

Universidad de Lima
Facultad de Psicología
Carrera de Psicología



RELACIÓN ENTRE EL CLIMA LABORAL Y EL SÍNDROME DE BURNOUT

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

Luciana Carolina Herrera Loayza

Código 20140618

Asesor

Carlos Flores Flores

Lima – Perú

Marzo de 2021





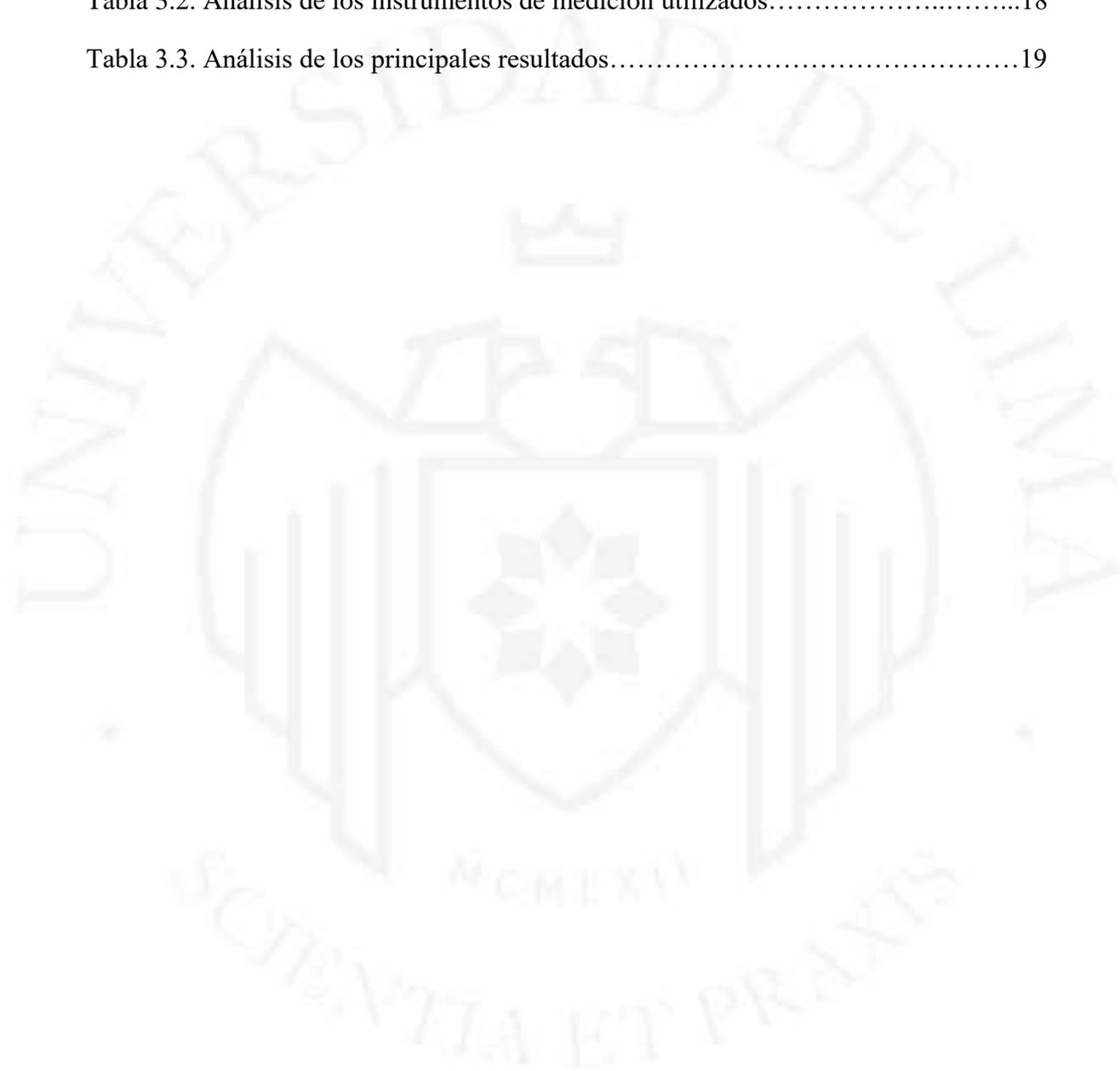
**RELATIONSHIP BETWEEN WORK
CLIMATE AND BURNOUT SYNDROME**

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN.....	VII
ABSTRACT.....	VIII
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO II: MÉTODO.....	14
2.1 Criterios de elegibilidad.....	14
2.1.1 Criterios de inclusión.....	14
2.1.2 Criterios de exclusión.....	14
2.2 Estrategia de búsqueda.....	15
CAPITULO III: RESULTUDOS.....	17
CAPITULO IV: DISCUSIÓN.....	24
CONCLUSIONES	28
REFERENCIAS.....	29

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 3.1. Análisis de los estudios realizados.....	17
Tabla 3.2. Análisis de los instrumentos de medición utilizados.....	18
Tabla 3.3. Análisis de los principales resultados.....	19



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 2.1. Flujograma del proceso de selección de los artículos analizados.....16



RESUMEN

El clima laboral puede afectar directamente al rendimiento, motivación y salud de manera inmediata, generando el síndrome de burnout. El objetivo de este trabajo es revisar la evidencia empírica de las investigaciones que relacionan clima laboral y el síndrome de burnout, así como la relación entre las dimensiones de ambas variables. Se realizó una búsqueda sistemática siguiendo las indicaciones de la guía PRISMA (Urrutia y Bonfill, 2013). Las bases de datos consultadas fueron Ebsco, Proquest y Psycodoc. Se seleccionaron para el análisis los trabajos que evaluaban el clima laboral y el síndrome de burnout ($n = 7$). La metodología utilizada en los estudios seleccionados fue de análisis transversales entre resultados obtenidos. Se obtuvo como resultado que la mayoría de las investigaciones reportaron relaciones estadísticamente significativas entre las dimensiones apoyo, autonomía e involucramiento laboral; y agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Se concluyó que existe una relación entre el clima laboral y el surgimiento del síndrome de burnout, lo cual responde a la pregunta de investigación planteada. Investigaciones futuras deben abarcar diseños longitudinales para obtener resultados con mayor precisión en un período prolongado de tiempo.

Palabras clave: clima laboral, síndrome de burnout, dimensiones de clima laboral, investigaciones

ABSTRACT

Work environment can directly affect performance, motivation and health immediately, generating burnout syndrome. The objective of this work is to review the empirical evidence of the investigations that relate the work environment and the burnout syndrome, as well as the relationship between the dimensions of both variables. A systematic search was carried out following the indications of the PRISMA guidelines (Urrutia and Bonfill, 2013). The databases consulted were Ebsco, Proquest and Psycodoc. The works that evaluated the work environment and burnout syndrome (n = 7) were selected for the analysis. The methodology used in the selected studies was cross-sectional analysis between the results obtained. It was obtained as result that most of the investigations reported statistically significant relationships between the dimensions of support, autonomy and work involvement, and emotional exhaustion, depersonalization, and personal fulfillment. It was concluded that there is a relationship between the organizational climate and the emergence of the burnout syndrome, which answers the research question raised. Future research should encompass longitudinal designs to obtain more accurate results over a long period of time.

Keywords: work environment, burnout syndrome, dimensions of the work environment, studies

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

La ocupación laboral es una de las tantas labores que el ser humano realiza a lo largo del ciclo vital, por lo que la interrelación que surge entre el colaborador y su ambiente laboral puede tener resultados satisfactorios, o de lo contrario, desfavorables. Es importante focalizar la atención en trabajos que sean una contribución a la organización y comunidad, pero que, además, la realización de este trabajo implique cuidar la estabilidad y el bienestar de los colaboradores, sin lograr un impacto negativo en su salud física ni psicológica.

El asumir un rol de trabajo conlleva a un compromiso físico, emocional y social por parte del colaborador en la ejecución de las funciones; por ello, la jornada laboral es vista como una realidad humana innegable que favorece al colaborador y a la sociedad. No obstante, existen factores que pueden interferir en la relación entre el colaborador y su labor, impactando de manera negativa en el desarrollo de la persona, lo cual puede originar patologías que afectan el aspecto emocional y el físico, y que impacten de manera negativa en la producción de la organización y la sociedad (Polo et al., 2016).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define una ocupación saludable como aquella en la que el colaborador se apoya en sus habilidades y recursos para sobrellevar la presión existente en un ambiente laboral. Además, el grado de control que ejerce sobre la situación y el apoyo que le brindan los equipos de trabajo, cumplen un rol clave para percibir un trabajo como saludable. La salud es un estado íntegro de bienestar social, mental y físico, por lo que un entorno saludable no será exclusivamente aquel que carezca de circunstancias perjudiciales, sino también aquel en que abunden factores y características que promueven la salud (OMS, 2004).

Actualmente, las sociedades se encuentran en constante transformación, y con ellas, cambian también las organizaciones (Salanova et al., 2005). Con el paso del tiempo, se han desarrollado modelos flexibles de trabajo que brindan mayor importancia al capital humano, psicológico e intelectual. Cada vez más, se valoran las capacidades emocionales y los valores que priman en las relaciones interpersonales en el contexto laboral. Se brinda

mayor autonomía a los colaboradores, las jerarquías organizacionales tienden a ser horizontales, se fomenta la participación de los colaboradores en diversas tomas de decisiones y se fomenta el trabajo en equipo (Lopez-Fernandez, 2015). Sin embargo, ¿Qué ocurre con las organizaciones de trabajo que aún no adoptan estas buenas prácticas en sus ambientes de trabajo?

De acuerdo con Ramírez y Maturana (2011), el entorno laboral de una persona también puede llegar a ser la causa de importantes trastornos en la actividad laboral, lo cual no sólo afecta de forma individual, sino también en el ámbito organizacional y social. Es evidente que cada vez más, surge una gran competitividad e inseguridad laboral, diferentes demandas del medio, cambios trascendentales en los enfoques de la vida y nuevos hábitos, los cuales pueden condicionar una forma de vida acelerada, generando consecuencias como estrés, agotamiento emocional, angustia, diversos trastornos alimenticios, cansancio en general y factores de riesgo en la salud (Guitart, 2007).

La primera variable por abordar en la presente investigación es el clima laboral, definido como la construcción de opiniones que el colaborador forma de la organización, teniendo como resultado percepciones basadas en las estructuras y procesos que ocurren en un entorno laboral (Halpin & Croft, 1963). El proceso de socialización en un entorno laboral cumple un papel primordial en el desarrollo de las actitudes laborales de los profesionales, teniendo como resultado un impacto positivo o negativo en el clima laboral. (Gil, 1999). Además, este tiene influencia en el comportamiento y desempeño de cada colaborador, lo cual puede influir en la efectividad de las organizaciones. Si un colaborador no se siente cómodo en su ambiente de trabajo, es probable que su desempeño y motivación disminuyan con el paso del tiempo. Es importante mencionar que el clima laboral puede explicar aspectos significativos en el surgimiento del síndrome de Burnout (Seijas, 2019).

Con respecto a las investigaciones y teorías previas, se establece que el ambiente social que compone el clima laboral puede ser caracterizado por un número limitado de factores (Patterson et al, 2005). Según Cabrera (1999), el clima de una organización se compone de las percepciones que tienen los colaboradores del ambiente de trabajo. Dentro de este, existen variables del ambiente físico, estructurales, personales, del ambiente social y variables ajenas al comportamiento organizacional. Por otro lado, Moos

e Insel (1974), plantean 10 componentes o dimensiones para determinar el clima laboral: compromiso, cohesión, apoyo, organización, presión, autonomía, claridad, innovación, comodidad y control. Asimismo, Litwin y Stinger (1968) respaldan nueve dimensiones en las que se rige el clima laboral: Estructura, Recompensa, Responsabilidad, Relaciones, Desafío, Cooperación, Identidad, Estándares y Conflictos. Por último, Patterson et al (2005) refieren que el clima laboral está conformado por las siguientes dimensiones: Bienestar de los empleados, Participación, Autonomía, Énfasis en el entrenamiento, Comunicación, Integración, Formalización, Apoyo de la supervisión y Flexibilidad.

Por otro lado, cuando existen factores estresantes en el ambiente de trabajo y exigencias mayores que las capacidades, recursos y necesidades del colaborador; surge el síndrome de Burnout, el cual puede ser causado por el ambiente de trabajo y todas las exigencias que trae consigo (Seijas, 2019). En relación con lo anterior, existe una preocupación constante por el estudio de riesgos psicosociales en el entorno laboral, lo cual se fundamenta por la alta relación encontrada entre algunas enfermedades, como el síndrome de Burnout y los factores psicosociales que conforman el clima laboral (Martín et al., 2007).

Con respecto a las repercusiones que tiene el clima laboral en un ambiente de trabajo, la problemática por abordar en esta investigación incluirá como segunda variable al síndrome de burnout. Según Cruz et al., (2011), el síndrome de Burnout surge cuando un colaborador experimenta un constante agotamiento físico y mental, debido a un proceso multidimensional que es ocasionado por una gran mayoría de estresores. Herbert J. Freudenberger fue un psiquiatra que ejercía en una clínica especializada en toxicómanos en Nueva York. En el año 1974, observó que gran cantidad de los voluntarios, luego de trabajar por un año, sufrían de una pérdida progresiva de energía, acompañada de ansiedad, depresión, estrés y agotamiento, lo cual impactaba en la desmotivación en su actividad laboral y el trato con los pacientes. Es a raíz de este hallazgo que se explica el término “burnout” como el fallo, el desgaste y el sentimiento de agotamiento a causa de las exigencias excesivas de energía y fuerza (Díaz et al., 2001). Maslach y Jackson (1981) propusieron la definición del burnout más aceptada entre los investigadores, en la que el síndrome es definido como una forma inadecuada de afrontar un estrés emocional crónico. El burnout está conformado por las siguientes dimensiones: agotamiento, el cual se expresa como el cansancio que puede presentarse de manera física

o psíquica y que se acompaña con una sensación de “no poder dar más de sí mismo a los demás”; despersonalización, en la cual surge el desarrollo de emociones, actitudes y respuestas negativas distantes hacia el resto de las personas, sobre todo al equipo de trabajo, y por último; baja realización personal, en la cual existe una constante actitud negativa hacia la propia vida y hacia los logros personales, acompañada de una baja autoestima y sentimientos de fracaso (Maslach & Jackson, 1981).

Es así como el burnout surge por la vivencia prolongada a situaciones estresantes y con abundante presión; en este caso, en el ambiente laboral. En el año 2000 la OMS lo declaró un factor de riesgo laboral, debido a su capacidad de poder afectar la calidad de vida de los trabajadores, su salud mental e incluso hasta poder llevarlos a límites que les hagan poner en riesgo sus vidas tanto al que lo padece como a los que los rodean, proporcionando un servicio deficiente, absentismo laboral y un bajo rendimiento (Sosa, 2018). Entre las manifestaciones más evidentes se encuentran los cambios frecuentes de estados de ánimo, el aislamiento social, la ansiedad, el estrés, la depresión, el insomnio, problemas gastrointestinales, dolores de cabeza, abuso de bebidas alcohólicas o estupefacientes, ira, pérdidas o ganancias de peso exageradas, dificultad para concentrarse, intentos suicidas, entre otras (Quiceno & Vinaccia, 2007).

De acuerdo con Rosenthal y Okie (2005), existen diversas manifestaciones del síndrome que pueden ser consideradas como alarmantes. La primera de ellas es la Negación, pues la persona que lo padece es la última en tomar conciencia sobre esta adversidad. También, surgen actitudes y comportamientos de aislamiento y ansiedad, sobre todo al acudir al centro laboral. La ira ocupa un papel importante en el síndrome, ya que la persona se encuentra más propensa a perder la calma y el control, presentando un enojo exagerado con relación a lo que la ocasiona. La personalidad de la persona también se ve muy cambiante e inestable. Las manifestaciones más serias y peligrosas son las adicciones y la depresión, pues atentan contra la propia seguridad de la persona.

El presente estudio aborda y basa la información presentada de acuerdo con lo propuesto por el modelo teórico de la *Teoría Organizacional*, la cual respalda que las disfunciones del rol, la estructura de la organización, el clima laboral, la autonomía, el trabajo en equipo y la comunicación son factores antecedentes del síndrome del burnout, debido a que surgen como una respuesta al estrés laboral (Faúndez & Gil-Monte, 2008).

Finalmente, este estudio plantea como objetivo determinar cuál es la relación entre el clima laboral y el surgimiento del síndrome de Burnout, así como la relación entre las dimensiones de ambas variables. El objetivo planteado se llevará a cabo a través de la revisión de investigaciones realizadas en este campo. Asimismo, se pretende responder a la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuáles son las dimensiones del clima laboral que guardan mayor relación con las dimensiones del síndrome de burnout?



CAPÍTULO II: MÉTODO

2.1 Criterios de elegibilidad

A continuación, se presentan los criterios de elegibilidad de los artículos de investigación que fueron analizados de acuerdo con la problemática y variables seleccionadas.

2.1.1 Criterios de inclusión

Fueron seleccionados los estudios que cumplieron con los siguientes criterios de selección: a) investigaciones provenientes de las siguientes bases de datos: Ebsco, Proquest y Psycodoc, debido a que contienen publicaciones académicas arbitradas e investigaciones internacionales, b) investigaciones que relacionan las variables clima laboral y síndrome de burnout en organizaciones de trabajo, c) estudios que presenten diseños no experimentales, de tipo transversal y correlacional, con la finalidad de indagar en la existencia de alguna relación entre las variables seleccionadas en un determinado momento, d) investigaciones que especificaron el número de participantes, la edad y los instrumentos aplicados, debido a que se optó tener una mayor precisión en cuanto a la población a evaluar y la forma en cómo se estaría recopilando la información y e) estudios que han sido publicados en español y en inglés y que no tengan más de 5 años de antigüedad.

2.1.2 Criterios de exclusión

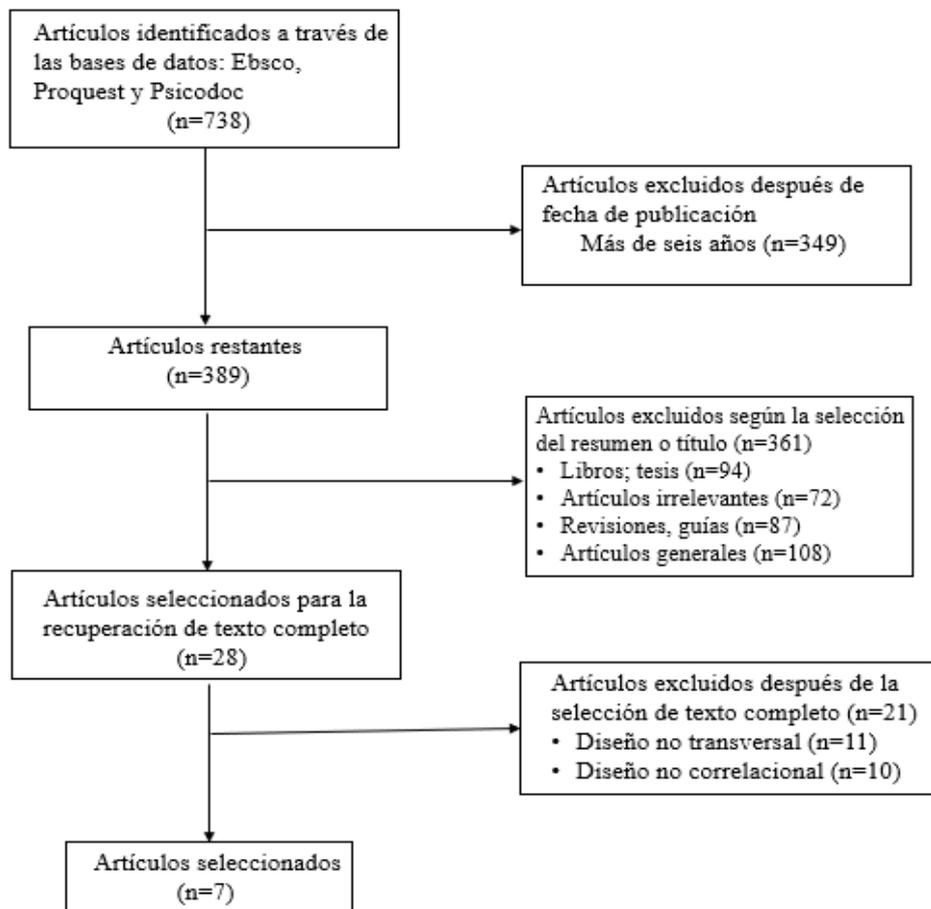
Por otro lado, como criterios de exclusión, además del incumplimiento de los criterios de inclusión señalados, se tuvo en cuenta que no fueran estudios con metodología cualitativa debido a que la información recopilada puede ser interpretada con diversos sesgos por parte del investigador, por lo que podría existir una desviación en los datos recolectados. Además, se dejaron de lado estudios sin datos concluyentes, abstracts, congresos o conferencias, libros, tesis, revistas de divulgación o manuales, debido a que en su mayoría no cuentan con la aplicación de metodologías científicas.

2.2 Estrategia de búsqueda

La revisión y búsqueda de investigaciones se realizó entre los meses de diciembre 2020 y febrero 2021, a través de las siguientes bases de datos electrónicas: Ebsco, Proquest y Psycodoc. Para la búsqueda se utilizaron las siguientes palabras clave: clima laboral, clima organizacional, organizational climate, working environment, labor climate, burnout y burnout syndrome. Las palabras mencionadas fueron combinadas de la siguiente manera: organizational environment/burnout, organizational climate/burnout, working environment/burnout, working environment/burnout syndrome, labor climate/burnout, clima laboral/burnout y clima organizacional/burnout. Para la búsqueda de los artículos, se tomaron en cuenta las fechas de publicación entre los años 2015 y 2021. Con respecto al uso del tesoro en la base de datos APA PsycNet, al colocar el término “burnout” se obtuvo como resultados los términos *Academic Stress* y *Occupational Stress*. Por otro lado, al colocar los conceptos “Work Environment”, “Organizational Environment”, “Organizational Climate” y “Labor Climate”, se obtuvo como resultado el término *Working Conditions*. De acuerdo con las indicaciones de la guía PRISMA (Urrutia y Bonfill, 2013), el proceso de búsqueda sistemática dio como resultado un total de 738 referencias. De ellas, se seleccionó a 7 artículos que cumplieran con los criterios de inclusión. Se detalla a continuación, en la Figura 2.1, el diagrama de flujo en el que aparece sintetizado el proceso de selección de los estudios analizados.

Figura 2.1

Flujograma del proceso de selección de los artículos analizados



CAPÍTULO III: RESULTADOS

A continuación, se presenta el análisis realizado de las 7 investigaciones seleccionadas. En las tablas 3.1, 3.2 y 3.3 se presenta la información y los datos más importantes de cada investigación, como el diseño de cada estudio, los instrumentos utilizados para medir la relación entre clima laboral y burnout, la relación entre las variables de estudio y los principales hallazgos de cada investigación seleccionada.

Tabla 3.1

Análisis de los estudios realizados

Autor	Año	Título	País	Participantes
Maidaniuc y Constantin	2016	Does Workplace Conflicts Mediate the Organizational Climate-Burnout Relationship? A Study on University Employees	Romania	151 colaboradores de una universidad privada
Žutautien et al.	2020	The Prevalence of Burnout and Its Associations with Psychosocial Work Environment among Kaunas Region (Lithuania) Hospitals' Physicians.	Lithuania	647 médicos
Nogueira et al.	2018	Burnout and nursing work environment in public health institutions.	Brasil	745 enfermeros
Lan et al.	2019	The relationship between organizational climate, job stress, workplace burnout, and retention of pharmacists.	China	101 farmacéuticos
Gago et al.	2017	Clima laboral y síndrome de burnout en enfermeras de un hospital general de Huancayo, Perú.	Perú	97 enfermeras
Vizcarra et al.	2015	Clima laboral, Burnout y Perfil de Personalidad: Un estudio en personal asistencial de un Hospital Público de Lima.	Perú	30 enfermeras
Ghasemi y Mehrabian	2017	The Relation of Working Life Quality with Burnout: Evidence from a Social Security Organization.	Irán	286 agentes de seguridad

Tabla 3.2*Análisis de los instrumentos de medición utilizados*

Autor	Instrumento de evaluación Clima Laboral	Confiabilidad o Validez	Instrumento de evaluación Burnout	Confiabilidad o Validez
Maidaniuc y Constantin	Organizational Climate (Maidaniuc y Constantin, 2016)	Alpha de Cronbach: .81	Burnout (Maidaniuc y Constantin, 2016)	Alpha de Cronbach: .81
Žutautien et al.	Job Content Questionnaire (JCQ)	Alpha de Cronbach: .7	Copenhagen Burnout Inventory (CBI)	Alpha de Cronbach: .7
Nogueira et al.	Nursing Work Index-Revised (NWI-R)	Alpha de Cronbach: .70	Maslach Burnout Inventory	Alpha de Cronbach: .90 (Agotamiento Emocional), 0.79 (Despersonalización) y .71 (Realización personal) Validez: Estructura Interna
Lan et al.	Organizational Climate Questionnaire	Alpha de Cronbach: .8 Validez: De Contenido .89	Copenhagen Burnout Inventory (CBI)	Alpha de Cronbach: .8 Validez: Validez de contenido .89
Gago et al.	Escala de Clima laboral (CLIOR Scale)	Alpha de Cronbach: .93 Validez: Estructura Interna	Maslach Burnout Inventory	Alpha de Cronbach: .90 (Agotamiento Emocional), 0.79 (Despersonalización) y .71 (Realización personal) Validez: Estructura Interna
Vizcarra et al.	Clima Laboral CL-SPN	Alpha de Cronbach: .93 Validez: Juicio de Expertos .86	Maslach Burnout Inventory	Alpha de Cronbach: .90 (Agotamiento Emocional), 0.79 (Despersonalización) y .71 (Realización personal) Validez: Estructura Interna
Ghasemi y Mehrabian	Walton working life quality questionnaire	Alpha de Cronbach: .8 Validez: De contenido y juicio de expertos	Maslach Burnout Inventory	Alpha de Cronbach: .90 (Agotamiento Emocional), 0.79 (Despersonalización) y .71 (Realización personal) Validez: Estructura Interna

Tabla 3.3*Análisis de los principales resultados*

Autor	Diseño del estudio	Relación entre clima laboral y burnout	Hallazgos principales
Maidaniuc y Constantin	Transversal	El clima laboral tiene un impacto significativo en el síndrome de Burnout de los empleados.	Cuando los colaboradores perciban un mejor clima laboral, mayor apoyo organizacional, mayor participación en decisiones, las probabilidades de padecer síndrome de Burnout serán menores.
Žutautien et al.	Transversal	El alto control del trabajo, la falta de supervisor, el apoyo de los compañeros de trabajo, las demandas y la inseguridad laboral fueron significativamente asociado con las tres subdimensiones del burnout. Los colaboradores que trabajan en condiciones de trabajo más desfavorables respecto a la autonomía, soporte organizacional y control sobre el ambiente presentan mayor agotamiento emocional (Burnout).	Las demandas laborales, el control del trabajo, la inseguridad laboral y el escaso apoyo del supervisor producen manifestaciones del síndrome de burnout.
Nogueira et al.	Transversal	Los colaboradores que trabajan en condiciones de trabajo más desfavorables respecto a la autonomía, soporte organizacional y control sobre el ambiente presentan mayor agotamiento emocional (Burnout).	Las enfermeras presentaron síntomas de burnout al encontrarse trabajando en ambientes con aspectos desfavorables a la práctica profesional, como autonomía, control y falta de apoyo organizacional por parte de sus superiores.
Lan et al.	Transversal	Existe una correlación negativa entre clima laboral y síndrome de burnout.	Se encontró que existe una correlación positiva entre el síndrome de burnout y el estrés de trabajo. El clima laboral puede motivar a los empleados e inducir la posterior manifestación de conductas favorables.
Gago et al.	Transversal	Se evidencia que solo existe correlación estadísticamente significativa entre el Clima laboral con la dimensión Realización personal del Burnout. Con respecto a las otras dimensiones, Agotamiento emocional y Despersonalización, dicha relación no es estadísticamente significativa.	Se encontró que existe correlación entre el Clima Laboral y la dimensión de Realización personal del Burnout, ambas variables presentan una relación positiva y significativa, pero baja.
Vizcarra et al.	Transversal	Existe correlación positiva estadísticamente significativa entre clima laboral y Burnout.	Se encontró que mayor cansancio emocional, menor autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.
Ghasemi y Mehrabian	Transversal	El clima laboral inadecuado tiene efectos negativos y se correlaciona de manera significativa con el burnout.	Un entorno de trabajo seguro y saludable tiene efectos negativos y correlación significativa con el síndrome de Burnout

A continuación, se presentarán los resultados más relevantes de cada artículo, así como una síntesis con la información más importante de cada uno.

Con relación al detalle de los artículos seleccionados, estos han sido publicados entre los años 2015 y 2021. El enfoque teórico en el que se basan las 7 investigaciones analizadas fue el de la *teoría organizacional: perspectiva macro analítica*, la cual incluye las disfunciones del rol de trabajo, la falta de salud organizacional, la cultura, la estructura y el clima laboral como antecedentes del Burnout. En este modelo teórico, se enfatiza en la importancia de los estresores del ambiente laboral, la sobrecarga, la relación con el equipo de trabajo, la identidad con la organización; como factores que contribuyen al desarrollo del síndrome de burnout (Gil, 1999). El modelo fue propuesto por Winnubst (1993) y surge de las relaciones entre el estrés, la tensión, el apoyo social en el contexto de la estructura y el clima laboral. El desarrollo y origen del síndrome del burnout se ve predominado por los problemas derivados de la estructura, el clima y la cultura organizacional. La cultura y el clima de la organización están determinadas por su estructura, por lo que los antecedentes del burnout surgirán en base al tipo de cultura, clima laboral e institucionalización del apoyo social que domine en la organización. El apoyo social es un factor esencial que influye en la percepción del sujeto respecto a la estructura y clima laboral.

En relación con lo anterior y realizando una revisión concisa, Nogueira et al. (2018), incluyó factores como apoyo organizacional y relación médico – enfermero para medir el clima laboral en el estudio. Por otro lado, Maidaniuc y Constantin (2016), abarcaron la subescala apoyo organizacional para indagar el clima laboral. Asimismo, Vizcarra et al. (2015), incluyeron las dimensiones supervisión del jefe, comunicación y condiciones laborales. Žutautien et al. (2020) tomaron en cuenta las subescalas apoyo por parte del jefe y apoyo por parte del equipo. Además, Ghasemi y Mehrabian (2017), tomaron en cuenta las dimensiones trabajo en equipo y capacitaciones, con la finalidad de medir el clima laboral en su estudio. Por último, Lan et al. (2019), abarcaron el apoyo y Gago et al. (2017) incluyeron las dimensiones trabajo en equipo, recompensas y relaciones. Es evidente que todos los autores han incluido dimensiones del clima laboral que pertenecen a la estructura del ambiente de trabajo, así como también al soporte y apoyo que se recibe por parte de su equipo y/o supervisores en la realización de la actividad laboral.

De acuerdo con la evaluación del clima laboral, se encontró una gran variedad de instrumentos utilizados, por lo que la selección del instrumento de medición fue realizada en base al país en donde se llevó a cabo el estudio. Con respecto a la medición del burnout, la mayoría de las investigaciones utilizó el instrumento de Maslach Burnout Inventory. No obstante, en la investigación de Žutautien et al. (2020) se optó por utilizar el instrumento Copenhagen Burnout Inventory (CBI) y en el estudio de Lan et al. (2019) se utilizó una versión adaptada del instrumento mencionado anteriormente. En la investigación de Maidaniuc y Constantin (2016), el burnout se midió a través de cuatro preguntas (p. ej. ¿te sientes agotado? ¿Se siente cansado?) medido en una escala Likert (1 = *todo el tiempo* con 5 = *nunca*).

En los siguientes párrafos, se explicará de forma detallada los hallazgos importantes de los artículos revisados.

En primer lugar, Nogueira et al. (2018) relacionaron las características del clima laboral y los dominios de Burnout en 745 enfermeras de Sao Paulo. Con respecto a la variable clima laboral, se evaluaron los factores de: *autonomía, control sobre el medio ambiente, relación - médico – enfermero y apoyo organizacional*. En la variable burnout se tomó en cuenta los siguientes factores: *agotamiento emocional, despersonalización y realización personal*. Las características del clima laboral que se relacionaron con el síndrome de burnout fueron: *autonomía, apoyo organizacional y control sobre el medio ambiente*. La falta de autonomía para solucionar problemas de trabajo se asoció con los tres componentes que caracterizar el burnout. Además, la falta de apoyo de la organización para la práctica profesional se asoció a una reducción *de realización personal y mayor agotamiento emocional*. El bajo control sobre el medio ambiente se asoció sólo con factor agotamiento emocional. Además, el agotamiento emocional fue más intenso en el grupo de instituciones con peores condiciones laborales en cuanto a autonomía, apoyo organizacional y control sobre el medio ambiente, que en el grupo con las condiciones más favorables para ejercer la enfermería.

Asimismo, Maidaniuc y Constantin (2016) estudiaron la relación entre el clima laboral y el burnout en 151 empleados de una universidad en Romania. A diferencia de Nogueira et al (2018), se utilizó el cuestionario Organizational Climate (Maidaniuc & Constantin, 2016) que consta de 3 subescalas: *apoyo organizacional, justicia y*

participación en toma de decisiones. Se obtuvo como resultados que el Clima Laboral tiene un impacto significativo en los síntomas de Burnout de los empleados. Se encontró que, a menor apoyo organizacional, mayores serán los síntomas del síndrome de burnout, resultados semejantes al estudio de Nogueira et al (2018). Además, al existir menor participación en la toma de decisiones, existirán mayores síntomas del síndrome de burnout; al igual que al existir menor justicia, existirán mayores síntomas de burnout.

Vizcarra et al. (2015), al igual que en los estudios posteriores, estudiaron la relación entre el clima laboral y el burnout en 30 profesionales de la salud. Las subescalas para la medición del clima laboral fueron: *autorrealización, involucramiento laboral, supervisión del jefe, comunicación y condiciones laborales*. Al igual que Nogueira et al. (2018), se utilizó el Maslach Burnout Inventory y las 3 subescalas. Se encontró que, al trabajar en peores condiciones laborales, escaso involucramiento laboral, supervisión baja y comunicación ineficiente, existe un mayor cansancio emocional. Lo mencionado anteriormente se relaciona con los resultados encontrados por Maidaniuc y Constantin (2016) acerca del involucramiento laboral y participación en la toma de decisiones con mayores síntomas de burnout. Por otro lado, se encontró que, a mayor autorrealización, existe menor cansancio emocional, mayor supervisión, mayor comunicación y mejores condiciones laborales; lo cual se asemeja a lo evidenciado por Nogueira et al (2018).

Por otro lado, Žutautien et al. (2020) difirieron del resto de autores e hicieron uso de The Job Content Questionnaire (JCQ) y The Copenhagen Burnout Inventory (CBI) para relacionar ambas variables. En la variable burnout se determinaron las siguientes subescalas: *burnout personal, burnout laboral y burnout en relación con el cliente*; y para clima laboral: *demandas del trabajo, control del trabajo, apoyo por parte del jefe, apoyo por parte del equipo e inseguridad laboral*. Se observaron correlaciones directas entre todos los tipos de burnout y las demandas del trabajo y la inseguridad laboral. Además, se encontró una relación inversa entre todas las escalas del burnout y apoyo por parte del jefe, lo cual se asemeja a lo hallado por Vizcarra et al. (2015), Maidaniuc y Constantin (2016), y Nogueira et al. (2018). Por otro lado, el burnout personal y laboral mantienen una correlación inversa con el control del trabajo, así como el burnout en relación con el cliente y el apoyo por parte del equipo.

En el estudio de Ghasemi y Mehrabian (2017), se aplicó Maslach Burnout Inventory y las 3 subescalas, al igual que Vizcarra et al. (2015) y Nogueira et al. (2018), Las subescalas fueron: *pago adecuado, trabajo seguro y saludable, oportunidades de crecimiento, justicia, dependencia social de la vida laboral, atmósfera laboral, trabajo en equipo y capacitaciones*. Se evidenció que la calidad de vida laboral y que el pago adecuado mantienen una correlación negativa y significativa con el Burnout y sus tres dimensiones, así como el trabajo seguro y saludable y la justicia, lo cual se asemeja a lo evidenciado por Maidaniuc y Constantin (2016).

Lan et al. (2019), al igual que Žutautien et al (2020), utilizaron dos instrumentos diferentes para medir la relación entre ambas variables. Las subescalas del clima laboral fueron: *estructura, responsabilidad, recompensa, riesgo, calidez, apoyo, estándares, conflicto e identidad*; y las de burnout: *burnout personal, burnout laboral, burnout en relación con el cliente y compromiso excesivo con el trabajo*. Se evidenció una correlación negativa entre todas las subescalas del clima laboral y las del síndrome de burnout.

Por último, Gago et al. (2017), como autores anteriores, utilizaron Maslach Burnout Inventory para medir el burnout. Para la medición del clima laboral, se tomaron en cuenta las siguientes dimensiones: *organización del trabajo, autonomía, participación, trabajo en equipo, recompensas, relaciones, apego al trabajo y equilibrio trabajo-vida*. Se encontró que existe correlación estadísticamente significativa solo entre el clima laboral con la dimensión realización personal del burnout. Esto difiere con lo encontrado por Nogueira et al. (2018) ya que en su estudio se encontraron correlaciones estadísticamente significativas entre el clima laboral y las tres dimensiones del burnout: *realización personal, agotamiento emocional y despersonalización*, al igual que el estudio de Ghasemi y Mehrabian (2017), y Vizcarra et al. (2015). En este último punto, es importante mencionar que la investigación de Vizcarra et al. (2015) y la de Gago et al. (2017), fueron realizadas en Perú con muestras diferentes, pero de una misma profesión: enfermeras. La investigación de Gago et al. (2017) difiere con la de Vizcarra et al. (2015) al sólo encontrar una correlación estadísticamente significativa entre el clima laboral y la dimensión realización personal. Se considera importante mencionar que podrían existir factores externos en ambos escenarios que jugarían un rol importante en la medición de ambas variables.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN

El propósito de esta investigación fue determinar la evidencia de asociaciones entre los factores del clima laboral y el desarrollo del síndrome de burnout y sus dimensiones. Por lo tanto, las investigaciones seleccionadas y analizadas estudian la relación existente entre el clima laboral y el desarrollo del síndrome de burnout, así como los factores del clima laboral que guardan estrecha relación con las dimensiones del burnout. A través de este estudio, se muestra la importancia del clima laboral y ambiente de trabajo en una organización y las repercusiones de contar con obstáculos y adversidades en este. Además, los hallazgos reportados contribuyen al estudio de un ambiente organizacional con información relevante para comprender la naturaleza de los constructos en diversos contextos y poblaciones.

La mayoría de los estudios que se han realizado a nivel nacional e internacional, han demostrado la eficiencia de la escala de Maslach & Jackson (MBI) para determinar la incidencia de Burnout en muestras de profesionales. El MBI es un cuestionario conocido mundialmente y es el más utilizado para evaluar el burnout; no obstante, ha recibido fuertes críticas (Schaufeli et al., 2009). Faúndez y Gil-Monte (2008) plantean que los puntos fuertes del MBI son la popularidad internacional, la estructura factorial y su apoyo empírico y la evidencia de validez. Sin embargo, se respalda que entre las críticas al cuestionario se encuentran el débil alcance conceptual, dificultades para la operacionalización de los conceptos, la falta de claridad en las definiciones de síntomas, la confusa gramática que se encuentra en las traducciones, la falta de conocimiento para dominar el instrumento de manera comercial, entre otras.

En relación con los principales hallazgos de los artículos analizados, se encontró que los participantes presentaron síntomas de burnout al trabajar en ambientes con aspectos desfavorables en la práctica profesional; como la escasa autonomía, el poco control sobre el medio ambiente y la falta de apoyo organizacional. Los aspectos mencionados anteriormente estuvieron más fuertemente asociados con un alto agotamiento emocional, componente que se considera el núcleo y signo inicial del síndrome de burnout. Asimismo, se encontró que cuando existen conflictos en la

organización que afectan a los colaboradores, estos perciben menos apoyo organizacional, menos justicia organizacional y pocas oportunidades para que puedan involucrarse en las decisiones organizacionales, lo cual conlleva al desarrollo del síndrome del burnout; por ello, cuantos más empleados se ven afectados por los conflictos existentes en las organizaciones, más burnout experimentarán. En este sentido, el clima laboral negativo percibido conduce a sentimientos de agotamiento en los empleados. Además, la presencia de conflictos en la organización conduce a sentimientos de fatiga, agotamiento emocional y físico. Esto se relaciona con investigaciones anteriores, pues han demostrado que los climas organizacionales desfavorables están asociados con problemas de salud de los empleados, sobre todo con la manifestación del síndrome de burnout (Aghaei et al., 2012) y con un alto grado de conflictos entre empleados por falta de apoyo organizacional de los equipos de trabajo (Bjorkvist & Osterman, 1996).

En el siglo XXI, las investigaciones y estudios sobre el burnout se han ido consolidando en Latinoamérica, dándole lugar como un problema de salud que se encuentra vinculado con los riesgos psicosociales del trabajo (Gil, 1999). Con el paso del tiempo, el síndrome del burnout ha sido planteado como una problemática de salud que nace en el ambiente laboral y que ya no es solo una adversidad de las presiones asistenciales, las cuales han sido las más investigadas (Quiceno y Vinaccia, 2007). Se conoce que el desarrollo de este síndrome se basa en la interacción con el mundo laboral y con el equipo y ambiente de trabajo. No obstante, es importante mencionar como una primera limitación, que en los países de Latinoamérica no se han desarrollado modelos teóricos ni conceptuales acerca del clima o ambiente laboral y el surgimiento del síndrome del burnout. Se evidencia que en estos países se incluyen teorías, métodos e instrumentos de medición y evaluación que han sido creados en países desarrollados, los cuales gozan de mayor tecnología y de una mayor industrialización. En Latinoamérica, las actividades económicas y laborales ocurren a un ritmo en particular, encontrándose condicionadas por diversos factores, propios de cada cultura. Por tal motivo, se considera que no basta con validar los instrumentos creados en otros contextos o en culturas más desarrolladas y con un mayor avance tecnológico, ya que no permiten la comprensión a fondo de los factores relacionados con la salud y síndrome de burnout en América Latina (Díaz y Gomez, 2016). Una segunda limitación refiere al hecho de que las relaciones entre el clima laboral y el síndrome de burnout se obtienen con la ayuda de datos

transversales. No obstante, se considera que el impacto de conflictos en los empleados y el ambiente se mide mejor con la ayuda de datos longitudinales, por lo que investigaciones o estudios adicionales pueden llenar este vacío utilizando medición de datos en al menos dos momentos diferentes, con la finalidad de tener resultados con mayor precisión y detalle. Por último, cabe resaltar que la recolección de la información fue a través de los colaboradores que aceptaron participar de manera voluntaria, lo cual limita la generalización de resultados.

Por otro lado, se sugiere que para futuras investigaciones exista la posibilidad de ampliar el tipo de abordaje y adicionar otro tipo de enfoques, tales como el cualitativo o mixto, con la finalidad de abordar nuevas metodologías y parámetros acerca del estudio del clima laboral y la manifestación del síndrome de burnout. Al incluir otro tipo de abordaje a la investigación, será posible maximizar los resultados y contribuciones futuras al campo del estudio de la psicología organizacional. A partir de la información presentada y revisada, se sugiere hacer mediciones de burnout y clima laboral periódicas en las organizaciones de trabajo, con la finalidad de realizar programar preventivos para los colaboradores que formen parte de la organización. De acuerdo con los resultados obtenidos en el presente trabajo, las mediciones deben estar orientadas a las dimensiones: apoyo, autonomía e involucramiento laboral; y agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Por este motivo, se sugiere contar con la participación y apoyo de los psicólogos organizacionales del centro de trabajo, así como los colaboradores del área de clima y cultura organizacional, con la finalidad de que se pueda realizar un monitoreo constante a través de encuestas o pequeñas entrevistas, con el objetivo principal de conseguir un diagnóstico acerca de ambas variables y cómo se están desarrollando en el centro laboral.

Finalmente, se recomienda crear planes y proponer estrategias de intervención psicoterapéutica de manera individual o grupal, con la finalidad de fomentar un clima libre de estrés que beneficie la satisfacción laboral de los colaboradores, la cohesión grupal y el trabajo en equipo entre los profesionales, teniendo como finalidad un clima laboral estable y favorable para cada uno de los colaboradores. Por último, se considera necesario intervenir en las dimensiones del clima laboral que guardan una mayor relación con el síndrome del burnout; el apoyo, la autonomía y en el involucramiento laboral. La intervención tendría lugar a través de programas de entrenamiento a los colaboradores de

cada área en una organización. En estos, sería recomendable que se cuente con el personal de recursos humanos y el jefe directo, con la finalidad de realizar seguimientos constantes a los proyectos que se le asignen al colaborador, a las funciones y responsabilidades que tiene bajo su cargo y al rol en general que debe cumplir, con el objetivo principal de indagar en la cantidad de apoyo que percibe y que se le otorga en su área de trabajo, en la autonomía que ejerce sobre sus propias responsabilidades y en la cantidad de involucramiento laboral que mantiene en el cargo que está ocupando.



CONCLUSIONES

El objetivo del presente trabajo fue realizar una investigación sobre los estudios científicos que relacionan las variables clima laboral y síndrome de burnout, abarcando las dimensiones más resaltantes de ambas variables. De acuerdo con los resultados obtenidos y a la información recopilada, se evidencia que existe una relación entre el clima laboral y el surgimiento del síndrome de burnout lo cual responde a la pregunta de investigación planteada en un inicio.

- En las investigaciones revisadas, se evidencia que las variables mencionadas guardan una estrecha relación, así como sus dimensiones. Con respecto al clima laboral, se toman en cuenta las siguientes dimensiones: apoyo, autonomía e involucramiento laboral, las cuales guardan relación con las del burnout: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. En este caso, se considera importante mencionar que la mayoría de los artículos muestran resultados a favor con respecto a la relación de las dimensiones de ambas variables, a excepción de uno de los estudios que solo toma en cuenta la relación entre las dimensiones del clima laboral y la dimensión realización personal del síndrome de burnout.
- Finalmente, existe una gran importancia por realizar intervenciones organizacionales tras los resultados obtenidos. Se evidencia con los hallazgos que el desarrollo del síndrome de burnout está influenciado por el clima laboral que se presenta en cada centro laboral. Los resultados presentados en este estudio cumplen con ser un punto de partida para la evaluación y el diagnóstico de ambas variables y sus dimensiones en los entornos laborales.

REFERENCIAS

- Aghaei, N., Moshiri, K., & Shahrbanian, S. (2012). Relationship between organizational justice and job burnout in employees of Sport and Youth Head Office of Tehran. *Advanced Applied Science Research*, 3(4), 2438-2445.
https://www.researchgate.net/profile/ShahnazShahrbanian/publication/311821933_Relationship_between_organizational_justice_and_job_burnout_in_employees_of_Sport_and_Youth_Head_Office_of_Tehran/links/5a340974a6fdcc769fd22818/Relationship-between-organizational-justice-and-job-burnout-in-employees-of-Sport-and-Youth-Head-Office-of-Tehran.pdf
- Bjorkvist, K., & Osterman, K. (1996). *Psychosocial Workplace Inventory*. Abo Academy University.
- Cabrera, G. (1999). Clima Organizacional en las empresas chilenas. *Revista de Psicología Social e Internacional*, 1(2).
<http://www.uel.br/ccb/psicologia/revista/oclima.htm>
- Cruz, B., Austria, F., Herrera, L., Salas, J., y Vega, C. (2011). Prevalencia del síndrome de Burnout y es-trategias de afrontamiento durante una epidemia por influenza AH1N1. *Suma Psicológica*, 18(2), 17-28.
https://www.researchgate.net/profile/Jorge-Salas-Hernandez/publication/262739291_Prevalence_of_burnout_syndrome_and_coping_strategies_during_an_epidemiology_because_of_AH1N1_influenza/links/545cec5f0cf2c1a63bfa59da/Prevalence-of-burnout-syndrome-and-coping-strategies-during-an-epidemiology-because-of-AH1N1-influenza.pdf
- Diaz, F., y Gomez, I. (2016). La investigación sobre el síndrome de burnout en latinoamérica entre 2000 y el 2010. *Psicología desde el caribe*, 33(1).
<http://dx.doi.org/10.14482/psdc.33.1.8065>
- Díaz, RM., Lartigue, T., y Acosta, ME. (2001). Síndrome de burnout. Desgaste emocional en cirujanos dentistas. *Rev Asoc Den Mex*, LVII(2), 63-67.
<https://www.medigraphic.com/pdfs/adm/od-2001/od012d.pdf>
- Faúndez, V., y Gil-Monte, P. (2008). Prevalencia del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (burnout) en trabajadores de servicios en Chile. *Información psicológica*, 91/91, 43-52.
<http://www.informaciopsicologica.info/OJSmottif/index.php/leonardo/article/view/263>
- Gago, K. A., Martínez, I. K., y 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.
<http://dx.doi.org/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>
- Gil, P. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Anales de Psicología*, 15(2), 261-268.
https://www.um.es/analesps/v15/v15_2pdf/12v98_05Llag2.PDF
- Guitart, M. (2007, 26-27 de abril). *El síndrome del burnout en las empresas* [ponencia]. Tercer Congreso de Escuelas de Psicología de las Universidades Red Anahuac, Yucatán, México. <https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-30022/sindrome%20burnout.pdf>
- Halpin, A. & Croft, D. (1963). *The organizational climate of schools*. Midwert Administrative Center.
- Lan, Y-L., Huang, W-T., Kao, C-L., & Wang, H-J. (2019). The relationship between organizational climate, job stress, workplace burnout, and retention of pharmacists. *Journal of Occupational Health*, 62(1), 1-9.
<http://dx.doi.org/10.1002/1348-9585.12079>
- Litwin, G. & Stinger, H. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. Harvard University.
- Lopez-Fernandez, C. (2015). Inteligencia emocional y relaciones interpersonales en los estudiantes de enfermería. *Educación Médica*, 16(1), 83-92.
<https://doi.org/10.1016/j.edumed.2015.04.002>
- 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>
- Martín, J., Luceño, L., Jaén, M., y Rubio, S. (2007). Relación entre factores psicosociales adversos, evaluados a través del cuestionario multidimensional Decore, y salud laboral deficiente. *Psicothema*, 19(1), 95-101.
<https://www.redalyc.org/pdf/727/72719114.pdf>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Moos, R.H. & Insel, P.M. (1974). *“The Work Environment Scale”*. Consulting Psychologists Press
- 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>

- Organización Mundial de la Salud. (2004). *La organización del trabajo y el estrés. Serie protección de la salud de los trabajadores*. Organización Mundial de la Salud.
https://www.who.int/occupational_health/healthy_workplaces_spanish.pdf
- Patterson, M.G., West, M.A., Shackleton, V.J., Dawson, J.F., Lawthom, R., Maitlis, S., Robinson, D.L. & Wallace, A.M. (2005). Validating the organizational climate measure: links to managerial practices, productivity and innovation. *J. Organiz. Behav.*, 26, 379-408. <https://doi.org/10.1002/job.312>
- 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>
- Quiceno, J., y Vinaccia, S. (2007). Burnout: "Síndrome de quemarse en el trabajo (SQT)". *Acta Colombiana de Psicología*, 10(2),117-125.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=798/79810212>
- Ramírez, M., y Maturana, S. (2011). Síndrome de Burnout entre hombres y mujeres medido por el clima y la satisfacción laboral. *Polis, Revista Latinoamericana*, 30. <http://journals.openedition.org/polis/2355>
- Rosenthal, J. M., & Okie, S. (2005). White coat, mood indigo--depression in medical school. *The New England journal of medicine*, 353(11), 1085–1088.
<https://doi.org/10.1056/NEJMp058183>
- Salanova, M., Martínez, I.M., y Llorens, S. (2005). Psicología Organizacional Positiva. En F. Palací (Coord.), *Psicología de la Organización* (pp. 349-376). Pearson Prentice Hall. <http://www.want.uji.es/download/psicologia-organizacional-positiva/>
- Schaufeli, W., Leiter, M., & Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International*, 14(3), 204-220.
<http://dx.doi.org/10.1108/13620430910966406>
- Seijas, D. (2019). Riesgos psicosociales, estrés laboral y síndrome burnout en trabajadores universitarios de una escuela de bioanálisis. *Revista De Salud Pública*, 21(1), 102-108. <http://dx.doi.org/10.15446/rsap.v21n1.71907>
- Sosa, R. (2018, 11 de agosto). *El síndrome de burnout*. La Prensa Gráfica.
<https://www.laprensagrafica.com/opinion/El-Sindrome-de-Burnout-20180810-0106.html>
- Urrutia, G., & Bonfill, X. (2013). The PRISMA statement: a step in the improvement of the publications of the Revista Española de Salud Pública. *Revista Española de Salud Pública*, 87(2), 99-102. <http://dx.doi.org/10.4321/S1135-57272013000200001>
- Vizcarra, M., Llaja, V., Limo, C., y Talavera, J. (2015). Clima laboral, Burnout y Perfil de Personalidad: Un estudio en personal asistencial de un Hospital Público de Lima. *Informes Psicológicos*, 15(2), 111-116.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5293835>

Winnubst, J. (1993). Organizational structure, social support, and burnout. En W. B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Eds.), *Series in applied psychology: Social issues and questions. Professional burnout: Recent developments in theory and research* (pp. 151–162). Taylor & Francis.

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(10), 3739.
<http://dx.doi.org/10.3390/ijerph17103739>

