profesores universitarios (versión peruana del Maslach Burnout Inventory). Los resultados evidenciaron que la supervisión, dimensión del clima organizacional, tiene correlación estadísticamente significativa y positiva con la despersonalización, dimensión propia del síndrome de Burnout. Estos resultados demuestran que un proceso de supervisión negativo, que implica que un estilo de liderazgo inadecuado, con falta de espacio para generar confianza, retroalimentación y mejora continua; incrementaría la indiferencia, apatía, hostilidad, desconfianza, desapego y suspicacia de parte del profesor universitario hacia sus colegas, directivos y estudiantes.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN

El fin de la presente investigación es determinar la relación entre el clima organizacional y el síndrome de Burnout, de acuerdo al análisis de las investigaciones, se demuestra una correlación estadísticamente significativa entre ambas variables: clima organizacional y síndrome de Burnout (Buckey et al., 2021; Hashimoto et al., 2021; Jeung et al., 2021; Lan et al., 2021; Lee et al., 2018; Ren et al., 2020; Tsukamoto et al., 2020; Yslado et al., 2021; Yu et al., 2019; Žutautiene et al., 2020), lo que quiere decir que, si la empresa no genera un buen clima organizacional dentro de su organización, surgen altas probabilidad que los trabajadores presenten indicadores de Burnout y finalmente desarrollen el síndrome, por el contrario, el hecho que la organización atienda los aspectos necesarios para tener un buen clima organizacional este riesgo se reduce considerablemente.

Los hallazgos encontrados generan múltiples implicancias, Lee et al. (2018) indica que el desarrollo de un liderazgo auténtico, que implica dirigir a los colaboradores con transparencia, genera un clima organizacional positivo, lo cual, a su vez, previene el síndrome de Burnout. A mejor clima organizacional, menor será el riesgo de que los colaboradores tengan Burnout. Yslado et al. (2021), encontraron que existe una correlación estadísticamente significativa y positiva entre el clima orientado a la supervisión y la dimensión despersonalización del síndrome de Burnout.

Llama la atención que, en los diferentes estudios analizados, existen diferentes tipos de clima, aspectos o características de las dimensiones del clima organizacional que propician la disminución del riesgo de tener Burnout. Sin embargo, todas las investigaciones concuerdan en que un clima laboral negativo conlleva a un riesgo de Burnout.

Habiéndose analizado los estudios seleccionados se encontraron algunas limitaciones como por ejemplo la multiplicidad de instrumentos utilizados y la dificultad para homogenizarlos, lo que conlleva al análisis y deducciones en base a los temas comunes que se identificaron. Otra limitante encontrada es la falta de investigaciones que consideren los países de procedencia de los participantes, de esta manera se pudiera comparar si en las sociedades colectivistas hay empresas con un mejor clima organizacional y por ende, menor síndrome de Burnout; si las comparamos con las sociedades individualistas.

Como temas que serían convenientes incluir para futuras investigaciones la función de líder en el clima organizacional, para saber cuánto impacta el líder en el ambiente de trabajo y en los niveles de estrés de los miembros de su equipo.

Los hallazgos de este estudio pueden ser útiles para que las empresas dirijan iniciativas para mejorar el ambiente de trabajo, desde los elementos observables hasta los elementos intangibles que impacten en el bienestar de los colaboradores. Vale la pena invertir esfuerzos en mejorar el clima organizacional, ya que, a mejor clima, menor Burnout y trabajadores felices son más productivos.

CONCLUSIONES

El objetivo de este trabajo fue realizar una revisión sistemática sobre los estudios científicos que relacionan el clima organizacional con el síndrome de Burnout. De acuerdo con el análisis de los estudios seleccionados se concluye que:

- Un clima organizacional positivo actúa preventivamente en la aparición del síndrome de Burnout (Litwin & Stringer, 1968). Por el contrario, un clima organizacional negativo, favorece la aparición del síndrome de Burnout.
- Es necesario poner especial atención en el clima organizacional de las empresas, sea cual fuera la modalidad de trabajo; para prevenir el cada vez más frecuente síndrome de Burnout e intervenir oportunamente.

REFERENCIAS

- Apuy, L.I. (2013). *Factores del Clima Organizacional que influyen en la Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería, en el Servicio de Emergencias del Hospital San Rafael de Alajuela, Junio- Noviembre 2008*. [Tesis de Maestría, Universidad Estatal a Distancia] Repositorio de Universidad Estatal a Distancia.
- Aranda Beltrán, C.; González Baltazar, R.; Pando Moreno, M. & Hidalgo Santacruz, G. (2013). Factores de riesgo psicosocial laborales, apoyo social y síndrome de Burnout en médicos de familia de tres instituciones públicas de salud de Guadalajara (México). *Revista Salud Uninorte*, 29(3), 487-500. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522013000300010&lng=en&tlng=es.
- Ávila, J. (2014). El estrés un problema de salud del mundo actual. *Revista CONCIENCIA*, 2(1), 117-125. http://www.scielo.org.bo/pdf/rcfb/v2n1/v2n1_a13.pdf
- Barradas, M.; Delgadillo, R.; Gutiérrez, L.; Posadas, M.; García, J.; López, J. & Denis, E. (2018). *Estrés y Burnout: Enfermedades en la vida actual*. Palibrio
- Bauman, Z. (2004). *Modernidad líquida*. Fondo de Cultura Económica.
- Blind (2018, 29 de mayo). *Close to 60 percent of surveyed tech workers are burnt out*. <https://www.teamblind.com/blog/index.php/2018/05/29/close-to-60-percent-of-surveyed-tech-workers-are-burnt-out-credit-karma-tops-the-list-for-most-employees-suffering-from-Burnout/>
- Brito-Carrillo, C.; Pitre-Redondo, R. & Cardona-Arbeláez, D. (2020). Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del Personal en una Empresa de Servicio. *Información Tecnológica*, 31(1), 141-148. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000100141>
- Brunet, L. (1997). *El clima de trabajo en las organizaciones. Definición, diagnóstico y consecuencias*. Editorial Trillas.
- Botella, J. & Zamora, A. (2017). El meta-análisis: una metodología para la investigación en educación. *Educación XXI*, 20(2), 17-38, doi: 10.5944/educXX1.18241

- Buckley L, Berta W, Cleverley, K & Widger, K. (2021). The Relationships Amongst Pediatric Nurses' Work Environments, Work Attitudes, and Experiences of Burnout. *Front. Pediatr.*, 9(807245), 1-11, doi: 10.3389/fped.2021.807245
- Cajiao, L.D. (2019). *La importancia del clima organizacional dentro del ambiente laboral de una empresa*. [Tesis de licenciatura, Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium] Repositorio Institucional Unicatólica.
- Carrión, J.; Zárate, P.; Boidi, F. & Zechmeister, E. (2020). *Cultura política de la democracia en Perú y en las Américas, 2018/19: Tomándole el pulso a la democracia*. <https://www.vanderbilt.edu/lapop/peru/AB2018-19-Peru-Country-Report-Final-W-200811.pdf>
- CEVECE. (2021). *Estrés laboral y Covid 2019*. <https://salud.edomex.gob.mx/cevece/docs/tripticos/2021/Semana33.pdf>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. McGraw-Hill
- Cigna. (2020). 360 Well Being Survey 2020: On the recovery way. <https://www.cignaglobalhealth.com/static/docs/pdfs/na/360-well-being-survey-on-the-road-to-recovery.pdf>
- COPEME. (2009). *Medición del Clima Laboral para IMF'S*. COPEME
- De Arco Paternina, L. & Castillo Hernández, J. (2020). Síndrome de Burnout en época de pandemia: caso colombiano. *Interconectando Saberes*, 10, 115-123. DOI: <https://doi.org/10.25009/is.v0i10.2675>
- Diaz-Castelazo, C. (2018). La importancia del idioma inglés para el desarrollo y enseñanza de las ciencias. *Eduscientia*, 1(2), 60-68. <http://www.eduscientia.com/index.php/JOURNAL/article/view/27>
- Félix, O.; García, C. & Mercado, S. (2018). El estrés en el entorno laboral. Revisión genérica desde la teoría. *Cultura Científica Y Tecnológica*, (64), 31-42. <http://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/view/2481>
- Forbes, R. (2011). *El síndrome de Burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa*. <http://www.integraorg.com/wp-content/docs/El%20sindrome%20de%20Burnout,%20sintomas,%20causas%20y%20medidas%20de%20atencion%20en%20la%20empresa.pdf>

- Forehand, G. A. & Gilmer, B. (1964). *Variación ambiental en los estudios de Comportamiento organizacional*. Psychological Bulletin
- Gago, K. A.; Martínez, I. K., & Alegre, A. (2017). Clima organizacional 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
- Ghasemi, H., & Mehrabian, F. (2017). The relation of working life quality with Burnout: Evidence from a social security organization. *Journal of Economic & Management Perspectives*, 11(4), 760-765. <https://search.proquest.com/openview/d729e14547779116e48916d5861568f6/1?pq-origsite=gscholar&cbl=51667>
- Great Place to Work. (2022). *7 puntos claves para entender la lista de Los Mejores Lugares para Trabajar en el Perú*. <https://www.greatplacetowork.com.pe/encuesta-de-clima/estudio-anual-de-ambiente-y-cultura-organizacional#:~:text=El%20inter%20C3%A9s%20de%20las%20organizaciones,esa%20manera%20poder%20implementar%20cambios.>
- Hashimoto, H. & Maeda, K. (2021). Collegial Organizational Climate Alleviates Japanese Schoolteachers' Risk for Burnout. *Front. Psychol*, 12(737125). doi: 10.3389/fpsyg.2021.737125
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2022). *Estadísticas de Seguridad Ciudadana*. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/estadis_seguridad_ciudadana.pdf
- Jeung,D.-Y. & Chang,S.-J. (2021). Moderating Effects of Organizational Climate on the Relationship between Emotional Labor and Burnout among Korean Firefighters. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 18, 914. <https://doi.org/10.3390/ijerph18030914>
- Lan YL, Huang WT, Kao CL & Wang HJ. (2020). The relationship between organizational climate, job stress, workplace Burnout, and retention of pharmacists. *J Occup Health*, 62(1), 1-9, doi: 10.1002/1348-9585.12079.

- Lee HF, Chiang HY, Kuo HT. (2019). Relationship between authentic leadership and nurses' intent to leave: The mediating role of work environment and Burnout. *J Nurs Manag.* 27(1), 52-65. doi: 10.1111/jonm.12648.
- Litwin, G.H. y Stringer, R.A. (1968). *Motivation and organizational climate*. Harvard Business School Press.
- Loya-Murguía, K.; Valdez-Ramírez, J.; Bacardí-Gascón, M.; Jiménez-Cruz, A. (2018). El síndrome de agotamiento en el sector salud de Latinoamérica: revisión sistemática. *Jornoul of Negative and No Negative Results*, 3(1), 40-48. DOI: 10.19230/jonnpr.2060
- Maidaniuc, T., & Constantin, T. (2016). Does workplace conflicts mediate the organizational climate-Burnout relationship? A study on university employees. *Romanian Journal of Experimental Applied Psychology*, 7(2), 28-42. <http://dx.doi.org/10.15303/rjeap.2016.v7i2.a3>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). *MBI: Maslach Burnout inventory*. Manual. Palo Alto, CA: University of California, Consulting Psychologists Press.
- Microsoft. (2021). 2021 Work Trend Index: Annual Report. <https://www.microsoft.com/en-us/worklab/work-trend-index/hybrid-work>
- Morales Naranjo, F. (2021). Análisis de síndrome de Burnout y su relación con la satisfacción laboral en la empresa Life and Hope S.A. [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio institucional de la Universidad Andina Simón Bolívar. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/8333>
- Muñoz, D.; Orellano, N. & Hernández, H. (2018). Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales. *Psicogente*, 21(40),532-544. <https://doi.org/10.17081/psico.21.40.3090>
- Nogueira, L. d. S., de Souza, R. M. C., Guedes, E. d. S., dos Santos, M. A., Turrini, R. N. T., & Cruz, D. d. A. (2018). Burnout and nursing work environment in public health institutions. *Revista Brasileira De Enfermagem*, 71(2), 336-342. <http://dx.doi.org/10.1590/0034-7167-2016-0524>
- Orozco-Vásquez, M.M.; Zuluaga-Ramírez Y.C. & Pulido-Bello G. (2019). Factores de riesgo psicosocial que afectan a los profesionales en enfermería. *Revista Colombiana de Enfermería*. 18(1), 1-16. <https://doi.org/10.18270/rce.v18i1.2308>

- Ortiz-Campillo, L.; Ortiz-Ospino, L. & Coronell-Cuadrado, R. (2019). Incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS): un estudio correlacional. *Revista Latinoamericana de Hipertensión*, 14(2), 187-193. <http://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/3289>
- Panchi, V. (2018). La incidencia del clima organizacional en el desarrollo de las organizaciones posmodernas. *Sapienza Organizacional*, 5(9), 173-188. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5530/553056570009/553056570009.pdf>
- Payne, D. (1976). Organizational structure and climate, en M. D. Dunnette (ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology*. Rand McNally
- Pearce, J.; Dibble, R. & Klein, K. (2009). "The effects of governments on management and organization". *The Academy of Management Annals*, 3(1), 503-541
- Pfeffer, J. (2020). *El trabajo nos está matando*. Lid Editorial.
- Polo, J. D., Santiago, V., Navarro, M., y Alí, A. (2016). Creencias irracionales, síndrome de Burnout y adicción al trabajo en las organizaciones. *Psicogente*, 19(35), 148–160. <https://doi.org/10.17081/psico.19.35.1215>
- Quintero, N.; Africano, N.; Faría, E. (2008). Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal Empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental del Lago. *Negotium*, 3 (9)
- Ren, Y., Song, H., Li, S., & Xiao, F. (2020). Mediating effects of nursing organizational climate on the relationships between empathy and Burnout among clinical nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 76(11), 3048–3058. <https://doi.org/10.1111/jan.14525>
- Robbins, S.P. (1990) *Organization Theory: Structure, Designs and Applications*. Prentice Hall
- Sánchez Flores, F.A. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos. *Rev. Digit. Invest. Docencia Univ*, 13(1). <http://dx.doi.org/10.19083/ridu.2019.644>

- Sánchez, J. (2018). Cultura organizacional, retos y desafíos para las organizaciones saludables. *Revista espacios*, 39(22), 29-40.
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v19n58/0718-2449-cyt-19-58-00007.pdf>
- Salomón, S. & Valdez, P. (2019). Síndrome de Burnout en el siglo XXI: ¿Lograremos vencerlo algún día?. *Rev Arg Med* 7(1), S8-S22.
<http://www.revistasam.com.ar/index.php/RAM/article/view/279>
- Tsukamoto N, Kudo M, Katagiri Y, Watanabe A, Funaki Y, Hirata A. (2021). Differences in the effects of organisational climate on Burnout according to nurses' level of experience. *J Nurs Manag*; 29(2), 194-205. doi: 10.1111/jonm.13137. Epub 2020 Sep 23. PMID: 32853432.
- Yslado, R., Ramírez-Asís, E., García-Figueroa, M. & Arquero, J. (2021). Clima laboral y Burnout en profesores universitarios. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 24(3), 101-114.
- Yu, Min Yu & Li Jizu. (2019). Psychosocial safety climate and unsafe behavior among miners in China: the mediating role of work stress and job Burnout. *Psychology, Health & Medicine*, DOI: 10.1080/13548506.2019.1662068
- Žutautienė, R.; Radišauskas, R.; Kaliniene, G.; Ustinaviciene, R. (2020). The Prevalence of Burnout and Its Associations with Psychosocial Work Environment among Kaunas Region (Lithuania) Hospitals' Physicians. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(3739), 1-10, doi:10.3390/ijerph17103739