

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

CARRERA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



**SÍNDROME DE BURNOUT Y CLIMA LABORAL EN LOS FUNCIONARIOS
DE UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA PROVINCIA HUARAL, 2022.**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: PROMOCIÓN DEL ROL PSICOLÓGICO Y
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

TESISTAS:

HENRY ZACARIAS TULA LLANOS
EDINSON WALTER VALVERDE AGUIRRE

ASESOR:

MG. LILIA LUCY CAMPOS CORNEJO

HUANUCO – PERÚ

2022

Dedicatoria

Por la persistencia y exigencia que mantuvimos en nuestra formación, dedicamos la Investigación a nuestras madres, parejas y familiares, que siempre serán nuestro motivo de admiración por sus constantes luchas por conseguir sus objetivos, quienes serán siempre el motivo para ser un profesional de éxito.

Agradecimiento

A Dios por bendecirnos la vida y guiar cada uno de nuestros pasos, por darnos la oportunidad de ser una mejor con sus enseñanzas. A mi asesora, quien nos a guiado con dedicación y paciencia en el progreso de la tesis; y a todas aquellas personas que han cooperado en mayor o menor medida en la culminación de la presente investigación.

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue: definir la relación entre el Síndrome de Burnout y el Clima Laboral en funcionarios de una municipalidad distrital de la Provincia de Huaral, 2022. La metodología es descriptivo correlacional con una población de 200 funcionarios, un muestreo no probabilístico e intencional, se definió el grupo de trabajo conformado por 120, entre diferentes modalidades de contrato; se le aplicó 02 cuestionarios estandarizados, El inventario Burnout (IBM) y la escala CL-SPC, siendo los resultados: con un nivel de significancia del 0.01 se ha encontrado que existe correlación negativa inversa en las dimensiones de agotamiento emocional y la variable Clima Laboral; la dimensión despersonalización con la variable CL, y una correlación positiva entre la dimensión autorrealización personal y la variable CL. Además, el p-valor de significancia de la prueba de correlación, presentó un valor menor que 0.01 ($p=0.000 < 0.01$), por lo que se rechazó la $H_0 : r_s = 0$, concluyendo que: el valor de coeficiente de correlación de Spearman mostró un valor con signo negativo ($r_s = -0.767$), evidenciando que existe relación negativa entre las dos variables en funcionarios de una municipalidad distrital de la provincia de Huaral, 2022. Cuando las calificaciones son mayores en el Síndrome de Burnout el nivel del Clima Laboral disminuye.

Palabras Clave: Síndrome de Burnout, clima laboral, funcionarios, Municipalidad, correlación.

SUMMARY

The objective of the research was: to define the relationship between the Burnout Syndrome and the Work Climate in officials of a district municipality of the Province of Huaral, 2022. The methodology is descriptive correlational with a population of 200 officials, a non-probabilistic sampling and intentionally, the work group made up of 120 was defined, between different contract modalities; 02 standardized questionnaires were applied, the Burnout Inventory (IBM) and the CL-SPC scale, the results being: with a significance level of 0.01, it has been found that there is an inverse negative correlation in the dimensions of emotional exhaustion and the Work Climate variable. ; the depersonalization dimension with the CL variable, and a positive correlation between the personal self-realization dimension and the CL variable. In addition, the significance p-value of the correlation test presented a value less than 0.01 ($p=0.000<0.01$), so the H_0 was rejected, $H_0 : r_s = 0$ concluding that: the Spearman correlation coefficient value showed a value with a negative sign ($r_s = -0.767$), evidencing that there is a negative relationship between the two variables in officials of a district municipality in the province of Huaral, 2022. When the qualifications are higher in the Burnout Syndrome, the level of the Labor Climate decreases.

Keywords: Burnout Syndrome, work environment, civil servants, Municipality, correlation.

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	10
CAPÍTULO I	12
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	12
1.1 Fundamentación del Problema de Investigación.....	12
1.2 Formulación del problema de investigación general y específicos	14
1.2.1. Problema General.	14
1.2.2. Problemas Específicos	14
1.3 Formulación de Objetivos Generales y Específicos	15
1.3.1 Objetivo General	15
1.3.2 Objetivos Específicos	15
1.4 Justificación.....	15
1.5 Limitaciones	16
1.6 Formulación de Hipótesis General y Específicas	16
1.6.1 Hipótesis General	16
1.6.2 Hipótesis Especifico	17
1.7 Variables.....	17
1.7.1 Síndrome de Burnout.....	17
1.7.2 Clima Laboral.....	17
1.8 Definición Teórica y Operacionalización de Variables.....	17
1.8.1 Definición Teórica.....	17
1.8.2 Operacionalización de Variables	18
CAPÍTULO II	20
MARCO TEÓRICO	20
2.1 Antecedentes.....	20
2.1.1 Antecedentes Internacionales	20
2.1.2 Antecedentes Nacionales	21

2.1.3	Antecedentes Regionales	23
2.2	Bases Teóricas	24
2.2.1	Síndrome de Burnout.....	24
2.2.2	Clima Laboral	29
2.2.3	Diagnóstico organizacional	35
2.2.4	Relación del síndrome de burnout y el clima laboral	35
2.3	Conceptos básicos	35
CAPÍTULO III.....		37
METODOLOGÍA.....		37
3.1	Ámbito	37
3.2	Población	37
3.3	Muestra.....	37
3.3.1	Muestreo	38
3.4	Nivel, Tipo y Diseño y método de investigación	38
3.4.1	Nivel	38
3.4.2	Tipo.....	38
3.5	Diseño de investigación.....	38
3.6	Métodos, Técnicas e Instrumento	39
3.6.1	Método.....	39
3.6.2	Técnica.....	39
3.6.3	Instrumento.....	39
3.7	Procedimientos	41
3.9	Tabulación y Análisis de Datos	41
3.10	Consideraciones Éticas	42
CAPÍTULO IV.....		43
RESULTADOS		43
4.1	Resultados descriptivos Burnout	43

4.1.1	Distribución de frecuencia y porcentaje de Burnout	43
4.1.2	Distribución de las dimensiones de la variable Síndrome de Burnout .	43
4.1.3	Frecuencia de ocurrencia de los ítems de agotamiento emocional.....	44
4.1.4	Frecuencia de ocurrencia de los ítems de despersonalización.....	45
4.1.5	Frecuencia de ocurrencia de los ítems de Realización Personal	46
4.2	Resultados Descriptivos de Clima Laboral	46
4.2.1	Distribución de Frecuencia y Porcentaje	46
4.2.2	Distribución de las dimensiones del Clima Laboral	47
4.2.3	Frecuencia de ocurrencia de los ítems de Autorrealización	49
4.2.4	Frecuencia de ocurrencia de los ítems de Involucramiento Laboral	50
4.2.5	Frecuencia de ocurrencia de los ítems de Supervisión	51
4.2.6	Frecuencia de ocurrencia de los ítems de Comunicación.....	52
4.2.7	Frecuencia de ocurrencia de los ítems de Condiciones Laborales	53
4.3	Prueba de Normalidad de las Variables.....	54
4.3.1	Prueba de Normalidad de Síndrome Burnout y Clima Laboral	54
4.3.2	Test Royston del Síndrome de Burnout y Clima Laboral	54
4.4	Resultados de Correlación	55
4.4.1	Contraste de la Hipótesis General	55
4.4.2	Prueba de Normalidad de las Dimensiones SB	56
4.4.3	Test Royston de la dimensión AE y CL.....	56
4.4.4	Test Royston de la dimensión despersonalización y el CL.....	58
4.4.5	Test Royston de la Dimensión RP y el CL.....	60
CAPÍTULO V.....		62
DISCUSIÓN		62
CONCLUSIÓN.....		65
RECOMENDACIONES.....		66
REFERENCIAS		67
ANEXOS		74

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Distribución de la variable Síndrome de Burnout.....	43
Tabla 2: Distribución de las dimensiones de la variable Síndrome de Burnout .	43
Tabla 3: Distribución de la variable Clima Laboral	46
Tabla 4: Distribución de las dimensiones de la variable Clima Laboral.....	47
Tabla 5: Prueba de Normalidad de las variables SB y CL	54
Tabla 7: Prueba de correlación de Spearman de las variables SB y CL	55
Tabla 8: Prueba de Normalidad Kolmogorv-Smirnov de las dimensiones SB ...	56
Tabla 9: Test Royston para la Normalidad Multivariante de la dim. AE.....	56
Tabla 10: Prueba de correlación de Spearman de la dim. AE y el CL	57
Tabla 11: Test Royston de la dim. D y el CL.....	58
Tabla 12: Prueba de correlación de Spearman de la dim. D y el CL.....	59
Tabla 13: Test Royston de la dim. RP y el CL	60
Tabla 14: Prueba de correlación de Spearman de la dim. RP y el CL	61

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Barras apiladas de la dimensión Agotamiento Emocional.....	44
Figura 2: Barras apiladas de la dimensión Despersonalización	45
Figura 3: Barras apiladas de la dimensión Realización Personal	46
Figura 4: Barras de la de la variable Clima Laboral	47
Figura 5: Barras apiladas de la de la variable Clima Laboral	48
Figura 6: Barras apiladas de la dimensión Autorrealización	49
Figura 7: Barras apiladas de la dimensión Involucramiento Laboral.....	50
Figura 8: Barras apiladas de la dimensión Supervisión.....	51
Figura 9: Barras apiladas de la dimensión Comunicación	52
Figura 10: Barras apiladas de la dimensión Condiciones Laborales.....	53

INTRODUCCIÓN

El deseo de realizar un trabajo de investigación en un municipio de la provincia de Huaral, fue porque tuvimos la oportunidad de participar en un voluntariado para aquella casa edil, in situ se pudo observar la situación del contexto, al reinicio de las labores presenciales, el estado de ansiedad y estrés de los funcionarios con quienes coordinábamos para tales eventos del voluntariado, lo cual reflejaban que no había una comunicación asertiva, por lo mismo de la emergencia sanitaria. A demás, se observó que, por la coyuntura sanitaria, muchos estaban ausentes realizando trabajos remotos para evitar ser contagiados y, también era inevitable observar una disminución de la productividad, motivo por el cual nos extendieron la invitación al voluntariado.

Es por ello que el problema general de la investigación pretende encontrar respuesta del siguiente cuestionamiento: ¿Qué relación existe entre el Síndrome de Burnout y el Clima Laboral en los funcionarios de una municipalidad distrital de la provincia de Huaral, 2022?

La presente investigación sostiene su justificación en la medida que se han encontrado diversas insuficiencias y una serie de limitantes en la situación actual de la casa edil. Es por ello, que la investigación proveyó de información a los encargados de velar por el personal a fin de iniciar un trabajo que permita realizar estrategias y con ello brindar mejoras en relación con el talento humano.

El objetivo planteado consiste en conocer la relación entre el síndrome de burnout y el clima laboral en los funcionarios de una municipalidad distrital de la provincia de Huaral, 2022.

En el marco teórico se ha podido recabar información a través de los antecedentes, que son investigaciones realizadas previamente y estas guardan relación con cada una de las variables de estudio, estas son de diferentes ámbitos territoriales como: internacionales, nacionales y regionales. Las mismas sirven para dilucidar y delimitar la razón del estudio y, por consiguiente, los objetivos de esta investigación; asimismo, se han recolectado los planteamientos teóricos científicos de ambas variables que se analizan con los resultados de estudio para otorgarle un nivel científico a la investigación, además, la sección contiene los subtemas y/o dimensiones de las variables en mención.

Siendo sucinto con los contenidos de la investigación, la presente está estructurada en los capítulos que se muestran a continuación:

Capítulo I: Problema de investigación. En el capítulo inicial se hace una disertación del fundamento del problema, continua con su formulación, con los objetivos, su justificación, las limitaciones, la formación de hipótesis, enunciando las variables, la definición teórica y operacionalización de los mismos.

Capítulo II: Marco teórico. En este se enuncia la sostenibilidad del tema de investigación con los trabajos previos, con sus bases teóricas de las dos variables, y conceptos básicos.

Capítulo III: Metodología. Contiene: el ámbito, la población, la muestra, el muestreo, el nivel, el tipo, diseño; el método, técnicas e instrumento de investigación; como se tabulan y se analizan los datos; y las consideraciones éticas,

Capítulo IV: Resultados. En este capítulo se realiza el análisis de las variables y sus dimensiones: el análisis descriptivo, el análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis tanto generales como específicas.

Capítulo IV: Discusión. Aquí se puede contrastar con otros autores que realizaron investigaciones anteriores, viendo las coincidencias, similitudes o diferencias en base a los resultados obtenidos.

Finalmente, esta investigación incluye las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y los anexos, en los cuales se adjuntan la matriz de consistencia, matriz de operacionalización, el consentimiento informado y los instrumentos y otros, dando evidencias de la ejecución de la investigación.

CAPÍTULO I.

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Fundamentación del Problema de Investigación

La población activa laboralmente, ha sufrido serias afecciones como consecuencia de la pandemia del COVID-19; la Organización Internacional del Trabajo OIT (2020), refiere que, en total, el 94% de colaboradores en todo el mundo se adaptaron a las disposiciones sanitarias emergentes; se produjo la suspensión de lugares de empleos y los picos altos de desempleo llegaron a un 97%; en general, el 32 % de colaboradores fueron perjudicados a nivel global. Se ha afectado el trabajo debido a la prolongación de disposiciones estrictas sanitarias, originando claramente un cambio peligroso en el capital monetario universal, presionando a los países a limitar la carga laboral tanto en el sector estatal y la inversión privada. En América Latina, se ha padecido una sacudida económica, la cual ha sido manifestado por la OIT (2020) en comparación a las estadísticas de empleo de los años previos, nuestro país no fue ajeno a dicho evento, pese a que presentaba estadísticas firmes de empleabilidad en los meses pasados, la cual fue absorbida cuando comenzó la pandemia.

Una gran Diversidad de compañías en América Latina no tenían capacitaciones en el manejo del empleo a modalidad virtual, obteniendo que del 72% de consultados el 23% de los colaboradores recalcan que el diálogo carece de productividad y que existe presión en el círculo laboral, concluyendo que el 62% de compañías nunca ejecutaron una investigación de clima laboral en plena pandemia (Mandomedio, 2020).

En el Perú, el portal Máquina de Combate (2020), hizo una referencia al Banco Central de Reserva del Perú (BCRP) destacando que el PBI decreció en cifras de menos -12.5% al verse paralizada las actividades no esenciales. La Población Económicamente Activa (PEA) se redujo en -43.8% y la tasa de desempleo pasó de 6.7% a 13.1%. En el contexto actual, estos resultados han originado una afectación a la salud mental, ya que el ambiente laboral sufrió sensaciones de ansiedad muy elevadas generando el síndrome de burnout.

En la Municipalidad donde se realizó la investigación se cuenta con un (01) empleado nombrado, en tanto que el resto son de diferentes modalidades de contratos distribuidos en diferentes áreas tanto en la base como en el campo; pero a razón del

contexto del COVID-19, se ha producido variaciones, se ha reasignado a los funcionarios, algunos con trabajo remoto y quienes laboran presencialmente con reducción de horarios; lamentablemente los trabajadores sienten el miedo a perder sus empleos, afectando en la falta de comunicación en el equipo de labores, existe el desconocimiento del involucramiento que logren al estar frente a sus tareas, al estar expuestos a en un contexto de vulnerabilidad sanitaria, pueden causar una situación tensa.

La primera variable estudiada fue la del síndrome de burnout, ya que surge por la vivencia prolongada a situaciones estresantes según lo dicho por Sosa (2018); en el 2000, la Organización Mundial de la Salud (OMS) advierte a este componente como muy perjudicial para los trabajadores, este síndrome afecta la calidad de vida, la salud mental y su entorno, proporcionando un servicio deficiente y absentismo laboral. En contextos laborales donde se ha visto afectado por la Pandemia del COVID 19 se ha podido observar dificultades en la comunicación y las relaciones interpersonales, las personas debido al aislamiento social tratan de cumplir metas personales y muy pocas metas de equipo, se ha dejado de hacer reuniones de motivación o “compartir”, por la imposición de la emergencia sanitaria.

Al continuar esta situación tan tensa, el Síndrome de Burnout, los niveles del síndrome se irán incrementando, afectando al trabajador en su desarrollo personal y por ende laboral, baja en su productividad. Y por otro lado el Clima Laboral, se verá afectado la relación jerárquica y entre compañeros, eso a conllevará un mal servicio al ciudadano, pues todo contribuyente merece respeto.

La segunda variable, el clima laboral, según Halpin & Croft (1963) es la construcción de opiniones generadas por el trabajador hacia la organización, generando percepciones basadas en el desarrollo del entorno laboral. Reforzando lo anterior, Gil-Monte (1999) argumentó que las actitudes laborales de los profesionales resultan del proceso de socialización en un entorno laboral. Y, además, este comportamiento influye en la efectividad de las organizaciones siendo los niveles elevados los más óptimos para el éxito laboral. En el lugar de estudio se observa en los trabajadores un desgaste físico, falta de energía; por lo mismo de no perder su puesto laboral muchos son apáticos y, además, los que trabajan de manera presencial solo quieren cumplir sus horarios.

En primer lugar, conviene realizar de manera específica el diagnóstico del SB y el CL. En segundo lugar, según los resultados, esta permita sugerir a los funcionarios

ediles tomar medidas correctivas en bien de los trabajadores y de la Municipalidad. Además, se puede proponer programas de relajación, de control de ansiedad, motivación y liderazgo.

Y, sin embargo, la municipalidad, el ayuntamiento, municipio, concejo, consistorio o alcaldía, son entes gubernamentales que velan por desarrollo estructural y ornamental de la población y estos al no contar con un ambiente especializado que se dedique a la atención de la salud mental de sus funcionarios, ello afectaría en la mala e ineficiente atención a los usuarios, desatención de las funciones, las normas de convivencia y por ende al Clima Laboral. Por ello es importante conocer cómo se encuentran estas variables de estudio.

1.2 Formulación del problema de investigación general y específicos

1.2.1. Problema General.

¿Existe relación entre el Síndrome de Burnout y el Clima Laboral en los funcionarios de una municipalidad distrital de la provincia de Huaral, 2022?

1.2.2. Problemas Específicos

- a) ¿Cuál es el nivel de síndrome de burnout en los funcionarios de una municipalidad distrital de la provincia de Huaral, 2022?
- b) ¿Cuál es el nivel del clima laboral en los funcionarios de una municipalidad distrital de la provincia de Huaral, 2022?
- c) ¿Cuáles son los indicadores de mayor ocurrencia de las dimensiones del síndrome de burnout en los funcionarios de una municipalidad distrital de la provincia de Huaral, 2022?
- d) ¿Cuáles son los indicadores de mayor ocurrencia de las dimensiones del Clima Laboral en los funcionarios de una municipalidad distrital de la provincia de Huaral, 2021?
- e) ¿Existe relación entre el agotamiento Emocional y el clima laboral en los funcionarios de una municipalidad distrital de la provincia de Huaral, 2022?
- f) ¿Existe relación entre la despersonalización y el clima laboral en los funcionarios de una municipalidad distrital de la provincia de Huaral, 2022?

- g) ¿Existe relación entre la realización personal y el clima laboral en los funcionarios de una municipalidad distrital de la provincia de Huaral, 2022?

1.3 Formulación de Objetivos Generales y Específicos

1.3.1 Objetivo General

Conocer la relación entre el síndrome de burnout y el clima laboral en los funcionarios de una municipalidad distrital de la provincia de Huaral, 2022.

1.3.2 Objetivos Específicos

- a) Identificar el nivel del síndrome de burnout presente en los funcionarios de una municipalidad distrital de la provincia de Huaral, 2022.
- b) Identificar el nivel del clima laboral en los funcionarios de una municipalidad distrital de la provincia de Huaral, 2022.
- c) Identificar los indicadores de mayor ocurrencia de las dimensiones del síndrome de burnout en los funcionarios de una municipalidad distrital de la provincia de Huaral, 2022.
- d) Identificar los indicadores de mayor ocurrencia de las dimensiones del Clima Laboral en los funcionarios de una municipalidad distrital de la provincia de Huaral, 2022
- e) Determinar la relación de Agotamiento Emocional y el clima Laboral en los funcionarios de una municipalidad distrital de la provincia de Huaral, 2022.
- f) Determinar la relación de Despersonalización y el clima Laboral en los funcionarios de una municipalidad distrital de la provincia de Huaral, 2022.
- g) Determinar la relación de Autorrealización Personal y el clima Laboral en los funcionarios de una municipalidad distrital de la provincia de Huaral, 2022.

1.4 Justificación

Social: El estudio va a permitir hacer un análisis sobre esta realidad en un contexto específico, en una municipalidad distrital de la provincia de

Huaral, mediante la cual se sabrá en qué situación se encuentra el síndrome de burnout y clima laboral.

Teórica: Con la finalidad de obtener un nuevo conocimiento, nuestra investigación dará a conocer los resultados en un contexto específico de una realidad.

Práctica: Se recomendará a la municipalidad, lugar de estudio, a tomar decisiones en base a la data que resulte del procesamiento de los mismos. Los resultados también servirán como contraste, de ser necesario, para futuras investigaciones, estimulando a desarrollar programas preventivos con la finalidad de disminuir o enfrentar el SB en los servidores públicos, y así poder mejorar el CL en las municipalidades ya que son muy importantes para el servicio de la ciudadanía.

Metodológica: Justificamos nuestra investigación en base a la confiabilidad y validación de los instrumentos de las dos variables adaptados a este contexto.

1.5 Limitaciones

Dado la coyuntura actual, el proyecto tiene la limitación de no poder acceder a una entrevista directa con el encuestado, ya que por protocolo COVID tan solo se envía cuestionarios y una vez resueltos, se recogen en otro momento. Por otro lado, los resultados no podrán ser generalizados, serán válidos solo para el contexto de este estudio.

1.6 Formulación de Hipótesis General y Específicas

1.6.1 Hipótesis General

H₀: No existe relación estadísticamente significativa entre Síndrome de Burnout y el Clima Laboral en los funcionarios de una municipalidad distrital de la provincia de Huaral, 2022.

H₁: Existe relación estadísticamente significativa entre Síndrome de Burnout y el Clima Laboral en funcionarios de una municipalidad distrital de la provincia de Huaral, 2022.

1.6.2 Hipótesis Específico

H₀₂: No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión Agotamiento Emocional y Clima Laboral en los funcionarios de una municipalidad distrital de la provincia de Huaral, 2022.

H₂: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión Agotamiento Emocional y Clima Laboral en los funcionarios de una municipalidad distrital de la provincia de Huaral, 2022.

H₀₃: No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión Despersonalización y Clima Laboral en los funcionarios de una municipalidad distrital de la provincia de Huaral, 2022.

H₃: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión Despersonalización y Clima Laboral en los funcionarios de una municipalidad distrital de la provincia de Huaral, 2022.

H₀₄: No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión Realización Personal y Clima Laboral en los funcionarios de una municipalidad distrital de la provincia de Huaral, 2022.

H₄: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión Realización Personal y Clima Laboral en los funcionarios de una municipalidad distrital de la provincia de Huaral, 2022.

1.7 Variables

1.7.1 Síndrome de Burnout.

1.7.2 Clima Laboral.

1.8 Definición Teórica y Operacionalización de Variables

1.8.1 Definición Teórica

- a) **Burnout.** Es un extenuante emotivo que degrada la estimulación fluyendo comúnmente en emociones de incompatibilidad y frustración, considerando un Síndrome con tres dimensiones: el agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal, lo cual puede suceder entre

sujetos que en su trabajo mantienen relación con clientes y/o pacientes (Maslach, 1981, citado por Bosqued, 2008).

- b) **Clima Laboral.** En el ámbito laboral se conocen como un conjunto de propiedades que son dispuestas de ser divisadas de manera directa o indirectamente; consiente e inconscientemente, por los trabajadores que se desarrollan en dicho entorno, creándose un ambiente influenciado por sus conductas y motivaciones. (Litwin y Stringer, 1978).

1.8.2 Operacionalización de Variables

- a) **Definición operacional de burnout.** Para alcanzar a conocer la percepción del funcionario, se aplicará el cuestionario de Maslachs Burnout Inventory (MBI). Para conocer esta variable, posee tres dimensiones: agotamiento emocional (09 preguntas), despersonalización (05 preguntas) y baja realización personal (08 preguntas) haciendo un total de 22 ítems y cada uno de los ítems tiene siete (07) opciones de respuestas con categorías: alta, media y baja.
- b) **Definición operacional de clima laboral.** Será aplicado mediante la escala del clima laboral (CL-SPC), este instrumento tiene respuestas de la forma Likert, cuyo objeto es alcanzar la percepción del clima dentro de la organización, teniendo un total de 50 ítems, con sus respectivas 05 dimensiones (Autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales), que serán determinados de acuerdo a las calificaciones directas: Muy favorable (42-50), Favorable (34-41), Media(26-33), Desfavorable (18-25), Muy Desfavorable (10-17).

VARIABLE	DIMNESIONES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	INDICADORES
Síndrome de burnout	Agotamiento emocional	Sobre la dimensión, cansancio emocional, es un desgaste físico, una falta de energía y falta de coherencia emocional y afectivo, ya que esto se desarrolla por el desenvolvimiento de su entorno laboral.	Cansancio físico y emocional. Agotamiento Emocional. Frustración en el trabajo (1,2,3,6,8,13,14,16,20)
	Despersonalización	la dimensión de despersonalización, es la expresión de niveles elevados en conductas y actitudes inclementes y apáticas por sus compañeros, para ello, esto se presenta como un mecanismo de defensa que busca apartarse y salvaguardarse de la extenuación emocional.	Insensibilidad con los subalternos. Desinterés por los clientes (5,10,11,15,22)
	Realización Personal	Es el sujeto que padece escasez de logros personales, se presenta con complicaciones de autoestima, obrados por la despersonalización y la fatiga. La autopercepción negativa afecta su capacidad cognoscitiva perturbando a la toma de decisión y solución de conflictos, también en la insolvencia de interactuar con los demás. (Maglio, Blajeroff, y Dabas, 2007)	Confianza en el trabajo. Satisfacción en el trabajo. Vigor en el trabajo. (4,7,9,12,17,18,19,21)
Clima Laboral	Autorrealización	Percepción del colaborador al desarrollo personal y por ende profesional a largo plazo posibilitado por el entorno laboral.	Capacitación, desarrollo personal y promoción de puesto Items: 1,6,11,16,21,26,31,36,41,46.
	Involucramiento Laboral	es la compenetración entre el colaborador y su entorno laboral, adquiriendo compromisos que deberán ser cumplidos.	Compromiso laboral, toma de decisiones, evaluación del trabajo. Item: 2,7,12,17,22,27,32,37,42,47.
	Supervisión	es la subordinación para el cumplimiento de cierta actividad, y el tipo de relación funcional entre el superior y el colaborador	Control, retroalimentación y orientación. Items: 3,8,13,23,28,33,38,43,48.
	Comunicación	Es la expresión de ideas, alternativas para mejoras entre otras, y la recepción de estas. El tipo de información por el canal apropiado dentro del entorno laboral, en toda jerarquía sea lineal o jerárquica.	Comunicación directa, empatía e información de tareas. Items: 4,9,14,19,24,29,34,39,44,49.
	Condiciones laborales	Toda organización sea pública o privada tiene en sus diferentes áreas, no solo el ambiente sino también el presupuesto, los equipos, materiales y todo lo necesario para que el colaborador pueda apoyar a alcanzar las metas y objetivos	Beneficios, incentivos y motivación. Items: 5,10,15,20,25,30,35,40,45,50.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

2.1.1 *Antecedentes Internacionales*

Los estadounidenses **Dinibutun, Kuzey y Dinc (2020)** tuvieron la finalidad de encontrar una relación entre el Clima Laboral y el síndrome de Burnout y a su vez, encontrar diferencias entre colaboradores de universidades públicas y privadas, donde encontraron 984 respuestas. Los resultados de la investigación señalan que el CL está relacionado con el agotamiento emocional, componente determinante en el SB, en el cual los trabajadores en la dimensión cohesión, de universidades públicas, probablemente están padeciendo lo antes dicho y, en cambio, los colaboradores de universidades privadas alcanzaron influencia negativa en los niveles de despersonalización y de agotamiento.

Los investigadores, **Taruchain y Mayorga (2020)** tuvieron el propósito de analizar el síndrome de Burnout, para ello, dicha investigación alcanzó a 280 colaboradores públicos de un ente gubernamental, utilizaron la prueba de Maslach Burnout Inventory (IBM), después de procesar los datos recabados, con los resultados obtenidos, se concluyó que, el agotamiento emocional y despersonalización, sobresaltan al aumento del estrés siendo los más vulnerables a padecer son los varones. En cambio, las mujeres tienden a tener afectación en la realización personal.

Para los investigadores españoles, **Pecino et al. (2019)** sosteniéndose en la teoría de “Job demands-resources model JD-R”, dicho teoría es utilizado para evaluar ambientes de labores, con la finalidad de motivar al compromiso laboral y disminución del Síndrome de Burnout, tenían una muestra de 442 servidores públicos, se usó un modelo estructural, los resultados demostraron que el clima organizacional se correlacionó con el estrés de rol, así también, la satisfacción laboral con el síndrome de Burnout, siendo esta investigación de mucha importancia para el alcance de su hipótesis.

A su vez en Ecuador, a 101 trabajadores, **Gutiérrez (2019)** realizó un estudio cuyo propósito era la existencia y la determinación de una relación en dos variables: Clima Organizacional y el Síndrome de Burnout. Siendo descriptivo

correlacional, pudo aplicar las pruebas de Escala de CO (EDCO) y el MBI de Maslach. Después de procesar los datos se pudo evidenciar que: el 77% de los colaboradores presenta un buen CO y el 22% muestran problemas en ellos, entonces, se concluye que existe una minoría que manifiesta síntomas y, estos pueden ser pasibles a sufrir Burnout.

Para los tesisistas, **Granados et al. (2017)** en su investigación, cuyo propósito era analizar las diferencias de Burnout según sexo y la edad, para ello contaron con 507 docentes de educación inicial, primaria y secundaria, a quienes se les aplicó el test de Maslach Burnout Inventory (IBM). Después de procesar los datos alcanzaron el siguiente resultado: se pudo evidenciar que, en la dimensión de realización personal, las más altas calificaciones las obtuvieron las maestras, por otro lado, en la dimensión de agotamiento emocional, fueron los maestros quienes alcanzaron los mayores puntajes. Además, hacen inca pie que, son las mujeres las que son proclives a estresarse más porque muchas, por ser madres, hacen otras funciones en casa. Acotan en su estudio en base a la teoría de Maslach que son las mujeres quienes son más proclives a estresarse por el doble rol ejercido en el trabajo y en la casa.

2.1.2 Antecedentes Nacionales

Según **Orna (2021)** en su tesis, tuvo como objeto principal el determinar la relación de dos variables, Clima Laboral y Síndrome de Burnout, Siendo el diseño Correlacional-Causal en un solo grupo de trabajo conformado por 14 trabajadores. Los instrumentos utilizados se aplicaron 02 pruebas estandarizados, la primera variable CL se utilizó la prueba (CL – SPC) y para la segunda variable, el SB, el inventario (MBI), obteniendo los siguientes resultados: nivel Favorable de CL con un 64% y nivel Bajo de SB con un 57% de los casos. Concluyendo que: la existencia de una relación negativa entre el CL y el SB. Existe relación negativa (indirecta) entre CL y Agotamiento Emocional, evidenciando que no existe relación entre la variable CL con Despersonalización y Realización Personal.

Accostupa y Ataco (2020) en su investigación, la cual tuvo como objetivo principal el determinar la correlación entre dos variables, el Clima Laboral y el Síndrome de Burnout, con una muestra de 132 trabajadores. Los instrumentos utilizados en la investigación fueron los test: cuestionario ECL-

(SPC) y MBI Inventario “Burnout” de Maslach. Según los resultados obtenidos se indica que existe relación positiva entre ambas variables, llegando a concluir que las dos variables tienen una relación significativa, a mayor CL los colaboradores presentaran menor riesgo de padecer el SB y viceversa.

De acuerdo con **Vera (2017)**, en su investigación tuvo como finalidad la determinación de dos variables: Síndrome de Burnout y clima laboral, con un diseño descriptivo-correlacional. La muestra censal lo conforman 100 colaboradores. Utilizando para el SB la escala de Maslash (IBM) y para el CL el (CL-SPC). Los resultados mostraron que existe relación significativa entre las dos variables CL y las dimensiones del SB, donde se asumen valores de rho superiores ($e=0,05$), siendo significativa ($\text{sig.}<0,00$). El nivel de SB se muestra un nivel alto representado por un 67%. Respecto al CL tienen un nivel bajo representado por un 69%.

Los tesisas, **Falcon, et al. (2019)**, en su investigación tuvieron que determinar la relación del Clima Labora y Satisfacción Laboral; siendo esta descriptivo – correlacional, para ello utilizaron el cuestionario de CL de Litwin y Stringer y el cuestionario SL de Sonia Palma. La muestra fue de 49 empleados, entre docentes y administrativos. Donde se obtuvo los siguientes resultados: del CL, 55.1% nivel desfavorable, 36.7% nivel medio, 8.2 % nivel favorable en la variable SL: nivel bajo de satisfacción el 51%, el 42.9% nivel regular y un 6.1 % nivel alto. Por lo tanto, se concluye estadísticamente que, sí existe una relación entre el CL y la SL, aceptando nuestra hipótesis alterna de la investigación.

Por otro lado, **Padilla (2020)** tuvo como propósito general encontrar la determinación de dos variables, Clima Laboral y Síndrome de Burnout, siendo metodológicamente correlacional con una muestra de 67 maestros, utilizando 02 cuestionarios validados y estandarizados, Asimismo se obtuvo una confiabilidad, según Alfa de Cronbach, donde se evidenció que los resultados de las variables no presentan relación significativa entre ellas, ya que se obtuvo $r = ,125$ y $p=,315$.

2.1.3 *Antecedentes Regionales*

En su tesis **Silva (2018)** tuvo como objetivo principal, determinar la relación existente entre dos variables, clima laboral y el compromiso organizacional; con una población conformada por 800 trabajadores de una municipalidad. Se usó como instrumento para la primera variable, la escala de CL de Moos, Moos y Trickett y para la segunda variable, la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen. Teniendo como resultados, niveles de CL: bajos, 75.3%, medio, 19.1% y alto 5.5%; y en CO: bajo, 65.1%, medio, 29.8% y alto 5.1%; demostrando que ambas, tanto el CL y como el CO, se encuentran en un nivel bajo. Ante lo expuesto se puede concluir que, si el clima laboral es favorable, el compromiso mejorará en la organización.

En trabajo de investigación de **Mendoza (2017)**, tuvo como objeto principal encontrar la relación entre SB y CL. La población fue de 800, la muestra fue de 309, oscilando las edades en un rango de 18 a 42 años, utilizando para la primera variable SB el (MBI) y, para la variable CL se utilizó (CL – SPC). Después de procesar los datos, concluyeron que, no existe relación entre SB y CL en manera global y, sin embargo, si se pudo visualizar una relación significativa en ambas variables según los grados CBP que existen en el CGBVP.

Para **Soto (2017)**, en su investigación buscó determinar la correlación entre las variables clima laboral y síndrome de burnout. La metodología usada fue descriptiva correlacional, fueron 150 docentes entre varones y mujeres, los mismos que conformaron la muestra censal, utilizando para ambas variables: la Escala (SPC) y el Inventario Burnout de Maslash & Jackson. Después del procesamiento de datos se obtuvieron algunos resultados, dentro de ellos, no existiendo CIS p (sig) mayores a 0.05. A su vez, no existió CIS en ambas variables y dimensiones. Sin embargo, se pudo evidenciar que hay CIS en la dimensión: comunicación CL y realización personal del SB.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 *Síndrome de Burnout*

Para Ortega, (2015), citando al psiquiatra norteamericano en 1974, Herbert Freudenberger, quien definió al “síndrome del quemado” como un cuadro clínico o un conjunto sintomático y, como una etapa de cansancio y frustración que es producido por la asignación de un motivo o causa, estilo de vida que no provoca un reforzamiento.

Es necesario reconocer que, los colaboradores más dinámicos y los que se entregan en demasía por el trabajo son las más proclives a sufrir el burnout, fundamentalmente los que laboran en funciones o tareas de ayuda a otros individuos, de tal manera que estos colaboradores sentirían una fuerte presión interna para laborar, apoyar y ayudar, a veces de forma descomunal y poco objetiva, así mismo, de una presión externa para procurar. En concordancia a lo antes mencionado, para que se desarrolle este síndrome, el hastío, lo común y la rutina estancada en el centro de labores, se manifestaría una vez extraviado la pasión inicial por el mismo, esto ocurriría normalmente, después del primer año de labores (Freudenberger, 1974, citado por Ortega, 2015).

Subsiguientemente, Pines y Kafry (1978) precisan al burnout como una vivencia extenuante en los aspectos físicos, emocionales y actitudinales. Un año después, Dale (1979) se manifiesta, que el síndrome de burnout viene a ser un resultado extremo, por así decirlo, del estrés laboral.

En ese mismo sentido, Cherniss (1980) enuncia la importancia del trabajo al inicio del burnout, definiéndolo como nocivos, los cuales frustran al personal con descomunales demandas. También es necesario acotar que en ese entonces el talento humano no era valorado adecuadamente.

Así también, (Gil-Monte, (2015), reflexiona que el “síndrome de quemarse” en el entorno laboral es el resultado al estrés, pero de manera crónica. Se describe como una usanza intrínseca de carácter perjudicial compuesta por conocimientos, sensaciones o cualidades perniciosas hacia la tarea asignada, así también con los clientes.

Siguiendo esta línea, para Mamani y Apaza, (2017), manifiestan que, es como un agotamiento emocional que conlleva a una decadencia de la motivación y que acostumbra progresar hacia emociones de contrariedad y decepción. Y ellas mismas,

a su vez expresan que, este síndrome se muestra en tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. (Maslach y Jackson, 1982, citado por Mamani y Apaza, 2017)

a) Teorías y modelos del síndrome de burnout.

Para Tonon, (2003), este síndrome encuentra sus inicios profundizados en antecedentes, investigaciones previas y consideraciones teóricas, tales como:

Para **Harrison, (1983)**; en la psicología social, los individuos que laboran en profesiones que brindan servicios, se sienten motivados a poder brindar apoyo alguno, pero sin embargo al existir factores que dificultan su labor, impidiendo alcanzar sus metas, y siendo estas muy frecuentes, con el tiempo afectará su personalidad, generando burnout siendo inversamente como cuando inició sus labores. A su vez, **Pines y Aronson (1988)**; describe como un proceso de frustración en un individuo que se sentía motivado por su labor, generando la fatiga en todos sus aspectos.

Para **Freudenberguer (1974)**, en la psicología clínica, es una etapa de desgaste, fracaso y desinterés como resultante del arduo desenvolvimiento en el servicio y, ante metas difíciles de alcanzar. Así también, **Fischer (1983)**; es una etapa que resulta del trastorno de personalidad que busca ser admirados llevando a la baja su estima propia.

Para **Golembiensi (1983)**; en la psicología de las organizaciones; el estrés propiamente dicho, está formado por la sobrecarga a las tareas o por las así llamadas “pobres de rol”, que es su contraste. Ambos escenarios provocan en el colaborador, perjuicio de su autonomía, depreciación de su estima, e irritabilidad y extenuación.

Para Olivares (2019), sobre el Modelo tridimensional del burnout de Maslach, entienden que el burnout es una respuesta al estrés laboral crónico, conformado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja, y hacia el propio rol profesional. Siendo un síndrome caracterizado por la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado, la doctora Maslach concluye que el burnout se configura como “un síndrome tridimensional caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal”. Más tarde, Maslach et al., añaden que el burnout es una respuesta a los estresores interpersonales crónicos que se

desarrollan en el trabajo, donde los síntomas dominantes de esta respuesta están caracterizados por la presencia de un agotamiento abrumador, sensaciones de cinismo en el trabajo, y un sentido de ineficacia y carencia de la realización personal.

b) Dimensiones.

A continuación, daremos a conocer las dimensiones que nos ayudarán a detectar la variable y con ello alcanzar los objetivos del presente trabajo de investigación.

Sobre la dimensión, **cansancio emocional**, es un desgaste físico, una falta de energía y falta de coherencia emocional y afectivo, ya que esto se desarrolla por el desenvolvimiento de su entorno laboral.

Y también, la dimensión de **despersonalización**, es la expresión de niveles elevados en conductas y actitudes inclementes y apáticas por sus compañeros, para ello, esto se presenta como un mecanismo de defensa que busca apartarse y salvaguardarse de la extenuación emocional.

Por otro lado, la **realización personal**, es el sujeto que padece escasez de logros personales, se presenta con complicaciones de autoestima, obrados por la despersonalización y la fatiga. La autopercepción negativa afecta su capacidad cognoscitiva perturbando a la toma de decisión y solución de conflictos, también en la insolvencia de interactuar con los demás. (Maglio, Blajeroff, y Dabas, 2007)

c) Sintomatologías.

Esta variable muestra una serie de diversificaciones: en el aspecto físico, en el comportamiento y también en las emociones, cuyo origen se desarrollan en diferentes factores, dentro de ello, lo individual, lo laboral y lo social. existe una gran dificultad en identificar los síntomas del burnout, dada la gran cantidad de fenómenos asociados al trastorno que destacan las investigaciones sobre el tema, y señalan hasta más de 100 síntomas asociados al síndrome, lo cual lleva a la confusión. No obstante, podemos identificar grupos caracterizados por influir negativamente en los afectos y las emociones (como agotamiento emocional, irritabilidad, odio, etc.), en las actitudes (como cinismo, despersonalización, apatía, hostilidad, etc.), en las cogniciones (como baja ilusión por el trabajo, dificultad de concentración, baja realización personal en el trabajo, etc.), en las

conductas (como comportamiento suspicaz y paranoide, aislamiento, consumo de tranquilizantes, rigidez, quejas constantes, absentismo, etc.), y en el sistema fisiológico del individuo (como cansancio, insomnio, úlcera de estómago, dolor de cabeza, fatiga, hipertensión, etc.). Seguidamente indicamos algunos síntomas en los siguientes aspectos:

Alteraciones Funcionales que afecta la psique: dolor precordial, punzadas a la altura del pecho. dolencias nervudas en la dorso y cerviz, etc.

Alteraciones conductuales: desnaturalización, baja productividad laboral, acrecentamiento de la conducta errónea, crecimiento de las actitudes belicosas con los demás, demasiado tardanzas y el consumo elevado de bebidas energizantes, con alto contenido de cafeína, alcohol y otros estimulantes.

Alteraciones emocionales: desapego afable, desasosiego, deseos de desertar de la responsabilidad asignada, ira constante, conflicto para mantenerse concentrado, pérdida de la retención, aumento de escrúpulo, impresiones de yermo, congoja, sentimientos inhabilidad, dudas.

d) Factores.

Variables individuales. Según Edelwich y Brodsky (1980), el tener un alto entusiasmo inicial, baja remuneración, no tener apoyo institucional, entre otras razones; son pasibles a contraer el síndrome, esto es reforzado por la inestabilidad laboral. Como ha demostrado Manzano, el sentirse estable en un trabajo aumenta el nivel de satisfacción personal (Manzano, 1998). La misma autora observa que factores tanto como la educación se asocia al agotamiento emocional, los hijos por otro lado, dan el soporte emotivo para hacer frente a situaciones difíciles, y son los más resistentes a padecer el SB. Sin embargo, si el número de hijos, o la condición como padres, quiere decir separados, aumenta la el estrés ocupacional.

Variables sociales. Las relaciones sociales dentro o fuera del centro laboral, puede disminuir o elevar los efectos de los estresores: *Variables sociales extra- laborales.* Las relaciones familiares, maritales y/o amistades son un soporte emocional que hacen que se sientan queridos, valorados y cuidados. Según Repeti (1989), el apoyo familiar, en el hogar, atenúa los efectos estresores mínimos de la vida diaria. *Variables organizacionales.* Algunos de

los factores más comunes son: la sobre carga de trabajo (cuantitativo y cualitativo), el control excesivo, la inseguridad laboral, el tipo de trabajo, etc. Duplicidad de funciones, monotonía, la rotación del trabajo (carece de un horario fijo, horas extras no remuneradas).

e) Tipos de burnout.

En su obra, detección de los riesgos psicosociales en la PYME, Gillespie (1980), da a conocer algunos tipos de este síndrome, tales como: **Burnout activo**, se caracteriza por lo asertivo de sus conductas, el respeto recíproco, sin hipocresías ni deshonestidad con los compañeros. **Burnout pasivo**, la actitud es sentirse derrotado, parco, no empáticos, sienten temor al cambio, no son asertivos.

Así mismo, el autor nos da a conocer, quienes están más propensos a sufrir Burnout; dentro de ellos: son los médicos, los docentes, administrativos, de acuerdo a su función o cargo, por ende, muestran características de tener Burnout. Es necesario reconocer que estos profesionales son los más propensos al síndrome, por identificarse con el dolor ajeno, para ellos la vida de otras personas depende de las acciones que determinen su trabajo.

Para ser comprensible con respecto al estrés, Oliveti (2010), señala que hay dos tipos: **El distrés**, siendo esta la perjudicial (provoca conflictos, pensamientos negativos, etc.) y, por otro lado, **el eustrés**, es el factor que generaría soluciones. Es te último, es llamado también estrés positivo, siendo indispensable la motivación para superar dificultades.

No existen un factor específico que nos lleve a encontrar el padecimiento, es relativo porque cada uno tiene su propia percepción, sin embargo, las investigaciones nos llevan a entender que, la conducta del personal se ve afectado al estar expuestos a trabajos de servicios a clientes y, se ven atendiendo reclamos por lo cual podría terminar siendo afectado.

f) Alternativas de tratamiento y prevención.

Programas de prevención e intervención: Programa para alcanzar la madurez emocional, en el que se ejercitan habilidades que ayudarán a enfrentar a las circunstancias que llevan a desarrollar estrés de una cualidad poderosa. También, existen varios métodos dentro de ellas: la el método de desactivación, de inspección de la razón, mejora del trato entre el personal,

entre otras. Así mismo, diferentes estrategias para el control del tiempo, o métodos para modificar ciertos talentos de la personalidad, etc. Está instituido en sesiones, objetivos, técnicas, contenidos y adiestramientos que suministran la razón y amaestramiento de las pericias claves para su exploración. (Robles y Peralta, 2011).

Programa IRIS: tiene por finalidad hacer un abordaje cognitivo-conductual, encaminada a animar y potenciar recursos y estrategias de cómo hacerle frente al estrés, cómo mejorar las relaciones y reforzar las habilidades para un mejor rendimiento laboral. Este programa tiene 05 bloques: cómo evitar y tener control sobre el estrés, cómo perfeccionar la comunicación y al progreso de las actitudes, uso de recursos cognitivos, desarrollo y adiestramiento de métodos instrumentales adaptables y preparación en las habilidades sociales. El programa comprende 60 horas, distribuidas en 20 sesiones de 2.30 horas de duración cada una. El formato es grupal, entre 10 a 15 sujetos por grupo y en edades y actividades similares. Puede ser quincenal o semanal. Y al termino de cada sesión, habrá un tiempo de distensión por media hora. (Párraga, 2005).

Técnicas para mejorar la Autorrealización. La autorrealización es el conocerse así mismo, saber sobre nuestra naturaleza emotiva, un discernimiento que permite dominar nuestros pensamientos, reconcomios y operaciones, donde es necesario ser actor y no un espectador. Por ello, las técnicas de autopercepción suscitarán el autoconocimiento emotivo como base de trabajo y facilitarán al individuo que conecte con sus insuficiencias. De esta condición podrá forjar en correspondencia y divisar en sus operaciones. (Institut Mensalus, s/f)

2.2.2 *Clima Laboral*

Según el punto de vista teórico, los fundamentos de esta variable datan desde el siglo anterior hasta en nuestros tiempos, donde la tecnología se acrecienta cada día y con ello todos los efectos negativos o positivos que acarrear.

Se puede decir entonces, que es el entorno, el ambiente o contexto laboral donde el colaborador ejerce una serie de actividades y a su vez este se desenvuelve diariamente dentro de una organización, donde existe una relación entre los diferentes niveles jerárquicos.

Forehard y Gilmer (1964) mencionan como el grupo de cualidades según la percepción de los empleados, y estas serán usadas para compenetrarse o no en ella. **Según Uribe** (2015), esta variable sufre relatividad con los años, es muy ambiguo y el comportamiento de los trabajadores se modifica respecto a su organización.

Y de acuerdo a **De Witte y De Cock**(1986), definieron como el grupo de impresiones sobre un conjunto de manera parcial que manifiesta estabilidad de alineaciones de significados del entorno laboral como única, y que a su vez, según **Chiang, Martín y Nuñez** (2010), afecta en la producción organizacional y que se centra en las normas laborales.

Para nuestro estudio nos basaremos en la teoría de **Litwin y Stringer**(1968) estos autores definen al Clima Organizacional como: Los componentes que se pueden medir del entorno laboral, estos causarán efectos positivos o negativos en la conducta, en la motivación y de la percepción del colaborador, ya que ellos son los que se desenvuelven dentro de ella. Los mismos autores, en su instrumento de medición lograron clasificar 09 dimensiones, estas son: de acuerdo a su estructura, a las responsabilidades de cada uno, a las recompensas individuales y grupales, a los riesgos a los que se someten, a la calidez, al apoyo necesario, a los conflictos y también cuando identificado está el colaborador con la organización.

Ante ello es necesario precisar que, **Palma** (2006), establece para esta variable las siguientes dimensiones: Autorrealización, Involucramiento laboral, Supervisión, Comunicación y las Condiciones Laborales, con ello se lograría encontrar el nivel del clima en el entorno laboral.

2.2.2.1 Conceptos relacionados con clima laboral.

Esta variable guarda relación con algunos conceptos, lo que deriva de estrategias de diagnóstico y el diseño de instrumentos, para la aproximación general.

La satisfacción, se puede referir al estado afectivo del agrado que el colaborador experimenta acerca de su contexto laboral. La percepción muestra algunos componentes tales como cognitivos y conductuales. Según Zuluaga (2001), la satisfacción o insatisfacción está en relación con lo que el individuo desea y con lo que hay y, esa evaluación trae

consigo que el clima organizacional se ve afectado por el grado de satisfacción.

Por su parte Brunet (2011) en su libro, *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*, sostiene que esta variable afecta directamente a la satisfacción y la productividad de los individuos en el centro laboral. La percepción del clima en la organización, su grado de satisfacción o lo contrario, afectará positiva o negativamente al rendimiento laboral.

Motivación, para Zuluaga (2001), la motivación tiene los siguientes factores: cognitivos, afectivos y conductuales, por ello los procesos motivacionales internos conllevan a la productividad frente a sus labores. Chiavenato (2011) manifiesta que el ser humano es adaptable y como tal busca satisfacer las necesidades fisiológicas, de seguridad, de pertenencia y autorrealización, el no lograr satisfacerse de estas necesidades produce problemas de adaptación.

Zuluaga (2001), en su libro *Clima Organizacional*, indica qué relación o diferenciación hay entre el clima, la motivación, la satisfacción y la cultura. Encontrándose que el clima afecta lo cognitivo, la motivación afecta lo conductual, la satisfacción influye en lo afectivo y en cambio la cultura se relaciona con lo cognitivo, afectivo y conductual.

2.2.2.2 Teorías relacionadas al clima laboral

Teoría de la jerarquía de las necesidades de Abraham Maslow, Abraham Maslow como parte de psicología humanista desarrollo la teoría de las necesidades que aporta la observación en torno a los componentes que afecta en el desenvolvimiento, la motivación y la realización personal de un sujeto. En su pirámide da jerarquías a las insuficiencias humanas divididas en cinco necesidades principales: fisiológicas, de seguridad, de afiliación, de reconocimiento u Autorrealización.

Teoría de la motivación e higiene de Herzberg, o así llamada la teoría de los dos factores. Asevera que la productividad de los colaboradores en el centro laboral depende del nivel de satisfacción. Es necesario indicar que, esta es una teoría que se sustenta en la motivación ya que relaciona esto, con el factor que estimula y atrae a los colaboradores para alcanzar producción.

Teoría de las necesidades de McClelland, esto se basa en tres tipos de insuficiencias: de afiliación, de logro, y de poder; las cuales son alcanzadas en la cultura, siendo un motivo propio o de tus compañeros de labores. Las insuficiencias que preponderan en un sujeto pueden ser de mayor utilidad si se desea saber en qué tipos de áreas adquirirá una elevada motivación.

Teoría X y teoría Y de McGregor, es una de la más populares relacionada con el proceder humano en los centros empresariales, la Teoría “X” y Teoría “Y”. siendo su diseñador el estadounidense Douglas McGregor, simboliza dos actitudes que agrupan distintas ideas y prácticas con relación a la administración de los colaboradores. Según esta teoría, el conocimiento de los responsables de equipos que lideren sobre los subordinados serán las que convengan en su “estilo” de liderazgo.

Por otro lado, el liderazgo, según Münch (2011), el liderazgo es la destreza de inculcar y encaminar a los subordinados en el cumplimiento de los objetivos y de una visión. Algunos conceptos de liderazgo denotan a la mayor cantidad de materiales y equipos tecnológicos mayor producción, sin embargo, eso disminuye la capacidad del líder a tener resultados basados a la inercia más no al desprendimiento del personal. El estilo que puedan desarrollar reúne una serie de cualidades que el líder debe poseer, de allí la diferencia entre líder y jefe, director o gerente, no necesariamente contar con subordinados garantiza un verdadero liderazgo. Un líder se diferencia de un jefe, porque el grupo humano a su cargo ve en él no solo la autoridad por su cargo, sino que muestra respeto recíproco y confianza, pues guía y conduce sin opresión o castigo.

Teorías clásica (1950-1960), dentro de ellos uno de los más importantes estudios acerca de los estilos de liderazgo, lo realizaron Blake y Mouton,(1970), quienes crearon la teoría del Grid Gerencial o Maya Administrativa. Los estilos básicos de liderazgo son: el autócrata, paternalista, el burócrata, el democrático, el transformador.

Teoría moderna (1961-1980), Blanchard (2011) y su teoría del Liderazgo situacional, es una teoría de soporte que se enfoca hacia el actuar de los colaboradores. Considera cuatro comportamientos básicos del líder: Hablar, vender, participar y delegar. El líder dispone apoyo. Propone un modelo de liderazgo seguro en torno a situaciones en lugar de rasgos de personalidad. La función básica debe ser dar las indicaciones de manera clara y precisa y, el apoyo se refiere a ser escuchados y el aliento a la participación.

Teoría contemporánea (1981-2000), John Adair. En su teoría: Liderazgo centrado en la acción, según Münch (2011), el autor de esta teoría ha sido muy diligente en gran parte de su vida a buscar los estilos de liderazgo, y a su vez ha analizado a los grandes líderes de la historia como: Napoleón, Magno, entre otros. Este modelo propone centrarse en la acción y así: lograr la tarea, formar y mantener el equipo y desarrollar al individuo. Los autores describen el liderazgo en enfocarse en el cumplimiento del balance de estos factores.

liderazgo en el siglo XXI, Münch (2011), Se asevera que desde principios de 1970 en casi todo el mundo las instituciones empezaron a reemplazar los conceptos tradicionales a formas de mayor compromiso de parte de los colaboradores. Dichas estructuras tradicionales eran representadas con una pirámide, se jerarquizaba según el cargo que ejercía, y estos diferenciaban entre los directivos, en la parte alta y los subordinados en la parte baja.

Cultura organizacional, está representada por las reglas informales, no están escritas, y sin embargo propician el desenvolvimiento cotidiano de los miembros de una institución y guían sus acciones en la ejecución de los objetivos organizacionales. Se puede decir que es el conjunto de hábitos y creencias, la mentalidad predominante es

reflejado en ella, y estas son compartidos por los colaboradores. Para Schein (1992), es un patrón necesario, desarrollados en aspectos básicos para afrontar problemas de adaptación.

2.2.2.3 Factores del clima laboral

Para Jiménez (2011), citando a los investigadores Litwin y Stinger (1978), quienes consolidaron 09 factores que influyen en la formación del Clima Laboral.

1. **Estructura:** es el organigrama de toda institución, cuya interpretación es única y en algunos casos irrestrictos. Para que ella, funcione adecuadamente, se establece normas, reglas, etc.
2. **Responsabilidad:** sin mayor detalle, es el cumplimiento de lo encomendado.
3. **Recompensa:** dependiendo el tamaño de la organización, deberían ser: el salario equitativo según la responsabilidad; y el reconocimiento, sea en público o con una carta de felicitaciones por los aportes hacia la institución.
4. **Desafío:** Se entiende que en este sentido hay un grado de presión para el logro de los objetivos institucionales, ello conllevará a la formación de un clima competitivo que hace necesario para toda organización.
5. **Relaciones:** esto tiene su base en el respeto y la empatía, un trato recíproco, es necesario e importante, pues ello conlleva a la cooperación, a la eficiencia, productividad, etc.
6. **Cooperación:** es el apoyo mutuo ante ciertos objetivos comunes a alcanzar, relacionados con la institución.
7. **Estándares:** Son parámetros que indican el cumplimiento, pero éstos tienen que ser diseñadas racionalmente a su cumplimiento, el personal entenderá que es justo cuando se considera al talento humano sin compararlos con otros trabajadores de organizaciones similares.
8. **Conflicto:** es inevitable en toda institución, pero ameritará respuestas asertivas para poder superálas. La dificultad será que no se busque una solución y el nivel estructural que se confronte.
9. **Identidad:** es también llamado “sentido de pertenencia”, es lo que mantiene dinámico al grupo humano.

Estos factores producen diferentes tipos de percepción, y estos son lo que conforman el nivel del clima laboral.

2.2.3 *Diagnóstico organizacional*

Para poder alcanzar a diagnosticar la organización, según Palma (2004), se tiene que analizar el entorno laboral en tres factores:

Las condiciones laborales. Este es un factor importante en toda organización pues estas influyen en el cumplimiento de tareas de los colaboradores, así como su situación, el tiempo del trabajo, la organización, remuneración, etc.

Otro de los factores son **los procesos psicológicos**, aquí se analiza los procesos cognitivos, comunicación, aprendizaje, valores, percepciones, etc. La optimización del mismo denota en el funcionamiento de la organización.

Finalmente, **los resultados organizacionales**, reflejándose en la productividad, la cultura organizacional y el grado de satisfacción, no solo son importantes, sino que sirven como base siendo indicadores que reflejan éxito en una realización personal o colectiva.

2.2.4 *Relación del síndrome de burnout y el clima laboral*

Según Vera (2017), el síndrome de burnout tiene una relación inversa, ósea, cuanto mayor los niveles de burnout menor será el clima laboral. En cambio, para Accostupa y Ataco (2020), el CL se relaciona significativamente con el SB, pero de una manera positiva, quiere decir, que cuanto mayor el nivel del CL entonces menor será el SB. Por otro lado, a diferencia de estos autores, como son Padilla (2020) y Soto (2017) quienes trabajaron con docentes y, Basilio y Reyes (2021) teniendo como su muestra, a los trabajadores administrativos, ellos afirmaron no tener ninguna relación en ambas variables.

2.3 **Conceptos básicos**

- **Síndrome de burnout:** Nivel exagerado de estrés que lleva a un desgaste de estimulación y que es común salir a flote hacia emociones de incompatibilidad y fracaso, ante el contacto directo con personas. Las dimensiones alcanzarán el síndrome con una regla básica: el nivel elevado de agotamiento de sus emociones, nivel alto para despersonalizar y el nivel bajo de realización (Maslach, 1981, citado por Bosqued, 2008).

- **Clima Laboral:** es la autopercepción a causa del entorno o el ambiente, afectando a su conducta y la automotivación, que tiene el colaborador dentro de su área de trabajo. (Litwin y Stringer, 1978).
- **Agotamiento emocional:** Es un desgaste físico, una falta de energía y falta de coherencia emocional y afectiva, ya que esto se desarrolla por el desenvolvimiento de su entorno.
- **Despersonalización:** Es la expresión de niveles elevados en conductas y actitudes inclementes y apáticas por sus compañeros, para ello, esto se presenta como un mecanismo de defensa que busca apartarse y salvaguardar de la extenuación emocional.
- **Realización personal:** Es el sujeto que padece escasez de logros personales, se presenta con complicaciones de autoestima, obrados por la despersonalización y la fatiga.
- **Autorrealización:** Percepción del colaborador al desarrollo personal y por ende profesional a largo plazo posibilitado por el entorno laboral.
- **Involucramiento laboral:** es la compenetración entre el colaborador y su entorno laboral, adquiriendo compromisos que deberán ser cumplidos.
- **Supervisión:** es la subordinación para el cumplimiento de cierta actividad, y el tipo de relación funcional entre el superior y el colaborador.
- **Comunicación:** es la expresión de ideas, alternativas para mejoras entre otras, y la recepción de estas. El tipo de información por el canal apropiado dentro del entorno laboral, en toda jerarquía sea lineal o jerárquica.
- **Condiciones laborales:** toda organización sea pública o privada tiene en sus diferentes áreas, no solo el ambiente sino también el presupuesto, los equipos, materiales y todo lo necesario para que el colaborador pueda apoyar a alcanzar las metas y objetivos.

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1 Ámbito

Este estudio de investigación se desarrolló en una municipalidad distrital de la provincia de Huaral. El lugar de estudio se ubica en el distrito de Aucallama y, este es uno de los 12 distritos que conforman la provincia de Huaral, cuya capital es el pueblo del mismo nombre y se encuentra ubicado a la margen izquierda del río Chancay, al sur de Huaral.

Su territorio de 716,84 km² abarca desde Santo Domingo y Cuyo por el este pasando por Palpa y Caqui hasta Boza y Pasamayo por el oeste, incluyendo San José y la propia capital del distrito. La zona es netamente agrícola y recibe las aguas del río Chancay.

3.2 Población

La población es finita, porque se conoció la cantidad, siendo estos, 200 funcionarios entre nombrados y contratados. Así como lo describen Arias, Villasís, y Miranda, (2006) los elementos que lo constituyen pueden ser determinados y ponderados.

Criterios de inclusión

Todo funcionario administrativo o de campo, cualquier sexo, entre las edades de 18 a 59 de la municipalidad Distrital.

Personal con distintos regímenes laborales (contratados y nombrados).

Los mismos que realizaban su labor de manera presencial y remota.

Criterios de exclusión

Trabajadores administrativos que estaban de vacaciones.

Personal que obviaron y/o no respondieron.

Los mismos que se encontraban con licencia por Covid-19

3.3 Muestra

La muestra fue de 120 trabajadores, esta cantidad se determinó dado el contexto sanitario, además es significativa. Así como lo refieren Arias, Villasís y Miranda, (2006),

3.3.1 Muestreo

Este muestreo, según Arias, Villasís, y Miranda, (2006) es no probabilístico y el método es conveniente, donde se muestra la intencionalidad de los investigadores con selecciones no aleatorias y características similares.

3.4 Nivel, Tipo y Diseño y método de investigación

3.4.1 Nivel

El nivel de la investigación, según los autores, Sánchez y Reyes (2021) fue descriptivo, porque la variable síndrome Burnout y clima laboral, se analizan para conocer lo real, tal como se presenta en una situación de tiempo y espacio determinado.

3.4.2 Tipo

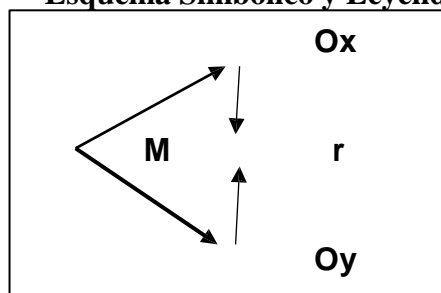
La metodología para el presente trabajo de investigación, fue de tipo sustantivo, así como lo refieren los investigadores, Sánchez y Reyes (2021) porque trata de responder a los problemas sustanciales, está orientada a describir, explicar, predecir o retrodecir la realidad.

3.5 Diseño de investigación

Los datos serán recibidos en un solo momento y no se manipularán los mismos, observando de manera natural los fenómenos estudiados para después analizarlos, entonces el diseño fue Descriptivo Correlacional.

Este diseño se orienta a la determinación de la relación existente entre dos o más variables de interés en una misma muestra de sujetos o el grado de relación existente entre dos fenómenos o eventos observados (Sánchez y Reyes, 2015)

Esquema Simbólico y Leyenda



LEYENDA:

- M** = Muestra de estudio: funcionarios de una municipalidad distrital de Huaral, 2022.
- O_x**= Observaciones obtenidas en la variable Síndrome de Burnout.
- O_y**= Observaciones obtenidas en la variable Clima Laboral.
- r** = Posible relación existente entre las variables.

3.6 Métodos, Técnicas e Instrumento

3.6.1 Método

El método fue descriptivo de encuestas, porque para Sánchez y Reyes (2021), se toman en cuenta los procedimientos de observación indirecta tales como la aplicación de cuestionarios entre otros, recogiendo datos relativamente limitados de un número grande de casos según la muestra.

3.6.2 Técnica.

Se utilizó técnicas indirectas, primordialmente las psicométricas, según Sánchez, Reyes y Mejía (2018), en este caso se usó el MBI inventario de Burnout de Maslach y escala clima laboral CI SPC.

3.6.3 Instrumento

a) MBI inventario “burnout” de Maslach.

Ficha técnica:

Autoras: Cristina Maslach y Susan E. Jackson; Año de creación: 1981.

Procedencia: Estados Unidos; Dirigido a: Adultos.

Aplicación: Individual y colectiva.

Duración: 10 a 15 minutos.

Dimensiones: cansancio emocional, despersonalización y la autorrealización personal;

Descripción: es un instrumento con respuestas tipo Likert, de 0 a 6 opciones de respuestas, que contiene 22 ítems y está diseñada para el ámbito organizacional;

Tipificación: Baremos en puntuaciones centiles y típicas, aplicable para cada sexo y en el total de una muestra de población general y estadísticos descriptivos de varios subgrupos de la población asistencial. En la hoja de

respuestas de corrección mecanizada, cuyos resultados son contabilizados de manera parcial para identificar los síntomas y después se definirá el nivel de Burnout de la persona. Dichos resultados según su escala de intensidad pueden ser bajo, medio o alto.

Validación y Confiabilidad de MBI Inventario “Burnout” de Maslach:

Este es un cuestionario de uso común que acomete calcular el aspecto del estrés profesional. Fue establecido por Maslach y Jackson (1981), y donde el coeficiente interno oscila entre 0.75 a 0.90. Gil-Monte y Peiró (1999) lo adaptaron acondicionándolo a la lengua española, con un grado de fiabilidad de 0.79 y en Perú, Llaja, Sarriá y García (2007), adaptaron dicho cuestionario donde las dimensiones, después del análisis factorial alcanzaron la varianza menor al 40%, superando el mínimo, por ello se puede precisar que cumple con los estándares de validez.

b) Escala clima laboral CL- SPC.

Ficha Técnica:

Autora: Sonia Palma Carrillo, Año de creación: 2004.

Procedencia: Perú.

Aplicación: Individual o Colectiva, virtual o manual.

Duración: 15 a 30 minutos;

Dimensiones: Evaluaremos las cinco sub variables de clima laboral, constituido por: Autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.

Descripción: Es un instrumento basado en respuestas tipo Likert, calcula y examina el Clima Laboral, en otros términos, es la autopercepción del trabajador en cuanto a su contexto laboral, cuan involucrado está en el trabajo para lo cual fue contratado, la responsabilidad ante la supervisión. El instrumento está consignado por 50 preguntas, dividido en 05 dimensiones y cada una tiene un grupo de 10 ítems lo cual ayudan a poder desarrollar los mismos.

Tipificación: Baremos percentilares, para muestreo total, por sexo, jerarquía laboral y tipo de empresa. su calificación está constituida entre 1 a 5 puntos,

el puntaje máximo obtenido será de 250 puntos, a mayor puntaje será más acogedor los resultados y viceversa.

Validación y Confiabilidad de Escala clima laboral CL- SPC: Este instrumento según su creadora, Sonia Palma Carrillo, ha sido aplicado a una muestra peruana, específicamente en Lima metropolitana, la data alcanzada pasó por el proceso de análisis haciendo uso de programas, tales como: Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), los métodos de Alfa de Cronbach y Sply Half de Guttman, la cual se utilizó para garantizar su grado de confiabilidad, observando correlaciones de 0.97 y 0.90, por lo cual aludimos que existe un confianza segura en el uso de este instrumento por su consistencia interna.

3.7 Procedimientos

Una vez validado los instrumentos, con un alto grado de confiabilidad, se procedió a solicitar los permisos dirigidos al área de recursos humanos de la institución. Seguidamente, con la anuencia del responsable, vía memorándum, se citó por grupos al personal, entregándoseles un sobre conteniendo lo siguiente: un lapicero, una hoja de consentimiento informado, el cuestionario del Clima Laboral -SPC y el Cuestionario de Maslach. Una vez resueltas, las hojas se doblaron en tres partes y se sellaron con una cinta adhesiva, finalmente, se depositaron en una caja acondicionada por los investigadores. Todos esos pasos a seguir estuvieron descritos en el memorándum.

3.9 Tabulación y Análisis de Datos

Una vez distribuidos los instrumentos psicométricos, después del tiempo señalado, se procedieron a la recepción de los mismos. Las respuestas se vaciaron a una hoja de cálculo luego se procedió a realizar la tabulación de los mismos, considerando el número de participantes y las respuestas por cada ítem; luego se usó, el programa estadístico Spss 26.0, el Test Royston, hoja de cálculo de Excel y el Rho de Sperman y, los resultados fueron mostrados en gráficos y barras. Finalmente se realizó el análisis y la interpretación de los mismos, teniendo en cuenta los problemas, objetivos y las hipótesis tanto generales como las específicas.

3.10 Consideraciones Éticas

Los participantes fueron voluntarios y previamente informados, respetando su confidencialidad en los principios de Helsinki, en los artículos 21 y 22 donde se refiere que: solo por voluntad propia con previa información, estos serán requisitos importantes para que el individuo, sujeto de estudio, pueda ser partícipe en toda investigación.

Siempre se debe respetar el derecho de protección a su integridad, así como refiere, Fistera (2003), deben tomarse todas las medidas necesarias buscando resguardar la dignidad del individuo partícipe de la investigación.

Así también, existen tres aspectos descritos por Pedrazas (2016): los datos obtenidos de las pruebas deben ser resueltas evitando pedir escribir los nombres. Tan solo, dichos resultados, pueden ser vistos por el investigador quien por ética no debe compartir la información y, el análisis e interpretación de los resultados, no deben incurrir en apreciaciones subjetivas y parcializadas, ello conllevará a alcanzar la veracidad de la investigación.

En definitiva, Gómez (2015) considera: la autonomía, la no ofensa, el beneficio de conocer los resultados y la justicia, como principios bioéticos; dichos principios son las bases de un trabajo de investigación.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos Burnout

4.1.1 Distribución de frecuencia y porcentaje de Burnout

Tabla 01:

Distribución de la variable Síndrome de Burnout, en los funcionarios de una municipalidad distrital de la provincia de Huaral, 2022.

Nivel	fi	%	Hi%
Bajo	0	0.0	0.0
Medio	120	100.0	100.0
Alto	0	0.0	100.0
Total	120	100.0	

Nota: Elaboración propia con los resultados obtenidos del software SPSS versión 26.0

4.1.2 Distribución de las dimensiones de la variable Síndrome de Burnout

Tabla 02:

Distribución de las dimensiones de la variable Síndrome de Burnout, en los funcionarios de una municipalidad distrital de la provincia de Huaral, 2022, según nivel

Dimensiones	Nivel Bajo		Medio		Alto		Total	%
		%		%		%		
Agotamiento Emocional	0	0	0	0	120	100	120	100.00%
Despersonalización	0	0	0	0	120	100	120	100.00%
Realización Personal	120	100	0	0	0	0	120	100.00%

Nota: Elaboración propia con los resultados obtenidos del software SPSS versión 26.0

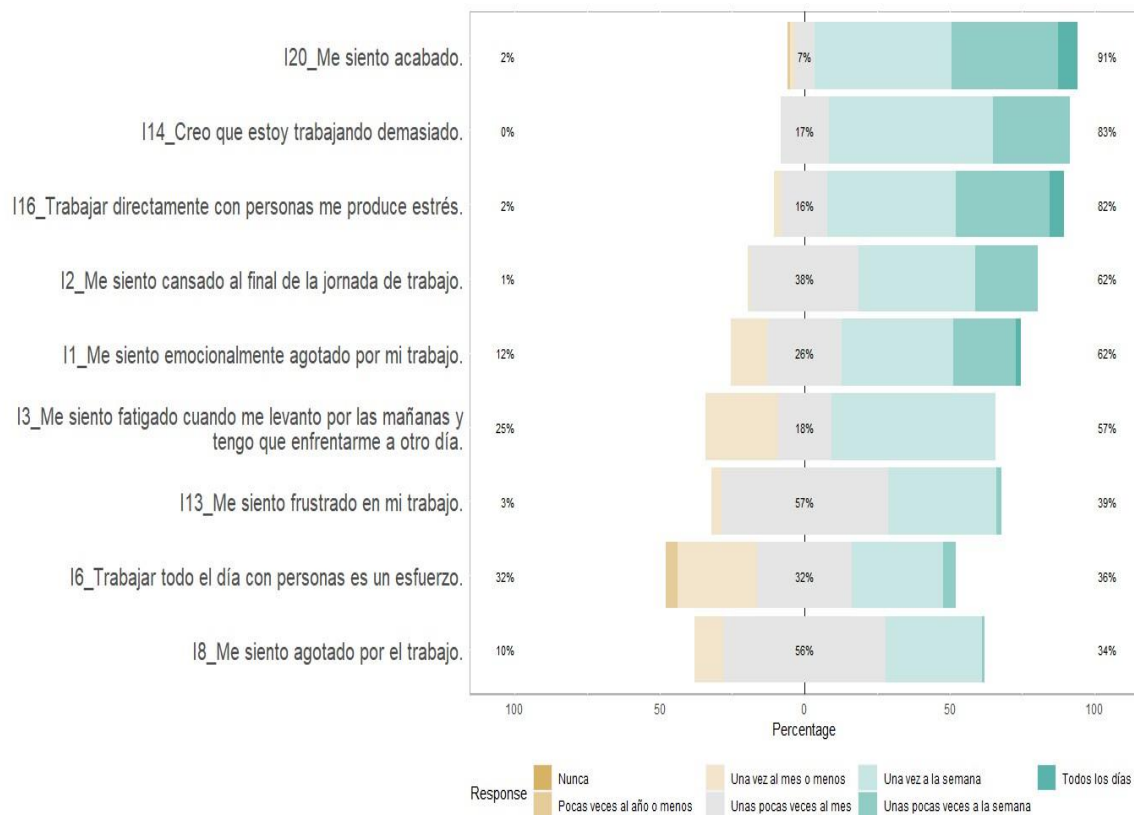
La tabla 1, nos muestra que el 100.0% (120 participantes) de los trabajadores de una municipalidad distrital de Huaral, presentaron un nivel medio en la variable Síndrome de Burnout, así también, tomando como base los resultados de la tabla 2, donde el 100.0% (120 participantes) alcanzaron un nivel alto en Agotamiento Emocional y Despersonalización, como el 100.0% (120 participantes) un nivel bajo en

la dimensión Realización Personal, nos da a conocer que todos los trabajadores encuestados presentaron Síndrome de Burnout.

4.1.3 Frecuencia de ocurrencia de los ítems de agotamiento emocional

Figura 01:

Barras apiladas de la dimensión Agotamiento Emocional en funcionarios de una municipalidad distrital de la provincia de Huaral, 2022, según ítem y frecuencia de ocurrencia.



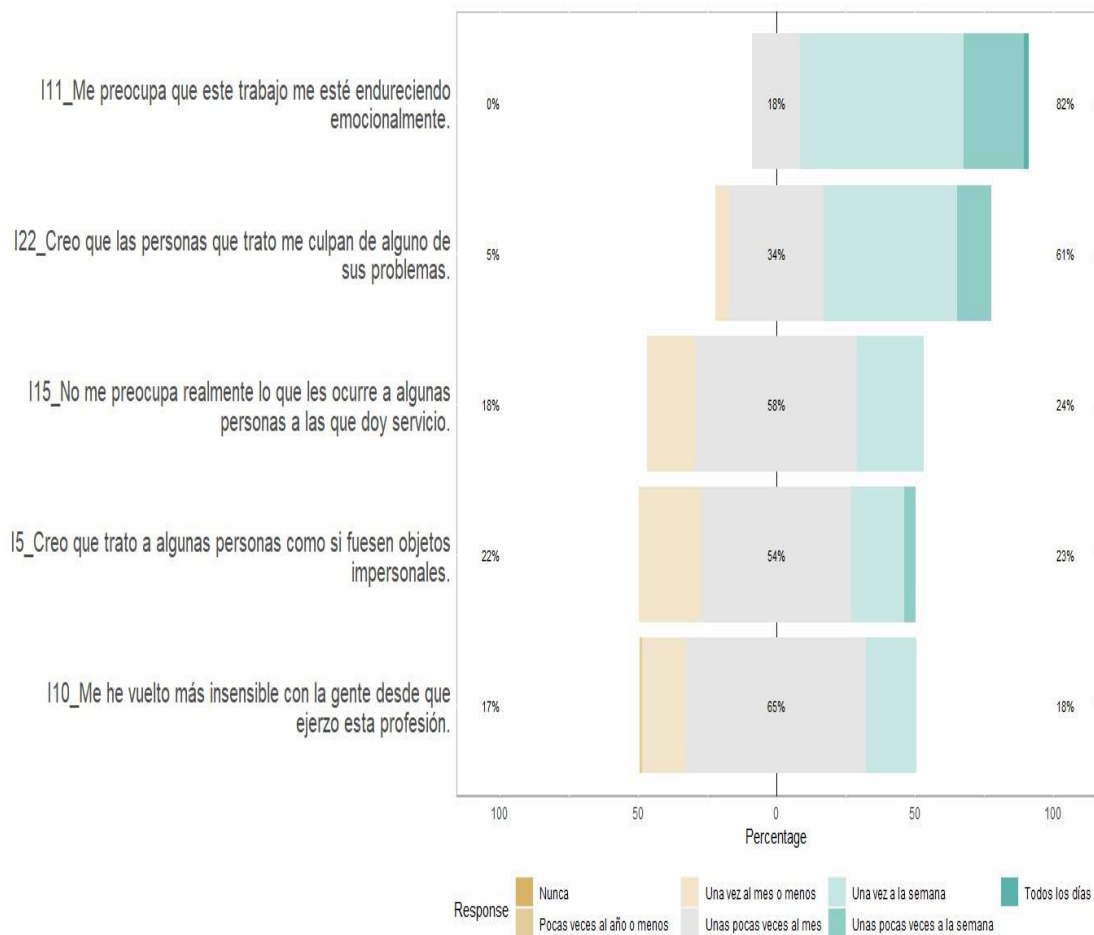
Interpretación:

En la dimensión, Agotamiento Emocional, los indicadores de mayor ocurrencia son: el ítem 20, haciendo referencia que el 91%, una vez por semana o casi todos los días se sienten acabados y, en el ítem 14 con el 83% cree que, está trabajando demasiado.

4.1.4 Frecuencia de ocurrencia de los ítems de despersonalización

Figura 02:

Barras apiladas de la dimensión Despersonalización en los funcionarios de una municipalidad distrital de la provincia de Huaral, 2022, según ítem y frecuencia de ocurrencia.



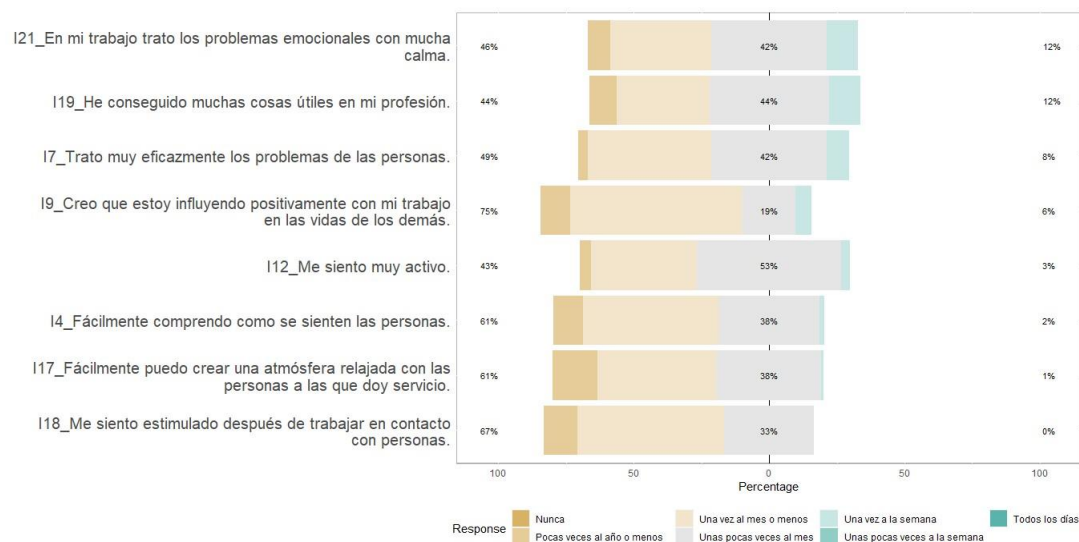
Interpretación:

En la dimensión, Despersonalización, los indicadores de mayor ocurrencia son: el ítem 11 con el 82% indican que, una vez por semana o casi todos los días, se sienten preocupados de que el trabajo los esté endureciendo emocionalmente y, en el ítem 22 con el 61% cree que, las personas que tratan los culpan de sus problemas.

4.1.5 Frecuencia de ocurrencia de los ítems de Realización Personal

Figura 03:

Barras apiladas de la dimensión Realización Personal en los funcionarios de una municipalidad distrital de la provincia de Huaral, 2022, según ítem y frecuencia de ocurrencia.



Interpretación:

En la dimensión realización personal los indicadores de mayor ocurrencia negativa son: el ítem 09, hace referencia que el 75%, nunca o pocas veces al año, influyen positivamente en los demás y, el ítem 18 con el 67% indica que, nunca o pocas veces al año, se sienten estimulados después de trabajar en contacto con personas.

4.2 Resultados Descriptivos de Clima Laboral

4.2.1 Distribución de Frecuencia y Porcentaje

Tabla 03:

Distribución de la variable Clima Laboral, en los funcionarios de una municipalidad distrital de la provincia de Huaral, 2022, según nivel.

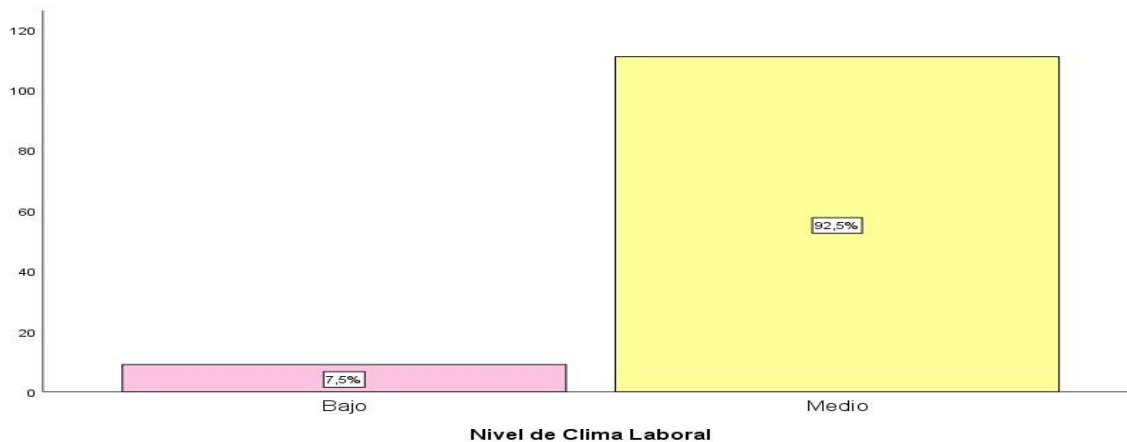
Nivel	fi	%	Hi%
Bajo	9	7.5	7.5
Medio	111	92.5	100.0
Alto	0	0	100.0
Total	120	100.0	

Nota: Elaboración propia con los resultados obtenidos del software SPSS versión 26.0

4.2.1.1 Barras de la distribución de frecuencias y porcentaje

Figura 04:

Barras de la de la variable Clima Laboral en los funcionarios de una municipalidad distrital de la provincia de Huaral, 2022, según nivel.



Según los resultados de la tabla 03 y en la figura 04, podemos observar que el 7.5% (09 participantes) de los trabajadores encuestados se encontraron en un nivel bajo en la variable Clima Laboral, así también, el 92.5% (111 participantes) se encontró en el nivel medio, por tanto, podemos decir que el nivel de la variable Clima Laboral se percibió en el nivel medio.

4.2.2 Distribución de las dimensiones del Clima Laboral

Tabla 04:

Distribución de las dimensiones de la variable Clima Laboral, en los funcionarios de una municipalidad distrital de la provincia de Huaral, 2022, según nivel.

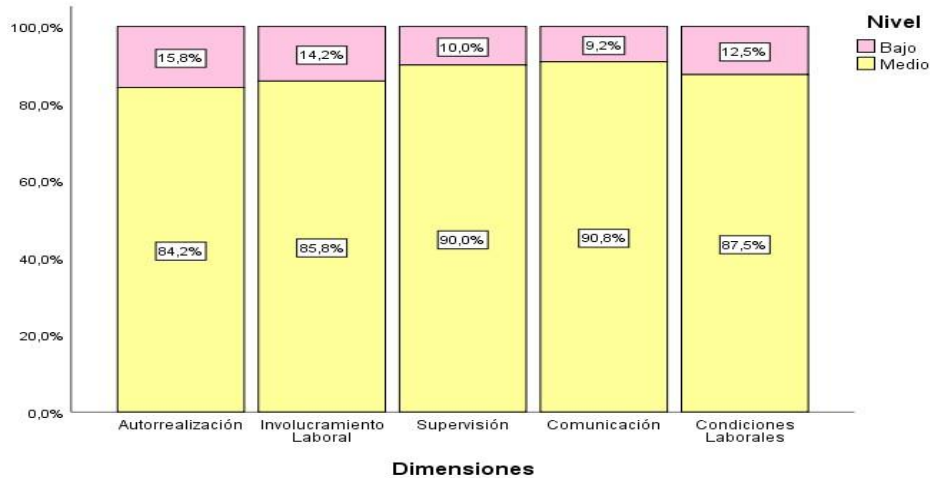
Dimensiones	Nivel						Total	%
	Bajo	%	Medio	%	Alto	%		
Autorrealización	19	15.80%	101	84.20%	0	0.00%	120	100.00%
Involucramiento Laboral	17	14.20%	103	85.80%	0	0.00%	120	100.00%
Supervisión	12	10.00%	108	90.00%	0	0.00%	120	100.00%
Comunicación	11	9.20%	109	90.80%	0	0.00%	120	100.00%
Condiciones Laborales	15	12.50%	105	87.50%	0	0.00%	120	100.00%

Nota: Elaboración propia con los resultados obtenidos del software SPSS versión 26.0

4.2.2.1 Barras apiladas de la de la variable Clima Laboral

Figura 05:

Barras apiladas de la de la variable Clima Laboral en los funcionarios de una municipalidad distrital de la provincia de Huaral, 2022, según nivel.

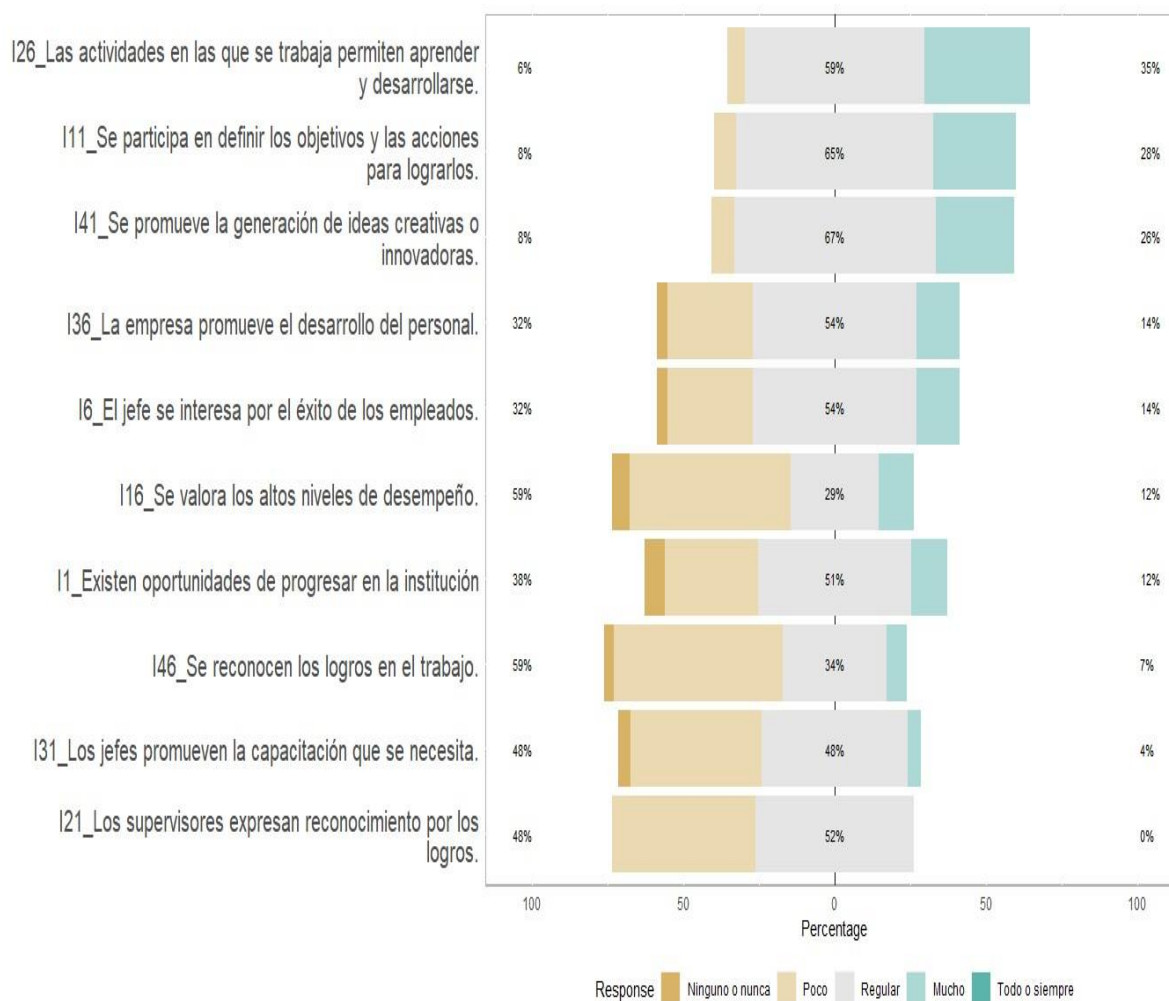


En la tabla 04 y en la figura 05, podemos visibilizar que el mayor porcentaje de trabajadores encuestados, alcanzó un nivel medio en cada una de las dimensiones, sobrepasando el 84.0%, donde el mayor porcentaje en el nivel medio se encontró en la dimensión Comunicación, alcanzando el 90.8% (109 participantes), en tanto, se observan porcentajes de 9.2% a 15.8% en el nivel bajo, así también, no se reportaron participantes en el nivel alto, por tanto, podemos decir que las dimensiones de la variable Clima Laboral se encontraron en nivel medio.

4.2.3 Frecuencia de ocurrencia de los ítems de Autorrealización

Figura 06:

Barras apiladas de la dimensión Autorrealización en los funcionarios de una municipalidad distrital de la provincia de Huaral, 2022, según ítem y frecuencia de ocurrencia.



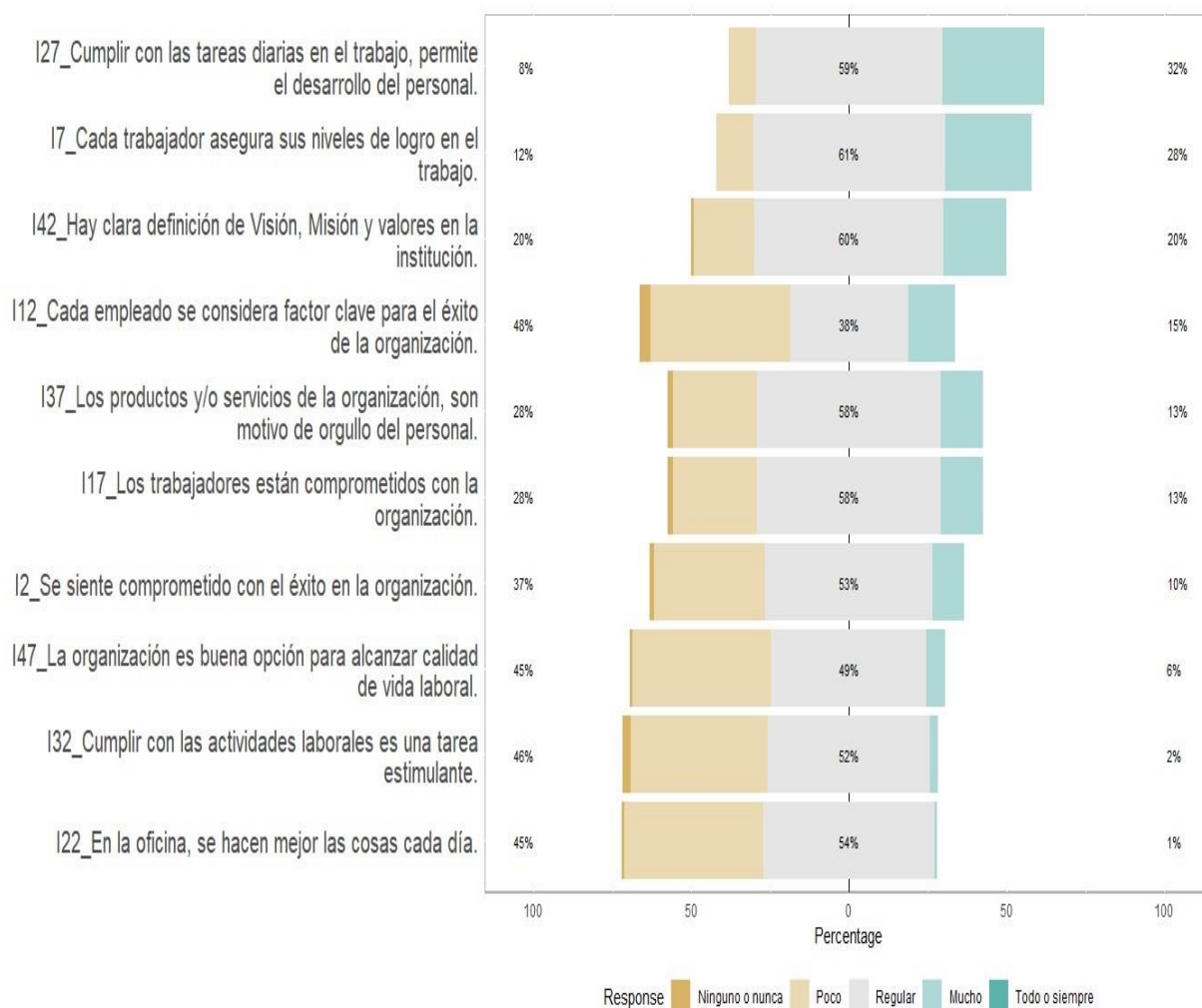
Interpretación:

En la dimensión Autorrealización los indicadores de mayor ocurrencia en los puntajes: ninguno o nunca, poco o regular son: el ítem 36 con 32%, ítem 06 con un 32%, ítem 16 con un 59%, ítem 01 con un 38%, ítem 46 con un 59%, ítem 31 con un 48% y, el ítem 21 con un 48%; hacen referencia que la empresa, el jefe o los supervisores no expresan reconocimiento alguno o promueven el deseo de superación de los funcionarios.

4.2.4 Frecuencia de ocurrencia de los ítems de Involucramiento Laboral

Figura 07:

Barras apiladas de la dimensión Involucramiento Laboral en los funcionarios de una municipalidad distrital de la provincia de Huaral, 2022, según ítem y frecuencia de ocurrencia.



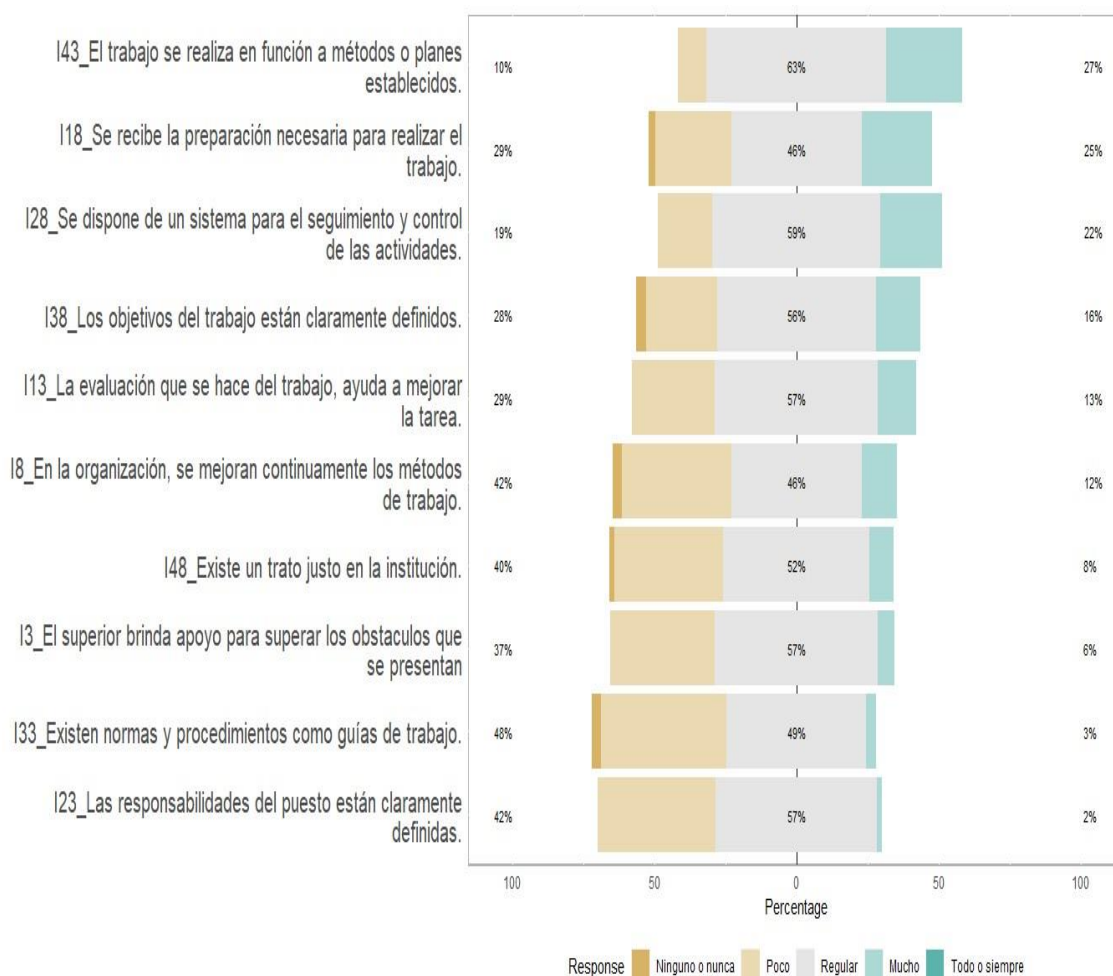
Interpretación:

En la dimensión involucramiento laboral los indicadores de mayor ocurrencia son: el ítem 12 con un 48% indican que, nunca o pocas veces, se perciben como un factor clave para la organización; el ítem 32 con un 46% considera que, nunca o pocas veces, sienten estimulante cumplir con su labor; el ítem 47 con un 45% no cree que, la organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral y, el ítem 22 con el 45% no perciben que, en la oficina se hacen mejor las cosas cada día.

4.2.5 Frecuencia de ocurrencia de los ítems de Supervisión

Figura 08:

Barras apiladas de la dimensión Supervisión en los funcionarios de una municipalidad distrital de la provincia de Huaral, 2022; según ítem y frecuencia de ocurrencia.



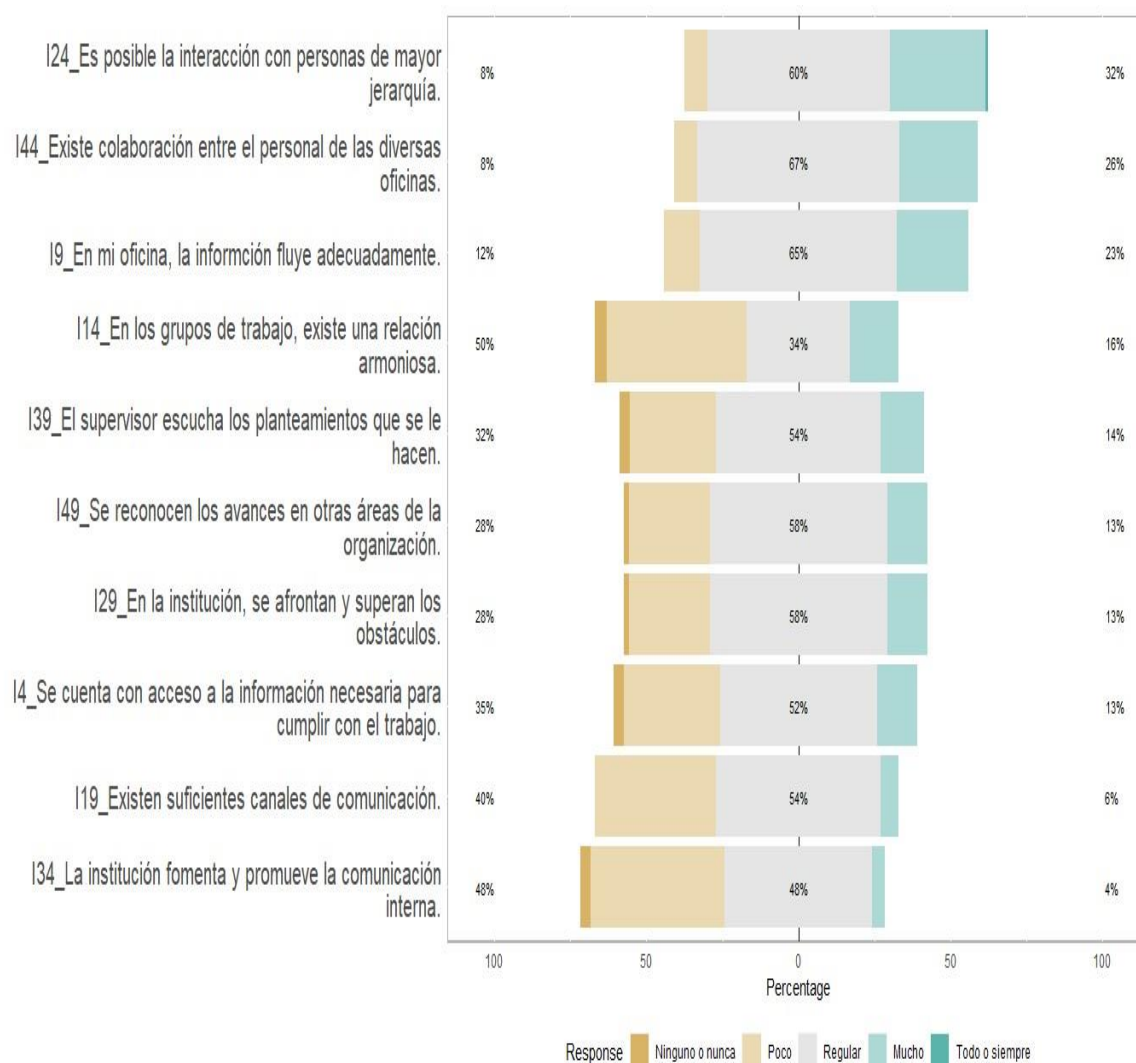
Interpretación:

En la dimensión supervisión, los indicadores de mayor ocurrencia son: el ítem 33 con el 48% perciben que, no existen normas y procedimientos como guía de trabajo; el ítem 08 con el 42% creen que, no hay mejora continua de los métodos de labores; el ítem 23 con el 42% no percibe que, exista claridad sobre las responsabilidades del puesto laboral y, el ítem 48 con el 40% hace referencia que, no existe un trato justo.

4.2.6 Frecuencia de ocurrencia de los ítems de Comunicación

Figura 09:

Barras apiladas de la **dimensión Comunicación** en los funcionarios de una municipalidad distrital de la provincia de Huaral, 2022, según ítem y frecuencia de ocurrencia.



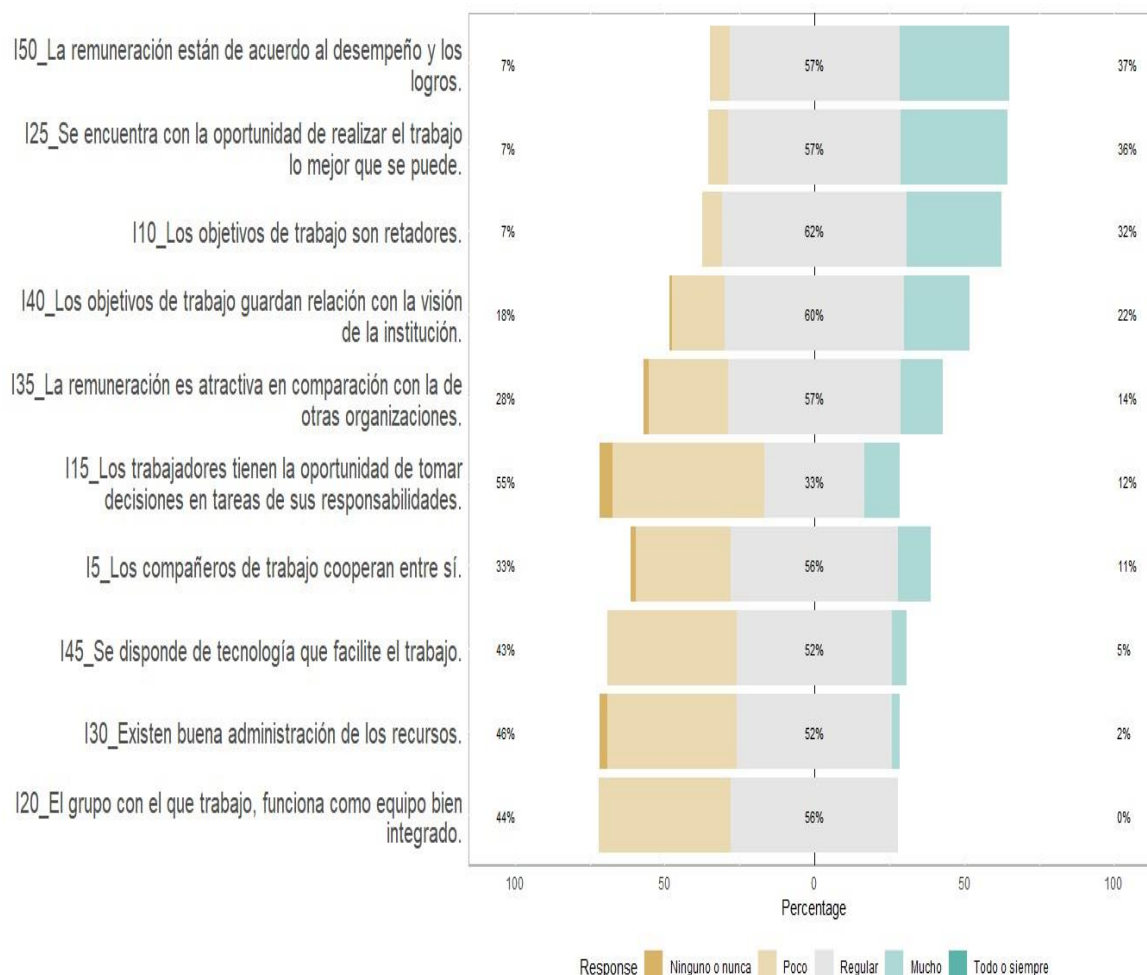
Interpretación:

En la dimensión comunicación, los indicadores de mayor ocurrencia son: el ítem 14 con el 50% donde creen que, no existe relación armoniosa en el grupo de trabajo; ítem 34 con el 48% creen que, la institución no fomenta la comunicación interna y el ítem 19 con el 40% percibe que, no hay suficientes canales de comunicación.

4.2.7 Frecuencia de ocurrencia de los ítems de Condiciones Laborales

Figura 10

Barras apiladas de la **dimensión Condiciones Laborales** en funcionarios de una municipalidad distrital de la provincia de Huaral, 2022, según ítem y frecuencia de ocurrencia.



Interpretación:

En la dimensión, condiciones laborales, los indicadores de mayor ocurrencia son: el ítem 15 con el 55% donde refieren que, no tienen la oportunidad de tomar decisiones en sus tareas asignadas; en el ítem 30 con el 46% los funcionarios creen que, no existen buena administración de los recursos; en el ítem 20 con el 44% perciben que, el grupo de trabajo no funciona de manera integrada y, en el ítem 45 con el 43% no cree que, se dispone de tecnología que ayude a mejorar el rendimiento.

4.3 Prueba de Normalidad de las Variables

4.3.1 Prueba de Normalidad de Síndrome Burnout y Clima Laboral

Tabla 05:

Prueba de Normalidad Kolmogorov-Smirnov de las variables Síndrome de Burnout y Clima Laboral en funcionarios de una municipalidad distrital de la provincia de Huaral, 2022.

Variables	Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	G1	Sig.
Síndrome de Burnout	0.125	120	0.000
Clima Laboral	0.083	120	0.042

Nota: Elaboración propia con los resultados obtenidos del software SPSS versión 26.0

Según los resultados de la tabla 05, la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov, presentó un p-valor de significancia menor que 0.05, tanto para la variable Síndrome de Burnout ($p=0.000<0.05$), como para la variable Clima Laboral ($p=0.042<0.05$) rechazando la hipótesis nula, dando a conocer que las variables no presentan distribución normal.

4.3.2 Test Royston del Síndrome de Burnout y Clima Laboral

Tabla 06:

Test Royston para la Normalidad Multivariante de las variables Síndrome de Burnout y Clima Laboral en los funcionarios de una municipalidad distrital de la provincia de Huaral, 2022.

\$multivariateNormality

Test	H	p value	MVN
1 Royston	18.02977	0.00527899	NO

Nota: Elaboración propia con los resultados obtenidos del software R Studio 4.1.2.

Los resultados en la tabla 06, nos permite observar que la prueba de normalidad multivariada Test de Royton, alcanzó un p-valor de significancia menor que 0.05 ($p=0.00527899<0.05$), rechazando la hipótesis nula (H_0 : Las observaciones provienen de una distribución normal bivariada), es así que, podemos afirmar las observaciones en forma conjunta no provienen de una distribución normal bivariada.

4.4 Resultados de Correlación

4.4.1 Contraste de la Hipótesis General

H₀: No existe relación estadísticamente significativa entre Síndrome de Burnout y Clima Laboral en los funcionarios de una municipalidad distrital de la provincia de Huaral, 2022.

H₁: Existe relación estadísticamente significativa entre Síndrome de Burnout y Clima Laboral en los funcionarios de una municipalidad distrital de la provincia de Huaral, 2022.

4.4.1.1. Prueba de correlación de Spearman de las variables SB y CL

Tabla 07:

Prueba de correlación de Spearman de las variables Síndrome de Burnout y Clima Laboral en los funcionarios de una municipalidad distrital de la provincia de Huaral, 2022.

Correlaciones			
		Síndrome de Burnout	de Clima Laboral
		Coeficiente	
	de	1.000	-0.767**
	correlación		
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	120	120
Rho de Spearman			
	Coeficiente de correlación	-0.767**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	120	120

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

Nota: Resultados obtenidos del programa SPSS versión 26.0

En la tabla 07, el p-valor de significancia de la prueba de correlación, presentó un valor menor que 0.05 ($p=0.000 < 0.05$), por lo que se rechaza la $H_0 : \rho = 0$,

es así que, podemos afirmar que existe relación significativa entre las variables Síndrome de Burnout y Clima Laboral, siendo una relación significativa el 1% de significancia, así también, el valor de coeficiente de correlación de Spearman mostró un valor con signo negativo ($r_s = 0.767$), es decir, se muestra la existencia de una relación inversa entre las variables Síndrome de Burnout y Clima Laboral, con fuerza de asociación alta negativa (**ver anexo 05**).

4.4.2 Prueba de Normalidad de las Dimensiones SB

Tabla 08:

Prueba de Normalidad Kolmogorv-Smirnov de las dimensiones de la variable Síndrome de Burnout en los funcionarios de una municipalidad distrital de la provincia de Huaral, 2022

Dimensiones de la variable Síndrome de Burnout	Prueba de Normalidad Kolmogorv-Smirnov		
	Estadístico	Gl	Sig.
Agotamiento Emocional	0.160	120	0.000
Despersonalización	0.175	120	0.000
Realización Personal	0.145	120	0.000

Nota: Elaboración propia con los resultados obtenidos del software SPSS versión 26.0

La prueba Kolmogorv-Smirnov apreciada en la tabla 08, presentó un p-valor de significancia asociado menor que 0.05, para todas las dimensiones de la variable Síndrome de Burnout ($p=0.000 < 0.05$), rechazando la H_0 , de modo que, podemos afirmar que las dimensiones de la variable Síndrome de Burnout no cumplen con el supuesto de normalidad.

4.4.3 Test Royston de la dimensión AE y CL

Tabla 09:

Test Royston para la Normalidad Multivariante de la dimensión Agotamiento Emocional y el Clima Laboral en los funcionarios de una municipalidad distrital de la provincia de Huaral, 2022.

Multivariate Normality			
Test	H	p value	
MVN			
1 Royston	4.845564	0.01647406	NO

Nota: Elaboración propia con los resultados obtenidos del software R Studio

La tabla 09, nos permite conocer que la prueba de normalidad multivariada Test de Royton, presentó un p-valor de significancia menor que 0.05 ($p=0.01647406 < 0.05$), tomando la decisión de rechazar la hipótesis nula (H_0 : Las observaciones provienen de una distribución normal bivariada), por lo que, las observaciones en forma conjunta no proceden de una distribución normal bivariada.

4.4.3.1 Contraste de la hipótesis específica:

H₀₂: No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión Agotamiento Emocional y Clima Laboral en los funcionarios de una municipalidad distrital de la provincia de Huaral, 2022.

H₂: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión Agotamiento Emocional y Clima Laboral en los funcionarios de una municipalidad distrital de la provincia de Huaral, 2022.

Tabla 10:

Prueba de correlación de Spearman de la dimensión Agotamiento Emocional y el Clima Laboral en los funcionarios de una municipalidad distrital de la provincia de Huaral, 2022.

Correlaciones			
		Agotamiento Emocional	Clima Laboral
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	-
	Agotamiento Emocional	1.000	0.761**
	Clima Laboral		0.000
		N	120
		Coeficiente de correlación	1.000
	Clima Laboral	Sig. (bilateral)	0.000
		N	120

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

Nota: Resultados obtenidos del programa SPSS versión 26.0

El p-valor de significancia de la prueba de correlación de spearman observado en la tabla 10, resultó ser menor que 0.05 ($p=0.000<0.05$), es decir se rechaza la H_0 $H_0 : \rho = 0$, es así que nos da a conocer que existe relación significativa entre la dimensión Agotamiento Emocional y la variable Clima Laboral, cuya relación es significativa el 1% de significancia, cuyo valor del coeficiente de correlación de Spearman presentó un valor con signo negativo ($r_s = -0.761$), indicando la existencia de una relación negativa entre la dimensión Agotamiento Emocional y la Clima Laboral, con fuerza de asociación es alta negativa (**ver anexo 05**).

4.4.4 Test Royston de la dimensión despersonalización y el CL

Tabla 11:

Test Royston para la Normalidad Multivariante de la dimensión Despersonalización y el Clima Laboral en los funcionarios de una municipalidad distrital de la provincia de Huaral, 2022.

\$multivariateNormality			
Test	H	p value	MVN
1 Royston	7.418891	0.003719478	NO

Nota: Elaboración propia con los resultados obtenidos del software R Studio

Los resultados en la tabla 11, nos muestran que la prueba de normalidad multivariada Test de Royton, presentó un p-valor de significancia asociado menor que 0.05 ($p=0.003719478<0.05$), rechazando la hipótesis nula (H_0 : Las observaciones provienen de una distribución normal bivariada), es decir, las observaciones en forma conjunta no provienen de una distribución normal bivariada.

4.4.4.1 Contraste de la hipótesis específica: dimensión. D y CL

H₀₃: No existe relación significativa entre la dimensión Despersonalización y Clima Laboral en los funcionarios de una municipalidad distrital de la provincia de Huaral, 2022.

H3: Existe relación significativa entre la dimensión Despersonalización y Clima Laboral en los funcionarios de una municipalidad distrital de la provincia de Huaral, 2022.

Tabla 12:

Prueba de correlación de Spearman de la dimensión Despersonalización y el Clima Laboral en los funcionarios de una municipalidad distrital de la provincia de Huaral, 2022.

Correlaciones			
		Despersonalización	Clima Laboral
Rho de Spearman	Despersonalización	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	-0.746**
		N	120
	Clima Laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	0.000
		N	120

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

Nota: Resultados obtenidos del programa SPSS versión 26.0

El p-valor de significancia de la prueba de correlación de Spearman, resultó ser un valor menor que 0.05 ($p=0.000 < 0.05$), como se muestra en la tabla 12, es decir, se rechaza la $H_0: r_s = 0$, por tanto, afirmando que existe relación significativa entre la dimensión Despersonalización y la variable Clima Laboral, siendo una relación significativa el 1% de significancia, en tanto que, el valor de coeficiente de correlación de Spearman resultó ser un valor con signo negativo ($r_s = -0.746$), informando la existencia de una relación negativa entre la dimensión Despersonalización y la variable Clima Laboral, cuya fuerza de asociación es alta negativa (**ver anexo 05**).

4.4.5 Test Royston de la Dimensión RP y el CL

Tabla 13:

Test Royston para la Normalidad Multivariante de la dimensión Realización Personal y el Clima Laboral en los funcionarios de una municipalidad distrital de la provincia de Huaral, 2022.

\$multivariateNormality			
Test	H	p value	MVN
1 Royston	13.77026	0.001053877	NO

Nota: Elaboración propia con los resultados obtenidos del software R Studio 4.1.2.

La prueba de normalidad multivariada Test de Royton observada en la tabla 13, presentó un p-valor de significancia menor que 0.05 ($p=0.001053877 < 0.05$), generando el rechazo de la hipótesis nula (H_0 : Las observaciones provienen de una distribución normal bivariada), por lo que, las observaciones en forma conjunta no provienen de una distribución normal bivariada.

4.4.5.1 Contraste de la hipótesis específica: dimensión RP y CL

H_0 : No existe relación significativa entre la dimensión Realización Personal y Clima Laboral en los funcionarios de una municipalidad distrital de la provincia de Huaral, 2022.

H_4 : Existe relación significativa entre la dimensión Realización Personal y Clima Laboral en los funcionarios de una municipalidad distrital de la provincia de Huaral, 2022.

Tabla 14:

Prueba de correlación de Spearman de la dimensión Realización Personal y el Clima Laboral en los funcionarios de una municipalidad distrital de la provincia de Huaral, 2022.

Correlaciones			
		Realización Personal	Clima Laboral
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1.000
	Realización Personal	Sig. (bilateral)	0.763**
		N	120
	Clima Laboral	Sig. (bilateral)	0.000
		N	120

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

Nota: Resultados obtenidos del programa SPSS versión 26.0

En la tabla 14, se puede visibilizar que el p-valor de significancia de la prueba de correlación, resultó ser menor que 0.05 ($p=0.000 < 0.05$), es decir, se rechaza la $H_0 : r_s = 0$, por tanto, afirmando que existe relación significativa entre la dimensión la dimensión Realización Personal y la variable Clima Laboral, cuya relación es significativa el 1% de significancia, así también, el valor de coeficiente de correlación de Spearman presentó un valor cuyo signo es positivo ($r_s = 0.763$), es decir, existiendo una relación positiva entre la dimensión Realización Personal y la variable Clima Laboral, cuya fuerza de asociación es alta positiva (**ver anexo 05**).

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

A partir de los resultados que hemos obtenido respecto a la hipótesis general entre el Síndrome de Burnout y el Clima Laboral, se obtuvo en la tabla 07, el p-valor de significancia de la prueba de correlación, presentó un valor menor que 0.05 ($p=0.000<0.05$), por lo que se rechaza la $H_0 : r_s = 0$, es así que, aceptamos la hipótesis alterna, por lo cual podemos afirmar que existe relación significativa entre ambas variables, siendo una relación significativa el 1% de significancia, así también, el valor de coeficiente de correlación de Spearman mostró un valor con signo negativo ($r_s = -0.767$), es decir, se muestra la existencia de una relación inversa entre las variables, con fuerza de asociación alta negativa.

Nuestros resultados guardan relación con lo que sostienen: Vera (2017) en personal administrativo; quien señala que existe una correlación significativa entre el síndrome de burnout según el grado o nivel, esto generaría modificación en los niveles, sea positiva o negativamente, de la variable Clima Laboral.

Así también se coincide en parte con el tesista Orna (2021), trabajadores de un instituto, Ya que dicha relación resultó ser de un nivel Medio según el coeficiente de correlación de Pearson (-0,592); aun así, se le puede considerar como una correlación significativa (0,026) debido a que ($p<0,05$). Esto lleva a asumir que, a pesar de existir relación significativa entre ambas variables, dicha relación no es completa o perfecta. El autor sugiere que ello se debe a que su muestra fue pequeña, 14 trabajadores, y el mismo sugiere que se pueda ampliar en otras investigaciones, pero con una muestra mayor.

Por otro lado, en su investigación, los tesistas Accostupa y Ataco (2020) trabajadores municipales, donde existe una correlación positiva, refieren que mejor clima laboral menos riesgo a burnout.

Sin embargo, nuestros hallazgos no concuerdan con los investigadores: Padilla (2020) docentes y Soto (2017) docentes; ya que en sus resultados no existe correlación significativa.

Con respecto a la Hipótesis Específica 02, A partir de los resultados obtenidos: el p-valor de significancia de la prueba de correlación de spearman observado en la tabla 10, resultó ser menor que 0.05 ($p=0.000<0.05$), es decir se rechaza la $H_0 : r_s = 0$, es así que nos da a conocer que existe relación significativa entre la

dimensión **Agotamiento Emocional y la variable Clima Laboral**, cuya relación es significativa el 1% de significancia, cuyo valor del coeficiente de correlación de Spearman presentó un valor con signo negativo ($r_s = 0.761$), indicando la existencia de una relación negativa entre la dimensión Agotamiento Emocional y la Clima Laboral, con fuerza de asociación alta negativa (**ver anexo 05**). Para esta dimensión, nuestros hallazgos coinciden con Orna (2021), trabajadores de un instituto. Ya que se encontraron evidencias de una relación significativa.

Pero, sin embargo, nuestros hallazgos difieren de los resultados de Padilla (2020) docentes, Soto (2017) docentes, ya que no existía una relación inversa significativa.

Con respecto a la Hipótesis Específica 03, el p-valor de significancia de la prueba de correlación de Spearman, resultó ser un valor menor que 0.05 ($p=0.000 < 0.05$), como se muestra en la tabla 12, es decir, se rechaza la $H_{03} H_0 : r_s = 0$, por tanto, afirmamos que existe relación significativa entre la dimensión **Despersonalización y la variable Clima Laboral**, siendo una relación significativa el 1% de significancia, en tanto que, el valor de coeficiente de correlación de Spearman resultó ser un valor con signo negativo ($r_s = 0.746$), informamos la existencia de una relación negativa entre la dimensión Despersonalización y la variable Clima Laboral, cuya fuerza de asociación es alta negativa (**ver anexo 05**),

Sin embargo, nuestros hallazgos, no concuerdan con los resultados de Padilla (2020) docentes, Soto (2017) Docentes y Orna (2021) trabajadores de un instituto, puesto que los valores no representan correlación significativa y por otro lado tanto Vera (2017) en personal administrativo y Accostupa y Ataco (2020) trabajadores municipales, no lo detallan dentro de sus hipótesis.

Con respecto a la Hipótesis Específica 04, en la tabla 14, se puede visibilizar que el p-valor de significancia de la prueba de correlación, resultó ser menor que 0.05 ($p=0.000 < 0.05$), es decir, se rechaza la $H_{04} H_0 : r_s = 0$, por tanto, afirmando que existe relación significativa entre la dimensión la dimensión **Realización Personal y la variable Clima Laboral**, cuya relación es significativa el 1% de significancia, así también, el valor de coeficiente de correlación de Spearman presentó un valor cuyo signo es positivo ($r_s = 0.763$), es decir, existiendo una relación positiva entre la dimensión Realización Personal y la variable Clima Laboral, cuya fuerza de asociación es alta positiva (**ver anexo 05**).

Sin embargo, no concuerda con los resultados de Padilla (2020) docentes, Soto (2017) Docentes y Orna (2021) trabajadores de un instituto, los cuales refieren que no existe correlación directa y significativa.

CONCLUSIÓN

- 1 En esta tesis se conoció la relación entre el síndrome de burnout y el clima laboral en los funcionarios de una municipalidad distrital de la provincia de Huaral, 2022. Alcanzando el 1% de significancia, así también, el valor de coeficiente de correlación de Spearman mostró un valor con signo negativo (-0.767), es decir, se muestra la existencia de una relación inversa entre las variables, con fuerza de asociación alta negativa, cuanto mayor es el Síndrome de Burnout fue menor el Clima laboral.
- 2 Se identificó el nivel de síndrome de burnout, concluyendo que el 100% de los funcionarios se muestran en un nivel medio.
- 3 Se identificó el nivel existente del clima laboral, en un 7.5% en el nivel bajo y el 92.5% en el nivel medio.
- 4 Se identificó los indicadores con mayor ocurrencia de las dimensiones: Agotamiento Emocional, el ítem 20 y el ítem 14; Despersonalización, el ítem 11 y el ítem 22 y; Realización Personal, el ítem 09 y el ítem 18.
- 5 Así también, se identificó los indicadores con mayor ocurrencia negativa de las dimensiones: Autorrealización, son los ítems 36, 06, 16, 01, 46, 31 y el 21. Involucramiento Laboral, son los ítems 12, 32, 47 y el 22. Supervisión, son los ítems 33, 08, 23 y el 48. Comunicación, son los ítems 14, 34 y 19. Condiciones Laborales, son los ítems 15, 30, 20 y el 45.
- 6 También se determinó la relación de Agotamiento Emocional y el Clima Laboral en los funcionarios de una municipalidad distrital de Huaral, 2022. Hallando el 1% de significancia, cuyo valor del coeficiente de correlación de Spearman presentó un valor con signo negativo, indicando la existencia de una relación negativa (-.0761), con fuerza de asociación alta negativa, cuanto mayor es el Agotamiento Emocional menor fue el Clima Laboral.
- 7 Así mismo se determinó la relación de despersonalización y el clima laboral en los funcionarios de una municipalidad distrital de Huaral, 2022. Informando la existencia de una relación negativa (-.0746), con fuerza de asociación alta negativa, cuanto mayor es la despersonalización menor fue el Clima Laboral
- 8 Igualmente se determinó la relación de realización personal y el clima laboral en los funcionarios de una municipalidad distrital de Huaral, 2022. es decir, existiendo una relación positiva (0.763), con fuerza de asociación alta positiva, cuanto mayor es la Realización Personal fue más el Clima Laboral.

RECOMENDACIONES

En base a los resultados alcanzados en la investigación, se sugiere las siguientes recordaciones:

En el corto plazo:

1. Se sugiere, realizar programas de reconocimiento a los colaboradores, utilizando estrategias que logren realzar el desempeño del funcionario y mejorando los materiales y equipos propios de su área de trabajo.
2. Realizar dinámicas extra laborales, compartir, reuniones de campo, actividades deportivas, etc. Ayudados por un profesional capacitado en estos tipos de eventos con objetivos y tiempos.
3. Realizar “los minutos estáticos”, donde en un momento de su jornada laboral pueda hacer una pausa de 15 minutos, para poder relajarse, jornada que participarían todos los que estén en el municipio, sean funcionarios o clientes, para ello se explicaría previamente en que consiste haciéndose una costumbre institucional, que puede ser advertido por el sonido de una música instrumental en todo el ambiente laboral, tanto al inicio hasta el final.

Largo plazo:

4. Propiciar la creación de un ambiente institucional con un presupuesto aprobado, el responsable debe ser un profesional capacitado, realizando atenciones preventivas y, aborde a las primeras manifestaciones de síntomas del síndrome de Burnout u otros similares. Quien estará en coordinación con el área de recursos humanos, programando de manera mensual, trimestral y anual las actividades a realizar en favor a la disminución del burnout y por ende el aumento y mejora del clima laboral.
5. Se recomienda realizar estudios explicativos o experimentales sobre estas dos variables, en un contexto diferente al momento de esta investigación.
6. Finalmente, se recomienda hacer un estudio más minucioso que implique, el detalle de los ítems de las dimensiones

REFERENCIAS

- Arias-Gómez, J., villasís Keveer, M. A., & Miranda Novales, M. (2006). El protocolo de investigación III: la población de estudio. Metodología de la Investigación, 201-20 <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Accostupa Puella, E., & Ataco Zuñiga, C. M. (2020). Clima laboral y síndrome de Burnout en los trabajadores de la municipalidad de Wanchaq – Cusco, en el contexto COVID-19, 2020. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56815/Accostupa_PE-Ataco_ZCM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Adair, John, Inspiring Leadership, Thorogood, EUA, 2002. Citado por: Münch, L. (2011). Liderazgo y Dirección, El Liderazgo del siglo XXI. México: Trillas. Pág. 160-161.
- Basilio Gutiérrez, F. S., & Reyes Paredes, A. C. (2021). Relación del síndrome de burnout con el clima laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital Víctor Larco Herrera, 2021 <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/8116>
- Bosqued, M. (2008). Quemados; El síndrome de Burnout, qué es y cómo superarlo. Barcelona. Ediciones Paidós Iberica S.A. <https://www.casadellibro.com/libro-quemados-el-sindrome-del-burnout-que-es-y-como-superarlo/9788449321474/1200547>
- [Brunet, Luc. \(2011\) El Clima de Trabajo en las Organizaciones. Trillas, págs. 78-81](#)
- Blake y Mouton, El modelo del cuadro organizacional Grid, Addison Wesley, México, 1970. citado por: MÜNCH, L. (2011). Liderazgo y Dirección, El Liderazgo del siglo XXI. México: Trillas. Págs. 151, 152.
- Blanchard, Ken, The One Minute Manager, Berkely Books, Nueva York, 1982. Citado por: Münch, L. (2011). Liderazgo y Dirección, El Liderazgo del siglo XXI. México: Trillas. Págs. 155-156.
- SHEIN, EDGAR. Organizational Culture and Leadership, San Francisco, California, Jossey-Bass, 1992. Citado por: Chiavenato, I. (2011) Administración de Recursos Humanos. México: McGraw Hill. Pág. 72.
- Cherniss, C. (1980). Staff Burnout. London: Sage Publications. [https://www.scirp.org/\(S\(351jmbntvnsjt1aadkposzje\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1343375](https://www.scirp.org/(S(351jmbntvnsjt1aadkposzje))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1343375)

- Chiang, M., Martín, J., & Nuñez, A. (2010). Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Tesis de licenciatura, Universidad Pontificia Comillas, Facultad de Psicología, Madrid.
- Chiavenato, I. (2011) Administración de Recursos Humanos. México: McGraw Hill. Pág. 49
- Dale, M. (1979). Preventing worker Burnout in child welfare. *Child Welfare*, 58, 7, 443-450. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=31710>
- De Witte, K., & De Cock, G. (1986). Organizational climate: Its relation with managerial activities or communication structures. In G. Debus, & H. W. Schroiff (Eds.), *The psychology of work and organization: Current trends and issues* (pp.70-96). Amsterdam: North Holland.
- Dinibutun, Sait & Kuzey, Cemil & Dinc, Muhammet. (2020). The Effect of Organizational Climate on Faculty Burnout at State and Private Universities: A Comparative Analysis. *SAGE Open*. 1-19. 10.1177/2158244020979175. <https://www-researchgate-net.translate.googleusercontent.com/publication/346950576> [The Effect of Organizational Climate on Faculty Burnout at State and Private Universities A Comparative Analysis](https://www-researchgate-net.translate.googleusercontent.com/publication/346950576)
- Edelwich, J. y Brodsky, A. (1980): *Burnout: Stages of Disillusionment in the Helping Professions*. Nueva York: Human Sciences Press.
- Falcón Medina, Y. G., Falcón Medina, N. M., & Matos Espinoza, J. M. (2019). Clima laboral y satisfacción laboral en los trabajadores de la institución educativa Milagro de Fátima - Huánuco 2019.
- Fischer, H. J. (1983): A psychoanalytic view of burnout. En Gil- Monte, P. y Peiró, J.M. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo*. Madrid: Síntesis Psicología.
- Fisterra. (19 de 10 de 2003). *Fisterra*. Obtenido de Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos (Declaración de Helsinki de la Asociación Médica Mundial): https://www.fisterra.com/mbe/investiga/declaracion_helsinki.asp
- Forehard y Gilmer (1964) Variación ambiental en los estudios de Comportamiento organizacional. *Psychological Bulletin*.
- Freudenberger, H. (1974). Staff burn – out. *Journal of school Issues*.

- Granados Alós, L., Sanmartín López, R., Lagos San Martín, N. G., Urrea-Solano, M. E., & Hernández-Amorós, M. J. (2017). Diferencias en burnout según sexo y edad en profesorado no universitario. *Revista INFAD De Psicología. International Journal of Developmental and Educational Psychology.*, 2(1), 329–336. <https://doi.org/10.17060/ijodaep.2017.n1.v2.945>
- Gil-Monte, P. R. & Peiró, J. M. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Anales de Psicología.* 15(2), 261-268. <https://revistas.um.es/analesps/article/view/30161>
- Gil-Monte, P. R. (2015). *El síndrome de quemarse por el trabajo (Bornout) Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar.* Madrid: Ediciones Pirámide.
- Golembiewski, R. T., Munzenrider, R. y Carter, D. (1983). Phases of progressive burnout and their work site co-variants: Critical issues in OD research and praxis. *Journal of Applied Behaviour Science*, 19(4), 461- 481.
- Gómez, P. (2015). Principios básicos de bioética. *Revista Peruana de Ginecología y Obstetricia*, 55(4), 230-233. <https://doi.org/10.31403/rpgo.v55i297>
- Guillespie (1980). Detección de riesgos Psicosociales en la PYME. Recuperado de: http://www.conectapyme.com/gabinete/p3/recursos/contenidopdf/Nivel_5.pdf
- Gutiérrez Carrillo, M. E. (2019). Clima organizacional y su influencia con el síndrome de Burnout en los colaboradores de Dilpa, en el año 2019. Obtenido de Universidad Tecnológica Indoamérica: <http://201.159.222.95/bitstream/123456789/1586/1/PROYECTO%20DE%20INVESTIGACION%20GUTIERREZ%20CARRILLO%20MARIELA%20ELIZABETH.pdf>
- HALPIN, A.W. y CROFTS, D.B. (1963). 'The organizational climate of schools'. *International Review of Education*, 22 (4), 441-463.
- Harrison, W. D. (1983). A social competence model of burnout. En B. A. Farber (Ed.), *Stress and burnout in the human services professions* (pp. 29-39). New York: Pergamon Press
- Hernández, r., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación.* Mexico: Mc Graw Hill.
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta,* Ciudad de México, México: Edic Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.

- Institut Mensalus. (s/f). Mensalus. Obtenido de Autorrealización. Técnicas para mejorar la realización personal: <https://mensalus.es/blog/crecimiento-personal/2018/03/tecnicas-para-mejorar-mi-realizacion-personal/>
- Jiménez Lemus William. (2011, junio 14). 9 factores que repercuten en el clima organizacional y los objetivos empresariales. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/9-factores-clima-organizacional-objetivos-empresariales/>
- Litwin y Stringer (1978), Modelo de Litwin y Stinger sobre Clima Organizacional
- Litwin, G.H. y Stringer, R.A. (1968). Motivation and organizational climate. Boston: Harvard Business School Press
- Llaja,V. Sarriá , C., & García, P. (2007). Síndrome del Quemado por Estrés laboral asistencial. Muestra peruana. Lima: Pinedo Grafic. E.I.R.L
- Maglio, F., Blajeroff, N., & Dabas, D. (2007). Clínica del Síndrome de Burnout. Argentina: Ediciones UNL.
- Mandomedio. (19 de 06 de 2020). Estudio Mandomedio revela qué opinan los trabajadores sobre el teletrabajo y el clima laboral en sus empresas durante esta crisis. Obtenido de Mandomedio: <https://mandomedio.com/blog/clima-laboral-estudio-mandomedio-del-teletrabajo/>
- Máquina de Combate. (21 de 06 de 2020). BCRP: El PBI de Perú caerá en -12.5% en el 2020. Obtenido de Máquina-de-Combate-.com: <https://maquina-de-combate.com/blog/?p=67180>
- Maslach, C. & Jackson, S. (1981). The measurement of experienced Burnout. Journal of Occupational Behavior, 14(2), 99-113.
- Mamani Churqui, M. V., & Apaza Illacutipa, r. r. (2017). Nivel de estrés laboral en el personal de enfermería de la micro red salud Pomata Puno 2017.
- Manzano,G.(1998): Estrés en personal de enfermería. Tesis doctoral. Deusto.
- Mendoza Santivañez, H. A. (2017). “Síndrome de Burnout y clima laboral en efectivos del cuerpo general de bomberos voluntarios del Perú - Lima Norte”. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/3331>
- Münch, L. (2011). Liderazgo y Dirección, El Liderazgo del siglo XXI. México: Trillas. Págs. 170-174.
- MÜNCH, L. (2011). Liderazgo y Dirección, El Liderazgo del siglo XXI. México: Trillas. Pág. 145.

- Múntane Relat, J. (2010). Introducción a la investigación básica. RAPD ONLINE, 221-227.
- Oliveti, S. (2010) Estrés académico en estudiantes que cursan primer año del ámbito universitario. Licenciatura en Psicología. Para optar el Grado Académico de Magister en Administración con Mención en Gestión Empresarial. Universidad Abierta Interamericana. Recuperado de: <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC104100.pdf>
- Ortega Torres, M. (2015). Prevalencia de síndrome de burnout en internos de medicina del Hospital Nacional arzobispo Loayza.
- Ortega, C. (2015) Competencias laborales y clima organizacional del personal administrativo en las Universidades Tecnológicas privadas de Lima. Tesis para optar el grado académico de Magister en Administración con Mención en Gestión. Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/4308/1/Ortega_mc.pdf
- Orna Tiburcio, L. A. (2021). Relación entre el clima laboral y el síndrome de Burnout en trabajadores de un Instituto, Huánuco 2020. <https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/6528/PPE00259068.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Organización Mundial del Trabajo. (30 de junio de 2020). Visión retrospectiva: incidencia adversa en los mercados laborales en la primera mitad de 2020. Recuperado el 29 de 01 de 2022, de Ilo.org: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_749470.pdf
- Padilla Cayllahua, A. C. (2020). Clima laboral y síndrome de burnout durante las clases virtuales en docentes de un colegio de Ventanilla - 2020. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49477/Padilla_CAC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Palma Carrillo, S. (2006). Escala Clima Laboral CL-SPC. Test Psicológico, Universidad Ricardo Palma, Facultad de Psicología, Lima.
- Párraga Sánchez, J. M. (2005). Universidad de Extremadura Departamento de Psicología y Sociología de la Educación. Obtenido de Eficacia del programa IRIS para reducir el Síndrome de Burnout y mejorar las Disfunciones Emocionales en Profesionales sanitarios.: <file:///C:/Users/Henry/Downloads/Dialnet-EficaciaDelProgramaIRISParaReducirElSindromeDeBurn-595.pdf>

- Pecino, Vicente & Rodríguez, Miguel & Díaz-Fúnez, Pedro & Aguilar-Parra, Jose & Padilla-Góngora, David & López-Liria, Remedios. (2019). Organisational Climate, Role Stress, and Public Employees' Job Satisfaction. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 16. 1792. 10.3390/ijerph16101792. https://www-researchgate-net.translate.google/publication/333258830_Organisational_Climate_Role_Stress_and_Public_Employees'_Job_Satisfaction
- Pedrazas, D. (2016). Aspectos éticos de la investigación biomédica: percepción de sujetos de investigación, médicos de atención primaria e investigadores de ensayos clínicos [Tesis de Doctorado, Universidad Autónoma de Barcelona, España].
- Pines, A. y Kafry, D. (1978). Coping with burnout. Paper presented at the Annual Convention of the American Psychology Association. Toronto: Canada.
- Pines, A. y Aaronson, E. (1988). *Career Burnout: Causes and cures*. New York: Free Press
- Repeti A (1989) *Burnout y estrategias de afrontamiento*. Centro Interamericano de Investigaciones Posológicas y Ciencias Afines. Buenos Aires, Republica de Argentina.
- Robles, H. & Peralta, M. I. (2011). Programa para el control del estrés. Madrid: Pirámide.
- Silva Valverde, C. J. (2018). Clima laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad de Independencia 2018.
- Sánchez Carlessi, H. H., & Reyes Meza, C. (2021). Metodología y diseños en la investigación científica. Lima, Perú: H. Hugo Sánchez Carlessi.
- Sánchez Carlessi, H. H., Reyes Romero, C., & Mejía Sáenz, K. (2018). Manual de términos de investigación científica, tecnológica y humanística. Lima, Perú: Universidad Ricardo Palma, Vicerrectorado de investigación.
- 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>
- Soto Valladares, K. B. (2017). "Clima laboral y Síndrome de Burnout en docentes de una institución educativa pública emblemática de Huaral, 2017". <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/3387>
- Taruchain P., L. F., & Mayorga A., M. d. (15 de julio de 2020). Síndrome Burnout en funcionarios publicos de la provincia Tungurahua. *Revista científica CENTROS*, 9(2), 1-19. Obtenido de <https://revistas.up.ac.pa/index.php/centros>

- Tonon G. (2003). Calidad de vida y desgaste profesional: una mirada del síndrome de burnout. Bs. As., Espacio Editorial.
- Uribe, J. (2015). Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales. Mexico: El manual moderno.
- Vera Jaico, V. (2017). Síndrome de Burnout y clima laboral en el Personal Administrativo de la F.A.P del Callao 2017. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3409/Vera_JV.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Zuluaga, M., Giraldo, M. (2001). Clima Organizacional Departamento Administrativa de la Función Pública.
- Zuluaga, M., Giraldo, G. (2001). Clima Organizacional Departamento Administrativa de la Función Pública. Pág. 5.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

Matriz de Consistencia: Síndrome de Burnout y Clima Laboral en los funcionarios de una Municipalidad distrital de Huaral, 2022.			
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable
¿Existe relación entre el Síndrome de Burnout y el Clima Laboral en los funcionarios de una municipalidad distrital de Huaral, 2022?	Conocer la relación entre el síndrome de burnout y el clima laboral en los funcionarios de una municipalidad distrital de Huaral, 2022.	H: Existe relación significativa entre Síndrome de Burnout y el Clima Laboral en los trabajadores de una municipalidad distrital de Huaral, 2022. H ₀ : No existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout y el Clima Laboral en los trabajadores de una municipalidad Distrital de Huaral, 2022.	Síndrome de Burnout Clima Laboral
Problema Específico	Objetivo Específico	Hipótesis específico	
¿Cuál es el nivel del síndrome de burnout en los funcionarios de una municipalidad distrital de la provincia de Huaral, 2022?	Identificar el nivel existente del síndrome de burnout en los funcionarios de una municipalidad distrital de la provincia de Huaral, 2022.		
¿Cuál es el nivel del clima laboral en los funcionarios de una municipalidad distrital de la provincia de Huaral, 2022?	Identificar el nivel existente del clima laboral en los funcionarios de una municipalidad distrital de la provincia de Huaral, 2022.		
¿Cuáles son los indicadores de mayor ocurrencia de las dimensiones del síndrome de burnout en los funcionarios de una municipalidad distrital de la provincia de Huaral, 2022?	Identificar los indicadores de mayor ocurrencia de las dimensiones del síndrome de burnout en los funcionarios de una municipalidad distrital de la provincia de Huaral, 2022.		
¿Cuáles son los indicadores de mayor ocurrencia de las dimensiones del Clima Laboral en los funcionarios de una municipalidad distrital de la provincia de Huaral, 2021?	Identificar los indicadores de mayor ocurrencia de las dimensiones del Clima Laboral en los funcionarios de una municipalidad distrital de la provincia de Huaral, 2022		
¿Existe relación entre Agotamiento Emocional y el clima Laboral en los funcionarios de una municipalidad distrital de la provincia de Huaral, 2022?	Determinar la relación entre Agotamiento Emocional y el clima Laboral en los funcionarios de una municipalidad distrital de la provincia de Huaral, 2022.	H ₀₂ : No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión Agotamiento Emocional y Clima Laboral en los funcionarios de una municipalidad distrital de la provincia de Huaral, 2022. H ₂ : Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión Agotamiento Emocional y Clima Laboral en los funcionarios de una municipalidad distrital de la provincia de Huaral, 2022.	
¿Existe relación entre Despersonalización y el clima Laboral en los funcionarios de una municipalidad distrital de la provincia de Huaral, 2022?	Determinar la relación entre Despersonalización y el clima Laboral en los funcionarios de una municipalidad distrital de la provincia de Huaral, 2022.	H ₀₃ : No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión Despersonalización y Clima Laboral en los funcionarios de una municipalidad distrital de la provincia de Huaral, 2022. H ₃ : Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión Despersonalización y Clima Laboral en los funcionarios de una municipalidad distrital de la provincia de Huaral, 2022.	
¿Existe relación entre Autorrealización Personal y el clima Laboral en los funcionarios de una municipalidad distrital de la provincia de Huaral, 2022?	Determinar la relación entre Autorrealización Personal y el clima Laboral en los funcionarios de una municipalidad distrital de la provincia de Huaral, 2022.	H ₀₄ : No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión Realización Personal y Clima Laboral en los funcionarios de una municipalidad distrital de la provincia de Huaral, 2022. H ₄ : Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión Realización Personal y Clima Laboral en los funcionarios de una municipalidad distrital de la provincia de Huaral, 2022.	

Anexo 02: Consentimiento Informado

PARA PARTICIPAR EN EL ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Señor (a) trabajadora de esta municipalidad se le invita a participar del estudio de investigación llamado: **“Síndrome de Burnout y Clima Laboral en los funcionarios de una Municipalidad Distrital de Huaral, 2022”**. Este es un estudio desarrollado por investigadores del taller de PROFI PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN-HUANUCO.

CONSENTIMIENTO

Tengo conocimiento de que la información entregada será confidencial y anónima.

Entiendo que la información será analizada por los investigadores en forma individual y anónimas; los resultados serán custodiados por los investigadores y deberán ser utilizadas sólo para el referido estudio.

Acepto participar de manera voluntaria y anónimamente en el protocolo de investigación, Síndrome de burnout y clima laboral en los funcionarios de una municipalidad distrital del Huaral, 2022; dirigida por los investigadores: Henry Zacarías Tula Llanos y Edinson Walter Valverde Aguirre.

Si usted tiene alguna duda o inquietud acerca de la aplicación de las pruebas, le solicitamos nos lo haga saber para poder darle un mayor alcance.

La participación en el presente estudio es voluntaria, por lo que usted está en todo el derecho de participar o de renunciar a los procedimientos planteados anteriormente.

Se agradece su colaboración:

Firma del participante

Firma del investigador

Fecha: _____

Anexo 03: inventario de Burnout de Maslach (MBI)

Señale el número que crea oportuno sobre la frecuencia con que siente los enunciados

Rangos	
0	Nunca
1	Pocas veces al año o menos
2	Una vez al mes o menos
3	Unas pocas veces al mes
4	Una vez a la semana
5	Unas pocas veces a la semana
6	Todos los días

Items								
1 Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6	
2 Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	0	1	2	3	4	5	6	
3 Me siento fatigado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.	0	1	2	3	4	5	6	
4 Fácilmente comprendo cómo se sienten las personas.	0	1	2	3	4	5	6	
5 Creo que trato a algunas personas como si fuesen objetos impersonales.	0	1	2	3	4	5	6	
6 Trabajar todo el día con personas es un esfuerzo.	0	1	2	3	4	5	6	
7 Trato muy eficazmente los problemas de las personas.	0	1	2	3	4	5	6	
8 Me siento agotado por el trabajo.	0	1	2	3	4	5	6	
9 Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en las vidas de los demás	0	1	2	3	4	5	6	
10 Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.	0	1	2	3	4	5	6	
11 Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	0	1	2	3	4	5	6	
12 Me siento muy activo.	0	1	2	3	4	5	6	
13 Me siento frustrado en mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6	
14 Creo que estoy trabajando demasiado.	0	1	2	3	4	5	6	
15 No me preocupa realmente lo que les ocurre a algunas personas a las que doy servicio.	0	1	2	3	4	5	6	
16 Trabajar directamente con personas me produce estrés.	0	1	2	3	4	5	6	
17 Fácilmente puedo crear una atmosfera relajada con las personas a las que doy servicio.	0	1	2	3	4	5	6	
18 Me siento estimulado después de trabajar en contacto con personas.	0	1	2	3	4	5	6	
19 He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.	0	1	2	3	4	5	6	
20 Me siento acabado.	0	1	2	3	4	5	6	
21 En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.	0	1	2	3	4	5	6	
22 Creo que las personas que trato me culpan de alguno de sus problemas.	0	1	2	3	4	5	6	

Anexo 04: Escala Clima Laboral CL-SPC

Rangos	
0	Nunca
1	Pocas veces al año o menos
2	Una vez al mes o menos
3	Unas pocas veces al mes
4	Una vez a la semana
5	Unas pocas veces a la semana
6	Todos los días

ESCALA CLIMA LABORAL CL-SPC

DATOS PERSONALES:

Apellidos y Nombres: _____ Edad: _____ Cargo: _____

Fecha: _____

A continuación encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una de las proposiciones tienen cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su Ambiente Laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las preguntas. No hay respuestas buenas ni malas.

	Ninguno o nunca (1)	Poco (2)	Regular o algo (3)	Mucho (4)	Todo o siempre (5)
1. Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2. Se siente comprometido con el éxito en la organización.					
3. El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6. El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7. Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8. En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9. En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
10. Los objetivos de trabajo son retadores.					
11. Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
13. La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
14. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades					
16. Se valora los altos niveles de desempeño.					
17. Los trabajadores están comprometidos con la organización.					
18. Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19. Existen suficientes canales de comunicación.					
20. El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
21. Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.					
22. En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.					
23. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25. Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26. Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
27. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
28. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29. En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.					
30. Existe buena administración de los recursos.					
31. Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32. Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34. La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
35. La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
36. La empresa promueve el desarrollo del personal.					
37. Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.					
38. Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39. El Supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.					
40. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
41. Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42. Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.					
43. El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44. Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
45. Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.					
46. Se reconocen los logros en el trabajo.					
47. La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48. Existe un trato justo en la institución.					
49. Se conocen los avances en las otras áreas de la organización.					
50. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

Anexo 05: Reglas para interpretar el tamaño del coeficiente de correlación

Tamaño de la Correlación	Interpretación
0.90 a 1.00 (-0.90 a -1.00)	Correlación bien alta positiva (negativa)
0.70 a 0.90 (-0.70 a -0.90)	Correlación alta positiva (negativa)
0.50-0.70 (-0.50 a -0.70)	Correlación moderada positiva (negativa)
0.30 a 0.50 (-0.30 a -0.50)	Correlación baja positiva (negativa)
0.00 a 0.30 (0.00 a -0.30)	Si existe correlación, es pequeña

Fuente: Elaboración propia a partir de Hinkle, D.E., Wiersma, W. & Jurs, S.G. (2003)

Anexo 06: Escalas y niveles, de las variables Síndrome de Burnout y Clima Laboral, con las dimensiones de cada variable, según puntuación.

Variable	Escala	Nivel
Síndrome de Burnout	[0-44]	Bajo
	[45-88]	Medio
	[89-132]	Alto
Dimensiones	Escala	Nivel
Agotamiento Emocional	[0-18]	Bajo
	[19-26]	Medio
	[27-54]	Alto
Despersonalización	[0-5]	Bajo
	[6-9]	Medio
	[10-30]	Alto
Realización Personal	[0-33]	Bajo
	[34-39]	Medio
	[40-56]	Alto
Variable	Escala	Nivel
Clima Laboral	[50-116]	Bajo
	[117-183]	Medio
	[184-250]	Alto
Dimensiones	Escala	Nivel
Autorrealización	[10-23]	Bajo
	[24-37]	Medio
	[38-50]	Alto
Involucramiento Laboral	[10-23]	Bajo
	[24-37]	Medio
	[38-50]	Alto
Supervisión	[10-23]	Bajo
	[24-37]	Medio
	[38-50]	Alto
Comunicación	[10-23]	Bajo
	[24-37]	Medio
	[38-50]	Alto
Condiciones Laborales	[10-23]	Bajo
	[24-37]	Medio
	[38-50]	Alto

Nota: Elaboración propia



NIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZAN" HUÁNUCO
FACULTAD DE PSICOLOGÍA
CARRERA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE CONFORMIDAD Y CONTROL ANTIPLAGIO

Que en atención a lo solicitado y el informe de Conformidad y Control Antiplagio realizado, se hace Constar que:

La investigación titulada: "**SÍNDROME DE BURNOUT Y CLIMA LABORAL EN LOS FUNCIONARIOS DE UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA PROVINCIA HUARAL, 2022**", de **HENRY ZACARÍAS TULA LLANOS** y **EDINSON WALTER VALVERDE AGUIRRE**, presenta un índice de similitud de 14% según lo verificado en el reporte del análisis del Software Turnitin. Por lo que se concluye que las coincidencias no exceden el máximo de porcentaje permitido por el programa anti plagio establecido en el Reglamento Específico de Grados y Títulos vigente de la Facultad de Psicología.

Se expide la presente **CONSTANCIA** a solicitud del recurrente para los fines pertinentes

Huánuco, 13 de julio de 2022

Mg. Crisanto Mallqui Cruz
Director (e) Unidad de investigación
Facultad de psicología



NIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZAN" HUÁNUCO
FACULTAD DE PSICOLOGÍA
CARRERA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DEL TEMA

Que en atención a lo solicitado y el informe de Conformidad y Originalidad del tema de investigación de parte del señor Asesor, se hace Constar que:

La investigación titulada: "**SÍNDROME DE BURNOUT Y CLIMA LABORAL EN LOS FUNCIONARIOS DE UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA PROVINCIA HUARAL, 2022**", de **HENRY ZACARÍAS TULA LLANOS** y **EDINSON WALTER VALVERDE AGUIRRE**, presenta **ORIGINALIDAD** respecto al tema de investigación.

Se expide la presente **CONSTANCIA** a solicitud del interesado para los fines pertinentes.

Huánuco, 13 de julio de 2022

Mg. Crisanto Mallqui Cruz
Director (e) Unidad de investigación
Facultad de psicología



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN -HUANUCO
FACULTAD DE PSICOLOGÍA
DECANATO



ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS PARA OPTAR EL TITULO DE
LICENCIADO(A) EN PSICOLOGÍA

A los 22..días del mes de Agosto del 2022, siendo las 17.00p.m., se reunieron en forma virtual, los Miembros integrantes del Jurado Examinador de la Tesis, titulada: **"SÍNDROME DE BURNOUT Y CLIMA LABORAL EN LOS FUNCIONARIOS DE UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA PROVINCIA DE HUARAL, 2022**, de los Bachilleres en Psicología **HENRY ZACARIAS TULA LLANOS Y EDINSON WALTER VALVERDE AGUIRRE**, con Asesora de Tesis, mg. Lilia Lucy Campos Cornejo procedieron a dar inicio al acto de sustentación de tesis para el otorgamiento del título de Licenciada(o) en Psicología, siendo los Miembros del Jurado los siguientes:

Dra. Janette Mendoza Loli - **Presidenta**
Mg. Cecilia Martínez Morales - **secretaria**
Mg. Leo Cisneros Martínez - **Vocal,**

Finalizada la sustentación de la tesis, se procedió a deliberar y verificar la calificación, habiendo obtenido las notas y el resultado siguiente:

GRADUANDOS	1° Miembro	2° Miembro	3° Miembro	Prom. Final
HENRY ZACARIAS TULA LLANOS	16	16	16	16
EDINSON WALTER VALVERDE AGUIRRE	16	16	16	16

OBSERVACIONES:

.....

...

Se da por concluido, el Acto de Sustentación de la Tesis a horas_18.55 p.m_, en fe de lo cual firmamos.



PRÉSIDENTE



SECRETARIO



VOCAL

Levenda:

*Resultado: Aprobado o Desaprobado

*Mención según escala de calificación:(19 a 20: Excelente); (17 a 18: Muy Bueno); (14 a 16: Bueno)

AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS ELECTRÓNICA DE PREGRADO

IDENTIFICACIÓN PERSONAL

Apellidos y Nombres: Tula Llanos, Henry Zacarias

DNI: 10725568

Correo Electrónico: ojerani2005@hotmail.com

Celular: 969 690 102

Apellidos y Nombres: Valverde Aguirre, Edinson Walter

DNI: 47630942

Correo Electrónico: walteredin11@gmail.com

Celular: 947 233 986

IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Pregrado
Facultad: de Psicología
E.P.: Psicología

Título Profesional obtenido:

Licenciado en Psicología

Título de la tesis:

Síndrome de Burnout y Clima Laboral en funcionarios de una Municipalidad distrital de la provincia de Huaral, 2022.

Tipo de acceso que autoriza(n) el (los) autor (es):

Marcar "X"	Categoría de Acceso	Descripción de Acceso
X	PÚBLICO	Es público y accesible al documento a texto completo por cualquier tipo de usuario que consulta el repositorio.
	RESTRINGIDO	Solo permite el acceso al registro del metadato con información básica más no al texto completo.

Al elegir la opción "Público", a través de la presente autorizo o autorizamos de manera gratuita al Repositorio Institucional – UNHEVAL, a publicar la versión electrónica de esta tesis en el Portal Web repositorio.unheval.edu.pe, por un plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita, pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla, siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente.

En caso haya (n) marcado la opción "Restringido", por favor detallar las razones por las que se eligió este tipo de acceso:

Asimismo, pedimos indicar el período de tiempo en que la tesis tendría el tipo de acceso restringido:

() 1 año

() 2 años

() 3 años

84

() 4 años

Luego del período señalado por usted (es), automáticamente la tesis pasará a ser de acceso público.

Fecha de firma: 12 de septiembre de 2022

Firma del autor y/o autores:



Henry Zacarias Tula Llanos
DNI: 10725568



Edinson Walter, Valverde Aguirre
DNI: 47630942