



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Síndrome de burnout y clima organizacional en una municipalidad provincial del departamento de Lima, 2023.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de Negocios - MBA

AUTOR:

Escobar Carmelo, Keny Rodrigo (orcid.org/0000-0002-4849-691X)

ASESORES:

Mg. Baquedano Cabrera, Luis Clemente (orcid.org/0000-0002-3890-0640)

Mg. Chicchon Mendoza, Oscar Guillermo (orcid.org/0000-0001-6215-7028)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y Herramientas Gerenciales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A mi mamá en el cielo, quién deseó que estudie mi segunda maestría, en su memoria y honrando aquella promesa, se desarrolló la presente investigación.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por permitirme culminar con éxito mis estudios de posgrado.

A mi asesor Mg. Luis Clemente Baquedano Cabrera por su impecable labor como docente en la orientación de la presente tesis y al Mg. Oscar Chicchon Mendoza por sus acertadas revisiones que permitieron mejorar la entrega del producto académico.

A mi familia por su apoyo incondicional.

A mis amigos, quienes siempre confiaron en mí y me acompañaron en este proceso.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, BAQUEDANO CABRERA LUIS CLEMENTE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Síndrome de burnout y clima organizacional en una municipalidad provincial del departamento de Lima, 2023.", cuyo autor es ESCOBAR CARMELO KENY RODRIGO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 02 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
BAQUEDANO CABRERA LUIS CLEMENTE DNI: 17843413 ORCID: 0000-0002-3890-0640	Firmado electrónicamente por: BBAQUEDANOCA el 04-08-2023 08:59:12

Código documento Trilce: TRI - 0637212



DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ESCOBAR CARMELO KENY RODRIGO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Síndrome de burnout y clima organizacional en una municipalidad provincial del departamento de Lima, 2023.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
ESCOBAR CARMELO KENY RODRIGO DNI: 74148545 ORCID: 0000-0002-4849-891X	Firmado electrónicamente por: KRESCOBARC el 06- 08-2023 13:24:07

Código documento Trilce: INV - 1247995

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.1.1 Tipo de investigación	13
3.1.2 Diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3 Población, muestra y muestreo	15
3.3.1 Población	15
3.3.2 Muestra	15
3.3.3 Muestreo	16
3.3.4 Unidad de análisis	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimiento	17
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	42
ANEXOS	52

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Síndrome de burnout distribuido según escala	19
Tabla 2 Clima organizacional distribuido según escala	19
Tabla 3 Variables SB y CO	20
Tabla 4 Agotamiento emocional distribuido según escala	21
Tabla 5 Dimensión AE y CO	21
Tabla 6 Indicadores de AE	22
Tabla 7 Despersonalización distribuida según escala	22
Tabla 8 Dimensión DP y CO	23
Tabla 9 Indicadores de DP	23
Tabla 10 Escasez de realización personal distribuida según escala	24
Tabla 11 Dimensión ER y CO	24
Tabla 12 Indicadores de ER	25
Tabla 13 Contingencia entre dimensiones	26
Tabla 14 Prueba de normalidad	27
Tabla 15 Correlación SB y CO	28
Tabla 16 Correlación AE y CO	29
Tabla 17 Correlación DP y CO	30
Tabla 18 Correlación ER y CO	31

Resumen

El presente estudio tuvo por objetivo general, determinar cómo el síndrome de burnout se relaciona con el clima organizacional en una municipalidad provincial del departamento de Lima, 2023, la primera variable se descompone en las dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y escasez de realización personal, mientras que la segunda variable se descompone en las dimensiones: comportamiento organizacional, estructura organizacional y estilo de dirección. Investigación de tipo básica, enfoque cuantitativo, nivel correlacional descriptivo de diseño no experimental, empleó la técnica encuesta e instrumentos cuestionarios, la muestra estuvo conformada por 119 trabajadores administrativos de la municipalidad. Se obtuvo resultados que demuestran que el síndrome de burnout se ubica en nivel alto por parte del 82.35% y el clima organizacional a nivel bajo por parte del 79.83%, en análisis inferencial demuestra que existe relación inversa y baja entre síndrome de burnout y clima organizacional en una municipalidad provincial del departamento de Lima, con un Rho de Spearman de -0,221 y nivel de significancia $p= 0.016$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, confirmando que el síndrome de burnout se relaciona con el clima organizacional de manera inversa, es decir, cuando aumenta el síndrome de burnout disminuye el clima organizacional.

Palabras clave: Síndrome de burnout, clima organizacional, agotamiento emocional, despersonalización.

ABSTRACT

The present study had as a general objective, to determine how the burnout syndrome is related to the organizational climate in a provincial municipality of the department of Lima, 2023, the first variable is broken down into the dimensions: emotional exhaustion, depersonalization and lack of personal fulfillment, while the second variable is broken down into the dimensions: organizational behavior, organizational structure and management style. Basic type research, quantum approach, descriptive correlational level of non-experimental design, used the survey technique and questionnaire instruments, the sample consisted of 119 administrative workers from the municipality. Results were obtained that show that the burnout syndrome is located at a high level by 82.35% and the organizational climate at a low level by 79.83%, inferential analysis shows that there is an inverse and low relationship between burnout syndrome and organizational climate in a provincial municipality in the department of Lima, with a Spearman's Rho of -0.221 and a significance level of $p= 0.016$, therefore the null hypothesis is rejected and the alternate hypothesis is accepted, confirming that burnout syndrome is related to the organizational climate inversely, that is, when the burnout syndrome increases, decreasing the organizational climate.

Keywords: Burnout syndrome, organizational climate, emotional exhaustion, depersonalization.

I. INTRODUCCIÓN

A raíz de la crisis sanitaria se desencadenaron diversos cambios en áreas como lo laboral, académico, familiar, afectando la salud de las personas a nivel físico, emocional y mental como efecto de estrés y agotamiento, tal es así que en el ámbito internacional, respecto a cómo afecta síndrome de burnout (SB) en las organizaciones, Torres *et al.* (2021) señalan que principalmente se presenta este padecimiento en el personal de sectores como salud, educación, gubernamental y comercial, se ven afectados principalmente la sobrecarga laboral, tensiones emocionales, horarios de trabajo, exposición a riesgos diversos afectando el clima organizacional (CO).

Tal es así que EuroFound (2019) en su reporte investigativo revela que en países de la Unión Europea al menos 1 de cada 5 trabajadores presentan SB, presentando síntomas como agotamiento laboral: físico y emocional, cansancio cognitivo, incapacidad para disociar ámbitos de vida familiar, de trabajo y personal, además afirman que el 59% los profesionales con SB presentan ansiedad y depresión, complicando el ejercicio de su desempeño laboral alterando el CO en sus centros de labores. Además, según Forbes Centroamérica (2022) 8 de cada 10 trabajadores en países latinoamericanos padecen de SB afectando el desarrollo de su vida laboral, profesional e incluso personal-familiar, muchas veces generando ausentismos, renunciaciones o situaciones graves de salud además, Munguía *et al.* (2021) afirma que el sector público de América Latina aumentan los casos de SB con prevalencia en la baja realización personal en el 50% de casos.

Situación similar en Perú y países aledaños como expone Macaron *et al.* (2023) a raíz de la pandemia se agravaron los problemas de salud mental, entre ellos el SB ha generado ansiedad, agotamiento y falta de concentración a los trabajadores durante todo el día, debilitando el CO, haciendo que productividad o rendimiento laboral disminuyan. Cabe destacar que Centro de Innovación y Desarrollo Emprendedor de la Pontificia Universidad Católica del Perú (2022) afirman que el 70% de la fuerza laboral del Perú sufre de estrés laboral conforme a un estudio realizado en pandemia por parte de Visma Latinoamérica, añaden que

el padecimiento de SB se acompaña de rasgos de desánimo, alta irritabilidad, baja comunicación y agotamiento generalizado.

Según Conexión Esan (2021) dentro de las consecuencias que genera el SB reducción de la productividad laboral en 41%, incremento del ausentismo en 60%, reducción del descanso adecuado de los empleados, incremento de la rotación de trabajadores reflejado en costo de pérdida que duplica el salario de un empleado retirado, para cubrir convocatoria, contratación, incorporación, inducción, capacitación, entre otros. Por otro lado, Olivares, Nieto, Velázquez y López (2021) afirman que al cuidar al capital humano a través de un adecuado CO se podrá contar con trabajadores felices, trayendo efectos positivos como 43% mayor productividad, equipos con alta capacidad de innovación crecen en 300%, rotación de personal se reduce en 51%, el ausentismo disminuye en 66% y el síndrome de burnout baja 125%.

En el Municipio donde se realiza el estudio, se observa al personal muy agotado física y mentalmente, estresados, además hubo renuncias y existe rechazo a la carga laboral actual, lo cual afecta el cumplimiento de metas de ejecución institucional tanto en actividades y proyectos la cual no superó el 44% del total de su Presupuesto en el año 2022 tal como se logró verificar en transparencia económica consulta amigable. (Ministerio de Economía y Finanzas, 2023) dichos resultados se ven motivan por un debilitado CO en la entidad debido a los rasgos presentes de SB en los colaboradores. Asimismo, el municipio no ha desarrollado de forma adecuada actividades o intervenciones en materia de bienestar para el personal, sin embargo, la actual gestión ha planteado dicha temática en materia de recursos humanos (RH) a fin de fortalecer el CO y contribuir a logro de niveles adecuados de ejecución de la entidad.

En razón de ello se formula el problema de estudio ¿Cómo el síndrome de burnout se relaciona con el clima organizacional en una municipalidad provincial del departamento de Lima, 2023?, y cómo problemas específicos: a) ¿Cómo el agotamiento emocional se relaciona con el clima organizacional en una municipalidad provincial del departamento de Lima, 2023? b) ¿Cómo la despersonalización se relaciona con el clima organizacional en una municipalidad provincial del departamento de Lima, 2023? c) ¿Cómo la escasez de realización

personal se relaciona con el clima organizacional en una municipalidad provincial del departamento de Lima, 2023?

La investigación presenta justificación teórica-científica en razón de lo señalado por Fernández (2020) pues los hallazgos contribuirán a generar mayor conocimiento científico en materia de SB y CO y contribuir a una solución, justificación práctica pues será útil para resolver un problema importante a nivel organizacional y de RH, a su vez presenta justificación metodológica según Azuero (2018), pues seguirá el proceso formal del método científico y hará posible replicar el estudio en otras organizaciones a través de las técnicas e instrumentos confiables y validados. También presenta justificación política-administrativa pues será de utilidad en toma de decisiones políticas administrativas para beneficio de los trabajadores en pos de fortalecer la gestión del talento humano y evitar costos asociados a baja productividad, pérdida de clientes, renunciaciones, contratación, capacitación, formación y otros.

En función a búsqueda de información se plantea como objetivo de investigación: **Determinar cómo el síndrome de burnout se relaciona con el clima organizacional en una municipalidad provincial del departamento de Lima, 2023.** Y se plantean como objetivos **específicos** los siguientes: a) Determinar cómo el agotamiento emocional se relaciona con el clima organizacional en una municipalidad provincial del departamento de Lima, 2023. b) Determinar cómo la despersonalización se relaciona con el clima organizacional en una municipalidad provincial de Lima, 2023. c) Determinar cómo la escasez de realización personal se relaciona con el clima organizacional en una municipalidad provincial de Lima, 2023.

Asimismo, se formula la hipótesis de estudio existe relación entre síndrome de burnout y clima organizacional en una municipalidad provincial del departamento de Lima, 2023, mientras que las específicas son: a) Existe relación entre agotamiento emocional y clima organizacional en una municipalidad provincial del departamento de Lima, 2023. b) Existe relación entre despersonalización y clima organizacional en una municipalidad provincial de Lima, 2023. c) Existe relación entre escasez de realización personal y clima organizacional en una municipalidad provincial de Lima, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Se consideró pertinente citar los siguientes **antecedentes nacionales**, Mejía (2021) en su tesis de maestría, tuvo por meta conocer la relación entre el CO y SB en tiempos de COVID-19 en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes, 2021. La metodología fue cuantitativa, de diseño no experimental y corte transversal, con diseño correlacional. 100 trabajadores de la municipalidad componen la muestra, los datos se obtuvieron mediante técnica encuesta e instrumento cuestionario que fueron aprobados mediante el juicio de expertos. Concluye que si hay relación entre las variables con un coeficiente de Rho de Spearman (RS) de 0.357 con p valor= 0.00 confirmando una relación positiva y baja, además tuvo por hallazgo que el CO es regular según el 67% de la muestra, y que el SB se ubicó a un nivel medio por parte del 42%.

Marquez (2023) en sus tesis de posgrado tuvo por objetivo conocer la influencia del SB en la gestión administrativa de los trabajadores de área administrativa de una municipalidad al Sur del Perú, 2022. La metodología fue cuantitativa, con diseño no experimental corte transversal y nivel correlacional. La muestra analizada fue de 75 trabajadores de la municipalidad, los datos se obtuvieron mediante encuesta como técnica e instrumento cuestionario. Llegó a la conclusión que existe asociación significativa mediante prueba cruda de valor 0.594 y un P valor= 0,005, el 78.70% de encuestados señala que el SB se encuentra en nivel alto de indicio, y las dimensiones agotamiento emocional y despersonalización se encuentra en nivel medio en 53.30% y 56.00% de la muestra respectivamente.

Flores (2021) en sus tesis de posgrado tuvo por objetivo con conocer la influencia del SB en los procesos de trámite documentario de la Municipalidad Provincial de Canas. La metodología fue cuantitativa, de diseño no experimental corte transversal y nivel correlacional. La muestra analizada fue de 132 trabajadores de la municipalidad, los datos se obtuvieron mediante encuesta como técnica e instrumento cuestionario. Concluyó que existe relación entre las variables con RS de 0.785 y un P valor= 0,000 correspondiendo a una relación positiva y alta, el 94.07% de encuestas señala que el SB influye de modo significativo en la gestión de trámites, asimismo el agotamiento es percibido como un factor clave.

Aguirre (2019) tuvo por objetivo conocer la relación entre el SB y la calidad de atención al usuario de los trabajadores de la municipalidad de los Olivos 2018. La metodología fue cuantitativa, con diseño no experimental, nivel correlacional y corte transversal. La muestra analizada fue de 110 trabajadores de la municipalidad, los datos se obtuvieron mediante técnica encuesta e instrumento cuestionario. Concluyó que existe relación inversa entre las variables con RS de -0.477 y un P valor= 0,000 correspondiendo a una relación negativa y baja, el 54.00% de encuestados señala que el SB se encuentra en nivel moderado, y las dimensiones realización personal y despersonalización se encuentra en nivel moderado en 64.00% de la muestra.

Peña (2023) en sus tesis de posgrado tuvo por objetivo conocer la relación entre resolución de conflictos y CO en los servidores civiles de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022. El estudio fue de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, nivel correlacional y corte transversal. La muestra analizada fue de 239 trabajadores de la municipalidad, los datos se obtuvieron mediante encuesta como técnica e instrumento cuestionario. Concluyó que existe relación entre las variables con Rho de Spearman de 0.795 y un P valor= 0,000 correspondiendo a una relación positiva y alta, el 54.00% de encuestados señala que el SB se encuentra en nivel moderado, y las dimensiones realización personal y despersonalización se encuentra en nivel moderado en 64.00% de la muestra.

Suarez (2023) tuvo por objetivo conocer la relación entre CO y desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad de Ferreñafe. La metodología fue cuantitativa, de diseño no experimental y nivel correlacional. La muestra analizada fue de 124 trabajadores de la municipalidad, los datos se obtuvieron mediante técnica encuesta y cuestionario como instrumento. Concluyó que existe relación entre las variables con Rho de Spearman de 0.750 y un P valor= 0,000 correspondiendo a una relación positiva y alta, el 82.00% de encuestados señala al CO en nivel regular principalmente por una débil comunicación, procesos organizacionales y una baja motivación.

Ramírez, Vela, Salazar y Cueto (2023) buscaron conocer la relación entre CO y gestión por resultados en una municipalidad provincial peruana, la metodología fue cuantitativa, de diseño no experimental, y nivel correlacional. La

muestra analizada fue de 193 trabajadores de la municipalidad, los datos se obtuvieron mediante técnica encuesta e instrumento cuestionario. Se halló relación entre las variables con Rho de Spearman de 0.993 y un P valor= 0,000 correspondiendo a una relación positiva y alta, el 49.70% de encuestados señala que el CO se encuentra en nivel medio, y la dimensión estilo dirección fue la de mayor relación con Rho= 0.990 p=0,00.

Ruiz (2020) en sus tesis de doctorado tuvo por objetivo conocer la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la municipalidad distrital de Sanagorán de la Provincia Sánchez Carrión, 2020. El estudio fue de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental corte transversal y nivel correlacional. La muestra analizada fue de 50 trabajadores de la municipalidad, los datos se obtuvieron mediante técnica encuesta e instrumento cuestionario. Concluyó que existe relación entre las variables con coeficiente de Pearson de 0.722 y un P valor= 0,000 correspondiendo a una relación positiva y alta, el 90.00% de encuestados señala que el CO se encuentra en nivel de casi siempre, y las dimensiones realización personal y despersonalización se encuentra en nivel moderado en 64.00% de la muestra.

Por otro lado, en los **antecedentes internacionales** se cita la investigación de Martínez, Chinchay, Zavala, y Luján-Vera (2022) tuvieron por objetivo conocer influencia entre SB y ambiente laboral en trabajadores de la municipalidad provincial de Sullana-Perú. La metodología fue cuantitativa, de diseño no experimental y nivel correlacional. La muestra analizada fue de 70 trabajadores de la municipalidad, los datos se obtuvieron mediante técnica encuesta y cuestionario como instrumento. El hallazgo fue una relación inversa entre las variables con Rho de Spearman de -0.178 y un P valor= 0,023 correspondiendo a una relación negativa pero débil, el 39% de encuestas señala que el SB se encontró en un nivel intermedio, destacando las dimensiones despersonalización y agotamiento emocional a nivel intermedio en 50% y 19% respectivamente.

Huamani, Arias, Evangelista y Calizaya (2019). Cuyo estudio tuvo por objetivo caracterizar la presencia del SB en trabajadores de tres municipios distritales de Arequipa. La metodología fue cuantitativa, de diseño no experimental y nivel correlacional. La muestra analizada fue de 258 trabajadores de la

municipalidad, los datos se obtuvieron mediante técnica encuesta e instrumento cuestionario. Concluyó que los trabajadores presentan a nivel moderado el SB por puntajes de 22 a 49 obteniendo una media de 36.34, el agotamiento emocional leve con una media de 19.49, despersonalización a nivel moderado con una media de 11.21 realización profesional afectado a nivel severo con una media de 5.64.

El cuerpo teórico y enfoques conceptuales que brindan sustento a la variable **SB** se fundamenta en Barradas *et al.* (2018) quienes afirman que esta condición surge como respuesta ante elevados niveles de estrés laboral integrado por actitudes, sentimientos y condiciones negativas para el trabajador en todo nivel organizativo.

Es necesario exponer las **bases teóricas para SB**, en las que se destaca por el psicoanalista Freudenberg (1974) quien en una clínica de Nueva York detectó la decaída de energía de las personas voluntarias, demostrando síntomas de agotamiento, desmotivación, ansiedad y depresión, empleo así el término pues describía el estado mental y físico quienes se sobre esforzaban por brindar un servicio adecuado poniendo en riesgo su salud, llegando a manifestar conductas saturadas de irritación, actitud de cinismo y comportamientos evitativos. Así pues, Maslach (1986) brindó la precisión que burnout en el sector salud es una respuesta generada ante la exposición a niveles de estrés laboral crónico, provocado por el arduo trabajo diario y continuo, que se vuelve insensible y frío, deshumanizando vínculos e incluso endureciendo muestras afectivas, generando en quienes la padecen, autovaloraciones negativas, expresando el descontento con ellos mismos, desalentados en su labor y muy insatisfechos con sus resultados naturales.

Mientras que Pines y Aronson (1988) argumentaron que es posible identificar el síndrome de burnout en fuerza laboral que no trabajan en el sector de servicios humanos o de asistencia social, señalando que el padecimiento puede ocurrir en todo ámbito o profesión, pues en toda fuerza laboral se generan escenarios de agotamiento emocional, mental y físico, circunscriben sentimientos de inutilidad, de estar atrapado, de impotencia, afectando incluso la autoestima, este desbalance se da porque los trabajadores se exponen a situaciones emocionalmente

demandantes y en tiempos prolongados haciendo que se manifiesta el agotamiento, la desmoralización y pérdida de la motivación.

Enfocado a una temática de salud mental laboral, cabe resaltar la situación crítica provocada por la crisis sanitaria tiene repercusión en la integridad mental y emocional de los trabajadores, habiendo un aumento de reacciones emocionales básicas ante una situación de crisis, percibiendo el síndrome de burnout de carácter potencial y agudo, en aumento, que impacta en la gestión del talento humanos y de los resultados en las organizaciones.

Van Laere (2020) define que el síndrome de burnout es generado al atravesar por niveles extremos de estrés, conocido también como desgaste profesional, que afecta la salud física y emocional, que al agravarse crea trastornos de ansiedad y depresión, afectando la vida personal y laboral de quienes la padecen. Lo mencionado fue comprobado por Koutsimani, Montgomery, Geoganta (2019) quienes afirman que burnout es un síndrome psicológico, que se caracteriza por el cinismo, agotamiento emocional, despersonalización, ineficacia profesional, presentando incluso características comunes con la depresión, afectando el desempeño y/o productividad de aquellos que padecen. Mientras que, para De Hert (2020) el SB es resultado de una exposición descontrolada a situaciones que provocan estrés laboral, lo que genera una condición constante del afectado a querer adaptarse o protegerse de su entorno de trabajo, provocando agotamiento emocional, reduciendo así sus habilidades personales para interactuar con otros, genera sentimientos y actitudes negativas hacia al centro de trabajo. Por otro lado, Gil-Monte et al. (2022) señala que el SB acrecienta las sensaciones de indolencia, culpa y agotamiento, mientras que Villarreal-Zegarra et al. (2022) afirma que el SB influye en la satisfacción laboral, niveles de depresión y síntomas físicos asociados.

En palabras de Escardó (2020) el SB forma en su composición: **escasez de realización personal, despersonalización y agotamiento emocional.**

El estado de **agotamiento emocional (AE)**, implica una situación de cansancio elevado por los niveles de trabajo ejecutados como excesivos o injustos resultando una mala experiencia para el empleado que la atraviesa. (Escardó, 2020). Asimismo, esta reducción de energías, influyen en un cambio notable del

comportamiento habitual del individuo soslayando su propia versión de persona y profesional. (Klusmann, Aldrup, Schmidt y Lüdtkke, 2020). La **despersonalización (DP)** como parte del síndrome de burnout representa la aparición de actitudes y sentimientos negativos caracterizados por la hostilidad, reducción de empatía, estados de cinismo hacia otros colaboradores. (Escardó, 2020). Esta etapa o componente del síndrome de burnout se caracteriza por el alto nivel de indiferencia hacia las actividades, tareas y el propio equipo de trabajo, construyendo una perspectiva de despropósito, rechazo y frialdad. (Acosta, Morales, Álvarez, y Pino, 2019). La **escasez de realización personal (ER)** se basa en la pérdida de valores e ideales laborales, implica un escenario negativo donde es complicado fomentar la motivación, pues abundan pensamientos de no ser valorado o no valdrá la pena realizar alguna actividad. (Escardó, 2020). Los bajos niveles de percepción de desarrollo individual y autoeficacia alteran el desenvolvimiento particular de cada afectado provocando alteraciones en el entorno y en su propio desempeño. (Acosta, Morales, Álvarez, y Pino, 2019).

Para Escardó (2020) el SB es un padecimiento psicológico generado por exposición a altos niveles de estrés laboral crónico caracterizado del agotamiento, sentimientos de cinismo, despersonalización, realización personal reducida o limitada, que puede afectar incluso con rasgos de ansiedad y depresión.

Para su definición operacional se identificaron las siguientes dimensiones e indicadores a través de Escardó (2020):

Agotamiento emocional: Cansancio, referido a tanto física y mentalmente en el espacio de labores, **tensión y frustración** frente al entorno laboral
Despersonalización: Insensibilidad, referido a la reducción de empatía con demás individuos del trabajo, **preocupación y límites** en la ejecución de tareas que llevan a endurecer la emocionalidad y el trato a los demás. **Ausencia de realización personal: autoconcepto**, referido a como el trabajador se observa a si mismo a sus aspiraciones en su centro laboral y **autoeficiencia** como el reconocimiento capacidades y potencial para el autodesarrollo.

Burnout genera alteraciones en la anatomía del cerebro y la participación de neurotransmisores, provocando la aparición de síntomas diversos como

agotamiento físico, emocional, irritación, bajos niveles de comprensión y/o comunicativos. (Barradas *et al.*, 2018), por lo que sintomatología de SB es fisiológica, conductual y emocional (Periñan, Pérez y Troya, 2022).

Provoca en sus afectados disminución de la concentración, ineficacia aboral, autovaloración negativa, agotamiento y cinismo en el trabajo. (Barradas *et al.*, 2018). Según señalan Bayes, Tavella, y Parker (2021) el síndrome de burnout llega a afectar la función inmunológica, endocrina e incluso nerviosa en las personas, provocando daños a nivel metabólico, cardiovascular y psicológico, por lo que no debe ser observado únicamente como un agotamiento, sino como un padecimiento que afecta la vida del trabajar y que le impide desempeñarse adecuadamente, afectando sus relaciones interpersonales laborales, sus formas de comunicación y participación, percibiendo así de manera reducida sus niveles de trabajo en equipo, liderazgo, y estímulos por aportar al crecimiento de la organización donde labora.

También se desarrolla el cuerpo teórico y enfoques conceptuales que brindan sustento a la variable **CO** se fundamentan en Montoya Cáceres *et al.* (2017) quienes señalan que el CO es el conjunto de atributos o percepciones de los trabajadores frente a la organización en la que se desenvuelven cotidianamente, incluyendo las interacciones con sus pares y jefes, por lo que es de gran importante su cuidado para brindar sostenibilidad a la gestión de la organización como un todo operado por personas en distintos niveles jerárquicos.

Es necesario exponer las **bases teóricas para la variable clima organizacional**, en las que se destaca a McGregor (1966) quien compartió su investigación “El lado humano de la empresa” en las que expone dos teorías: Teoría X y Teoría Y.

La **teoría X** hace mención a que las personas sienten de por sí cierto aborrecimiento para la ejecución de labores encomendadas y tratara de esquivarlas las veces que pueda, expone que la mayoría de veces la fuerza laboral está obligada y de manera forzada e incluso amenazada por medidas o políticas rigurosas para desarrollar sus funciones o actividades que permitan alcanzar las metas de la organización. Mientras que en la **teoría Y** expuso que la motivación y un ambiente de trabajo adecuado impulsa al logro de metas individuales e

institucionales, y que bajo circunstancias propicias las personas se implican con lo mejor de sí en su labor para generar productividad e impactos positivos con sus funciones.

Adicionalmente la base teórica que asume la presente investigación es la Pritchard y Karasick (1973) quienes señalan que el clima organizacional es la suma de las políticas, normas y conductas vigentes a todo nivel organizativo.

En su teoría destacan once aspectos relevantes que conforman el CO. **Rendimiento:** Razón entre labores y compensación. **Motivación:** Elementos motivaciones para un desempeño adecuado. **Estatus:** Características diferenciadoras por significancia y jerarquía. **Flexibilidad e innovación:** Disposición al riesgo y adaptabilidad. **Centralización en la toma de decisiones:** Formas de decidir en diversos niveles jerárquicos. **Autonomía:** Alcance de libertad en toma de decisiones según situación. **Conflicto y cooperación:** Nivel de interacción del talento para ejercer funciones. **Relaciones sociales:** Trato que se da en el entorno. **Estructura:** Obedece a políticas y directrices para el desarrollo de tareas. **Remuneración:** Compensación en dinero para el talento. **Apoyo:** Formas de respaldo ante imprevistos.

Según Hernández (2020) el clima organizacional consta del medio humano y físico donde cotidianamente se realizan labores, este influye en la productividad y bienestar laboral, se vincula a las habilidades directivas, de comportamiento, relación y comunicación, es un campo donde se evalúan las interacciones entre los elementos diversos de la organización: personas, maquinaria, equipamiento, herramientas, medios, entre otros. Mientras que Arancibia, Silva, Cortés y Méndez (2021) señalan que clima organizacional consta de la interacción constante en el trabajo, entre la forma de decidir de los funcionarios y el como afrontan o solucionan problemas, y las tareas realizadas por demás miembros de la organización, técnicos, administrativos, profesionales de áreas diversas, que hacen posible otorgar servicios o bienes a los usuarios o clientes.

Por otro lado, Mishra y Tikoria (2021) resaltan la importancia del **clima organizacional**, tiene implicancias directas con los resultados productivos, situaciones laborales, compromiso, rotación del personal. Cabe mencionar a

Berberogulu (2018) quien afirma que el clima organizacional adecuadamente construido o con niveles positivos, permite obtener adecuados estándares de compromiso organizacional que se ven traducidos en un desempeño real positivo. Para Kakarika, Lianidou, Qu y Bligh (2022) el **comportamiento organizacional (CM)** es una respuesta que impulsa a los equipos de trabajo a hacer o evitar tareas, por lo que está involucrado las interacciones o relaciones interpersonales de los individuos en el espacio organizativo. Asimismo, Chiavenato (2019) afirma que el comportamiento organizacional comprende las formas de actuar de personas y grupos, y de la influencia que ellos poseen para orientar la eficacia del entorno. La **estructura organizacional (EO)**, está vinculada a la adecuada implementación de la gestión de recursos humanos, y las condiciones necesarias para la ejecución de prácticas que permitan construir valor en la entidad, así como estimular o propiciar el desarrollo de la organización. (Pulphon, Pranee, Tanapol, y Pungnirund, 2021). Mientras que para Chiavenato (2019) comprende de órganos que administra fuerza transformadora, y que sea capaz de desarrollar procesos de manera dinámica, responsable y diferenciada.

El componente **estilo de dirección (ED)**, corresponde a la forma en como los líderes de equipos u organizaciones completas ejercen su liderazgo o dirección permitiendo transformar la forma de trabajo, seguir tareas rígidas o ejecutar con mayor libertad, de esta depende el apropiado desempeño del talento humano para generar dinamismo en las interacciones. (Kafetzopoulos y Gotzamani, 2022). En palabras de Chiavenato (2019) el estilo de dirección responde a la influencia interpersonal dada mediante procesos comunicativos claros para consecución de metas o finalizar tareas. Hutabarat et al. (2023) afirma que el CO se influencia positivamente de un liderazgo que transforma métodos de manera asertiva. Para Chiavenato (2019) el clima organizacional está vinculado a la ética organizativa, es a su vez un concepto multidimensional que abarca desde el diseño estructural de la entidad, hasta la naturaleza de sus valores, rasgos de liderazgo, comportamientos que afectan espacios psicológicos y sociales de sus miembros. Resalta que la buena moral y respeto hace posible el fomento de un entorno cálido, seguro, dinámico y receptivo que fortalece a los equipos de trabajo permiten el adecuado logro de resultados.

Para su definición operacional se identificaron las siguientes dimensiones e indicadores a través de Chiavenato (2019):

Comportamiento organizacional: Comunicación y motivación, las formas de comunicarse y gestionar la motivación orientada a resultados, **relaciones interpersonales y de trabajo**, implica el trato e interacción entre los miembros del equipo. **Estructura organizacional: Funcionamiento y condiciones de trabajo**, involucra el cómo se realizan las tareas, la infraestructura, mobiliario, **estímulo al desarrollo organizacional** implica niveles de autonomía, crecimiento, reconocimientos e incentivos. **Estilo de dirección: liderazgo y participación**, referido a como se lidera y se involucra al equipo en las tareas y logro de objetivos, **solución de conflictos y trabajo en equipo**, implica la reacción y forma de actuar ante situaciones imprevistas, así como las sinergias y coordinaciones que se dan.

Cabe añadir, según Iswahyuni y Abadiyah (2022) un CO positivo brinda un soporte adecuado para lidiar con SB y mitigar conflictos en diversos espacios del talento. Para Mohanta, Sen, Adhikari y Pat (2023) el CO mejora con la gestión de recompensas y fortaleciendo la autonomía y soporte humano, mientras que De Oliveira y Da Costa (2023) señalan que cuidar el CO evita la gravedad y urgencia que representa el SB en el espacio profesional.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

El estudio responde al tipo básico como exponen Mikolajewicz y Komarova (2019) pues pretende potenciar o enriquecer conocimiento, es de enfoque cuantitativo pues la magnitud en resultados se demuestra en proposiciones numéricas o matemáticas. (Novosel, 2023).

3.1.2 Diseño de investigación

De diseño no experimental como expresan Rogers y Révész (2020) implica la no manipulación ni estímulo en ninguna de las variables, es de corte transversal

tal como señalan Cvetkovic-Vega, Maguiña, Lama-Valdivia y Correa (2021) pues la recolección de data se da en temporalidad única, de nivel correlacional como afirma Seeram (2019) pues busca examinar el nivel de relación entre variables. El método corresponde hipotético inductivo tal señalan Stephens, Dunn, Hayes, y Kalish (2020) pues en razón de la problemática se plantean hipótesis a contrastar para elevar el conocimiento particular a lo general.

3.2 Variables y operacionalización

Como expone Chittaranjan (2021) la operacionalización es la desagregación de elementos que hace medible la variable para su observación.

Variable 1: Síndrome de burnout, para Escardó (2020) el SB **conceptualmente** es un padecimiento psicológico generado por exposición a altos niveles de estrés laboral desencadenando en agotamiento, sentimientos de cinismo, despersonalización, realización personal limitada o disminuida, afecta en rasgos de depresión y ansiedad.

el SB **operacionalmente** se compone de tres dimensiones, el **agotamiento emocional** que posee los **indicadores**: cansancio, tensión y frustración, la dimensión **despersonalización** con indicadores: Insensibilidad, preocupación y límites, dimensión **escasez de realización personal**: Enfrentamiento y entendimiento.

Escala de medición es ordinal: Nunca (1), Pocas veces (2), De vez en cuando (3), De Frecuentemente (4), Siempre (5).

Variable 2: Clima organizacional, para Chiavenato (2019) el CO **conceptualmente** abarca desde el diseño estructural, hasta los rasgos de liderazgo y naturaleza de sus valores, comportamientos que afectan espacios psicológicos, sociales y de resultados en sus miembros.

El CO **operacionalmente** se compone de tres dimensiones, el **comportamiento organizacional** posee los indicadores: comunicación y

motivación, relaciones interpersonales y de trabajo, **estructura organizacional** con indicadores funcionamiento y condiciones de trabajo, estímulo al desarrollo organizacional, el **estilo de dirección**: liderazgo y participación, solución de conflictos y trabajo en equipo.

Escala de medición es ordinal: Nunca (1), Pocas veces (2), De vez en cuando (3), De Frecuentemente (4), Siempre (5).

Para ambas variables se agruparon los niveles y rangos tal que: Nivel bajo (NB), nivel medio (NM) y nivel alto (NA). La matriz se observa en el Anexo 2

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

Casteel y Bridier (2021) señalan que la población es el conjunto total de unidades involucradas en estudio, y la muestra es un subgrupo en el que se estudia y recolecta información, exponen que el muestreo es la estrategia de selección muestral. La población consta de 591 trabajadores del municipio.

- **Criterios de inclusión:** Personas con vínculo laboral con la municipalidad, mayores de edad.
- **Criterios de exclusión:** Personas que no cuenten con vínculo laboral con la municipalidad.

3.3.2 Muestra

Es parte de la población considerando aspectos similares teniendo posibilidad de elección en el estudio, el cálculo inicial de muestra se dio mediante fórmula de población finita. (Casteel y Bridier, 2021).

$$n = \frac{N \times Z^2 \times p \times q}{e^2 \times (N - 1) + Z^2 \times p \times q}$$

Reemplazando los datos para hallar: n=Muestra

Población: N=591, nivel de confianza: Z= 1.96, p= 50%, q= 50%, margen de error: e=5%

$$n = \frac{591 \times 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}{0.05^2 \times (591 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = 233$$

La muestra calculada asciende a 233 personas.

La muestra efectiva de estudio se compone de un total de 119 trabajadores administrativos, excluyendo colaboradores de rango operativo, debido a la accesibilidad para aplicación de instrumentos y la participación voluntaria de los mismo.

3.3.3 Muestreo

El muestreo fue no probabilístico pues se elige a la fuerza laboral administrativa de manera **intencional** para conocer resultados. (Siedlecki, 2020) fundamentado en la accesibilidad y disponibilidad de quien investiga, además de la disposición voluntaria y consentida de quienes participaron.

3.3.4 Unidad de análisis

Personas con vínculo laboral con la municipalidad que desempeñen funciones administrativas y no operativas.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se emplea como técnica la encuesta e instrumento el cuestionario, como expresan Kovarik, Clapis y Romano-Pringle (2020) la encuesta implica recolección de información en razón de respuesta a diversas preguntas, el cuestionario es el listado de preguntas que facilita el recojo ordenado de data.

Se precisa que los instrumentos se someten a proceso de validez mediante juicio de expertos y análisis de confiabilidad mediante alfa de Cronbach dada la escala politómica en su diseño (Kovarik, Clapis y Romano-Pringle, 2020).

Se obtuvo validación por juicio de 5 expertos, expresaron que los ítems cuentan con relevancia, coherencia y claridad para medición; el índice de confiabilidad alfa de Cronbach se obtuvo mediante prueba piloto de 20 participantes, determinando como aplicables para el estudio, ver en anexos 4 y 5.

3.5 Procedimiento

Se inició por reconocer una realidad problemática, citación de antecedentes de variables estudiadas en espacios similares al presente, además de teorías vinculantes a las variables, se definió la ruta metodológica pertinente para el estudio, el contenido fue citado y referencia según normas APA séptima edición, se recolecta la data muestral previo proceso de validez y confiabilidad en instrumentos, los datos se procesaron en SPSS versión 26 para el análisis inferencial y descriptivo y en función a ello arribar a conclusiones, como señala Mayorga et al. (2021) SPSS resultó en una herramienta de procesamiento eficaz de data para estudios diversos.

3.6 Método de análisis de datos

Cómo expone Siedlecki (2020) se empleará tanto alcance descriptivo pues describe características de los elementos en estudio, mediante frecuencias y porcentajes, además de considerar análisis de confiabilidad de instrumentos mediante alfa de Cronbach dada la escala politómica de instrumentos, además de alcance inferencial, con prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov (K_s) por el tamaño de muestra, finalmente se contrastó hipótesis mediante Rho Spearman (R_S) con el fin de generalizar conclusiones sobre una población obteniendo data muestral.

3.7 Aspectos éticos

En cumplimiento de normas APA séptima edición se cita y referencian las fuentes empleadas, en respeto del código de ética de la universidad promulgado mediante resolución N.º 470-022-VI-UCV, y desarrollando contenidos en razón de la guía de trabajos investigativos, aprobado mediante resolución de vicerrectorado de investigación N.º 062-2023-VI-UCV, asimismo se empleó análisis de turnitin, que como expresan Alua, Koranteng y Mwintierong (2022) es un software que conlleva a fortalecer la redacción mediante el análisis de similitudes antiplagio, además que los participantes brindaron consentimiento informado.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo para objetivo general: SB y CO

Resultados descriptivos, obtenidos del análisis de respuestas a las 36 preguntas, 18 por instrumento.

Tabla 1

Síndrome de burnout distribuido según escala

Nivel	Porcentaje
Bajo	0.84%
Medio	16.81%
Alto	82.35%

Fuente: Elaboración propia con SPSS 26

Se expone predominante en NA con 82,35% para el SB, 16,81% en NM y en NB escasamente 0,84%.

Tabla 2

Clima organizacional distribuido según escala.

Nivel	Porcentaje
Bajo	79.83%
Medio	16.81%
Alto	3.36%

Fuente: Elaboración propia con SPSS 26

Se expone predominante en NB con 79,83% para el CO, 16,81% en NM y escasamente 3,36 % para el NA.

Tabla 3

Variables SB y CO

			Clima Organizacional (V2)			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Síndrome de Burnout (V1)	Bajo	Recuento	0	0	1	1
		% del total	0.0%	0.0%	0.8%	0.8%
	Medio	Recuento	13	6	1	20
		% del total	10.9%	5.0%	0.8%	16.8%
	Alto	Recuento	82	14	2	98
		% del total	68.9%	11.8%	1.7%	82.4%
Total	Recuento	95	20	4	119	
	% del total	79.8%	16.8%	3.4%	100.0%	

En la tabla 3 se observa como frecuencia más resaltante en la intersección entre el NA de la V1 y el NB de la V2 que representa el 68.9%, también como menor frecuencia hallada en las intersecciones de nivel “bajo” de la V1 y los niveles “bajo” y “medio” de la V2 de 0 respuestas en cada una; de lo hallado se aprecia lo siguiente:

El 68.9% (82 encuestados) expone un NA de SB y además un NB de CO.

El 11.8% (14 encuestados) expone un NA de SB y además un NM de CO.

El 10.9% (13 encuestados) expone un NM de SB y además un NB de CO.

El 5% (5 encuestados) expone un NM de SB y además un NM de CO.

Se resalta un alto porcentaje de 68.9% de un total de 82 encuestados que refleja NA de SB y NB de CO.

En razón del objetivo específico 1: AE y CO

Tabla 4

Agotamiento emocional distribuido según escala

Nivel	Porcentaje
Bajo	4.20%
Medio	19.33%
Alto	76.47%

Fuente: Elaboración propia con SPSS 26

Se expone predominante en NA con 76,47% para el AE, 19,33% en MN y en NB escasamente 4,20%.

Tabla 5

Dimensión AE y CO

			Clima Organizacional (V2)			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Agotamiento emocional (D1-V1)	Bajo	Recuento	4	0	1	5
		% del total	3.4%	0.0%	0.8%	4.2%
	Medio	Recuento	14	8	1	23
		% del total	11.8%	6.7%	0.8%	19.3%
	Alto	Recuento	77	12	2	91
		% del total	64.7%	10.1%	1.7%	76.5%
Total	Recuento	95	20	4	119	
	% del total	79.8%	16.8%	3.4%	100.0%	

En la tabla 5 se observa como frecuencia más resaltante en la intersección entre el NA de la D1-V1 y el NB de la V2 que representa el 64.7%, también como menor frecuencia fue hallada en la intersección de NB de la D1-V1 y NM de la V2 de 0 respuestas; de los datos obtenidos se aprecia lo siguiente:

El 64.7% (77 encuestados) expone un NA de AE y además un NB de CO.

El 11.8% (14 encuestados) expone un NA de AE y además un NM de CO.

El 10.1% (12 encuestados) expone un NA de AE y además un NM de CO.

El 6.7% (8 encuestados) expone un NM de AE y además un NM de CO.

Se resalta un alto porcentaje de 64.7% de un total de 77 encuestados que refleja NA de AE y NB de CO.

Tabla 6

Indicadores de AE

Indicadores	Bajo	Medio	Alto
Agotamiento emocional	5.46%	36.13%	58.40%
Cansancio	5.88%	35.29%	58.82%
Tensión y frustración	5.04%	36.97%	57.98%

Destacan en NA los indicadores de cansancio y de tensión y frustración en AE, al 58.82% y 57.98% respectivamente, siendo más notorio y elevado el cansancio.

En razón del objetivo específico 2: DP y CO

Tabla 7

Despersonalización distribuida según escala

Nivel	Porcentaje
Medio	18.49%
Alto	81.51%

Fuente: Elaboración propia con SPSS 26

Se expone predominante en NA con 81,51% para la DP y 18,49% en NM.

Tabla 8

Dimensión DP y CO

			Clima Organizacional (V2)			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Despersonalización (D2-V1)	Medio	Recuento	15	5	2	22
		% del total	12.6%	4.2%	1.7%	18.5%
	Alto	Recuento	80	15	2	97
		% del total	67.2%	12.6%	1.7%	81.5%
Total		Recuento	95	20	4	119
		% del total	79.8%	16.8%	3.4%	100.0%

En la tabla 8 se observa como frecuencia más resaltante en la intersección entre el NA de la D2-V1 y el NB de la V2 que representa el 67.2%, también como, la menor frecuencia fue hallada en las intersecciones de NA de la D2-V1 y los NM y NA de la V2 que consta de 2 respuestas que representa el 1.7% en cada una; de los datos obtenidos se aprecia lo siguiente:

El 67.2% (80 encuestados) expone un NA de DP y además un NB de CO.

El 12.6% (15 encuestados) expone un NA de DP y además un NM de CO.

El 12.6% (15 encuestados) expone un NM de DP y además un NB de CO.

El 4.2% (5 encuestados) expone un NM de DP y además un NM de CO.

Se resalta un alto porcentaje de 67.2% de un total de 80 encuestados que refleja NA de DP y NB de CO.

Tabla 9

Indicadores de DP

Indicadores	Bajo	Medio	Alto
Despersonalización	4.62%	28.57%	66.81%
Insensibilidad	6.72%	28.57%	64.71%
Preocupación y límites	2.52%	28.57%	68.91%

Destacan en NA los indicadores de insensibilidad, preocupación y límites en DP, al 64.71% y 68.91% respectivamente, siendo más notorio y elevado en preocupación y límites.

En razón del objetivo específico 3: ER y CO

Tabla 10

Escasez de realización distribuida según escala

Nivel	Porcentaje
Bajo	0.84%
Medio	73.95%
Alto	25.21%

Fuente: Elaboración propia con SPSS 26

Se expone predominante en el NM con 73,95% para la ER, 25,21% en NA y escasamente 0,84% para el NB.

Tabla 11

Dimensión ER y CO

		Clima Organizacional (V2)				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Escasez de realización personal (D3-V1)	Bajo	Recuento	1	0	0	1
		% del total	0.8%	0.0%	0.0%	0.8%
	Medio	Recuento	71	15	2	88
		% del total	59.7%	12.6%	1.7%	73.9%
	Alto	Recuento	23	5	2	30
		% del total	19.3%	4.2%	1.7%	25.2%
Total	Recuento	95	20	4	119	
	% del total	79.8%	16.8%	3.4%	100.0%	

En la tabla 11 se observa como frecuencia más resaltante en la intersección entre el NM de la D3-V1 y el NB de la V2 que representa el 59.7%, también como, la menor frecuencia fue hallada en las intersecciones de NA de la D3-V1 y los NM y

NA de la V2 que consta de 0 respuestas en cada una; de los datos obtenidos se aprecia lo siguiente:

El 59.7% (71 encuestados) expone un NM de ER y además un NB de CO.

El 19.3% (23 encuestados) expone un NA de ER y además un NB de CO.

El 12.6% (15 encuestados) expone un NM de ER y además un NM de CO.

El 4.2% (5 encuestados) expone un NA de ER y además un NM de CO.

Se resalta un alto porcentaje de 59.7% de un total de 71 encuestados que refleja NM de ER y NB de CO.

Tabla 12

Indicadores de ER

Indicadores	Bajo	Medio	Alto
Escasez de realización personal	2.10%	79.83%	18.07%
Autoconcepto	0.00%	87.39%	12.61%
Autoeficiencia	4.20%	72.27%	23.53%

Destacan en MN los indicadores de autoconcepto y autoeficiencia en ER, al 87.39% y 72.27% respectivamente, siendo más notorio y elevado en el autoconcepto.

Tabla 13

Contingencia entre dimensiones

		Comportamiento organizacional (D1-V2)			Total	Estructura organizacional (D2-V2)			Total	Estilo de dirección (D3-V2)			Total
		Bajo	Medio	Alto		Bajo	Medio	Alto		Bajo	Medio	Alto	
Agotamiento emocional (D1-V1)	Bajo	4	0	1	5	3	1	1	5	4	0	1	5
		3.4%	0.0%	0.8%	4.2%	2.5%	0.8%	0.8%	4.2%	3.4%	0.0%	0.8%	4.2%
	Medio	16	6	1	23	11	12	0	23	18	5	0	23
		13.4%	5.0%	0.8%	19.3%	9.2%	10.1%	0.0%	19.3%	15.1%	4.2%	0.0%	19.3%
	Alto	81	9	1	91	46	43	2	91	79	11	1	91
	68.1%	7.6%	0.8%	76.5%	38.7%	36.1%	1.7%	76.5%	66.4%	9.2%	0.8%	76.5%	
Total		101	15	3	119	60	56	3	119	101	16	2	119
		84.9%	12.6%	2.5%	100.0%	50.4%	47.1%	2.5%	100.0%	84.9%	13.4%	1.7%	100.0%
Despersonalización (D2-V1)	Medio	15	5	2	22	13	8	1	22	16	5	1	22
		12.6%	4.2%	1.7%	18.5%	10.9%	6.7%	0.8%	18.5%	13.4%	4.2%	0.8%	18.5%
	Alto	86	10	1	97	47	48	2	97	85	11	1	97
		72.3%	8.4%	0.8%	81.5%	39.5%	40.3%	1.7%	81.5%	71.4%	9.2%	0.8%	81.5%
	Total		101	15	3	119	60	56	3	119	101	16	2
		84.9%	12.6%	2.5%	100.0%	50.4%	47.1%	2.5%	100.0%	84.9%	13.4%	1.7%	100.0%
Escasez de realización personal (D3-V1)	Bajo	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1
		0.8%	0.0%	0.0%	0.8%	0.8%	0.0%	0.0%	0.8%	0.8%	0.0%	0.0%	0.8%
	Medio	78	8	2	88	46	41	1	88	74	13	1	88
		65.5%	6.7%	1.7%	73.9%	38.7%	34.5%	0.8%	73.9%	62.2%	10.9%	0.8%	73.9%
	Alto	22	7	1	30	13	15	2	30	26	3	1	30
	18.5%	5.9%	0.8%	25.2%	10.9%	12.6%	1.7%	25.2%	21.8%	2.5%	0.8%	25.2%	
Total		101	15	3	119	60	56	3	119	101	16	2	119
		84.9%	12.6%	2.5%	100.0%	50.4%	47.1%	2.5%	100.0%	84.9%	13.4%	1.7%	100.0%

En la tabla 5 la frecuencia más resaltante está en la intersección de D2-V1 y D1-V2 que representa 72.3% para un NA de DP y NB de CM también destaca la intersección de D2-V1 y D3-V2 representa 71.4% para un NA de DP y NB de ED.

En cuanto al análisis inferencial, se evaluó la prueba de normalidad mediante Kolmogorov-Smirnov, considerando que la muestra es mayor a 50.

Tabla 14

Prueba de normalidad

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Síndrome de Burnout	.222	119	.000	.818	119	.000
Agotamiento emocional	.245	119	.000	.801	119	.000
Despersonalización	.270	119	.000	.764	119	.000
Escasez de realización personal	.107	119	.002	.973	119	.016
Clima organizacional	.209	119	.000	.786	119	.000
Comportamiento organizacional	.249	119	.000	.784	119	.000
Estructura organizacional	.171	119	.000	.947	119	.000
Estilo de Dirección	.158	119	.000	.862	119	.000

Se observa en la tabla 14 que los niveles de significancia (Sig.) son menores al 0.05

Al ser la significancia menor al 0.05 se determina que, por lo que los datos no pertenecen a la distribución normal y corresponde utilizar prueba no paramétrica, en este caso Rho de Spearman para determinar las correlaciones.

Contrastación de hipótesis

Nivel de confianza 95%, $\alpha=0.05$, condición estadística, nivel de significancia = 0.05

Regla de decisión, si, $p \text{ valor} < 0.05$ se aceptará la hipótesis alterna, caso contrario la nula.

Tabla 15

Correlación SB y CO

Correlaciones			Clima Organizacional
Rho de Spearman	Síndrome de Burnout	Coeficiente de correlación	-,221*
		Sig. (bilateral)	0.016
		N	119

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

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

Hipótesis general

H₀ = No existe relación entre síndrome de burnout y clima organizacional en una municipalidad provincial del departamento de Lima, 2023.

H₁= Existe relación entre síndrome de burnout y clima organizacional en una municipalidad provincial del departamento de Lima, 2023.

El hallazgo expone un valor de significancia de 0.016 que es menor a 0.05 por lo que se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta la hipótesis alterna, por tanto, existe relación entre la variable SB y CO en una municipalidad provincial del departamento de Lima, 2023. Respecto al RS es de -0,221 que indica una relación inversa y baja entre las variables.

Tabla 16

Correlación AE y CO

Correlaciones			Clima Organizacional
Rho de Spearman	Agotamiento emocional	Coeficiente de correlación	-,209*
		Sig. (bilateral)	0.022
		N	119

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

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

Hipótesis específica 1

H_0 = No existe relación entre agotamiento emocional y clima organizacional en una municipalidad provincial del departamento de Lima, 2023.

H_1 = Existe relación entre agotamiento emocional y clima organizacional en una municipalidad provincial del departamento de Lima, 2023.

El hallazgo expone un valor de significancia de 0.022 que es menor a 0.05 por lo que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna, por tanto, existe relación entre la AE y CO en una municipalidad provincial del departamento de Lima, 2023. Respecto al RS es de -0,209 que indica una relación inversa y baja entre las variables.

Tabla 17

Correlación DP y CO

Correlaciones			Clima Organizacional
Rho de Spearman	Despersonalización	Coeficiente de correlación	-0.147
		Sig. (bilateral)	0.111
		N	119

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

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

Hipótesis específica 2

H_0 = No existe relación entre despersonalización y clima organizacional en una municipalidad provincial del departamento de Lima, 2023.

H_1 = Existe relación entre despersonalización y clima organizacional en una municipalidad provincial del departamento de Lima, 2023.

El hallazgo expone un valor de significancia de 0.111 que es mayor a 0.05 por lo que se rechaza la hipótesis alterna (H_1) y se acepta la hipótesis nula, por tanto, no existe relación entre la DP y CO en una municipalidad provincial del departamento de Lima, 2023. Respecto al RS es de -0,147.

Tabla 18

Correlación de ER y CO

Correlaciones			Clima Organizacional
Rho de Spearman	Escasez de realización personal	Coeficiente de correlación	0.060
		Sig. (bilateral)	0.518
		N	119

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

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

Hipótesis específica 3

H_0 = No existe relación entre escasez de realización personal y clima organizacional en una municipalidad provincial del departamento de Lima, 2023.

H_1 = Existe relación entre escasez de realización personal y clima organizacional en una municipalidad provincial del departamento de Lima, 2023.

El hallazgo expone un valor de significancia de 0.518 que es mayor a 0.05 por lo que se rechaza la hipótesis alterna (H_1) y se acepta la hipótesis nula, por tanto, no existe relación entre la ER y CO en una municipalidad provincial del departamento de Lima, 2023. Respecto al RS es de 0.060.

V. DISCUSIÓN

En función al **objetivo general**, determinar cómo el síndrome de burnout se relaciona con el clima organizacional en una municipalidad provincial del departamento de Lima, 2023.

Para SB, Van Laere (2020) lo define como un desgaste de índole profesional que agrava la salud físico emocional que produce ineficacia e inclusión depresión, en esa línea De Hert (2020) afirma que el SB es una condición generada por elevados niveles de estrés laboral que altera el desenvolvimiento emocional y actitudes hacia el trabajo. Para CO, Silva, Cortés y Méndez (2021) lo define como el cuerpo sumado de interacciones laborales, mecanismos de organización y de dirección, de igual modo Hernández (2020) explica que el CO se construye de las habilidades directivas, comportamiento, comunicación y satisfacción del talento humano.

Respecto al análisis descriptivo entre SB y CO se afirma que la frecuencia más resaltante fue un NA de SB y además un NB de CO que representa 68.9% de respuestas por lo que el síndrome de burnout es alto y el clima organizacional bajo.

En el ámbito descriptivo, en el presente estudio se halló al SB en NA 82,35% y CO en NB al 79,83%, en tabla cruzada como intersección más destacada entre variables el NA de V1 y el NB de V2 que representa el 68.9% Se asemeja con Mejía (2021) quien halló un CO regular al 67% y SB en MN al 42%. Converge a su vez con Aguirre (2019) halló SB a NM al 54% mientras que Flores (2021) expone que 94.07% señaló que SB influye en la gestión de trámites en el municipio de Canas.

Por otro lado, Ramírez, Vela, Salazar y Cueto (2023) exponen CO hallado a NM al 49.70%, mientras que Ruiz (2020) halla frecuencia de 90% en respuesta “casi siempre” para CO, además Martínez, Chinchay, Zavala y Luján-Vera (2022) SB en MN al 39% teniendo acercamiento con Huamani, Arias, Evangelista y Calizaya (2029) que obtuvieron una de media de 36.34 para SB. Tal como exponen Macaron et al. (2023) y Olivares, Nieto, Velásquez y López (2021) el SB debilita el CO, mientras que fortalecer CO ayuda a reducir notablemente el SB, da luces de una relación inversa como se halló en el análisis inferencial.

Evaluando el análisis inferencial del estudio, se determinó que existe relación inversa y baja entre CO y SB con un coeficiente de correlación RS de -0,221 con significancia $0.016 < 0.05$ por lo que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se concluye que existe relación inversa de grado bajo entre síndrome de burnout y clima organizacional en una municipalidad provincial del departamento de Lima, 2023.

Los resultados hallados presentan discrepancia con el de Mejía (2021) quien en su investigación determinó que existe relación directa entre SB y CO en el municipio provincial de Tumbes con un RS = 0.357 y $p=0.000$ que supone una relación positiva pero baja rechazando su hipótesis nula.

A su vez distan de lo hallado por Flores (2021) quien determinó entre SB y procesos de trámite documentario en el municipio provincial de Canas una relación directa con RS= 0.785 y $p=0.000$ por lo que rechazó su hipótesis nula y confirma una relación positiva y alta entre variables.

Así también se diferencian hallazgos frente a los de Marquez (2023) quien determinó que existe entre SB y gestión administrativa una relación directa con un RS=0.594 y $p=0,005$ por lo que rechazó hipótesis nula y afirma una relación positiva y moderada en sus variables de estudio.

Empero, converge con los resultados de Aguirre (2019) quien determinó que existe relación inversa y moderada entre SB y calidad de atención a los usuarios en el municipio de los Olivos 2018 con RS= -0.477 y $p=0,000$ rechazando la hipótesis nula y confirmando relación entre síndrome de burnout y calidad de atención.

Igualmente combina con hallazgos de Martínez, Chinchay, Zavala y Luján Vera (2022) quienes determinaron relación inversa y baja entre SB y ambiente laboral en el municipio de Sullana con RS= -0.178 y $p=0,023$ aceptando la hipótesis alterna confirmando relación entre síndrome de burnout y el ambiente laboral.

De modo que las teorías consultadas, análisis de resultados y antecedentes contrastados, demuestran que el SB tiene efecto y relación sobre el CO.

En cuanto al **primer objetivo específico** determinar la relación entre AE y CO, se expone:

Para, Escardó (2020) y Klusmann, Aldrup, Schmidt y Lüdtke (2020) el agotamiento emocional refleja cansancio por excesivas labores que reducen energías y afectan negativamente en comportamientos y conductas del personal. Otro punto es de Gil-Monte et al. (2022) quien expone que el principal rasgo de SB es el AE en rasgos como culpa, agotamiento e incluso molestias físicas producto de la sensación de cansancio.

En el ámbito descriptivo, en el presente estudio se halló al SB en NA 76,47% y CO en NB al 79,83%, en tabla cruzada como intersección más destacada entre variables el NA de AE y el NB de CO que representa el 64.7%. Se aproxima a lo hallado en Marquez (2023) quien halló el AE en NM al 53.30%, mientras que Ramírez, Vela, Salazar y Cueto (2023) hallaron CO en NM al 49.70%. Por otra parte, dista de lo hallado en Chinchay, Zavala y Luján-Vera (2022) quien encontrar el AE en NM en el 19%.

Evaluando el análisis inferencial, Aguirre (2019) halló una relación inversa y baja entre AE y calidad de atención en el municipio de Los Olivos con un $RS = -0,395$ y $P=0,000$, en el presente estudio se halló una relación inversa y baja entre AE y CO con $RS = -0,209$ y $P=0,022$ al ser menor al 0,05 refleja significancia en la relación por lo que se acepta la hipótesis alterna, confirmando que el agotamiento influye en el CO y calidad de atención. Mientras que en Suarez (2023) se halló relación directa entre CO y desempeño laboral con $RS = 0,750$ y $p=0,000$ por lo que rechazó su H_0 .

Y tal como se expuso en Koutsimani, Montgomery y Geoganta (2019) el SB se caracteriza por un AE marcado en quienes lo padecen, tal es así que incluso se presentan rasgos de depresión y sensación de desmoralización y baja autoestima generando impacto en el desempeño del talento.

De modo que las teorías examinadas, análisis de resultados y antecedentes contrastados, pueden demostrar que el AE tiene un efecto negativo en el CO.

En cuanto al **segundo objetivo específico** determinar la relación entre DP y CO, se expone:

Para Acosta, Morales, Álvarez y Pino (2019) DP implica actitudes de hostilidad, mayor cinismo y menor empatía en el espacio laboral, mientras que

Escardó (2020) señala que DP es la caracterización de desprecio e indiferencia hacia los esfuerzos de trabajo y personas del entorno.

En el ámbito descriptivo, en el presente estudio se halló DP en NA 81,51% y en tabla cruzada como intersección más destacada entre variables el NA de DP y el NB de CO que representa el 67.2%. Se aproxima a lo hallado en Marquez (2023) quien halló la DP en NM al 56.00%, mientras que Ramírez, Vela, Salazar y Cueto (2023) hallaron CO en NM al 49.70%. Por otro lado, Aguirre (2019) halló DP en NM al 64% mientras que Martínez, Chinchay, Zavala y Luján-Vera (2022) hallaron DP al 50% en NM, por otro lado, en Peña (2023) CO se ubicó en regular al 45.9% evaluado frente a resolución de conflictos. Asimismo, Huamani, Evangelista y Calizaya (2019) hallaron la media de DP en municipios de Arequipa correspondientes a 19.49 dentro de una media SB ascendente a 36.34.

Evaluando el análisis inferencial, Aguirre (2019) halló una relación inversa y baja entre DP y calidad de atención en el municipio de Los Olivos con un $RS = -0,547$ y $P = 0,000$, distinto al resultado en el presente estudio, pues se halló una relación inversa y moderada entre DP y CO con $RS = -0,147$ y $P = 0,111$ al ser mayor al 0,05 refleja que no hay significancia en la relación por lo que se acepta la hipótesis nula, confirmando que la despersonalización no influye en el CO y calidad de atención. Mientras que en Peña (2023) se halló relación directa entre resolución de conflictos y CO con $RS = 0,795$ y $p = 0,000$ por lo que rechazó su H_0

Y tal como se expuso en De Hert (2020) el SB consta de DP en los padecientes, que les limita en la adaptación al ejercicio laboral impactando en las habilidades de interacción.

De modo que las teorías examinadas, análisis de resultados y antecedentes contrastados pueden demostrar que DP no tiene un efecto significativo en el CO.

En cuanto al **tercer objetivo específico** determinar la relación entre ER y CO, se expone:

Para Escardó (2020) ER representa disminución de expectativas e ideales laborales que impactan en la motivación organizacional, predominando sensaciones de no valoración, se contrasta con lo expuesto por Acosta, Morales, Álvarez y Pino (2019) señala que ER es la comparación entre percepción de

desarrollo y los niveles de desenvolvimiento cuya brecha genere autopercepciones de insuficiencia en el talento.

En el ámbito descriptivo, en el presente estudio se halló a la ER en NM 73,95% y CO en NB al 79,83%, en tabla cruzada como intersección más destacada entre variables el NA de ER y el NB de CO que representa el 59.7%. Se aproxima a lo hallado en Aguirre (2019) quien halló la ER en NM al 64%, mientras que Huamani, Arias, Evangelista y Calizaya (2019) hallaron ER en NA con una media de 5.64. Por otra parte, dista de lo hallado en Marquez (2023) pues encontró a la ER en NM al 53.3%.

Evaluando el análisis inferencial, Aguirre (2019) halló una relación inversa y baja entre ER y calidad de atención en el municipio de Los Olivos con un $RS = -0,377$ y $P = 0,000$, distinto al resultado en el presente estudio, pues se halló una relación muy baja entre ER y CO con $RS = -0,060$ y $P = 0,518$ al ser mayor al 0,05 refleja que no hay significancia en la relación por lo que se acepta la hipótesis nula, confirmando que la escasez de realización personal no influye en el CO y calidad de atención. Mientras que en Ruiz (2020) se halló relación directa entre CO y satisfacción laboral con $RS = 0,722$ y $p = 0,000$ por lo que rechazó su H_0 .

Y tal como se expuso en Villarreal-Zegarra et al. (2022) el SB desarrolla sensaciones de ER que afectan la satisfacción laboral y el frente de ánimo antes las labores cotidianas.

De modo que las teorías examinadas, análisis de resultados y antecedentes contrastados pueden demostrar que ER no tiene un efecto significativo en el CO.

Destacar que a nivel descriptivo la DP es la dimensión más presente o frecuente del SB, mientras que en el campo inferencial la relación más notable se observa entre AE y CO.

Cabe destacar lo que se afirma en Barradas et al. (2018) que el SB como condición presente altera sentimientos y actitudes de forma negativa impactando a todo nivel organizativo, en otras palabras, el CO.

Finalmente, de los resultados vistos se expone que, si bien SB se relaciona de forma negativa en el CO, la relación e impacto de las dimensiones varían, siendo

que AE presenta la relación más notable con $RS = -0.209$, sin embargo, a nivel descriptivo la dimensión DP tuvo mayor presencia en NA de 81,51% frente al 76,47% de AE. Mientras que las correlaciones entre CO con DP y ER respectivamente con los $p > 0.05$ se descartan las significancias en la relación motivado en parte porque en el municipio es más notorio el agotamiento en el personal, y que al existir posibilidades de crecimiento y desarrollo laboral se entiende que ER no tiene implicancia en el CO.

Por otro lado, en DP de igual forma sin relación significativa, motivado debido a que al ser necesario el contacto y trato con demás personas incluidos los administrados o vecinos de la jurisdicción, condicionan la habilidades sociales o interpersonales. Resulta vital destacar que en CO tanto CM como ED se presentan en NB al 84.87% por lo que el liderazgo de funcionarios impacta en el comportamiento de los miembros de la organización municipal, debiendo fortalecer dichos aspectos.

VI. CONCLUSIONES

Primero. Se tuvo por objetivo principal determinar cómo el síndrome de burnout se relaciona con el clima organizacional en una municipalidad provincial del departamento de Lima, 2023, se hallaron en alto nivel para V1 y bajo nivel para V2 por el 68.9%. Se determinó una correlación inversa entre las variables mediante coeficiente de Spearman = $-0,221$ con $p= 0.016 < 0.05$ por lo que se rechaza la H_0 y se demostró que existe relación inversa de grado bajo entre síndrome de burnout y clima organizacional en una municipalidad provincial del departamento de Lima, 2023, a medida que incrementa el síndrome de burnout, disminuirá el clima organizacional.

Segundo. Se tuvo por primer objetivo específico, determinar cómo el agotamiento emocional se relaciona con el clima organizacional en una municipalidad provincial del departamento de Lima, 2023, se hallaron en alto nivel para D1-V1 y bajo nivel para la V2 por el 64.7%. Se determinó una correlación inversa entre la dimensión agotamiento emocional y clima organizacional mediante coeficiente Spearman= $-0,209$ con $p= 0.022 < 0.05$ por lo que se rechaza la H_0 y se demostró que existe relación inversa de grado bajo entre agotamiento emocional y clima organizacional en una municipalidad provincial del departamento de Lima, 2023, a medida que incrementa el agotamiento emocional, se debilita el clima organizacional.

Tercero. Se tuvo por segundo objetivo específico determinar como la despersonalización se relaciona con el clima organizacional en una municipalidad provincial del departamento de Lima, 2023, se hallaron en alto nivel para D2-V1 y bajo nivel para V2 por el 67.2%. Se determinó que no existe correlación significativa entre la dimensión despersonalización y clima organizacional mediante coeficiente de Spearman= de $-0,147$ con $p= 0.111 > 0.05$ por lo que se acepta la H_0 y se demostró que no existe relación entre despersonalización y clima organizacional en una municipalidad provincial del departamento de Lima, 2023.

Cuarto. Se tuvo por tercer objetivo específico determinar como la escasez de realización personal se relaciona con el clima organizacional en una

municipalidad provincial del departamento de Lima, 2023, se hallaron en nivel medio para la D3-V1 y bajo nivel para la V2 por el 59.7%. Se determinó que no existe correlación significativa entre la dimensión escasez de realización personal y clima organizacional coeficiente de Spearman= de 0,060 con $p= 0.518 > 0.05$ por lo que se acepta la H_0 y se demostró que no existe relación entre escasez de realización personal y clima organizacional en una municipalidad provincial del departamento de Lima, 2023.

VII. RECOMENDACIONES

Primero. Respecto al objetivo general, acorde a los descubrimientos se recomienda a la gerencia general del municipio fortalecer estrategias de gestión de bienestar desde la oficina de recursos humanos, para el cuidado de la salud ocupacional, a fin mitigar las molestias por agotamiento emocional y despersonalización identificadas como dimensiones elevadas en el personal, y así cuidar el compromiso y productividad en la entidad, contar con psicólogos especializados en temas organizacionales y de talento; para así fortalecer las habilidades y capacidades directivas de sus funcionarios en temas de dirección organizacional y de talento, para hacer frente a rasgos de burnout para evitar insensibilidad en comunicación a todo nivel, velando por evitar consecuencias del cansancio, elevada ansiedad y preocupación de los colaboradores mediante el acompañamiento que brinden los psicólogos.

Segundo. Se recomienda que desde la Subgerencia de recursos humanos se desarrollen estrategias para gestión del estrés y acompañamiento psicológico para casos severos de agotamiento emocional a fin de no desencadenar en depresión y otros síntomas que nacen del elevado cansancio identificado en el estudio. Habiéndose observado como indicador elevado el cansancio, seguido de la tensión y frustración, por lo que desde las competencias del cuidado y mejora de bienestar del recurso humano los psicólogos han de programar sesiones y actividades de terapia para hacer frente a dichos padecimientos. Asimismo, se recomienda realizar análisis de levantamiento de perfiles y funciones a fin de evaluar rotaciones y balancear la carga laboral a los trabajadores que ejecuten en exceso a final alivianar con una carga más justa.

Tercero. Se recomienda a la gerencia municipal y subgerencia de recursos humanos desarrollar estrategias de integración, comunicación y de motivación para los colaboradores de sus áreas respectivas a fin de no debilitar las habilidades sociales en los equipos, como respuesta de despersonalización por elevada preocupación, que viene alterando el comportamiento organizacional, por lo que los psicólogos deberán

integrar al personal mediante actividades lúdicas o recreativas, a través de los psicólogos desplegar planes de fomento de relajación y estimulación mediante pausas activas, talleres de yoga y meditación.

Cuarto. A la gerencial municipal y subgerencia de recursos humanos, se les recomienda desplegar evaluación de desempeño con miras al crecimiento profesional de trabajadores altamente calificados y de resultados visibles que beneficien a la institución, pues los pocos estímulos debilitan el autoconcepto en cada trabajador, asimismo se recomienda formar un equipo de Headcount para caracterizar a todos los empleados por nivel de formación, experiencia, tipo de contratación entre otros que permita proyectar los posibles ascensos o cambios en favor de un balance sano y adecuado de la carga laboral.

REFERENCIAS

- Acosta, J., Morales, L., Álvarez, G. y Pino, Y. (2019). Professional Burnout syndrome in doctors of the Pediatric Teaching Hospital of Cerro. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 18(2), 336-345. <https://www.medigraphic.com/pdfs/revhabciemed/hcm-2019/hcm192n.pdf>
- Aguirre, E. (2019). *El síndrome de Burnout de los trabajadores y la calidad de atención al usuario en la Municipalidad de Los Olivos, 2018*. (Tesis de Maestría). <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29259>
- Alua, M., Koranteng, N. y Mwintierong, D. (2022). Students' Perception on Plagiarism and Usage of Turnitin Anti-Plagiarism Software: The Role of the Library. *Global perspectives*. 1(1), 119-136. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/01930826.2022.2146445?scroll=top&needAccess=true&role=tab&aria-labelledby=full-article>
- Arancibia, D., Silva, D., Cortés, F. y Méndez, P. (2021). Metodologías utilizadas en Clima y Cultura Organizacional en Instituciones de Salud: Una Revisión Sistemática. *Revista Salud y Administración*, 8(22), 57-66. <https://revista.unsis.edu.mx/index.php/saludyadmon/article/view/208/161>
- Azuero, A. (2018). Significatividad del marco metodológico en el desarrollo de proyectos de investigación. *Revista arbitrada interdisciplinaria Koinonía*. 4(8), 110-127. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7062667>
- Barradas, M. et al. (2018). *Estrés y burnout enfermedades de la vida actual*. Bloomington: Editorial Palibrio.

- Bayes, A., Tavella, G., y Parker, G. (2021). The biology of burnout. Causes and consequences. *The world of biological Psychiatry*. 22 (9), 686-698. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33783308/>
- Casteel, A. y Bridier, N. (2021). Describing Populations and Samples in Doctoral Student Research. *International Journal of Doctoral Studies*. 16(1), 339-362. <https://www.informingscience.org/Publications/4766>
- Centro de Innovación y Desarrollo Emprendedor de la Pontificia Universidad Católica del Perú. (Febrero de 2022). *Recomendaciones para apoyar a mi equipo en situación de estrés*. <https://cide.pucp.edu.pe/recomendaciones-para-apoyar-a-mi-equipo-en-situacion-de-estres/>
- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración. Una visión global de la moderna administración de las organizaciones*. México. Editorial Mc Graw Hill.
- Chittaranjan, A. (2021). A Student's Guide to the Classification and Operationalization of Variables in the Conceptualization and Design of a Clinical Study: Part 1. *Indian Journal of Psychological Medicine*. 43(2), 177-179. <https://journals.sagepub.com/doi/epub/10.1177/0253717621994334>
- Conexión Esan. (Mayo de 2021). *¿Cómo afecta el estrés laboral a nivel empresarial?*. <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/como-afecta-el-estres-laboral-a-nivel-empresarial>
- De Hert, S. (2020). Burnout in Healthcare Workers: Prevalence, Impact and Preventative Strategies. *Local Reg Anesth*, 13(1), 171-183. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7604257/>

De Oliveira, M. y Da Costa, A. (2023). A systematic review about organizational culture and the genesis of the burnout syndrome. *Research, Society and Development*. 12(4), 1-10.
<https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/41430/33651>

Escardó, V. (2020). *Síndrome de burnout. Cuidado de cuidadores. Dispositivos grupales y técnicas de intervención*. Buenos Aires: Editorial Noveduc libros

EuroFound. (2019). *Working conditions Burnout in the workplace: A review of data and policy responses in the EU*. Research Report. European Union, Luxembourg.

Fernández, V. (2020). Tipos de justificación en investigación científica. *Espíritu Emprendedor TES*. 4 (3), 65-76.
<https://pdfs.semanticscholar.org/71f7/cf858fbedf4242804c95cdf6eea94b0d381.pdf>

Flores, E. (2021). *Influencia del Síndrome de Burnout en los procesos de trámite documentario de la Municipalidad Provincial de Canas, 2019*. (Tesis de Maestría).
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61699/Flores_MEY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Forbes Centroamérica. (Marzo de 2022). *El burnout laboral aqueja a 8 de cada 10 latinoamericanos según Pura Mente*.
<https://forbescentroamerica.com/2022/03/04/el-burnout-laboral-aqueja-a-8-de-cada-10-latinoamericanos-segun-pura-mente/>

Freudenberger, H. (1974). Staff Burn out. *Journal Sociology Issues*. 30, 159-165.

- Gil-Monte, P. *et al.* (2022). Factor Structure and Measurement Invariance of the Spanish Burnout Inventory Among Professionals Across 17 Countries and Regions. *Applied Research in Quality of Life*. 18(1), 869-892. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11482-022-10108-1>
- Hernández, F. (2020). *Dirección de recursos humanos en bibliotecas y otras instituciones*. México: Instituto de investigaciones bibliotecológicas y de la información de la Universidad Nacional Autónoma de México.
- Huamani, J., Arias, W., Evangelista, J. y Calizaya, J. (2019). Síndrome de Burnout en colaboradores de tres Municipalidades Distritales de la Ciudad de Arequipa, Perú. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*. 37 (2), 107-118. <https://www.proquest.com/docview/2306194864?accountid=37408&pq-origsite=primo&parentSessionId=mRf5G5droQcNPyxHjadsneQaR6dthLU%2F87n2%2FNlrI9M%3D>
- Hutabarat, R. *et al.* (2023). The Influence Of Transformational Leadership And The Organizational Climate Towards Innovative Work Behavior In The Era Of The Industrial Revolution 4.0 Case Study at PT Daiki Aluminium Industry Indonesia, Karawang Regency. *Asian Journal of Management, Entrepreneurship and Social Science*, 3(1), 435-443. <http://www.ajmesc.com/index.php/ajmesc/article/view/249/130>
- Iswahyuni, L. y Abadiyah, R. (2022). The Effect of Work Stress, Work Family Conflict, Organizational Climate, and Organizational Support Burn Out on Employee at Company. *Journal of Law and Economics Review*. 18(1), 1-12. <https://ijler.umsida.ac.id/index.php/ijler/article/view/873/1123>

- Kafetzopoulos, D. y Gotzamani, K. (2022). The effect of talent management and leadership styles on firms sustainable performance. *European Business Review*. 1(1), 1-19. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/EBR-07-2021-0148/full/html?skipTracking=true>
- Kakarika, M., Lianidou, T. Qu, Y. y Blig, M. (2022). Organizational Behaviour in the COVID-19 Context: Effects of Supervisor-Directed Deviance on Retaliation against Subordinates. *British Journal of Management*, 33(1), 435-454. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/1467-8551.12579>
- Klusmann, U., Aldrup, K., Schmidt, J. y Lüdtkke, O. (2020). Is emotional exhaustion only the result of work experiences? A diary study on daily hassles and uplifts in different life domains. *Anxiety, Stress & Coping*, 34(2), 173-190. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/10615806.2020.1845430>
- Koutsimani, P., Montgomery, A. y Georganta, K. (2019). The Relationship Between Burnout, Depression, and Anxiety: A Systematic Review and Meta-Analysis. *Front Psychol*, 10(1), 284-294. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6424886/>
- Kovarik, M., Clapis, J. y Romano-Pringle, A. (2020). Review of Student-Built Spectroscopy Instrumentation Projects. *Journal of Chemical Education*. 97(8), 2185-2195. <https://pubs.acs.org/doi/full/10.1021/acs.jchemed.0c00404>
- Mcgregor, D. (1966). *Human side of Enterprise. Theory X and Y*. MIT Sloan School of Management.
- Macaron, M. *et al.* (2023). A systematic review and meta analysis on burnout in physicians during the COVID-19 pandemic: A hidden healthcare crisis.

Frontiers in Psychiatry. 13(1), 1-17.
<https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsy.2022.1071397/full>

Marquez, F. (2023). *Resolución de conflictos y clima organizacional en los servidores civiles de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022*. (Tesis de Maestría). <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/112127>

Martínez, I., Chinchay, S., Zavala, A. y Luján-Vera, P. (2022). Síndrome de Burnout en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sullana-Perú. *Revista de Ciencias Sociales Universidad del Zulia*, 28(3), 272-282.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8526456>

Maslach, C. y Jackson, S. (1986). Burnout Inventory, Manual Research Edition. Universidad de California. *Consulting Psychologist Press*.

Mayorga, R. et al. (2021). Programa SPSS. *Salud y Educación*, 10(21), 282-284.
<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/ICSA/article/view/7761/8440>

Mejía, E. (2021). *Clima organizacional y síndrome de burnout en tiempos de COVID-19 en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes*. (Tesis de Maestría).
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/69261>

Mishra, B. y Tikoria, J. (2021). Impact of ethical leadership on organisational climate and its subsequent influence on job commitment: a study in hospital context. *Journal of Management Development*, 40(5), 438-452.
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JMD-08-2020-0245/full/html?skipTracking=true>

- Mikolajewicz, N. y Komarova, S. (2019). Meta-Analytic Methodology for Basic Research: A Practical Guide. *Methods Frontiers in Physiology*. 10(1), 1-20. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fphys.2019.00203/full>
- Mohanta, R., Sen, D. Adhikari, A y Pat, I. (2023). Perceptual Environment: A Study on Organizational Climate Using Cluster Analysis. *International Journal of Research Publication and Review*, 4(4), 1336-1346. https://www.researchgate.net/profile/Ramkrishna-Mohanta/publication/369926051_Perceptual_Environment_A_Study_on_Organizational_Climate_Using_Cluster_Analysis/links/6434df5e20f25554da23b97b/Perceptual-Environment-A-Study-on-Organizational-Climate-Using-Cluster-Analysis.pdf
- Montoya Cáceres, P. et al. (2017). Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional en funcionarios de una universidad Estatal Chilena. *Ciencia & Trabajo*, 19(58), 7-13. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492017000100007>
- Munguía, E. et al. (2021). Revisión sistemática sobre síndrome de Burnout en personal de salud en América Latina entre 2015-2020. *Revista de investigación en Psicología*. 24(1), 197-221. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8162664>
- Novosel, L. (2023). Understanding the Evidence: Non-Experimental Research Designs. *Urologic Nursing; Portland*. 43(2), 99-102. <https://www.proquest.com/docview/2805226014?accountid=37408&parentSessionId=La7E3NuXDBBySuUq4o4gpH5HSpLA7gWOQ6y89d46fdUQ%3D&pq-origsite=primo&forcedol=true>

- Torres, E. *et al.* (2021). Síndrome de burnout en profesionales de la salud del Ecuador y factores asociados en tiempos de pandemia. *Revista virtual de la Sociedad Paraguaya de Medicina Interna*. 8(1), 126-136.
<https://doi.org/10.18004/rvspmi/2312-3893/2021.08.01.126>
- Olivares, L., Nieto, G., Velázquez, K. y López, A. (2021). Síndrome de burnout. La multiplicidad de roles y su impacto en la labor docente. *Revista interuniversitaria de formación del profesorado*. 24 (3), 203-219.
<https://doi.org/10.6018/reifop.525231>
- Peña, C. (2023). *Resolución de conflictos y clima organizacional en los servidores civiles de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022*. (Tesis de Maestría).
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/112127>
- Periñan, N., Pérez, M. y Troya, J. (2022). Estrés y burnout en personal sanitario. Mindfulness como estrategia de afrontamiento. *Sanum*, 4(6), 98-104.
<https://revistacientificasanum.com/new/en/vol-6-num-4-octubre-2022-estres-y-burnout/>
- Pines, A. y Aronson, E. (1988). *Career burnout: causes and cures*. New York: Fress Press
- Pritchard, R. P., Karasick, B. W. (1973). The effects of organizational climate on managerial job performance and job satisfaction. *Organizational behavior Human Performance*, 9(1), 126-146
- Pulphon, S., Pranee, S., Tanapol, K y Pungnirund, B. (2021). Influences of Transformational leadership, Organizational climate, Human resource management, Organizational structure, and Job satisfaction on the Innovative creation of employees for the Faculty of Medicine Ramathibodi

hospital, Mahidol University. *Turkish Journal of Computer And Mathematics Education*, 12(12), 336-347.
<https://www.proquest.com/docview/2622806139?accountid=37408&pq->

Ramírez, L., Vela, S., Salazar, M. y Cueto, R. (2023). Clima organizacional y gestión por resultados en una municipalidad provincial peruana. *UNAACIENCIA-Perú*, 2(1), 1-9.
<https://revistas.unaaa.edu.pe/index.php/unaaaciencia/article/view/36>

Rogers, J. y Révész, A. (2020). Experimental and quasi-experimental designs. *The Rotledge Handbook of Research in Applied Linguistics*. 1(1), 133,143.
<https://discovery.ucl.ac.uk/id/eprint/10091265/>

Ruiz, M. (2020). *Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral En Trabajadores De La Municipalidad Distrital De Sanagorán De La Provincia Sánchez Carrión - 2020*. (Tesis de Doctorado).
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49592>

Seeram, E. (2019). An Overview of Correlational Research. *Radiologic Technology*. 91(1), 176-179.
<http://www.radiologictechnology.org/content/91/2/176.full.pdf+html>

Siedlecki, S. (2020). Understanding Descriptive Research Designs and Methods. *Clinical Nurse Specialist*. 34(1), 8-12. https://journals.lww.com/cns-journal/Citation/2020/01000/Understanding_Descriptive_Research_Designs_and.4.aspx

Stephens, R., Dunn, J., Hayes, B. y Kalish, M. (2020). A test of two processes: The effect of training on deductive and inductive reasoning. *Cognition*. 199(1), 1-20.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0010027720300421?via%3Dihub>

Suarez, L. (2023). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital de Ferreñafe*. (Tesis de Maestría).

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/109880>

Van Laere, F. (2020). *Introducción a la inteligencia emocional bioflow. Un camino de transformación y reducción del estrés*. Madrid: Editorial Visión Libros.

Villareal-Zegarra, D. et al. (2022). Relationship between job satisfaction, burnout syndrome and depressive symptoms in physicians: a cross-sectional study based on the employment demand–control model using structural equation modelling. *BMJ Open*. 12(10), 1-11.

<https://bmjopen.bmj.com/content/12/10/e057888>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES							
VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION	
VARIABLE 1	El síndrome de burnout es un padecimiento psicológico generado por exposición a altos niveles de estrés laboral desencadenando en agotamiento, sentimientos de cinismo, despersonalización, realización personal limitada o disminuida, afecta en rasgos de depresión y ansiedad.	El síndrome de burnout se compone de tres dimensiones, el comportamiento organizacional posee los indicadores: comunicación y motivación, relaciones interpersonales y de trabajo, estructura organizacional con indicadores funcionamiento y condiciones de trabajo, estímulo al desarrollo organizacional, el estilo de dirección: liderazgo y participación, solución de conflictos y trabajo en equipo.	Agotamiento emocional	Cansancio Tensión y frustración	1 2 3 4 5 6	Ordinal: 1: Nunca 2: Pocas veces 3: De vez en cuando 4: Frecuentemente 5: Siempre	
Síndrome de burnout			Despersonalización				Representa la aparición de actitudes y sentimientos negativos caracterizados por la hostilidad, reducción de empatía, estados de cinismo hacia otros colaboradores. (Escardó, 2020).
			Escasez de realización personal	13			

			se basa en la pérdida de valores e ideales laborales, implica un escenario negativo donde es complicado fomentar la motivación, pues abundan pensamientos de no ser valorado o no valdrá la pena realizar alguna actividad. (Escardó, 2020).	Autoconcepto Autoeficiencia	14 15 16 17 18	
VARIABLE 2	Chiavenato (2019) define al clima organizacional como un concepto multidimensional que abarca desde el diseño estructural de la entidad, hasta la naturaleza de sus valores, rasgos de liderazgo, comportamientos que afectan espacios psicológicos y sociales de sus miembros. Resalta que la buena moral y respeto hace posible el fomento de un entorno cálido, seguro, dinámico y receptivo que fortalece a los equipos de trabajo permiten el adecuado logro de resultados.	El clima organizacional se compone de tres dimensiones, el comportamiento organizacional posee los indicadores: comunicación y motivación, relaciones interpersonales y de trabajo, estructura organizacional con indicadores funcionamiento y condiciones de trabajo, estímulo al desarrollo organizacional, el estilo de dirección: liderazgo y participación, solución de conflictos y trabajo en equipo.	Comportamiento organizacional	Comunicación y motivación Relaciones interpersonales y de trabajo	1 2 3 4 5 6	Ordinal: 1: Nunca 2: Pocas veces 3: De vez en cuando 4: Frecuentemente 5: Siempre
Clima organizacional			Comprende las formas de actuar de personas y grupos, y de la influencia que ellos poseen para orientar la eficacia del entorno. (Chiavenato, 2019)			
			Estructura organizacional	Funcionamiento y condiciones de trabajo Estímulo al desarrollo organizacional	7 8 9 10 11 12	
			Comprende de órganos que administra fuerza transformadora, y que sea capaz de desarrollar procesos de manera dinámica, responsable y diferenciada. (Chiavenato, 2019)			
			Estilo de dirección	Liderazgo y participación	13 14 15 16 17 18	
		responde a la influencia interpersonal dada mediante procesos comunicativos claros para consecución de metas o finalizar tareas. (Chiavenato, 2019).	Solución de conflictos y trabajo en equipo			

Anexo 2. Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Síndrome de burnout y clima organizacional en una municipalidad provincial del departamento de Lima, 2023.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores
<p>Problema General:</p> <p>¿Cómo el síndrome de burnout se relaciona con el clima organizacional en una municipalidad provincial del departamento de Lima, 2023?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>Problema específico 1 ¿Cómo el agotamiento emocional se relaciona con el clima organizacional en una municipalidad provincial del departamento de Lima, 2023?</p> <p>Problema específico 2 ¿Cómo la despersonalización se relaciona con el clima organizacional en una municipalidad provincial del departamento de Lima, 2023?</p> <p>Problema específico 3 ¿Cómo la escasez de realización personal se relaciona con el clima organizacional en una</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar cómo el síndrome de burnout se relaciona con el clima organizacional en una municipalidad provincial del departamento de Lima, 2023.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Objetivo específico 1 Determinar cómo el agotamiento emocional se relaciona con el clima organizacional en una municipalidad provincial del departamento de Lima, 2023.</p> <p>Objetivo específico 2 Determinar cómo la despersonalización se relaciona con el clima organizacional en una municipalidad provincial de Lima, 2023.</p> <p>Objetivo específico 3 Determinar cómo la escasez de realización personal se relaciona</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación entre síndrome de burnout y clima organizacional en una municipalidad provincial del departamento de Lima, 2023.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Hipótesis específica 1. Existe relación entre agotamiento emocional y clima organizacional en una municipalidad provincial del departamento de Lima, 2023.</p> <p>Hipótesis específica 2. Existe relación entre despersonalización y clima organizacional en una municipalidad provincial de Lima, 2023.</p> <p>Hipótesis específica 3. Existe relación entre escasez de realización personal y clima</p>	<p>Variable 1: Síndrome de burnout</p> <p>Escardó (2020) define al síndrome de burnout como un padecimiento psicológico generado por exposición a altos niveles de estrés laboral desencadenando en agotamiento, sentimientos de cinismo, despersonalización, realización personal limitada o disminuida, afecta en rasgos de depresión y ansiedad.</p>

municipalidad provincial del departamento de Lima, 2023?	con el clima organizacional en una municipalidad provincial de Lima, 2023.	organizacional en una municipalidad provincial de Lima, 2023.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			D1: Agotamiento emocional	Cansancio	1,2,3	Ordinal: 1: Nunca 2: Pocas veces 3: De vez en cuando 4: Frecuentemente 5: Siempre	Bajo (18-42)
				Tensión y frustración	4,5,6		Medio (43-66)
			D2: Despersonalización	Insensibilidad	7,8,9		Alto (67-90)
				Preocupación y límites	10,11,12		
			D3: Escasez de realización personal	Autoconcepto	13,14,15		
				Autoeficiencia	16,17,18		
Variable 2: Clima organizacional Chiavenato (2019) señala que, abarca desde el diseño estructural, hasta los rasgos de liderazgo y naturaleza de sus valores, comportamientos que afectan espacios psicológicos, sociales y de resultados en sus miembros.							
			Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición	Niveles y rangos

			D1: Comportamiento organizacional	Comunicación y motivación	1,2,3	Ordinal: 1: Nunca 2: Pocas veces 3: De vez en cuando 4: Frecuenteme nte 5: Siempre	Bajo (18-42) Medio (43-66) Alto (67-90)
			D2: Estructura organizacional	Relaciones interpersonales y de trabajo	4,5,6		
				Funcionamiento y condiciones de trabajo	7,8,9		
				Estímulo al desarrollo organizacional	10,11,12		
			D3: Estilo de dirección	Liderazgo y participación	13,14,15		
				Solución de conflictos y trabajo y equipo	16,17,18		

Diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar		
<p>Nivel: Descriptiva – correlacional</p> <p>Diseño: No experimental de corte transversal.</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p>	<p>Población: Estará conformada por 591 trabajadores de la municipalidad provincial</p> <p>Tipo de muestreo: No probabilístico – intencional por conveniencia</p> <p>Tamaño de muestra: 119 trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Huaral</p>	<p>Variable 1: Síndrome de burnout Técnicas: Encuesta Instrumentos: Tipo Likert, Spss 25 Autor: Keny Rodrigo Escobar Carmelo Año: 2023 Ámbito de Aplicación: Individual Forma de Administración: Directa y en línea</p>	<p>Variable 2: Clima organizacional Técnicas: Encuesta Instrumentos: Tipo Likert, Spss 25 Autor: Keny Rodrigo Escobar Carmelo Año: 2023 Ámbito de Aplicación: Individual Forma de Administración: Directa y en línea</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>El análisis de la investigación se procesará mediante la herramienta de SPSS 26 el cual nos arrojará tablas de frecuencia, grafico de barras y el coeficiente de alfa de Cronbach, que nos ayudará con la prueba de confiabilidad</p>		

Anexo 3 Instrumentos de investigación

SINDROME DE BURNOUT

Estimado Colaborador:

A continuación, usted resolverá un cuestionario que ayudara a obtener resultados estadísticos, para el desarrollo de un trabajo de investigación que se ha venido realizando durante todo este tiempo, al aceptar responder acepta el consentimiento informado, se le solicita sinceridad y transparencia en la solución de las preguntas; para ello debe marcar con una “x” en el casillero de su respuesta:

Nunca (N)	Pocas veces (PV)	De vez en cuando (DC)	Frecuentemente (F)	Siempre (S)
1	2	3	4	5

N°	Dimensiones - Indicadores de Síndrome de burnout	Escala				
		N	PV	DC	F	S
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: AGOTAMIENTO EMOCIONAL						
1.	¿Se siente agotado físicamente por su trabajo?	1	2	3	4	5
2.	¿Se siente desanimado en su trabajo?	1	2	3	4	5
3.	¿Siente que trabaja en exceso?	1	2	3	4	5
4.	¿Se siente frustrado en su trabajo?	1	2	3	4	5
5.	¿Siente momentos de tensión en su trabajo?	1	2	3	4	5
6.	¿Siente frustración por su carga de labores?	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 2: DESPERSONALIZACIÓN						
7.	¿Siente que se ha vuelto más insensible con las personas de su entorno?	1	2	3	4	5
8.	¿Siente que no puede expresar adecuadamente sus emociones en el trabajo?	1	2	3	4	5
9.	¿Siente que el trato en el centro de labores es muy impersonal?	1	2	3	4	5
10.	¿Siente preocupación al pensar en sus tareas pendientes en el trabajo?	1	2	3	4	5
11.	¿Siente que el trabajo que se le designa es injusto?	1	2	3	4	5

12.	¿Siente que es poco colaborativo con personas del entorno laboral?	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 3: ESCASEZ DE REALIZACION PERSONAL						
13.	¿Siente que ha perdido eficacia en la realización de sus actividades laborales?	1	2	3	4	5
14.	¿Siente que influye negativamente en su equipo de trabajo?	1	2	3	4	5
15.	¿Siente que su desempeño no es debidamente apreciado en su centro de labores?	1	2	3	4	5
16.	¿Se siente poco motivado para realizar sus tareas en el trabajo?	1	2	3	4	5
17.	¿Siente que no hay posibilidades de superación en su centro de labores?	1	2	3	4	5
18.	¿Siente que a pesar de resolver problemas en el trabajo no recibe el mérito necesario?	1	2	3	4	5

Fuente: Elaboración propia

CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado Colaborador:

A continuación, usted resolverá un cuestionario que ayudara a obtener resultados estadísticos, para el desarrollo de un trabajo de investigación que se ha venido realizando durante todo este tiempo, al aceptar responder acepta el consentimiento informado, se le solicita sinceridad y transparencia en la solución de las preguntas; para ello debe marcar con una “x” en el casillero de su respuesta:

Nunca (N)	Pocas veces (PV)	De vez en cuando (DC)	Frecuentemente (F)	Siempre (S)
1	2	3	4	5

N°	Dimensiones - Indicadores de Clima organizacional	Escala				
		N	PV	DC	F	S
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL						
1.	¿La comunicación es horizontal en su centro de labores?	1	2	3	4	5
2.	¿Los jefes realizan acciones para motivar al equipo?	1	2	3	4	5
3.	¿Se que puede mantenerse motivado en su jornada laboral?	1	2	3	4	5
4.	¿Siente que puede expresar sin temor sus emociones o intereses en su centro de labores?	1	2	3	4	5
5.	¿Siente que el vínculo laboral tanto con compañeros y superiores es buena?	1	2	3	4	5
6.	¿Siente que en términos generales existe un buen ambiente laboral?	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 2: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL						
7.	¿Las funciones y carga laboral conducen a un buen desempeño de los trabajadores?	1	2	3	4	5
8.	¿Las condiciones físicas y de mobiliario del centro de labores le hacen sentir cómodo?	1	2	3	4	5
9.	¿Considera que las actividades y procedimientos se ejecutan de manera adecuada?	1	2	3	4	5
10.	¿Existe un nivel adecuado de autonomía para ejercer las tareas de forma adecuada en su trabajo?	1	2	3	4	5

11.	¿Los superiores de línea ofrecen de forma oportuna los reconocimientos o incentivos al personal?	1	2	3	4	5
12.	¿Existen opciones de crecimiento para el personal por su desempeño?	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 3: ESTILO DE DIRECCIÓN						
13.	¿Los jefes ejercen liderazgo de manera asertiva?	1	2	3	4	5
14.	¿Los jefes escuchan y entienden los puntos de vista del personal?	1	2	3	4	5
15.	¿Los jefes posibilitan participación del personal en la toma de decisiones?	1	2	3	4	5
16.	¿Se fomenta la solución de conflictos de manera oportuna?	1	2	3	4	5
17.	¿Las coordinaciones involucran a todo el personal clave de manera efectiva?	1	2	3	4	5
18.	¿Se fomenta el trabajo en equipo para el logro de resultados?	1	2	3	4	5

1Fuente: Elaboración propia

Anexo 4: Juicio de expertos

Documento	Especialista	Grado Académico	Suficiencia	Aplicabilidad
17843413	Luis Clemente Baquedano Cabrera	Maestro	Sí	Sí
10690101	Ommero Romie Trinidad Vargas	Maestro	Sí	Sí
47083395	Yvonne Esther Pillpe Muñoz	Maestro	Sí	Sí
46160421	Katty Estefany Mundo Flores	Maestro	Sí	Sí
77245115	Arnel Sauñi Hertlein	Maestro	Sí	Sí

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos de la investigación "Síndrome de burnout y clima organizacional en una municipalidad provincial del departamento de Lima, 2023". La evaluación de instrumentos es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer de investigación. Se agradece su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Luis Clemente Baquedano Cabrera
Grado profesional:	Título () Maestría (X) Doctor()
Área(s) de formación académica:	Gestión (X) Social () Investigación (X) Gubernamental ()
Áreas de experiencia profesional:	Ciencias Económicas, Auditoría y Gestión Empresarial
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigaciones similares: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de las Pruebas:	Cuestionario que mide síndrome de burnout Cuestionario que mide clima organizacional
Autor:	Keny Rodrigo Escobar Carmelo
Procedencia:	Del desarrollo del marco teórico del proyecto de investigación
Administración:	Directa y en online mediante formulario Google drive

Tiempo de aplicación:	25 minutos aproximadamente
Ámbito de aplicación:	Municipalidad Provincial donde se realiza el estudio
Significación:	El objetivo de los presentes instrumentos corresponde a la medición de las variables síndrome de burnout y clima organizacional con la finalidad de conocer el grado de relación entre ellas, así como lograr un análisis descriptivo en el ámbito de estudio. Se emplea la ordinal de Likert de la siguiente manera: 1: Nunca, 2: Pocas veces, 3 De vez cuando, 4 Frecuentemente, 5: Siempre.

4. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Síndrome de Burnout	Agotamiento emocional	Implica una situación de cansancio elevado por los niveles de trabajo ejecutados como excesivos o injustos resultando una mala experiencia para el empleado que la atraviesa, generando agotamiento físico, desánimo acompañado de frustración y tensión por la propia carga laboral. (Escardó, 2020).
	Despersonalización	Representa la aparición de actitudes y sentimientos negativos caracterizados por la hostilidad, insensibilidad o reducción de empatía, estados de cinismo o impersonalidad hacia otros colaboradores, así como preocupaciones que le hacen poco colaborativo con su entorno. (Escardó, 2020).
	Escasez de realización personal	Se basa en la pérdida de valores e ideales laborales, implica un escenario negativo donde es complicado mantener la motivación, pues abundan pensamientos de no ser valorado o no valdrá la pena realizar alguna actividad, perdiendo eficacia, influyendo negativamente en el equipo de trabajo, ello sumado a la escasa posibilidad de crecer en la organización y sentir que no se recibe el mérito suficiente. (Escardó, 2020).
Clima Organizacional	Comportamiento organizacional	Comprende las formas de actuar de personas y grupos, y de la influencia que ellos poseen para orientar la eficacia del entorno, comprende la comunicación, la motivación, la forma de expresar del equipo. (Chiavenato, 2019)
	Estructura organizacional	Comprende cómo los órganos administran fuerza transformadora, y que sea capaz de desarrollar procesos y funciones de manera dinámica, responsable y diferenciada, además comprende la autonomía para el desarrollo de tareas así como la gestión de incentivos por desempeño. (Chiavenato, 2019)

	Estilo de dirección	Comprende la forma de liderar equipos y generar sinergias fomentando el trabajo en equipo, comprensión, compromiso y solucionando conflictos. (Chiavenato, 2019).
--	----------------------------	---

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento los cuestionarios de la investigación “Síndrome de burnout y clima organizacional en una municipalidad provincial del departamento de Lima, 2023” denominados “Cuestionario que mide síndrome de burnout” y “Cuestionario que mide clima organizacional” elaborados por Keny Rodrigo Escobar Carmelo en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Que mide el Síndrome de Burnout

• **Primera dimensión: Agotamiento Emocional**

- Objetivos de la Dimensión: Medir la variable síndrome de Burnout a través de la dimensión agotamiento emocional generado por los niveles de estrés en el trabajo por la carga laboral o malas experiencias diversas en el ámbito laboral, presenta indicadores: Cansancio, tensión y frustración.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cansancio	¿Se siente agotado físicamente por su trabajo?	4	4	4	
	¿Se siente desanimado en su trabajo?	4	4	4	
	¿Siente que trabaja en exceso?	4	4	4	
Tensión y frustración	¿Se siente frustrado en su trabajo?	4	4	4	
	¿Siente momentos de tensión en su trabajo?	4	4	4	
	¿Siente frustración por su carga de labores?	4	4	4	

• **Segunda dimensión: Despersonalización**

- Objetivos de la Dimensión: Medir la variable síndrome de Burnout a través de la dimensión despersonalización, que representa la aparición de actitudes y sentimientos negativos caracterizados por la hostilidad, reducción de empatía, estados de cinismo hacia otros colaboradores, presenta indicadores:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Insensibilidad	¿Siente que se ha vuelto más insensible con las personas de su entorno?	4	4	4	
	¿Siente que no puede expresar adecuadamente sus emociones en el trabajo?	4	4	4	
	¿Siente que el trato en el centro de labores es muy impersonal?	4	4	4	
Preocupación y límites	¿Siente preocupación al pensar en sus tareas pendientes en el trabajo?	4	4	4	
	¿Siente que el trabajo que se le designa es injusto?	4	4	4	
	¿Siente que es poco colaborativo con personas del entorno laboral?	4	4	4	

- **Tercera dimensión: Escasez de realización personal**

- Objetivos de la Dimensión: Medir la variable síndrome de Burnout a través de la dimensión escasez de realización personal se basa en la pérdida de valores e ideales laborales, implica un escenario negativo donde es complicado fomentar la motivación, pues abundan pensamientos de no ser valorado o no valdrá la pena realizar alguna actividad, presenta indicadores:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autoconcepto	¿Siente que ha perdido eficacia en la realización de sus actividades laborales?	4	4	4	
	¿Siente que influye negativamente en su equipo de trabajo?	4	4	4	
	¿Siente que su desempeño no es debidamente apreciado en su centro de labores?	4	4	4	
Autoeficiencia	¿Se siente poco motivado para realizar sus tareas en el trabajo?	4	4	4	
	¿Siente que no hay posibilidades de superación en su centro de labores?	4	4	4	
	¿Siente que a pesar de resolver problemas en el trabajo no recibe el mérito necesario?	4	4	4	



.....
Firma del experto Informante.

Dimensiones del instrumento: Que mide el Clima Organizacional

• **Primera dimensión: Comportamiento Organizacional**

- Objetivos de la Dimensión: Medir la variable clima organizacional a través de la dimensión comportamiento organizacional comprende las formas de actuar de personas y grupos, y de la influencia que ellos poseen para orientar la eficacia del entorno, presenta indicadores: Comunicación y motivación, relaciones interpersonales y de trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación y motivación	¿La comunicación es horizontal en su centro de labores?	4	4	4	
	¿Los jefes realizan acciones para motivar al equipo?	4	4	4	
	¿Puede mantenerse motivado en su jornada laboral?	4	4	4	
Relaciones interpersonales y de trabajo	¿Siente que puede expresar sin temor sus emociones o ideas en su centro de labores?	4	4	4	
	¿Siente que el vínculo laboral tanto con compañeros y superiores es bueno?	4	4	4	
	¿Siente que en términos generales existe un buen ambiente laboral?	4	4	4	

• **Segunda dimensión: Estructura organizacional**

- Objetivos de la Dimensión: Medir la variable clima organizacional a través de la dimensión estructura organizacional, que representa la aparición de actitudes y sentimientos negativos caracterizados por la hostilidad, reducción de empatía, estados de cinismo hacia otros colaboradores, presenta indicadores:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Funcionamiento y condiciones de trabajo	¿Las funciones y carga laboral conducen a un buen desempeño de los trabajadores?	4	4	4	
	¿Las condiciones físicas y de mobiliario del centro de labores le hacen sentir cómodo?	4	4	4	
	¿Considera que las actividades y procedimientos se ejecutan de manera adecuada?	4	4	4	

Estímulo al desarrollo organizacional	¿Existe un nivel adecuado de autonomía para ejercer las tareas de forma adecuada en su trabajo?	4	4	4	
	¿Los superiores de línea ofrecen de forma oportuna los reconocimientos o incentivos al personal?	4	4	4	
	¿Existen opciones de crecimiento para el personal por su desempeño?	4	4	4	

• **Tercera dimensión: Estilo de Dirección**

- Objetivos de la Dimensión: Medir la variable Clima organizacional a través de la dimensión estilo de dirección, se basa en el liderazgo y fomento de participación del talento, así como la solución de conflictos en la organización y las sinergias del trabajo en equipo, presenta indicadores:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo y participación	¿Los jefes ejercen liderazgo de manera asertiva?	4	4	4	
	¿Los jefes escuchan y entienden los puntos de vista del personal?	4	4	4	
	¿Los jefes posibilitan participación del personal en la toma de decisiones?	4	4	4	
Solución de conflictos y trabajo en equipo	¿Se fomenta la solución de conflictos de manera oportuna?	4	4	4	
	¿Las coordinaciones involucran a todo el personal clave de manera efectiva?	4	4	4	
	¿Se fomenta el trabajo en equipo para el logro de resultados?	4	4	4	



.....
Firma del experto Informante.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos de la investigación "Síndrome de burnout y clima organizacional en una municipalidad provincial del departamento de Lima, 2023". La evaluación de instrumentos es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer de investigación. Se agradece su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	MBA. Ommero Romie Trinidad Vargas
Grado profesional:	Título () Maestría (X) Doctor()
Área(s) de formación académica:	Gestión (X) Social - Humano () Investigación() Gubernamental ()
Áreas de experiencia profesional:	Gestión de recursos humanos, administración de personal, talento humano
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigaciones similares: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de las Pruebas:	Cuestionario que mide síndrome de burnout Cuestionario que mide clima organizacional
Autor:	Keny Rodrigo Escobar Carmelo
Procedencia:	Del desarrollo del marco teórico del proyecto de investigación
Administración:	Directa y en online mediante formulario Google drive

Tiempo de aplicación:	25 minutos aproximadamente
Ámbito de aplicación:	Municipalidad Provincial donde se realiza el estudio
Significación:	El objetivo de los presentes instrumentos corresponde a la medición de las variables síndrome de burnout y clima organizacional con la finalidad de conocer el grado de relación entre ellas, así como lograr un análisis descriptivo en el ámbito de estudio. Se emplea la ordinal de Likert de la siguiente manera: 1: Nunca, 2: Pocas veces, 3 De vez cuando, 4 Frecuentemente, 5: Siempre.

4. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Síndrome de Burnout	Agotamiento emocional	Implica una situación de cansancio elevado por los niveles de trabajo ejecutados como excesivos o injustos resultando una mala experiencia para el empleado que la atraviesa, generando agotamiento físico, desánimo acompañado de frustración y tensión por la propia carga laboral. (Escardó, 2020).
	Despersonalización	Representa la aparición de actitudes y sentimientos negativos caracterizados por la hostilidad, insensibilidad o reducción de empatía, estados de cinismo o impersonalidad hacia otros colaboradores, así como preocupaciones que le hacen poco colaborativo con su entorno. (Escardó, 2020).
	Escasez de realización personal	Se basa en la pérdida de valores e ideales laborales, implica un escenario negativo donde es complicado mantener la motivación, pues abundan pensamientos de no ser valorado o no valdrá la pena realizar alguna actividad, perdiendo eficacia, influyendo negativamente en el equipo de trabajo, ello sumado a la escasa posibilidad de crecer en la organización y sentir que no se recibe el mérito suficiente. (Escardó, 2020).
Clima Organizacional	Comportamiento organizacional	Comprende las formas de actuar de personas y grupos, y de la influencia que ellos poseen para orientar la eficacia del entorno, comprende la comunicación, la motivación, la forma de expresar del equipo. (Chiavenato, 2019)
	Estructura organizacional	Comprende cómo los órganos administran fuerza transformadora, y que sea capaz de desarrollar procesos y funciones de manera dinámica, responsable y diferenciada, además comprende la autonomía para el desarrollo de tareas así como la gestión de incentivos por desempeño. (Chiavenato, 2019)

	Estilo de dirección	Comprende la forma de liderar equipos y generar sinergias fomentando el trabajo en equipo, comprensión, compromiso y solucionando conflictos. (Chiavenato, 2019).
--	----------------------------	---

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento los cuestionarios de la investigación “Síndrome de burnout y clima organizacional en una municipalidad provincial del departamento de Lima, 2023” denominados “Cuestionario que mide síndrome de burnout” y “Cuestionario que mide clima organizacional” elaborados por Keny Rodrigo Escobar Carmelo en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Que mide el Síndrome de Burnout

• **Primera dimensión: Agotamiento Emocional**

- Objetivos de la Dimensión: Medir la variable síndrome de Burnout a través de la dimensión agotamiento emocional generado por los niveles de estrés en el trabajo por la carga laboral o malas experiencias diversas en el ámbito laboral, presenta indicadores: Cansancio, tensión y frustración.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cansancio	¿Se siente agotado físicamente por su trabajo?	4	4	4	
	¿Se siente desanimado en su trabajo?	4	4	4	
	¿Siente que trabaja en exceso?	4	4	4	
Tensión y frustración	¿Se siente frustrado en su trabajo?	4	4	4	
	¿Siente momentos de tensión en su trabajo?	4	4	4	
	¿Siente frustración por su carga de labores?	4	4	4	

• **Segunda dimensión: Despersonalización**

- Objetivos de la Dimensión: Medir la variable síndrome de Burnout a través de la dimensión despersonalización, que representa la aparición de actitudes y sentimientos negativos caracterizados por la hostilidad, reducción de empatía, estados de cinismo hacia otros colaboradores, presenta indicadores:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Insensibilidad	¿Siente que se ha vuelto más insensible con las personas de su entorno?	4	4	4	
	¿Siente que no puede expresar adecuadamente sus emociones en el trabajo?	4	4	4	
	¿Siente que el trato en el centro de labores es muy impersonal?	4	4	4	
Preocupación y límites	¿Siente preocupación al pensar en sus tareas pendientes en el trabajo?	4	4	4	
	¿Siente que el trabajo que se le designa es injusto?	4	4	4	
	¿Siente que es poco colaborativo con personas del entorno laboral?	4	4	4	

- **Tercera dimensión: Escasez de realización personal**

- Objetivos de la Dimensión: Medir la variable síndrome de Burnout a través de la dimensión escasez de realización personal se basa en la pérdida de valores e ideales laborales, implica un escenario negativo donde es complicado fomentar la motivación, pues abundan pensamientos de no ser valorado o no valdrá la pena realizar alguna actividad, presenta indicadores:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autoconcepto	¿Siente que ha perdido eficacia en la realización de sus actividades laborales?	4	4	4	
	¿Siente que influye negativamente en su equipo de trabajo?	4	4	4	
	¿Siente que su desempeño no es debidamente apreciado en su centro de labores?	4	4	4	
Autoeficiencia	¿Se siente poco motivado para realizar sus tareas en el trabajo?	4	4	4	
	¿Siente que no hay posibilidades de superación en su centro de labores?	4	4	4	
	¿Siente que a pesar de resolver problemas en el trabajo no recibe el mérito necesario?	4	4	4	



.....
Firma del experto Informante

DNI 10690101

Dimensiones del instrumento: Que mide el Clima Organizacional

• **Primera dimensión:** Comportamiento Organizacional

- Objetivos de la Dimensión: Medir la variable clima organizacional a través de la dimensión comportamiento organizacional comprende las formas de actuar de personas y grupos, y de la influencia que ellos poseen para orientar la eficacia del entorno, presenta indicadores: Comunicación y motivación, relaciones interpersonales y de trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación y motivación	¿La comunicación es horizontal en su centro de labores?	4	4	4	
	¿Los jefes realizan acciones para motivar al equipo?	4	4	4	
	¿Puede mantenerse motivado en su jornada laboral?	4	4	4	
Relaciones interpersonales y de trabajo	¿Siente que puede expresar sin temor sus emociones o ideas en su centro de labores?	4	4	4	
	¿Siente que el vínculo laboral tanto con compañeros y superiores es bueno?	4	4	4	
	¿Siente que en términos generales existe un buen ambiente laboral?	4	4	4	

• **Segunda dimensión:** Estructura organizacional

- Objetivos de la Dimensión: Medir la variable clima organizacional a través de la dimensión estructura organizacional, que representa la aparición de actitudes y sentimientos negativos caracterizados por la hostilidad, reducción de empatía, estados de cinismo hacia otros colaboradores, presenta indicadores:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Funcionamiento y condiciones de trabajo	¿Las funciones y carga laboral conducen a un buen desempeño de los trabajadores?	4	4	4	
	¿Las condiciones físicas y de mobiliario del centro de labores le hacen sentir cómodo?	4	4	4	
	¿Considera que las actividades y procedimientos se ejecutan de manera adecuada?	4	4	4	

Estímulo al desarrollo organizacional	¿Existe un nivel adecuado de autonomía para ejercer las tareas de forma adecuada en su trabajo?	4	4	4	
	¿Los superiores de línea ofrecen de forma oportuna los reconocimientos o incentivos al personal?	4	4	4	
	¿Existen opciones de crecimiento para el personal por su desempeño?	4	4	4	

• **Tercera dimensión: Estilo de Dirección**

- Objetivos de la Dimensión: Medir la variable Clima organizacional a través de la dimensión estilo de dirección, se basa en el liderazgo y fomento de participación del talento, así como la solución de conflictos en la organización y las sinergias del trabajo en equipo, presenta indicadores:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo y participación	¿Los jefes ejercen liderazgo de manera asertiva?	4	4	4	
	¿Los jefes escuchan y entienden los puntos de vista del personal?	4	4	4	
	¿Los jefes posibilitan participación del personal en la toma de decisiones?	4	4	4	
Solución de conflictos y trabajo en equipo	¿Se fomenta la solución de conflictos de manera oportuna?	4	4	4	
	¿Las coordinaciones involucran a todo el personal clave de manera efectiva?	4	4	4	
	¿Se fomenta el trabajo en equipo para el logro de resultados?	4	4	4	

.....
Firma del experto Informante.

DNI 10690101

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos de la investigación "Síndrome de burnout y clima organizacional en una municipalidad provincial del departamento de Lima, 2023". La evaluación de instrumentos es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer de investigación. Se agradece su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Mg. Katty Estefany Mundo Flores
Grado profesional:	Título () Maestría (X) Doctor()
Área(s) de formación académica:	Gestión (X) Social - Humano () Investigación() Gubernamental (X)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión pública, recursos humanos, contrataciones
Institución donde labora:	Consultora independiente
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigaciones similares: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de las Pruebas:	Cuestionario que mide síndrome de burnout Cuestionario que mide clima organizacional
Autor:	Keny Rodrigo Escobar Carmelo
Procedencia:	Del desarrollo del marco teórico del proyecto de investigación
Administración:	Directa y en online mediante formulario Google drive

Tiempo de aplicación:	25 minutos aproximadamente
Ámbito de aplicación:	Municipalidad Provincial donde se realiza el estudio
Significación:	El objetivo de los presentes instrumentos corresponde a la medición de las variables síndrome de burnout y clima organizacional con la finalidad de conocer el grado de relación entre ellas, así como lograr un análisis descriptivo en el ámbito de estudio. Se emplea la ordinal de Likert de la siguiente manera: 1: Nunca, 2: Pocas veces, 3 De vez cuando, 4 Frecuentemente, 5: Siempre.

4. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Síndrome de Burnout	Agotamiento emocional	Implica una situación de cansancio elevado por los niveles de trabajo ejecutados como excesivos o injustos resultando una mala experiencia para el empleado que la atraviesa, generando agotamiento físico, desánimo acompañado de frustración y tensión por la propia carga laboral. (Escardó, 2020).
	Despersonalización	Representa la aparición de actitudes y sentimientos negativos caracterizados por la hostilidad, insensibilidad o reducción de empatía, estados de cinismo o impersonalidad hacia otros colaboradores, así como preocupaciones que le hacen poco colaborativo con su entorno. (Escardó, 2020).
	Escasez de realización personal	Se basa en la pérdida de valores e ideales laborales, implica un escenario negativo donde es complicado mantener la motivación, pues abundan pensamientos de no ser valorado o no valdrá la pena realizar alguna actividad, perdiendo eficacia, influyendo negativamente en el equipo de trabajo, ello sumado a la escasa posibilidad de crecer en la organización y sentir que no se recibe el mérito suficiente. (Escardó, 2020).
Clima Organizacional	Comportamiento organizacional	Comprende las formas de actuar de personas y grupos, y de la influencia que ellos poseen para orientar la eficacia del entorno, comprende la comunicación, la motivación, la forma de expresar del equipo. (Chiavenato, 2019)
	Estructura organizacional	Comprende cómo los órganos administran fuerza transformadora, y que sea capaz de desarrollar procesos y funciones de manera dinámica, responsable y diferenciada, además comprende la autonomía para el desarrollo de tareas así como la gestión de incentivos por desempeño. (Chiavenato, 2019)

	Estilo de dirección	Comprende la forma de liderar equipos y generar sinergias fomentando el trabajo en equipo, comprensión, compromiso y solucionando conflictos. (Chiavenato, 2019).
--	----------------------------	---

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento los cuestionarios de la investigación “Síndrome de burnout y clima organizacional en una municipalidad provincial del departamento de Lima, 2023” denominados “Cuestionario que mide síndrome de burnout” y “Cuestionario que mide clima organizacional” elaborados por Keny Rodrigo Escobar Carmelo en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

	Estilo de dirección	Comprende la forma de liderar equipos y generar sinergias fomentando el trabajo en equipo, comprensión, compromiso y solucionando conflictos. (Chiavenato, 2019).
--	----------------------------	---

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento los cuestionarios de la investigación “Síndrome de burnout y clima organizacional en una municipalidad provincial del departamento de Lima, 2023” denominados “Cuestionario que mide síndrome de burnout” y “Cuestionario que mide clima organizacional” elaborados por Keny Rodrigo Escobar Carmelo en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Que mide el Síndrome de Burnout

• **Primera dimensión: Agotamiento Emocional**

- Objetivos de la Dimensión: Medir la variable síndrome de Burnout a través de la dimensión agotamiento emocional generado por los niveles de estrés en el trabajo por la carga laboral o malas experiencias diversas en el ámbito laboral, presenta indicadores: Cansancio, tensión y frustración.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cansancio	¿Se siente agotado físicamente por su trabajo?	4	4	4	
	¿Se siente desanimado en su trabajo?	4	4	4	
	¿Siente que trabaja en exceso?	4	4	4	
Tensión y frustración	¿Se siente frustrado en su trabajo?	4	4	4	
	¿Siente momentos de tensión en su trabajo?	4	4	4	
	¿Siente frustración por su carga de labores?	4	4	4	

• **Segunda dimensión: Despersonalización**

- Objetivos de la Dimensión: Medir la variable síndrome de Burnout a través de la dimensión despersonalización, que representa la aparición de actitudes y sentimientos negativos caracterizados por la hostilidad, reducción de empatía, estados de cinismo hacia otros colaboradores, presenta indicadores:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Insensibilidad	¿Siente que se ha vuelto más insensible con las personas de su entorno?	4	4	4	
	¿Siente que no puede expresar adecuadamente sus emociones en el trabajo?	4	4	4	
	¿Siente que el trato en el centro de labores es muy impersonal?	4	4	4	
Preocupación y límites	¿Siente preocupación al pensar en sus tareas pendientes en el trabajo?	4	4	4	
	¿Siente que el trabajo que se le designa es injusto?	4	4	4	
	¿Siente que es poco colaborativo con personas del entorno laboral?	4	4	4	

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Que mide el Síndrome de Burnout

• **Primera dimensión: Agotamiento Emocional**

- Objetivos de la Dimensión: Medir la variable síndrome de Burnout a través de la dimensión agotamiento emocional generado por los niveles de estrés en el trabajo por la carga laboral o malas experiencias diversas en el ámbito laboral, presenta indicadores: Cansancio, tensión y frustración.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cansancio	¿Se siente agotado físicamente por su trabajo?	4	4	4	
	¿Se siente desanimado en su trabajo?	4	4	4	
	¿Siente que trabaja en exceso?	4	4	4	
Tensión y frustración	¿Se siente frustrado en su trabajo?	4	4	4	
	¿Siente momentos de tensión en su trabajo?	4	4	4	
	¿Siente frustración por su carga de labores?	4	4	4	

• **Segunda dimensión: Despersonalización**

- Objetivos de la Dimensión: Medir la variable síndrome de Burnout a través de la dimensión despersonalización, que representa la aparición de actitudes y sentimientos negativos caracterizados por la hostilidad, reducción de empatía, estados de cinismo hacia otros colaboradores, presenta indicadores:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Insensibilidad	¿Siente que se ha vuelto más insensible con las personas de su entorno?	4	4	4	
	¿Siente que no puede expresar adecuadamente sus emociones en el trabajo?	4	4	4	
	¿Siente que el trato en el centro de labores es muy impersonal?	4	4	4	
Preocupación y límites	¿Siente preocupación al pensar en sus tareas pendientes en el trabajo?	4	4	4	
	¿Siente que el trabajo que se le designa es injusto?	4	4	4	
	¿Siente que es poco colaborativo con personas del entorno laboral?	4	4	4	

- **Tercera dimensión: Escasez de realización personal**

- Objetivos de la Dimensión: Medir la variable síndrome de Burnout a través de la dimensión escasez de realización personal se basa en la pérdida de valores e ideales laborales, implica un escenario negativo donde es complicado fomentar la motivación, pues abundan pensamientos de no ser valorado o no valdrá la pena realizar alguna actividad, presenta indicadores:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autoconcepto	¿Siente que ha perdido eficacia en la realización de sus actividades laborales?	4	4	4	
	¿Siente que influye negativamente en su equipo de trabajo?	4	4	4	
	¿Siente que su desempeño no es debidamente apreciado en su centro de labores?	4	4	4	
Autoeficiencia	¿Se siente poco motivado para realizar sus tareas en el trabajo?	4	4	4	
	¿Siente que no hay posibilidades de superación en su centro de labores?	4	4	4	
	¿Siente que a pesar de resolver problemas en el trabajo no recibe el mérito necesario?	4	4	4	



.....
Firma del experto Informante

DNI 46160421

Dimensiones del instrumento: Que mide el Clima Organizacional

Primera dimensión: Comportamiento Organizacional

- Objetivos de la Dimensión: Medir la variable clima organizacional a través de la dimensión comportamiento organizacional comprende las formas de actuar de personas y grupos, y de la influencia que ellos poseen para orientar la eficacia del entorno, presenta indicadores: Comunicación y motivación, relaciones interpersonales y de trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación y motivación	¿La comunicación es horizontal en su centro de labores?	4	4	4	
	¿Los jefes realizan acciones para motivar al equipo?	4	4	4	
	¿Puede mantenerse motivado en su jornada laboral?	4	4	4	
Relaciones interpersonales y de trabajo	¿Siente que puede expresar sin temor sus emociones o ideas en su centro de labores?	4	4	4	
	¿Siente que el vínculo laboral tanto con compañeros y superiores es bueno?	4	4	4	
	¿Siente que en términos generales existe un buen ambiente laboral?	4	4	4	

Segunda dimensión: Estructura organizacional

- Objetivos de la Dimensión: Medir la variable clima organizacional a través de la dimensión estructura organizacional, que representa la aparición de actitudes y sentimientos negativos caracterizados por la hostilidad, reducción de empatía, estados de cinismo hacia otros colaboradores, presenta indicadores:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Funcionamiento y condiciones de trabajo	¿Las funciones y carga laboral conducen a un buen desempeño de los trabajadores?	4	4	4	
	¿Las condiciones físicas y de mobiliario del centro de labores le hacen sentir cómodo?	4	4	4	
	¿Considera que las actividades y procedimientos se ejecutan de manera adecuada?	4	4	4	

Estímulo al desarrollo organizacional	¿Existe un nivel adecuado de autonomía para ejercer las tareas de forma adecuada en su trabajo?	4	4	4	
	¿Los superiores de línea ofrecen de forma oportuna los reconocimientos o incentivos al personal?	4	4	4	
	¿Existen opciones de crecimiento para el personal por su desempeño?	4	4	4	

• **Tercera dimensión: Estilo de Dirección**

- Objetivos de la Dimensión: Medir la variable Clima organizacional a través de la dimensión estilo de dirección, se basa en el liderazgo y fomento de participación del talento, así como la solución de conflictos en la organización y las sinergias del trabajo en equipo, presenta indicadores:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo y participación	¿Los jefes ejercen liderazgo de manera asertiva?	4	4	4	
	¿Los jefes escuchan y entienden los puntos de vista del personal?	4	4	4	
	¿Los jefes posibilitan participación del personal en la toma de decisiones?	4	4	4	
Solución de conflictos y trabajo en equipo	¿Se fomenta la solución de conflictos de manera oportuna?	4	4	4	
	¿Las coordinaciones involucran a todo el personal clave de manera efectiva?	4	4	4	
	¿Se fomenta el trabajo en equipo para el logro de resultados?	4	4	4	



.....
Firma del experto Informante.

DNI 46160421

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos de la investigación "Síndrome de burnout y clima organizacional en una municipalidad provincial del departamento de Lima, 2023". La evaluación de instrumentos es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer de investigación. Se agradece su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	MBA. Ing. Arnel Sauñi Hertlein
Grado profesional:	Título () Maestría (X) Doctor()
Área(s) de formación académica:	Gestión (X) Social () Investigación() Gubernamental ()
Áreas de experiencia profesional:	Administración, logística y recursos humanos
Institución donde labora:	Deville Negocios
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigaciones similares: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de las Pruebas:	Cuestionario que mide síndrome de burnout Cuestionario que mide clima organizacional
Autor:	Keny Rodrigo Escobar Carmelo
Procedencia:	Del desarrollo del marco teórico del proyecto de investigación
Administración:	Directa y en online mediante formulario Google drive

Tiempo de aplicación:	25 minutos aproximadamente
Ámbito de aplicación:	Municipalidad Provincial donde se realiza el estudio
Significación:	El objetivo de los presentes instrumentos corresponde a la medición de las variables síndrome de burnout y clima organizacional con la finalidad de conocer el grado de relación entre ellas, así como lograr un análisis descriptivo en el ámbito de estudio. Se emplea la ordinal de Likert de la siguiente manera: 1: Nunca, 2: Pocas veces, 3 De vez cuando, 4 Frecuentemente, 5: Siempre.

4. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Síndrome de Burnout	Agotamiento emocional	Implica una situación de cansancio elevado por los niveles de trabajo ejecutados como excesivos o injustos resultando una mala experiencia para el empleado que la atraviesa, generando agotamiento físico, desánimo acompañado de frustración y tensión por la propia carga laboral. (Escardó, 2020).
	Despersonalización	Representa la aparición de actitudes y sentimientos negativos caracterizados por la hostilidad, insensibilidad o reducción de empatía, estados de cinismo o impersonalidad hacia otros colaboradores, así como preocupaciones que le hacen poco colaborativo con su entorno. (Escardó, 2020).
	Escasez de realización personal	Se basa en la pérdida de valores e ideales laborales, implica un escenario negativo donde es complicado mantener la motivación, pues abundan pensamientos de no ser valorado o no valdrá la pena realizar alguna actividad, perdiendo eficacia, influyendo negativamente en el equipo de trabajo, ello sumado a la escasa posibilidad de crecer en la organización y sentir que no se recibe el mérito suficiente. (Escardó, 2020).
Clima Organizacional	Comportamiento organizacional	Comprende las formas de actuar de personas y grupos, y de la influencia que ellos poseen para orientar la eficacia del entorno, comprende la comunicación, la motivación, la forma de expresar del equipo. (Chiavenato, 2019)
	Estructura organizacional	Comprende cómo los órganos administran fuerza transformadora, y que sea capaz de desarrollar procesos y funciones de manera dinámica, responsable y diferenciada, además comprende la autonomía para el desarrollo de tareas así como la gestión de incentivos por desempeño. (Chiavenato, 2019)

	Estilo de dirección	Comprende la forma de liderar equipos y generar sinergias fomentando el trabajo en equipo, comprensión, compromiso y solucionando conflictos. (Chiavenato, 2019).
--	----------------------------	---

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento los cuestionarios de la investigación “Síndrome de burnout y clima organizacional en una municipalidad provincial del departamento de Lima, 2023” denominados “Cuestionario que mide síndrome de burnout” y “Cuestionario que mide clima organizacional” elaborados por Keny Rodrigo Escobar Carmelo en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

- **Tercera dimensión: Escasez de realización personal**

- Objetivos de la Dimensión: Medir la variable síndrome de Burnout a través de la dimensión escasez de realización personal se basa en la pérdida de valores e ideales laborales, implica un escenario negativo donde es complicado fomentar la motivación, pues abundan pensamientos de no ser valorado o no valdrá la pena realizar alguna actividad, presenta indicadores:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autoconcepto	¿Siente que ha perdido eficacia en la realización de sus actividades laborales?	4	4	4	
	¿Siente que influye negativamente en su equipo de trabajo?	4	4	4	
	¿Siente que su desempeño no es debidamente apreciado en su centro de labores?	4	4	4	
Autoeficiencia	¿Se siente poco motivado para realizar sus tareas en el trabajo?	4	4	4	
	¿Siente que no hay posibilidades de superación en su centro de labores?	4	4	4	
	¿Siente que a pesar de resolver problemas en el trabajo no recibe el mérito necesario?	4	4	4	



.....
Firma del experto Informante

DNI 77245115

Dimensiones del instrumento: Que mide el Clima Organizacional

• **Primera dimensión: Comportamiento Organizacional**

- Objetivos de la Dimensión: Medir la variable clima organizacional a través de la dimensión comportamiento organizacional comprende las formas de actuar de personas y grupos, y de la influencia que ellos poseen para orientar la eficacia del entorno, presenta indicadores: Comunicación y motivación, relaciones interpersonales y de trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación y motivación	¿La comunicación es horizontal en su centro de labores?	4	4	4	
	¿Los jefes realizan acciones para motivar al equipo?	4	4	4	
	¿Puede mantenerse motivado en su jornada laboral?	4	4	4	
Relaciones interpersonales y de trabajo	¿Siente que puede expresar sin temor sus emociones o ideas en su centro de labores?	4	4	4	
	¿Siente que el vínculo laboral tanto con compañeros y superiores es bueno?	4	4	4	
	¿Siente que en términos generales existe un buen ambiente laboral?	4	4	4	

• **Segunda dimensión: Estructura organizacional**

- Objetivos de la Dimensión: Medir la variable clima organizacional a través de la dimensión estructura organizacional, que representa la aparición de actitudes y sentimientos negativos caracterizados por la hostilidad, reducción de empatía, estados de cinismo hacia otros colaboradores, presenta indicadores:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Funcionamiento y condiciones de trabajo	¿Las funciones y carga laboral conducen a un buen desempeño de los trabajadores?	4	4	4	
	¿Las condiciones físicas y de mobiliario del centro de labores le hacen sentir cómodo?	4	4	4	
	¿Considera que las actividades y procedimientos se ejecutan de manera adecuada?	4	4	4	

- **Tercera dimensión: Escasez de realización personal**

- Objetivos de la Dimensión: Medir la variable síndrome de Burnout a través de la dimensión escasez de realización personal se basa en la pérdida de valores e ideales laborales, implica un escenario negativo donde es complicado fomentar la motivación, pues abundan pensamientos de no ser valorado o no valdrá la pena realizar alguna actividad, presenta indicadores:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autoconcepto	¿Siente que ha perdido eficacia en la realización de sus actividades laborales?	4	4	4	
	¿Siente que influye negativamente en su equipo de trabajo?	4	4	4	
	¿Siente que su desempeño no es debidamente apreciado en su centro de labores?	4	4	4	
Autoeficiencia	¿Se siente poco motivado para realizar sus tareas en el trabajo?	4	4	4	
	¿Siente que no hay posibilidades de superación en su centro de labores?	4	4	4	
	¿Siente que a pesar de resolver problemas en el trabajo no recibe el mérito necesario?	4	4	4	



.....
Firma del experto Informante

DNI 77245115

Dimensiones del instrumento: Que mide el Clima Organizacional

• **Primera dimensión:** Comportamiento Organizacional

- Objetivos de la Dimensión: Medir la variable clima organizacional a través de la dimensión comportamiento organizacional comprende las formas de actuar de personas y grupos, y de la influencia que ellos poseen para orientar la eficacia del entorno, presenta indicadores: Comunicación y motivación, relaciones interpersonales y de trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación y motivación	¿La comunicación es horizontal en su centro de labores?	4	4	4	
	¿Los jefes realizan acciones para motivar al equipo?	4	4	4	
	¿Puede mantenerse motivado en su jornada laboral?	4	4	4	
Relaciones interpersonales y de trabajo	¿Siente que puede expresar sin temor sus emociones o ideas en su centro de labores?	4	4	4	
	¿Siente que el vínculo laboral tanto con compañeros y superiores es bueno?	4	4	4	
	¿Siente que en términos generales existe un buen ambiente laboral?	4	4	4	

• **Segunda dimensión:** Estructura organizacional

- Objetivos de la Dimensión: Medir la variable clima organizacional a través de la dimensión estructura organizacional, que representa la aparición de actitudes y sentimientos negativos caracterizados por la hostilidad, reducción de empatía, estados de cinismo hacia otros colaboradores, presenta indicadores:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Funcionamiento y condiciones de trabajo	¿Las funciones y carga laboral conducen a un buen desempeño de los trabajadores?	4	4	4	
	¿Las condiciones físicas y de mobiliario del centro de labores le hacen sentir cómodo?	4	4	4	
	¿Considera que las actividades y procedimientos se ejecutan de manera adecuada?	4	4	4	

Estímulo al desarrollo organizacional	¿Existe un nivel adecuado de autonomía para ejercer las tareas de forma adecuada en su trabajo?	4	4	4	
	¿Los superiores de línea ofrecen de forma oportuna los reconocimientos o incentivos al personal?	4	4	4	
	¿Existen opciones de crecimiento para el personal por su desempeño?	4	4	4	

• **Tercera dimensión: Estilo de Dirección**

- Objetivos de la Dimensión: Medir la variable Clima organizacional a través de la dimensión estilo de dirección, se basa en el liderazgo y fomento de participación del talento, así como la solución de conflictos en la organización y las sinergias del trabajo en equipo, presenta indicadores:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo y participación	¿Los jefes ejercen liderazgo de manera asertiva?	4	4	4	
	¿Los jefes escuchan y entienden los puntos de vista del personal?	4	4	4	
	¿Los jefes posibilitan participación del personal en la toma de decisiones?	4	4	4	
Solución de conflictos y trabajo en equipo	¿Se fomenta la solución de conflictos de manera oportuna?	4	4	4	
	¿Las coordinaciones involucran a todo el personal clave de manera efectiva?	4	4	4	
	¿Se fomenta el trabajo en equipo para el logro de resultados?	4	4	4	

A. Acosta

.....
Firma del experto Informante.

DNI 77245115

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos de la investigación "Síndrome de burnout y clima organizacional en una municipalidad provincial del departamento de Lima, 2023". La evaluación de instrumentos es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer de investigación. Se agradece su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Mg. Yvonne Pillpe Muñoz
Grado profesional:	Título () Maestría (X) Doctor()
Área(s) de formación académica:	Gestión (X) Social - Humano () Investigación() Gubernamental (X)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión pública, bienestar y talento humano
Institución donde labora:	Consultora independiente
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigaciones similares: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de las Pruebas:	Cuestionario que mide síndrome de burnout Cuestionario que mide clima organizacional
Autor:	Keny Rodrigo Escobar Carmelo
Procedencia:	Del desarrollo del marco teórico del proyecto de investigación
Administración:	Directa y en online mediante formulario Google drive

Tiempo de aplicación:	25 minutos aproximadamente
Ámbito de aplicación:	Municipalidad Provincial donde se realiza el estudio
Significación:	El objetivo de los presentes instrumentos corresponde a la medición de las variables síndrome de burnout y clima organizacional con la finalidad de conocer el grado de relación entre ellas, así como lograr un análisis descriptivo en el ámbito de estudio. Se emplea la ordinal de Likert de la siguiente manera: 1: Nunca, 2: Pocas veces, 3 De vez cuando, 4 Frecuentemente, 5: Siempre.

4. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Síndrome de Burnout	Agotamiento emocional	Implica una situación de cansancio elevado por los niveles de trabajo ejecutados como excesivos o injustos resultando una mala experiencia para el empleado que la atraviesa, generando agotamiento físico, desánimo acompañado de frustración y tensión por la propia carga laboral. (Escardó, 2020).
	Despersonalización	Representa la aparición de actitudes y sentimientos negativos caracterizados por la hostilidad, insensibilidad o reducción de empatía, estados de cinismo o impersonalidad hacia otros colaboradores, así como preocupaciones que le hacen poco colaborativo con su entorno. (Escardó, 2020).
	Escasez de realización personal	Se basa en la pérdida de valores e ideales laborales, implica un escenario negativo donde es complicado mantener la motivación, pues abundan pensamientos de no ser valorado o no valdrá la pena realizar alguna actividad, perdiendo eficacia, influyendo negativamente en el equipo de trabajo, ello sumado a la escasa posibilidad de crecer en la organización y sentir que no se recibe el mérito suficiente. (Escardó, 2020).
Clima Organizacional	Comportamiento organizacional	Comprende las formas de actuar de personas y grupos, y de la influencia que ellos poseen para orientar la eficacia del entorno, comprende la comunicación, la motivación, la forma de expresar del equipo. (Chiavenato, 2019)
	Estructura organizacional	Comprende cómo los órganos administran fuerza transformadora, y que sea capaz de desarrollar procesos y funciones de manera dinámica, responsable y diferenciada, además comprende la autonomía para el desarrollo de tareas así como la gestión de incentivos por desempeño. (Chiavenato, 2019)

	Estilo de dirección	Comprende la forma de liderar equipos y generar sinergias fomentando el trabajo en equipo, comprensión, compromiso y solucionando conflictos. (Chiavenato, 2019).
--	----------------------------	---

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento los cuestionarios de la investigación “Síndrome de burnout y clima organizacional en una municipalidad provincial del departamento de Lima, 2023” denominados “Cuestionario que mide síndrome de burnout” y “Cuestionario que mide clima organizacional” elaborados por Keny Rodrigo Escobar Carmelo en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

	Estilo de dirección	Comprende la forma de liderar equipos y generar sinergias fomentando el trabajo en equipo, comprensión, compromiso y solucionando conflictos. (Chiavenato, 2019).
--	----------------------------	---

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento los cuestionarios de la investigación “Síndrome de burnout y clima organizacional en una municipalidad provincial del departamento de Lima, 2023” denominados “Cuestionario que mide síndrome de burnout” y “Cuestionario que mide clima organizacional” elaborados por Keny Rodrigo Escobar Carmelo en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindemos observaciones que considere pertinente

Dimensiones del instrumento: Que mide el Síndrome de Burnout

• **Primera dimensión: Agotamiento Emocional**

- Objetivos de la Dimensión: Medir la variable síndrome de Burnout a través de la dimensión agotamiento emocional generado por los niveles de estrés en el trabajo por la carga laboral o malas experiencias diversas en el ámbito laboral, presenta indicadores: Cansancio, tensión y frustración.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cansancio	¿Se siente agotado físicamente por su trabajo?	4	4	4	
	¿Se siente desanimado en su trabajo?	4	4	4	
	¿Siente que trabaja en exceso?	4	4	4	
Tensión y frustración	¿Se siente frustrado en su trabajo?	4	4	4	
	¿Siente momentos de tensión en su trabajo?	4	4	4	
	¿Siente frustración por su carga de labores?	4	4	4	

• **Segunda dimensión: Despersonalización**

- Objetivos de la Dimensión: Medir la variable síndrome de Burnout a través de la dimensión despersonalización, que representa la aparición de actitudes y sentimientos negativos caracterizados por la hostilidad, reducción de empatía, estados de cinismo hacia otros colaboradores, presenta indicadores:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Insensibilidad	¿Siente que se ha vuelto más insensible con las personas de su entorno?	4	4	4	
	¿Siente que no puede expresar adecuadamente sus emociones en el trabajo?	4	4	4	
	¿Siente que el trato en el centro de labores es muy impersonal?	4	4	4	
Preocupación y límites	¿Siente preocupación al pensar en sus tareas pendientes en el trabajo?	4	4	4	
	¿Siente que el trabajo que se le designa es injusto?	4	4	4	
	¿Siente que es poco colaborativo con personas del entorno laboral?	4	4	4	

- **Tercera dimensión: Escasez de realización personal**

- Objetivos de la Dimensión: Medir la variable síndrome de Burnout a través de la dimensión escasez de realización personal se basa en la pérdida de valores e ideales laborales, implica un escenario negativo donde es complicado fomentar la motivación, pues abundan pensamientos de no ser valorado o no valdrá la pena realizar alguna actividad, presenta indicadores:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autoconcepto	¿Siente que ha perdido eficacia en la realización de sus actividades laborales?	4	4	4	
	¿Siente que influye negativamente en su equipo de trabajo?	4	4	4	
	¿Siente que su desempeño no es debidamente apreciado en su centro de labores?	4	4	4	
Autoeficiencia	¿Se siente poco motivado para realizar sus tareas en el trabajo?	4	4	4	
	¿Siente que no hay posibilidades de superación en su centro de labores?	4	4	4	
	¿Siente que a pesar de resolver problemas en el trabajo no recibe el mérito necesario?	4	4	4	



.....
Firma del experto Informante

DNI 47083395

Dimensiones del instrumento: Que mide el Clima Organizacional

• **Primera dimensión: Comportamiento Organizacional**

- **Objetivos de la Dimensión:** Medir la variable clima organizacional a través de la dimensión comportamiento organizacional comprende las formas de actuar de personas y grupos, y de la influencia que ellos poseen para orientar la eficacia del entorno, presenta indicadores: Comunicación y motivación, relaciones interpersonales y de trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación y motivación	¿La comunicación es horizontal en su centro de labores?	4	4	4	
	¿Los jefes realizan acciones para motivar al equipo?	4	4	4	
	¿Puede mantenerse motivado en su jornada laboral?	4	4	4	
Relaciones interpersonales y de trabajo	¿Siente que puede expresar sin temor sus emociones o ideas en su centro de labores?	4	4	4	
	¿Siente que el vínculo laboral tanto con compañeros y superiores es bueno?	4	4	4	
	¿Siente que en términos generales existe un buen ambiente laboral?	4	4	4	

• **Segunda dimensión: Estructura organizacional**

- **Objetivos de la Dimensión:** Medir la variable clima organizacional a través de la dimensión estructura organizacional, que representa la aparición de actitudes y sentimientos negativos caracterizados por la hostilidad, reducción de empatía, estados de cinismo hacia otros colaboradores, presenta indicadores:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Funcionamiento y condiciones de trabajo	¿Las funciones y carga laboral conducen a un buen desempeño de los trabajadores?	4	4	4	
	¿Las condiciones físicas y de mobiliario del centro de labores le hacen sentir cómodo?	4	4	4	
	¿Considera que las actividades y procedimientos se ejecutan de manera adecuada?	4	4	4	

Estímulo al desarrollo organizacional	¿Existe un nivel adecuado de autonomía para ejercer las tareas de forma adecuada en su trabajo?	4	4	4	
	¿Los superiores de línea ofrecen de forma oportuna los reconocimientos o incentivos al personal?	4	4	4	
	¿Existen opciones de crecimiento para el personal por su desempeño?	4	4	4	

• **Tercera dimensión: Estilo de Dirección**

- Objetivos de la Dimensión: Medir la variable Clima organizacional a través de la dimensión estilo de dirección, se basa en el liderazgo y fomento de participación del talento, así como la solución de conflictos en la organización y las sinergias del trabajo en equipo, presenta indicadores:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo y participación	¿Los jefes ejercen liderazgo de manera asertiva?	4	4	4	
	¿Los jefes escuchan y entienden los puntos de vista del personal?	4	4	4	
	¿Los jefes posibilitan participación del personal en la toma de decisiones?	4	4	4	
Solución de conflictos y trabajo en equipo	¿Se fomenta la solución de conflictos de manera oportuna?	4	4	4	
	¿Las coordinaciones involucran a todo el personal clave de manera efectiva?	4	4	4	
	¿Se fomenta el trabajo en equipo para el logro de resultados?	4	4	4	

.....
Firma del experto Informante.

DNI 47083395

Anexo 5 Confiabilidad de instrumentos

Estadísticas de fiabilidad				
Variable	Prueba piloto		Muestra	
	Alfa de Cronbach	N de elementos	Alfa de Cronbach	N de elementos
Síndrome de Burnout	0,969	18	0,868	18
Clima Organizacional	0,968	18	0,860	18

Fuente: SPSS V. 26

The screenshot shows the IBM SPSS Statistics Visor interface. The main window displays the following text:

```

DATASET NAME Conjunto_de_datos1 WINDOW=FRONT.
GET
FILE='C:\Users\Keny\Desktop\DATA MBA 2023\DATA COMPLETA.sav'.
DATASET NAME Conjunto_de_datos2 WINDOW=FRONT.
RELIABILITY
/VARIABLES=SB01 SB02 SB03 SB04 SB05 SB06 SB07 SB08 SB09 SB10 SB11 SB12 SB13 SB14 SB15 SB16 SB17 SB18
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
    
```

Fiabilidad

[Conjunto_de_datos2] C:\Users\Keny\Desktop\DATA MBA 2023\DATA COMPLETA.sav

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
	Válido	119	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	119	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,868	18

The screenshot shows the IBM SPSS Statistics Visor interface. The main window displays the following text:

```

RELIABILITY
/VARIABLES=CO01 CO02 CO03 CO04 CO05 CO06 CO07 CO08 CO09 CO10 CO11 CO12 CO13 CO14 CO15 CO16 CO17 CO18
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
    
```

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
	Válido	119	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	119	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,860	18

*Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Resultado

- Logaritmo
- Fiabilidad
 - Títulos
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Escala: ALL VARIABLES
 - Títulos
 - Resumen de
 - Estadísticas

```

SAVE OUTFILE='C:\Users\Kenya\Desktop\ASESORIA DE TESIS\2023\KENY MBA\CONFIABILIDAD SB.sav'
/COMPRESSED.
RELIABILITY
/VARIABLES=SB01 SB02 SB03 SB04 SB05 SB06 SB07 SB08 SB09 SB10 SB11 SB12 SB13 SB14 SB15 SB16 SB17 SB18
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

➔ **Fiabilidad**

[Conjunto_de_datos1] C:\Users\Kenya\Desktop\ASESORIA DE TESIS\2023\KENY MBA\CONFIABILIDAD SB.sav

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	20	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	20	100,0

^a La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.969	18

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

09/03/2023 02:39 p.m. 10/06/2023

*Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Resultado

- Logaritmo
- Fiabilidad
 - Títulos
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Escala: ALL VARIABLES
 - Títulos
 - Resumen de
 - Estadísticas

```

NEW FILE.
DATASET NAME Conjunto_de_datos1 WINDOW=FRONT.
SAVE OUTFILE='C:\Users\Kenya\Desktop\ASESORIA DE TESIS\2023\KENY MBA\CONFIABILIDAD CO.sav'
/COMPRESSED.
RELIABILITY
/VARIABLES=CO01 CO02 CO03 CO04 CO05 CO06 CO07 CO08 CO09 CO10 CO11 CO12 CO13 CO14 CO15 CO16 CO17 CO18
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

➔ **Fiabilidad**

[Conjunto_de_datos1] C:\Users\Kenya\Desktop\ASESORIA DE TESIS\2023\KENY MBA\CONFIABILIDAD CO.sav

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	20	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	20	100,0

^a La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.968	18

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

02:46 p.m. 10/06/2023



**CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES DE LA
INVESTIGACIÓN**

La presente investigación titulada **“Síndrome de burnout y clima organizacional en una municipalidad provincial del departamento de Lima, 2023.”**, es desarrollada por Keny Rodrigo Escobar Carmelo, investigador(a) del programa académico de maestría en Administración de Negocios – MBA de la Universidad Cesar Vallejo, cuyo objetivo de estudio fue determinar **la relación existente entre Síndrome de burnout y clima organizacional en una municipalidad provincial del departamento de Lima, 2023.**

En caso de acceder a participar en este estudio, se le pedirá responder un cuestionario de 20 preguntas objetivas. El cuestionario tomará 20 minutos aproximadamente. La participación en este estudio es voluntaria. La información que se recolecta será confidencial. Además, no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación, tiene la posibilidad de conocer los resultados obtenidos para ser utilizado en la mejora de algún proceso.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas correspondientes en forma directa o al correo electrónico krescobarc@ucvvirtual.edu.pe. Desde ya se agradece su participación.

Anexo 7 Constancia de CTI VITAE

PERFIL

KENY RODRIGO ESCOBAR CARMELO



Calificación, Clasificación y Registro de Investigadores

Solicitar Incorporación



Conducta Responsable en Investigación

Fecha: 30/04/2023

Examinar... No se ha seleccionado ningún archivo.

Agregar foto

Eliminar foto



Resumen

Maestro en Gestión Pública e Ingeniero Empresarial por la Universidad César Vallejo, Especialista en Proyectos de Inversión Pública en gobiernos subnacionales

Anexo 8 Constancia posgrado Idioma extranjero



CID-CDN-2022-02-LN-8381

CONSTANCIA

El Centro de Idiomas de la Universidad César Vallejo hace constar que **ESCOBAR CARMELO, KENY RODRIGO**, con código **N.º 6700160455**, ha realizado estudios de **INGLÉS POSGRADO EXTRACURRICULAR**, equivalente a un total de **200 horas**; obteniendo los siguientes resultados:

CURSO	PROMEDIO FINAL	MES	AÑO	PROGRAMA
INGLÉS I	20 (veinte)	Noviembre	2022	(Matricula Regular)
INGLÉS II	20 (veinte)	Noviembre	2022	(Matricula Regular)
INGLÉS III	20 (veinte)	Noviembre	2022	(Matricula Regular)

*La nota mínima aprobatoria es 14/20.

Se expide la presente constancia a solicitud de la parte interesada para los fines que estime conveniente.

Los Olivos, 8 de julio de 2023.



Firmado digitalmente por: ERICA MERCEDES DE PAZ BERROSPI DNI:09631501 RUC:20164113532
Motivo: Responsable de la firma
Fecha y Hora: 08/07/2023 22:49:29

Dra. Erica Mercedes De Paz Berrospi
Jefe Nacional del Centro de Idiomas



**CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES DE LA
INVESTIGACIÓN**

La presente investigación titulada “**Síndrome de burnout y clima organizacional en una municipalidad provincial del departamento de Lima, 2023.**”, es desarrollada por Keny Rodrigo Escobar Carmelo, investigador(a) del programa académico de maestría en Administración de Negocios – MBA de la Universidad Cesar Vallejo, cuyo objetivo de estudio fue determinar **la relación existente entre Síndrome de burnout y clima organizacional en una municipalidad provincial del departamento de Lima, 2023.**

En caso de acceder a participar en este estudio, se le pedirá responder un cuestionario de 20 preguntas objetivas. El cuestionario tomará 20 minutos aproximadamente. La participación en este estudio es voluntaria. La información que se recolecta será confidencial. Además, no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación, tiene la posibilidad de conocer los resultados obtenidos para ser utilizado en la mejora de algún proceso.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas correspondientes en forma directa o al correo electrónico krescobarc@ucvvirtual.edu.pe. Desde ya se agradece su participación.

DECLARACION DE CONSENTIMIENTO

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, ya he sido informado (a) sobre el objetivo del estudio. Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento.

Fecha: 06.06.23

Nombre y Firma de participante:

Marjorie del Rosario Tineo Carbajal



.....

FIRMA DEL ALUMNO



Maestrando: Keny Rodrigo Escobar Carmelo