



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSTGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA
EN GESTIÓN PÚBLICA**

Síndrome de burnout y clima laboral de trabajadores del área de desarrollo social de una municipalidad de Sullana, 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

De La Cruz Aguirre, Yosip Mateo (orcid.org/0009-0003-3902-814X)

ASESORAS:

Dra. Cruz Montero, Juana María (orcid.org/0000-0002-7772-6681)

Dra. Abad Bautista, Leonor (orcid.org/0000-0002-1908-9338)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

PIURA - PERÚ

2024

DEDICATORIA

A mis padres, por su amor, consejos y apoyo incondicional. A mi familia, por su paciencia, comprensión y aliento constante. A mis hijos, por ser confidentes y cómplices de mi esfuerzo.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad cesar vallejo, por darme esta oportunidad de concluir mi maestría. A mis profesores y mentores, por compartir sus conocimientos y guiar mi crecimiento académico.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR

Yo, **LEONOR ABAD BAUTISTA**, docente de la Escuela de Posgrado / Programa Académico de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo (Piura), asesor del Trabajo de Investigación / Tesis titulada: “**Síndrome de burnout y clima laboral de trabajadores del área de desarrollo social de una municipalidad de Sullana, 2024**”; del autor **YOSIP MATEO DE LA CRUZ AGUIRRE**; constato que la investigación tiene un índice de similitud de **19%** 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 el trabajo de investigación / 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.

Piura, 21 junio del 2024.

Dra. Leonor Abad Bautista	
DNI: 16414790	
orcid.org/0000-0002-1908-9338	




UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR

Yo, De La Cruz Aguirre, Yosip Mateo, egresado de la Escuela de Posgrado/ Programa Académico de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo Piura, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan a la tesis titulada: “Síndrome de burnout y clima laboral de trabajadores del área de desarrollo social de una municipalidad de Sullana, 2024”, es de mi autoría, por lo tanto, declaramos que la tesis:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado 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 asumimos 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.

De La Cruz Aguirre, Yosip Mateo	
DNI: 03669165	Firma 
ORCID: https://orcid.org/0009-0003-3902-814X	

Piura, 08 de mayo de 2024.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
PORTADA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LOS ASESORES	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	20
3.1 Tipo y diseño de investigación	20
3.2 Variables y operacionalización	20
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	20
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.5 Procedimiento	23
3.6 Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	39
VI. CONCLUSIONES	44
VII. RECOMENDACIONES	45
REFERENCIAS	46
ANEXOS	1

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1: Distribución del personal	21
Tabla 2: Síndrome de Burnout	25
Tabla 3: Ambiente de trabajo.....	27
Tabla 4: Objetivo específico	28
Tabla 5: Coeficiente de correlación según Rho de Spearman.....	29
Tabla 6: Objetivo específico 2	31
Tabla 7: Coeficiente de correlación según Rho de Spearman.....	32
Tabla 8: Análisis de los datos según estadísticos Descriptivos	34
Tabla 9: Coeficiente de correlación según Rho de Spearman.....	35
Tabla 10: Análisis de los datos según estadísticos Descriptivos	36
Tabla 11: Coeficiente de correlación según Rho de Spearman.....	36

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1: Categoría diagnóstica	25
Figura 2: Clima laboral	27
Figura 3: Dispersión de puntos de la correlación	30
Figura 4: Gráfico de dispersión de puntos de la correlación	33
Figura 5: Gráfico de dispersión de puntos de la correlación	37

RESUMEN

El estudio realizado, la Relación entre el Síndrome de Burnout y el Clima Laboral en el Área de Desarrollo Social de una Municipalidad de Sullana. El objetivo general es Analizar la relación entre el síndrome de burnout y el clima laboral de trabajadores del área de desarrollo social de una municipalidad de Sullana en el año 2024. La metodología empleada en este estudio fue de tipo cuantitativo, con un diseño no experimental y transversal. El análisis de los datos se basó en métodos estadísticos descriptivos e inferenciales, utilizando el coeficiente de correlación de Spearman para establecer las relaciones entre las variables. La muestra estuvo compuesta por 50 colaboradores que trabajan en el área de desarrollo social de una municipalidad de Sullana, seleccionados mediante un muestreo no probabilístico intencional. La muestra incluyó colaboradores de diferentes subgerencias dentro del área, cubriendo diversas funciones y roles. Los resultados de la investigación indicaron que existe una relación negativa significativa entre el clima laboral y el agotamiento emocional, uno de los componentes del síndrome de burnout.

Palabras clave: Desarrollo social, estrés laboral, despersonalización, realización personal

ABSTRACT

The study conducted, the Relationship between Burnout Syndrome and Work Climate in the Social Development Area of one Municipality of Sullana. The general objective is to analyze the relationship between burnout syndrome and the work environment of workers in the social development area of one Municipality of Sullana in the year 2024. The methodology used in this study was quantitative, with a non-experimental and cross-sectional design. Data analysis was based on descriptive and inferential statistical methods, using Spearman's correlation coefficient to establish the relationships between variables. The sample was composed of 50 collaborators working in the area of Social Development of one Municipality of Sullana, selected by means of a non-probabilistic intentional sampling. The sample included collaborators from different sub-managerial departments within the area, covering diverse functions and roles. The results of the research indicated that there is a significant negative relationship between the work environment and emotional exhaustion, one of the components of burnout syndrome.

Keywords: Social development, work stress, depersonalization, personal fulfillment.

I. INTRODUCCIÓN

El ODS 8 tiene como objetivo originar el desarrollo financiero equitativo y razonable, para proteger el empleo y las condiciones de trabajo adecuadas. Todas las personas buscan obtener empleos dignos que les permitan obtener ingresos dignos, seguridad y protección social para sus familias. (ONU, 2024).

Según datos de CEPAL (2024), en 2018; Alrededor del 30,8% de los pobladores de América Latina y la región del Caribe están empobrecidas; En muchos casos, el trabajo no necesariamente garantiza salir de esta condición. Un componente fundamental del contrato social en una sociedad democrática se está viendo socavado por la continua falta de oportunidades de empleo adecuadas, la escasa inversión y el bajo consumo: el derecho de todos a participar en el progreso. La mayoría de las economías de la región sigue experimentando un enorme desafío en la creación de empleos de calidad.

La alta carga de trabajo y las exigencias laborales desarrollan una de las causas más importantes del síndrome de burnout entre los trabajadores del sector de desarrollo social urbano (Ala et al., 2024). El entorno laboral, definido como las representaciones mentales y los pensamientos de los trabajadores sobre su lugar de trabajo, puede verse muy afectado por demandas y cargas de trabajo excesivas (Taube et al., 2024). Las investigaciones muestran que, en el caso del síndrome de burnout, una gran proporción de trabajadores experimenta niveles de agotamiento emocional de moderados a altos debido a las grandes cargas y exigencias laborales (Geiger et al., 2024). Este agotamiento emocional puede conducir a un estado de vulnerabilidad y agotamiento, afectando la salud mental y física de los individuos (Alwatban et al., 2024). La sensación continua de estar abrumado por las responsabilidades laborales puede crear un ciclo de estrés y agotamiento que, en última instancia, conduce al agotamiento.

Por su parte, Gamero (2011) indica que las razones detrás de la persistencia del empleo precario se relacionan con la falta de cumplimiento de las condiciones necesarias para un trabajo digno. Estas condiciones tienen su origen en diversos factores, como el tipo de crecimiento económico, la disponibilidad de capital humano, las políticas públicas, el marco institucional laboral y otros elementos que afectan el proceso de acumulación. El autor también menciona los elementos que caracterizan al trabajo decente, como la oportunidad de encontrar empleo, la

productividad laboral, la equidad en el trabajo y la seguridad laboral, entre otros aspectos.

De otro lado, la salud mental según la OMS (2022) es una parte integral de nuestro bienestar y constituye un derecho humano esencial. Implica la habilidad para interactuar con otros, adaptarse a desafíos y desarrollarse de manera positiva. La salud mental se presenta en un continuo complejo que va desde un estado de bienestar óptimo hasta estados de sufrimiento emocional intenso.

La angustia emocional de los trabajadores y la fatiga por el compañerismo son también factores importantes que provocan esta angustia emocional en los trabajadores del sector de desarrollo social (Ferreira et al., 2024). Sentimientos de agotamiento, tanto físico como mental, son la característica principal de la debilidad emocional, que frecuentemente está relacionada con elementos estresantes relacionados con el trabajo y con situaciones emocionales desafiantes (Dong et al., 2024). Este estado de vulnerabilidad emocional puede conducir a fatiga por compasión, una disminución en la capacidad de los empleados para empatizar y conectarse con los demás debido a demandas emocionales excesivas (Dong et al., 2024). La exposición continua al sufrimiento humano y a los desafíos laborales puede debilitar gradualmente la resiliencia emocional de los trabajadores, haciéndolos más susceptibles al agotamiento (Xie et al., 2024). Con el tiempo, esta fatiga emocional puede manifestarse en agotamiento físico y mental, lo que exagera aún más el riesgo de agotamiento de los trabajadores (Kostas et al., 2024).

En este contexto el clima laboral ha adquirido una relevancia significativa para los trabajadores, tanto así, que en una encuesta publicada por el semanario gestión (2018) evidenció que el 81% del total de los colaboradores concuerdan que el clima laboral es crucial para su productividad. Mientras que, el 86% señaló que dejaría su trabajo si el ambiente laboral es adverso. De otro lado para Miranda (2004) manifiesta que el empleo en el sector público se refiere a todas las relaciones laborales que conectan al gobierno en su función de empleador con sus empleados o funcionarios públicos. Esta relación de trabajo abarca varios aspectos como la prestación de servicios, la compensación y la relación jerárquica (un elemento distintivo). Dentro de este marco general se encuentran los empleados públicos y

trabajadores bajo regímenes de carrera o del sector privado, así como los empleados de empresas estatales, entre otros.

El agotamiento es común entre el personal que trabaja en el sector de desarrollo social y es un tema crítico que debe abordarse. Los factores que contribuyen al agotamiento, como la alta carga de trabajo y sin apoyo organizacional, resaltan la necesidad de una intervención inmediata y una mejora del ambiente laboral. Las organizaciones deben priorizar el bienestar de los empleados y proporcionar recursos y apoyo adecuados para prevenir el agotamiento y garantizar la productividad y la longevidad de los empleados. Al reconocer y abordar estos factores que influyen, las organizaciones pueden crear un ambiente de trabajo más positivo y sostenible para los trabajadores del sector de desarrollo social.

En el ambiente de Perú, el ámbito laboral tiene muchos problemas, particularmente en el ámbito de la pública. El espacio de desarrollo social de los pueblos tiene un rol importante en la práctica de políticas y proyectos que intentan aumentar la bienestar de las comunidades más pobres. A pesar de ello, la carga de trabajo, la presión administrativa y la falta de recursos pueden ocasionar una circunstancia laboral agitada, esto puede tener efectos no positivos sobre la salud mental y el bienestar de los empleados.

El síndrome de burnout, que se define por la sensación de agotamiento anímico y una reducción de la autopercepción, hoy en día constituye una problemática ascendente en varias áreas profesionales de Perú. Este trastorno no únicamente se preocupa por la salud y comodidad de los empleados, sino además tiene una influencia adversa en la capacidad y provecho de los servicios públicos. En el caso particular de los empleados del área de desarrollo social de una municipalidad de Sullana, el síndrome de burnout puede ser intensificado por componentes como la enorme demanda de trabajos, la carencia de asistencia organizacional, y las condiciones de labor indeseables.

El clima laboral se refiere a las condiciones en las cuales los empleados laboran y puede tener un efecto significativo en la comodidad laboral y la producción. Un entorno laboral adverso puede apoyar el desarrollo del síndrome de burnout al aumentar los niveles de ansiedad y disminuir la pasión y el compromiso de los trabajadores. Factores como la falta de respeto, la falta de oportunidades de

crecimiento profesional, y la comunicación ineficiente pueden dañar el ambiente laboral y, en última instancia, causar burnout.

Dentro de una municipalidad de Sullana, el sector de desarrollo social afronta dificultades específicas las cuales intensifican el problema de la fatiga y el estado de ánimo en los ambientes de trabajo. La elevada carga de trabajo debido a la necesidad constante de servicios sociales, la presión por alcanzar metas oficiales y la deficiencia de personal y materiales son componentes que añaden un contexto de trabajo agobiante. Además, la deficiencia de programas de auxilio y bienestar para los empleados puede propagar la fatiga entre los empleados.

La decadencia del bienestar de los trabajadores del área de desarrollo social no sólo perturba a los empleados, sino que además tiene efectos sobre la calidad de los servicios que se entregan a la comunidad. Un trabajador desenganchado y con poca motivación es de menor capacidad para proveer un servicio de calidad y con empatía, esto puede reducir la efectividad de los programas de bienestar social y, últimamente, afectar negativamente a las comunidades en donde se pretende apoyar.

Por lo que es necesario mencionar, que el área en estudio es un área que gestiona programas de apoyo social y asistencial a la población, contribuyendo al bienestar del ciudadano vulnerable, en tal sentido es importante que los trabajadores de esta área reúnan todas las condiciones físicas y mentales para realizar una labor eficaz y eficiente. Así a mejores y mayores condiciones de trabajo, mayor será la productividad laboral, en contraste a menores condiciones de trabajo, el trabajador se verá afectado y será menos productivo.

Ante este panorama, surgen las siguientes preguntas de investigación: ¿Cuál es la relación entre síndrome de burnout y clima laboral de trabajadores del área de desarrollo social de una municipalidad de Sullana, 2024?; Y las preguntas específicas de investigación: PE1. ¿Cuál es la relación entre el agotamiento emocional y clima laboral de trabajadores del área de desarrollo social de una municipalidad de Sullana, 2024?, PE2 ¿Cuál es la relación entre la despersonalización y clima laboral de trabajadores del área de desarrollo social de una municipalidad de Sullana, 2024? y PE3 ¿Cuál es la relación entre la realización

personal y clima laboral de trabajadores del área de desarrollo social de una municipalidad de Sullana, 2024.

Esta investigación tiene una justificación teórica ya que aplicando las bases teóricas existen busca por comprender cómo el síndrome de burnout, llamado en adelante SB, está vinculado al ambiente laboral de los empleados en una entidad pública, así como en identificar los factores y dimensiones que influyen en cada una de estas variables, una justificación práctica, los resultados obtenidos contribuirán a determinar la conexión entre el síndrome de burnout y el ambiente laboral de los empleados del área de desarrollo social de una municipalidad de Sullana, ofreciendo evidencia empírica relevante para mejorar las políticas laborales en instituciones públicas y la justificación metodológica se fundamenta en que los instrumentos, métodos, técnicas y procedimientos de investigación empleados podrían replicarse en estudios a realizarse en otras instituciones públicas, con el propósito de analizar la relación entre el síndrome de burnout y el clima laboral.

El objetivo principal del estudio es analizar la relación entre síndrome de burnout y clima laboral de trabajadores del área de desarrollo social de una municipalidad de Sullana 2024 y los objetivos específicos: OE1. Establecer la relación entre el agotamiento emocional y clima laboral de trabajadores del área de desarrollo social de una municipalidad de Sullana, 2024, OE2. Establecer la relación entre la despersonalización y clima laboral de trabajadores del área de desarrollo social de una municipalidad de Sullana, 2024 y OE3. Establecer la relación entre la realización personal y clima laboral de trabajadores del área de desarrollo social de una municipalidad de Sullana, 2024.

En este contexto las hipótesis de estudio se expresan: H1. No existe relación positiva entre síndrome de burnout y clima laboral de trabajadores del área de desarrollo social de una municipalidad de Sullana, 2024 y H2. Existe relación positiva entre síndrome de burnout y clima laboral de trabajadores del área de desarrollo social de una municipalidad de Sullana, 2024.

II. MARCO TEÓRICO

Se muestra en este acápite la revisión de estudios relacionados con las variables de estudio, a nivel internacional:

Ribeiro et al., (2020) en un trabajo de investigación que abordó la relación entre los factores ocupacionales y el síndrome de burnout en docentes brasileños de nivel primaria y secundaria. Utilizando un cuestionario que mide factores demográficos y ocupacionales y el inventario de burnout Maslach en una muestra de 200 profesores. Al analizar la datos descriptivos y exámenes U de Mann-Whitney, los autores hallaron que el síndrome de burnout se asocia significativamente con factores ocupacionales como el tiempo en un empleo en una institución educativa, años de experiencia, tipo de contratación, horas de trabajo al día y el trabajo en varias instituciones, lo que conlleva a una mayor vulnerabilidad en los procesos de agotamiento.

Por su parte, Matsuo et al., (2021) en estudio cuyo objetivo fue examinar la relación entre la prevalencia del agotamiento y factores estresantes específicos en el Japón, para la cual se aplicó el cuestionario de agotamiento de Maslach en línea y un modelo de regresión logística en una muestra a nivel nacional de 604 médicos residentes en los años 2018-2019. Los autores evidenciaron que el 12,2% se encontraba agotado, el 2,8% manifestó sentirse deprimido y el 56,9% dijo estar sano, encontraron que la prevalencia de agotamiento estuvo asociada principalmente a situaciones de estrés el cual era causado por un excesivo trabajo, una autonomía baja, problemas para comunicarse, reclamos de los pacientes, sentimiento de competencia con sus colegas y preocupación por el futuro.

De otro lado, Cosmina et al., (2023) en su estudio cuyo objetivo fue investigar los niveles del SB y satisfacción en el equipo médico, específicamente los que brindan el servicio de urgencias. En una muestra de 184 participantes entre 24 y 64 años, donde se utilizaron cuestionarios sociodemográficos y cuestionarios para evaluar el burnout, la satisfacción profesional y aspectos laborales. Los autores encontraron que los factores relacionados con el trabajo, como el apoyo social y la retroalimentación, son predictores importantes del bienestar de los empleados y

reducen el riesgo de agotamiento, también evidenciaron que la satisfacción laboral y el cansancio emocional presentaron una negativa correlación.

En ese mismo sentido, Pereira, et al. (2022) examinaron como los trabajadores de una municipalidad en un contexto de pandemia, con una muestra de 459 trabajadores municipales. El autor evidenció que, los funcionarios del gobierno que ocupan cargos de liderazgo, junto con los del área de recursos humanos del sector público, necesitan crear incentivos efectivos, adoptar medidas adecuadas y establecer horarios laborales planificados para motivar a los empleados, con el fin de contrarrestar la asociación negativa entre el agotamiento emocional, sentimientos de cinismo y sensación de menos eficacia con medidas motivadoras y económicas.

De otro lado, Wang et al., (2020) este estudio tuvo por objetivo analizar como el cansancio intentar renunciar, se corresponden con la satisfacción laboral en los proveedores de los establecimiento de salud que ofrecen atención integral en la China Rural. Utilizando el método de muestreo por conglomerados en una encuesta en la que participaron 1148 proveedores de atención primaria de 47 centros de salud, a través del Rh Pearson y la regresión logística multivariada. Los resultados mostraron que la subescala con la que los médicos de atención primaria se sintieron más insatisfechos fue la recompensa laboral 95,12%, seguida de la remuneración laboral 95,12%, ambiente laboral 49,65%, y finalmente la gestión organizacional 47,98%. En tanto, los proveedores de atención primaria que reportaron altos grados de cansancio emocional, despersonalización y reducción de la realización personal fueron 27,66%, 6,06% y 38,74% respectivamente.

A continuación se detallan los estudios relacionados con las variables, a nivel nacional:

En un estudio realizado por De la Guerra et al. (2021), se propuso determinar la frecuencia del SB entre los directores de escuelas del nivel primario en la zona de Barrios Altos, Lima. Mediante un nuevo diseño en donde no se realizó manipulación deliberada de la información y de carácter descriptivo, se aplicó la encuesta de agotamiento de Maslach (MBI) a una muestra de 22 responsables de

escuelas, de los cuales 14 fueron mujeres (63,6%) y 8 hombres (36,4%). Los autores encontraron que la prevalencia del SB es baja en el personal sujeto de investigación, sin embargo, evidenciaron nivel medio de cansancio emocional, existiendo indicios de que los directores y directoras que han laborado entre 6 – 10 años pueden desarrollar dicho fenómeno.

Villarreal et al., (2022) en un estudio que tuvo como objetivo evaluar la conexión existente entre el SB, satisfacción laboral y síntomas depresivos en personal médico que ejerce en el sector salud peruano. Mediante un modelo predictivo y de ecuaciones estructurales y utilizando datos secundarios de 2100 participantes de la Encuesta Nacional de Satisfacción de Usuarios en Salud 2016, en la cual se excluyó a médicos mayores a 65 años. Los autores encontraron una prevalencia de 3.3% de síntomas depresivos. Las enfermedades relacionadas con el trabajo de los médicos tenían una razón de prevalencia de 2,23 de provocar síndrome de Down. Así los síntomas depresivos se relacionaron moderadamente con las tres dimensiones síndrome de burnout, mientras que la correlación entre los síntomas y las escalas de satisfacción laboral fue débil.

Coronel et al., (2023) en estudio tuvo por finalidad determinar la frecuencia del del SB en profesores de salud de la universidad del noroeste del Perú. Mediante la evaluación denominada Maslach Burnout Inventory y una muestra de 41 docentes. Los autores evidenciaron la prevalencia del síndrome de burnout en 14.6%, siendo más acentuado entre los trabajadores de 36 a 50 años. El indicador más alto fue la satisfacción personal, mientras que la despersonalización y el agotamiento emocional, mostraron un indicador bajo.

Pacheco et al., (2023) identifico como se relaciona la satisfacción laboral con el grado de burnout en empleados de los municipios del sur de Lima. Los autores utilizaron como instrumento un cuestionario dirigido a 271 trabajadores para medir el SB con las dimensiones de despersonalización y agotamiento emocional, así como la variable dependiente en conjunto con las dimensiones beneficios sociales, políticas de administración y relaciones sociales. Evidenciaron que, el 50,2% de los colaboradores manifestaron tener una sobrecarga de esfuerzo mental que provoca un alto nivel de agotamiento emocional, el 50,2% afirmó que el trabajo desarrolla

en ellos actitudes negativas e insensibles que aumentan su nivel de despersonalización y el 79% respondió que la empresa es incapaz de satisfacer las demandas personales de los empleados a través del trabajo.

Gálvez et. al. (2023) en una investigación se propusieron evaluar la frecuencia del SB en el personal de un hospital pediátrico de Lima, Perú. Para ello, usaron la encuesta Maslach Burnout Inventory y una muestra transversal de 328 participantes, que incluyó 207 trabajadores asistenciales y 121 no asistenciales. Los autores evidenciaron que en el personal asistencial la frecuencia del SB es de 12,6%, en cambio, en el personal no asistencial es de 16,5%. También se encontró que los trabajadores no asistenciales presentan niveles más altos de agotamiento laboral y cinismo, mientras y el personal asistencial demuestra resultados iguales e incluso mejores, en comparación con indicadores mundiales. Lo que implicaría enfoques diferenciados para abordar el burnout en diferentes grupos laborales.

Las repercusiones y la relación del SB en el ámbito laboral se remontan al estudio de Freudenberger (1974) en un trabajo pionero describió el concepto de burnout como un estado de fatiga o agotamiento emocional que afectaba a los profesionales que trabajaban en campos de ayuda social. Este trabajo delineó síntomas clave como la fatiga emocional y la despersonalización, lo que permitió establecer las bases para la investigación posterior en el ámbito laboral y aumentando la conciencia sobre las consecuencias negativas de la presión laboral en el ámbito psicológico de los trabajadores.

Por su parte, Cherniss (1980) destacó la relevancia del entorno laboral como precursor del síndrome de burnout, señalando que los trabajos frustrantes con altas exigencias pueden inducir cambios negativos en el individuo con el tiempo. Identifica tres etapas clave en este proceso: a) desequilibrio entre las demandas laborales y los recursos personales, b) manifestación de respuestas emocionales en el corto plazo como ansiedad, tensión y fatiga, y c) comportamientos y aptitudes cambiantes, adoptando estrategias de afrontamiento defensivo.

El síndrome de burnout y el clima laboral son dos conceptos importantes en los campos de la psicología organizacional y la gestión de recursos humanos. El

síndrome de burnout, también conocido como síndrome de burnout, es un estado de agotamiento físico, emocional y mental provocado por el estrés crónico en el trabajo (Maslach y Jackson, 1981). Según Maslach y Jackson (1981), el agotamiento puede ser causado por una variedad de factores como la sobrecarga de trabajo, la falta de control, la falta de recompensas, la falta de apoyo social, la injusticia percibida y los conflictos de valores (Maslach y Jackson (1981). Leiter, 1997). El burnout puede tener efectos negativos en los individuos (problemas de salud física y mental, reducción de la satisfacción laboral) y en las organizaciones (reducción de la productividad, aumento del ausentismo y la rotación) (Shirom, 2003).

El ambiente laboral es importante porque afecta la satisfacción laboral, el compromiso organizacional, el desempeño y la retención de los empleados (Schneider, Ehrhart y Macey, 2013). El síndrome de burnout y el ambiente laboral son dos conceptos clave que están interrelacionados. Un ambiente de trabajo negativo puede provocar agotamiento, mientras que un ambiente de trabajo positivo puede actuar como factor protector. Es importante que las organizaciones aborden ambas áreas para promover el bienestar y el desempeño de los empleados.

De otro lado, Edelwich & Brodsky (1980) describieron un proceso de deterioro gradual del idealismo, energía y motivación experimentados por aquellos en sus ambientes laborales. Describen cuatro etapas que atraviesan las personas que experimentan el burnout: primero, el entusiasmo caracterizado por aspiraciones elevadas, energía abundante y una falta de percepción del peligro; luego, el estancamiento, que surge cuando las expectativas iniciales no se cumplen, dando paso a la frustración; posteriormente, la fase de frustración, donde emergen problemas conductuales, físicos y también emocionales, considerada el núcleo central del síndrome; y finalmente, la apatía, que actúa como mecanismo de defensa ante la frustración.

En tanto, Freudenberger (1980) señala que un estado de agotamiento proviene de dedicar fuerzas y o recursos a un objetivo, relación o estilo de vida que no produce la satisfacción deseada. Por otro lado, Cherniss (1980) lo considera

como un procedimiento transaccional de ansiedad, estrés y duración del trabajo, identificando tres fases: primero, una falta de equilibrio entre las necesidades del trabajo y los recursos de la persona (estrés); segundo, una respuesta emocional de corto plazo que se compone de ansiedad, tensión, fatiga y apatía debido a la falta de equilibrio anterior; y tercero, transformaciones en el comportamiento y las opiniones. En tanto, Pines et al., (1981) lo comparan con un estado de agonía física, emocional y mental provocado por la exposición repetida a situaciones emocionalmente agotadoras.

Karasek y Theorell (1990) en el Tipo Demanda-Control, teoría ampliamente reconocida en psicología laboral, examina la relación que existe entre el nivel de control de los empleados sobre sus actividades laborales y la demanda de trabajo. Según este modelo, el riesgo de experimentar estrés en el trabajo y problemas de salud, como el burnout, aumenta cuando los empleados tienen poco manejo de su trabajo en comparación con las altas cargas laborales. Por el contrario, se esperaría que aquellos con mayor control sobre su trabajo puedan manejar mejor las demandas laborales y, por lo tanto, experimenten menos estrés y problemas de salud relacionados con el trabajo.

De otro lado Siegrist (1996) en la Guía de Crisis de Gratificación del Trabajo, relaciona principalmente la percepción del desequilibrio entre la cantidad de esfuerzo dedicado al trabajo y los beneficios recibidos a cambio. En este enfoque el autor destaca la importancia de la equidad y el balance entre el esfuerzo laboral y las recompensas percibidas como fundamentales para comprender el estrés laboral y el desarrollo del burnout. El esfuerzo puede incluir aspectos como la carga de trabajo, la presión temporal y la responsabilidad, mientras que las recompensas pueden ser reconocimiento, salario, seguridad laboral y oportunidades de desarrollo profesional. Este desequilibrio percibido puede llevar a sentimientos de injusticia y falta de control, lo que a su vez contribuye al estrés crónico y al desarrollo del burnout.

Por su parte, French y Khan (1962) en el Modelo de la Escuela de Michigan, desarrollado, el autor enfatiza la importancia de la interacción entre líderes, seguidores y situaciones específicas en el contexto organizacional. Mencionando

así la dinámica de los procesos de influencia, la capacidad de la organización para tomar decisiones y su efectividad, y enfocándose en aspectos como la estructura organizativa, la cultura y el ambiente laboral. La Escuela de Michigan ha influido significativamente en el campo de la teoría de liderazgo y ha proporcionado una base para comprender cómo la relación entre líder y seguidor impacta en el funcionamiento de las organizaciones.

Más adelante, Antonovsky (1996) en el Modelo de Sentido de Coherencia (SOC) identifica que las personas al enfrentar estrés y la adversidad, este se relaciona con tres componentes clave como es la comprensibilidad, manejabilidad y significado. El primero consiste en tener la percepción de que los sucesos de la vida son estructurados y tienen sentido. La segunda, consiste en tener confianza en la propia habilidad para hacer frente a los retos. El último se relaciona con la percepción de que las experiencias son dignas de compromiso emocional. Según Antonovsky, aquellos con un alto sentido de coherencia tienden a disfrutar de una mejor salud mental y física, ya que están mejor equipados para enfrentar el estrés y encontrar significado en sus experiencias.

Otro elemento que hace parte de un entorno de trabajo estresado y que puede causar el síndrome de burnout es la carencia de control y auto estima en la misma. Cuando los trabajadores sienten que no tienen mucha voz en las fases de toma de decisiones, un limitado poder sobre sus labores o una escasa independencia, esto puede ocasionar sentimientos de poca libertad o frustración. La deficiencia de control y autonomía puede intensificar los grados de ansiedad, disminuyen la comodidad laboral y aumentan las posibilidades de encontrarse exhausto entre los trabajadores. Los estudios recomiendan que la independencia es una magnitud organizacional que tiene un gran efecto sobre la mitigación de las consecuencias dañinas de un contexto de trabajo estresante.

Así, Kobasa (1979) y Kobasa, et al., (1982) desarrollan el modelo de Personalidad Resistente donde explora cómo ciertos rasgos de personalidad pueden enfrentar y aplicar resiliencia ante el estrés e identifica tres componentes principales de la personalidad resistente el compromiso, el control y el desafío. El compromiso implica una actitud de involucramiento activo en la vida y el trabajo,

mientras que el control se refiere a la convicción de tener la capacidad para incidir en los eventos de la vida. Por último, el desafío implica una disposición para ver los cambios y desafíos como oportunidades de crecimiento en lugar de amenazas.

Fomentar el equilibrio entre la vida personal y profesional es una táctica decisiva para prevenir y gestionar el agotamiento en el trabajo. En el momento en que los trabajadores se sienten sobrepasados por la cantidad de trabajo y luchan por encontrar un equilibrio sano entre las labores profesionales y las personales, son más propensos a la fatiga. Esta etapa de disipación a menudo señala la manifestación de indicios relacionados a la ansiedad y las primeras señales de fatiga, lo que indica la importancia de priorizar los proyectos de compensación entre la existencia laboral y personal dentro de las compañías. Por ejemplo, las líderes tienen un papel importante en la conservación del equilibrio entre la vida laboral y personal, dado que su comportamiento sea positivo e impulsan políticas que promuevan un aire tranquilo en el trabajo y la vida personal de los empleados.

Estos tres componentes interactúan para promover la resistencia al estrés y mejorar el bienestar físico y emocional de las personas.

Maslach & Jackson, (1981) y (1982), cabe señalar que el síndrome de burnout (SB) es una representación del comportamiento de un individuo y se puede categorizar en tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Con estos componentes en mente, los autores crearon el "Maslach Burnout Inventory" como un medio para evaluar inicialmente el agotamiento en campos relacionados con los servicios humanos. Sin embargo, Maslach, Jackson y Leiter (1996) ampliaron la medición para incluir profesiones no relacionadas con el cuidado y reemplazaron el término despersonalización por cinismo.

El síndrome de burnout, de acuerdo con Maslach y Jackson, se comprende como una condición de sobre exigencia física, mental y emocional originada por la prolongada participación en trabajos con una carga emocional muy demandante. Se trata del sentimiento de estar sobre agotado y exhausto, por las exigencias emocionales del empleo. Los empleados sienten cansancio, poca energía y

piensan que se encuentran psicológicamente exasperados. En el momento en que se mezcla el crecimiento de sentimientos cínicos y una conducta indiferente hacia la labor en cuestión, los colegas y los clientes, verán que no les tienen en cuenta. Los empleados tienen la capacidad de tratar a los usuarios de manera despectiva y como si fueran objetos. Los empleados sienten una baja en la comodidad y en la capacidad individual de trabajo. A veces, se piensan que son ineptos, no logran realizar una influencia positiva en las labores o en el progreso de su profesión.

En cuanto a las dimensiones del SB, según Valsania et al., (2022) el agotamiento emocional se manifiesta en situaciones de cansancio, fatiga y debilitamiento del organismo, los trabajadores evidencian dificultades para adaptarse al ambiente laboral, debido a que no cuentan con la energía requerida para realizar las tareas encomendadas. Por su parte, en la despersonalización o cinismo, los individuos se muestran desinteresados, indiferentes y despreocupados en las labores realizadas, también presentan actitudes negativas, debido a que se sienten irritados, poco identificados y evitan las relaciones interpersonales especialmente con los clientes. De otro lado, en la disminución de la satisfacción laboral, los profesionales tienden a autoevaluar su desempeño y sus resultados laborales negativamente, afectando sus habilidades y capacidades y haciendo los menos productivos. Uno de los primordiales motivos que participan en un contexto laboral agobiante que puede ocasionar el síndrome de fatiga es la mucha presión y trabajo.

El síndrome, es una afección que afecta a los trabajadores que carecen de apoyo o recursos, están sometidos a presión o se les exige demasiado. Se caracteriza por sentimientos de agotamiento, disforia emocional, cinismo y baja eficacia. Las altas presiones de trabajo y las extensas jornadas pueden causar un gran aumento en el peligro de exasperación, como lo señala Caputo (1991), el cual identificó la exasperación como una patología fruto de la carencia de capacidad que tiene una persona para hacer frente a las exigencias del trabajo o de la vida. La existencia de una enorme cantidad de trabajo y presiones constantes es posible que genere sentimientos de sobre esfuerzo y agotamiento, esto tiene una influencia sobre la salud mental y corporal.

En cuanto al clima laboral, Likert (1965) planteó que el comportamiento y la reacción de los trabajadores está basado en la percepción que tienen de las condiciones de la organización y del liderazgo administrativo. Para lo cual identificó tres variables, las causales; que permiten señalar como una firma avanza y obtienen los resultados esperados, las intermedias; como el desempeño, motivación, toma de decisiones, y las finales; que resultan de las variables anteriores. El desequilibrio entre la vida personal y profesional es otra variable crítica que se tiene en cuenta a la hora de crear un entorno de trabajo poco saludable, y es factible que pueda inducir el síndrome de fatiga.

Ofrecer asistencia y recursos a los colegas es otra cosa fundamental para evitar la fatiga en el sitio de labor. Los propietarios de empresas deben esforzarse por generar un entorno en el que los trabajadores se sientan apreciados, apoyados y prevenidos para hacer su labor de manera correcta. Además, promover una cultura de conversación abierta y psicológica puede incentivar a los trabajadores a indagar en caso de que lo necesiten y generar un sentimiento de vínculo y bienestar en el lugar de labor.

Fomentar una cultura laboral positiva y saludable es una perspectiva proactiva para evitar la fatiga y desarrollar la salud de los trabajadores. En el momento de priorizar estos componentes de la cultura de una organización, las compañías tienen la capacidad de generar un contexto que genere compromiso, satisfacción y resistencia de los empleados, y, de esta manera, mitiga el peligro de sobreexposición. Además, el establecimiento de relaciones sanas entre las personas, el suministro de información periódica y la aceptación de la carga de trabajo de los empleados pueden contribuir a la creación de un entorno laboral positivo que fomente el bienestar de los empleados y evite el agotamiento.

Es notorio que un entorno de laborar agobiante puede influir significativamente en el síndrome de burnout, influenciando la comodidad física y mental de los empleados. Factores como la elevada presión de trabajo, la falta de control y el equilibrio inconstante entre la existencia personal y laboral es posible que empeoren los síntomas de la fatiga y genere insomnio, irritabilidad y ansiedad. Para evitar y gestionar la fatiga en el lugar de labor, es importante que las

compañías prioricen la equidad entre la vida personal y laboral, denme apoyo y recursos a los empleados y promuevan una cultura laboral positiva y saludable. Cuando se ejecutan estas tácticas, las compañías tienen la posibilidad de generar un contexto más sustentable y solidario que genere la comodidad y la productividad de sus empleados.

Conseguir un equilibrio entre la vida personal y las labores del hogar es fundamental para la comodidad y la satisfacción del personal laboral. Cuando los trabajadores no son capaces de desconectar del empleo, acostumbran a tener extensos días y pelear por hallar tiempo para sus actividades personales, esto puede generar un desgaste físico y mental, que tiene efectos sobre su salud y su capacidad general. Para prevenir la fatiga y mantener una plantilla sana, es esencial establecer un entorno de trabajo que propicie un equilibrio armonioso entre la vida laboral y personal, dé prioridad a la comodidad de los empleados y ofrezca flexibilidad.

Por su parte, Herzberg (1959), basándose en la categorización de Maslow de las necesidades individuales en categorías inferiores y superiores, esta teoría explora varios factores que contribuyen a la motivación. Tiene en cuenta tanto factores de higiene, que abarcan aspectos ambientales, como motivadores como salario, recompensas, condiciones de trabajo, seguridad y supervisión. Además, la motivación y la satisfacción están influenciadas por factores internos y las oportunidades de crecimiento personal dentro del lugar de trabajo.

De otro lado, Cornell (1955) afirma que el clima laboral es consecuencia de las percepciones acerca de las actividades que realiza cada trabajador con respecto a otros integrantes del centro laboral en la que se desempeñan. Por otro lado, McClelland et al., (1953) enfatizan que las motivaciones sociales como la pertenencia, la necesidad de logro, influyen en el comportamiento de cada individuo, el cual tiene efectos en el reconocimiento del clima laboral. Uno de los signos más importantes del síndrome de burnout es la expresión de síntomas físicos, como fatiga y falta de sueño. Los individuos que sienten burnout generalmente sienten una gran sensación de fatiga que termina afectando a su

comodidad física, esto provoca una falta de energía y vitalidad en todas las áreas. Este desgaste físico y mental que se produce de manera general puede ocasionar que las labores más sencillas parezcan ser un desafío y una pérdida de tiempo, esto afecta la producción y la comodidad en general. Además, la dificultad para dormir es un problema clásico entre quienes sufren de fatiga, ya que la ansiedad constante y la depresión amígdala pueden cambiar los hábitos de sueño y ocasionar dificultades para conseguir un sueño óptimo y de rejuvenecimiento.

Por su parte, Forehand & Gilmer (1965) afirmaron que el clima laboral surgía por las características particulares de cada organización las cuales al permanecer en el tiempo las hace diferentes a otras e incluso los trabajadores presentan cambios en su comportamiento a causa de esto, donde destaca la infraestructura, los factores motivacionales que afectan el sitio de trabajo y las relaciones interpersonales. Los signos emocionales tienen un rol significativo en la identificación y entendimiento del trastorno de fatiga. Los individuos inmersos en el cansancio tienen la posibilidad de exhibir una mayor inquietud, ansiedad y una percepción de distanciamiento o cinismo con respecto a su lugar de trabajo. En situaciones extremas, el agotamiento puede provocar problemas de salud psicológica más importantes, como ansiedad y depresión. Estos problemas pueden requerir una autorización laboral para centrarse en el bienestar y el restablecimiento.

El clima laboral se denomina, como la impresión que tienen los empleados sobre las condiciones de su lugar de labor y las consecuencias que tiene la impresión y comportamiento de los empleados. Likert detecta que el ambiente laboral está sujeto a normas, políticas y procedimientos que vienen de la organización y de cómo estos componentes apoyan o dañan el desempeño del trabajador. El comportamiento de los gobernantes y supervisores de la institución y su impacto en la motivación y el comportamiento de los empleados. Un mando eficaz y asertivo es posible que genere una gran transformación en la atmósfera laboral. La magnitud de la calidad de la conversación entre los colegas, que incluye el sustento mutuo, el respeto y la colaboración dentro del grupo.

En a las dimensiones de clima laboral Al-Zoubi¹ y Alfandi (2021) identifican a la estructura organizacional como las restricciones en el lugar de trabajo que reciben los empleados, así como las directrices formales de la organización y la imposición cargas administrativas, por su parte, la responsabilidad es el compromiso que tienen los trabajadores para cumplir con las tareas asignadas en beneficio de la organización, de otro lado, la recompensa es la situación en que los colaboradores son premiados por la realización adecuada de sus labores lo que influencia positivamente en la productividad laboral. En tanto, el soporte es el nivel en que los supervisores y compañeros de trabajo perciben la utilidad de los empleados,

En el mismo sentido, Abun et al., (2023) la claridad se define como una dimensión del entorno laboral que se refiere a la comprensión por parte de los empleados de la misión y la visión de la organización. Las normas, que permiten medir el comportamiento moral y los resultados. La responsabilidad individual, concebida como el cumplimiento de los deberes encomendados. La flexibilidad, es la capacidad que tiene la organización para enfrentar situaciones referidas al medio ambiente y adaptarse a los cambios. La recompensa o reconocimiento, es una estrategia que permite motivar y fortalecer el buen comportamiento de los empleados y el compromiso en equipo, que permite a las personas asociarse en grupos para trabajar en base a objetivos y en acciones coordinadas para el cumplimiento de ciertas tareas.

En el contexto de los empleados de la categoría de Desarrollo Social de un municipio de Sullana, el burnout puede manifestarse como resultado de la naturaleza emocionalmente significativa de su trabajo, que frecuentemente requiere interacciones con personas en situaciones vulnerables y situaciones que inducen al estrés. Elementos como la fatiga, los problemas de recursos y la falta de asistencia tienen la capacidad de agravar esta condición. El entorno laboral de esta zona es importante, porque una atmosfera positiva y de sustento puede mitigarse los síntomas del burnout al proporcionarles a los empleados un sentimiento de comodidad y propósito, esto reduce la exasperación emocional y aumenta la realización personal

Es necesaria una profunda reflexión para comprender las causas y consecuencias del síndrome de fatiga en el área de desarrollo social de una municipalidad de Sullana. El burnout es el resultado de una disminución progresiva del idealismo y la motivación de los empleados, que se agrava por el desequilibrio entre los recursos personales y las exigencias laborales, así como por un ambiente de trabajo tóxico que contribuye al malestar emocional. Para abordar eficazmente esta situación, es decisivo implementar medidas preventivas que promuevan un equilibrio entre las demandas laborales y los recursos individuales, fomenten un clima laboral saludable y apoyen el bienestar de los trabajadores.

Es notorio que un entorno de laborar agobiante puede influir significativamente en el síndrome de burnout, influenciando la comodidad física y mental de los empleados. Factores como la elevada presión de trabajo, la falta de control y el equilibrio inconstante entre la existencia personal y laboral es posible que empeoren los síntomas de la fatiga y genere insomnio, irritabilidad y ansiedad. Para evitar y gestionar la fatiga en el lugar de labor, es importante que las compañías prioricen la equidad entre la vida personal y laboral, denme apoyo y recursos a los empleados y promuevan una cultura laboral positiva y saludable. Cuando se ejecutan estas tácticas, las compañías tienen la posibilidad de generar un contexto más sustentable y solidario que genere la comodidad y la productividad de sus empleados.

Es fundamental conocer de manera integral las causas del síndrome de burnout para desarrollar estrategias de prevención y mitigación que mejoren la salud y bienestar de los trabajadores del sector desarrollo social de una municipalidad de Sullana.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Según Hernande et al, (2014a) el enfoque será cuantitativo, dado que se utilizarán los datos y el análisis estadístico para guiar pautas y corroborar hipótesis planteadas, de tipo básica, ya que partiendo del método deductivo se generaran o ampliaran conocimientos de un tema específico, de método deductivo, a partir de ciertas hipótesis planteadas se obtendrán resultados empíricos, de diseño no experimental, las variables no serán deliberadamente manipuladas, se establecerán relaciones de comportamiento entre dos variables haciendo uso planteamientos correlacionales.

3.2 Variables y operacionalización

Variable dependiente: El clima laboral lo define Abun (2023) como el entorno de la organización que influye en las motivaciones, actitudes y la conducta de los colaboradores.

Variable independiente: el síndrome de burnout lo define Valsania et al., (2022) como la respuesta de cada individuo al estrés originado por el trabajo que avanza gradualmente y al volverse crónico genera alteraciones en la salud.

3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

Combinación de componentes que cubre todos los casos que cumplen determinados requisitos o criterios predeterminados (Hernández et al., 2014b). Está integrada por trabajadores de una municipalidad de Sullana, 50 trabajadores entre contratados, nombrados y funcionarios de confianza.

Muestra

Es un conjunto de elementos que refleja a la población y donde cada uno tiene una probabilidad equitativa de ser seleccionado.

La exposición estará integrada por los 50 colaboradores que trabajan en el Área de Desarrollo Social de una municipalidad de Sullana, que cuenta con 06 Sub-Gerencias y se maneja bajo la siguiente distribución:

Tabla 1: Distribución del personal

<i>Distribución de personal</i>	
Sub-Gerencias	Número de trabajadores
Educación y Cultura	07
Responsabilidad Social	08
Participación Social	10
Registro Civil	10
Programas Alimentarios	10
OMAPED	05
Total	50

Muestreo

Según lo descrito por Hernández et al. (2014c), será no probabilístico. Dicho de otra manera, la selección de los elementos no se basará en la probabilidad, sino en criterios propios del investigador considerando la finalidad del estudio y sus características.

Se considerarán dos criterios, criterio de inclusión y exclusión:

De inclusión:

Colaboradores del área de desarrollo social.

Colaboradores que tengan entre 18-54 años.

Colaboradores de todas las modalidades de contrato.

Colaboradores nombrados.

Colaboradores que se encuentran en adecuadas condiciones físicas y mentales.

Colaboradores con experiencia mínima de tres meses.

De exclusión:

Colaboradores que no sean del área de desarrollo social.

Colaboradores que tengan menos de 18 y más 54 años.

Colaboradores que no tengan ninguna modalidad de contrato.

Colaboradores que no estén nombrados.

Colaboradores que no se encuentran en adecuadas condiciones físicas y mentales.

Colaboradores sin experiencia mínima de tres meses.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La encuesta servirá como una herramienta valiosa en nuestra metodología. Esta permite emplear una serie de métodos comunes tanto para recopilar como para analizar información de un conjunto de elementos que representan a la población, es decir, de la muestra, con la finalidad de describir e interpretar detalles y/o características de esta (Casas et al., 2003).

El instrumento será el cuestionario, según Hernández et al., (2014b) es un conjunto de interrogantes respecto a las variables que se está investigando, que puede ser una o varias. Estas interrogantes deben ser coherentes con la pregunta de investigación formulada, además, puede contener preguntas cerradas, preguntas abiertas o ambos tipos de preguntas.

Validez. – La relación de Burnout de Maslach y un cuestionario de clima laboral se emplean para evaluar el estrés y clima laboral entre los empleados del departamento de desarrollo social de una municipalidad de Sullana. Estas herramientas ofrecerán información valiosa para medir los factores antes

mencionados. Se utilizará el juicio de expertos para garantizar la validez de los instrumentos.

Confiabilidad. – Para evaluar la fiabilidad de los instrumentos, a saber, el Maslach Burnout Inventory y el cuestionario de entorno laboral, se empleará la medida estadística conocida como alfa de Cronbach.

3.5 Procedimiento

En la institución pública analizada, los datos se adquirirán mediante la implementación de un cuestionario que evaluará el impacto de cada dimensión de la variable independiente sobre la variable dependiente. Subsecuentemente, la cifrada información será examinada mediante herramientas estadísticas y arraigada en una hoja de cálculo de Excel.

En cuando a los permisos institucionales y predisposición de los trabajadores para la aplicación del cuestionario será coordinado con las áreas respectivas.

Método de análisis de datos

Descriptivo. - comprenderá la elaboración de las tablas estadísticas e interpretación de distribución frecuencias, media, mediana, desviación estándar, valores máximos, valores mínimos y coeficiente de variación de las variables en análisis.

Inferencial. – permitirá probar la hipótesis de la relación de las variables en análisis, se realizará mediante el Rh Sperman.

3.6 Aspectos éticos

En este estudio se tendrán en cuenta varios principios: autonomía, asegurando que cada trabajador tenga la libertad de elegir si participar o no y la oportunidad de hacer preguntas si tiene dudas o inquietudes; no maleficencia, garantizando que no

se impondrán riesgos a los trabajadores al responder el cuestionario, por ser únicamente para fines académicos; caridad, donde los resultados de la investigación serán compartidos con la institución para contribuir al desarrollo de políticas laborales internas; y confidencialidad, asegurando que la información proporcionada por cada participante permanezca protegida. Es fundamental que todos los integrantes del análisis otorguen su autorización para participar previo a la investigación. Esto implica que se les debe enseñar información precisa y extensa sobre las metas de la investigación, los métodos, los riesgos y beneficios posibles, y la facultad de retirarse de la investigación en cualquier momento sin tener ningún efecto adverso. La autorización se debe conseguir por escrito. La preservación de la identidad de los asistentes es importante. La información recolectada debe ser guardada con total secreto y debe ser anónima para no poder identificarse la gente. Los provechos se exhibirán de manera mezclada, sin desvelar particulares datos que puedan desvelar a los integrantes.

La investigación debe ser planificada y guiada de manera a que se minimice el peligro y se evite dañar a los partícipes. Es significativo tener en cuenta las posibles consecuencias psicológicas y emocionales de la investigación acerca de los empleados, en particular debido a que se trata del síndrome de burnout, que es una cuestión que puede generar una gran sensibilidad. Se deben tomar acciones para proveer asistencia psicológica en caso de ser necesario. La investigación debe tener la capacidad de generar provechos significativos, no únicamente para los individuos, sino también para la colectividad en general. Los resultados de la investigación deben colaborar a aumentar la bienestar de los empleados y la calidad del servicio que se dan a la comunidad.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

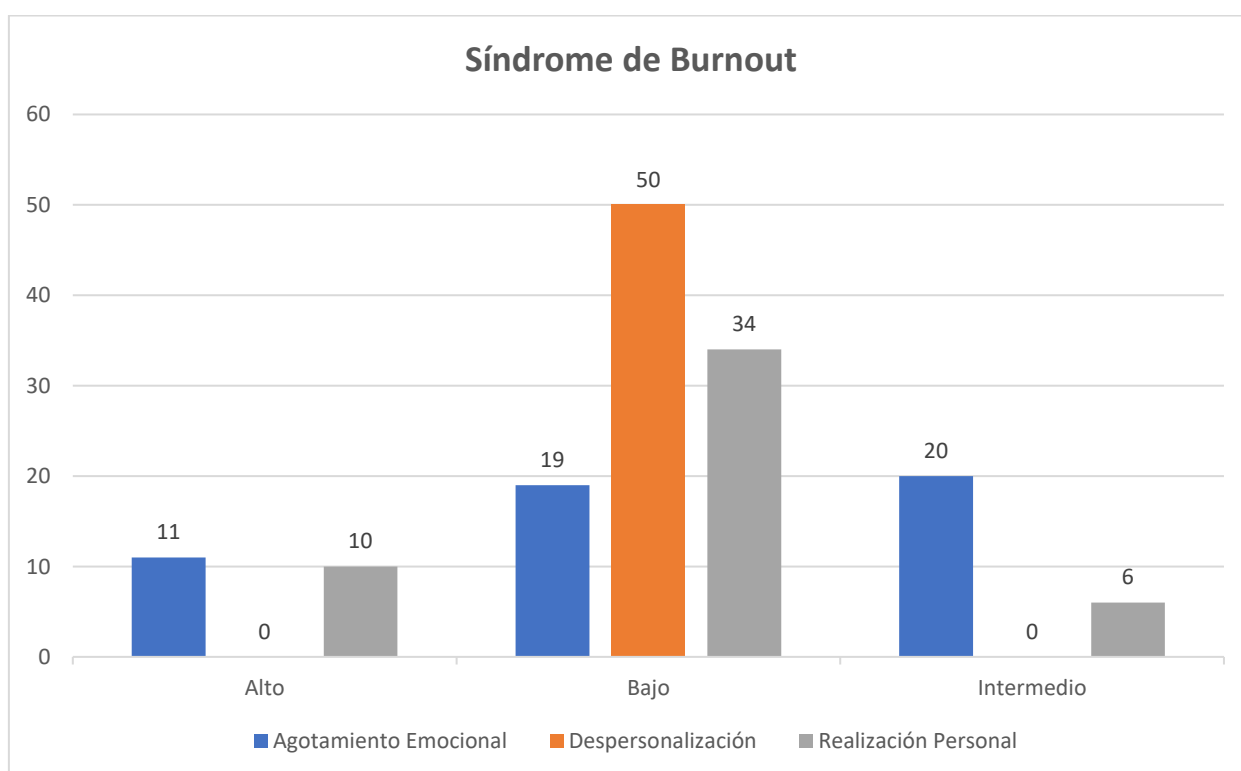
Tabla 2: Síndrome de Burnout

Evaluar las características en base a los grupos de diagnóstico encontrados.

Variable N.º 1: Síndrome de Burnout

Categoría Diagnóstica	Agotamiento Emocional	Despersonalización	Realización Personal	Porcentaje
Alto	11	0	10	10%
Bajo	19	50	34	51%
Intermedio	20	0	6	39%
Total	50	50	50	100%

Figura 1: Categoría diagnóstica



La tabla y la figura de barras muestra el análisis de las dimensiones según las categorías diagnósticas del Síndrome de Burnout. Los resultados son los siguientes:

1. En la categoría diagnóstica "Agotamiento Emocional": 11 personas están en el nivel Alto, lo que representa el 40%. 20 personas están en el nivel

Intermedio, lo que representa el 39%. 19 personas están en el nivel Bajo, lo que representa el 51%.

2. En la categoría diagnóstica "Despersonalización": 0 personas están en el nivel Alto, lo que representa el 0%. 0 personas están en el nivel Intermedio, lo que representa el 0%. 50 personas están en el nivel Bajo, lo que representa el 50%.
3. En la categoría diagnóstica "Realización Personal": 10 personas están en el nivel Alto, lo que representa el 50%. 6 personas están en el nivel Intermedio, lo que representa el 50%. 34 personas están en el nivel Bajo, lo que representa el 34%.

Resultados del gráfico de barras: El gráfico de barras muestra visualmente las dimensiones según las categorías diagnósticas del Síndrome de Burnout. Se puede observar que: En la dimensión "Agotamiento Emocional", la barra más alta corresponde al nivel Bajo, seguido por el nivel Intermedio y luego el nivel Alto. En la dimensión "Despersonalización", solo hay una barra que corresponde al nivel Bajo, lo que indica que todas las personas se encuentran en ese nivel y ninguna en los niveles Intermedio o Alto. En la dimensión "Realización Personal", la barra más alta corresponde al nivel Bajo, seguido por el nivel Alto y luego el nivel Intermedio.

La tabla y el gráfico muestran que en la dimensión "Agotamiento Emocional", la mayoría de las personas se encuentran en el nivel Bajo. En la dimensión "Despersonalización", todas las personas están en el nivel Bajo. Y en la dimensión "Realización Personal", la mayoría se encuentra en el nivel Bajo, seguido por el nivel Alto.

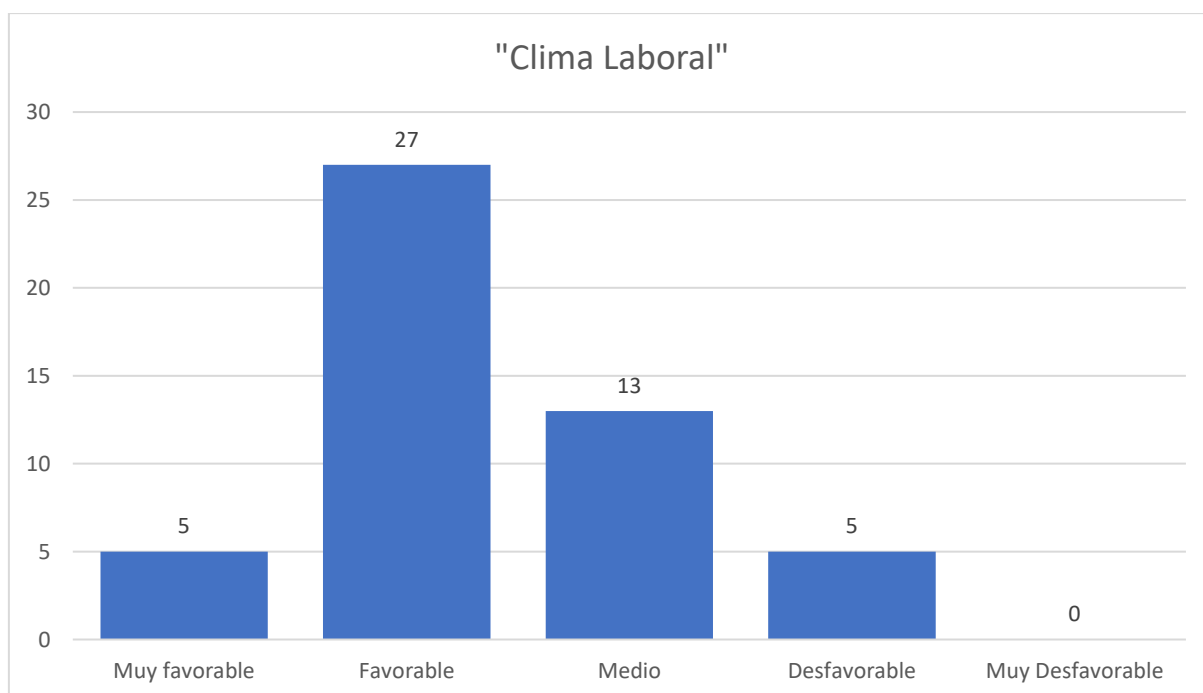
Variable N.º 2: Clima Laboral

Tabla 3: Clima Laboral

Categoría	Clima Laboral	Porcentaje
Muy favorable	5	10%
Favorable	27	54%
Medio	13	26%
Desfavorable	5	10%
Muy Desfavorable	0	0%
Total	50	100%

Diagnóstico de los tipos de dificultades encontrados

Figura 2: Clima laboral



Resultados de la tabla y el gráfico de barras: La tabla muestra el análisis de las categorías diagnósticas del Ambiente de Trabajo. Los resultados son los siguientes: En la categoría "Muy favorable": 5 personas la consideran muy favorable, lo que representa el 10% del total. En la categoría "Favorable": 27 personas la consideran favorable, lo que representa el 54% del total. En la categoría "Medio": 13 personas la consideran medio, lo que representa el 26% del total. En la categoría "Desfavorable": 5 personas la consideran desfavorable, lo que representa el 10% del total. En la categoría "Muy Desfavorable": 0 personas la

consideran muy desfavorable, lo que representa el 0% del total. En total, se analizaron las respuestas de 50 personas, lo que representa el 100% de la muestra.

Resultados del gráfico de barras: El gráfico de barras muestra visualmente las categorías diagnósticas del Ambiente de Trabajo. Se puede observar que: La barra más alta corresponde a la categoría "Favorable", lo que indica que la mayoría de las personas consideran el ambiente de trabajo como favorable. La segunda barra más alta corresponde a la categoría "Medio", lo que sugiere que un número significativo de personas percibe el ambiente de trabajo como ni favorable ni desfavorable. Las barras correspondientes a las categorías "Muy favorable" y "Desfavorable" tienen la misma altura y son más bajas en comparación con las categorías "Favorable" y "Medio". No hay una barra visible para la categoría "Muy Desfavorable", lo que indica que ninguna persona consideró el ambiente de trabajo como muy desfavorable.

Tanto la tabla como el gráfico de barras muestran que la mayoría de las personas perciben el ambiente de trabajo como favorable, seguido por un grupo considerable que lo considera medio. Las categorías extremas, "Muy favorable" y "Desfavorable", tienen una representación menor y equitativa, mientras que la categoría "Muy Desfavorable" no fue seleccionada por ningún participante.

Datos para el objetivo específico N° 1:

Objetivo: Comprender la correlación entre la dimensión del agotamiento emocional en el síndrome de burnout y el clima laboral de trabajadores del área de desarrollo social de una municipalidad de Sullana es decisivo.

Tabla 4: Objetivo específico

	Media	Desviación típica	N
Clima Laboral	221.7	55.306	50
Agotamiento Emocional	22.04	5.914	50

Tabla 5: Coeficiente de correlación según Rho de Spearman

Rho de Spearman	Coeficiente de correlación (Clima Laboral)	Sig. (bilateral) (Clima Laboral)	N (Clima Laboral)	Coeficiente de correlación (Agotamiento Emocional)	Sig. (bilateral) (Agotamiento Emocional)	N (Agotamiento Emocional)
Ambiente de Trabajo	1.000	.	50	-.279	.049	50
Agotamiento Emocional	-.279	.049	50	1.000	.	50

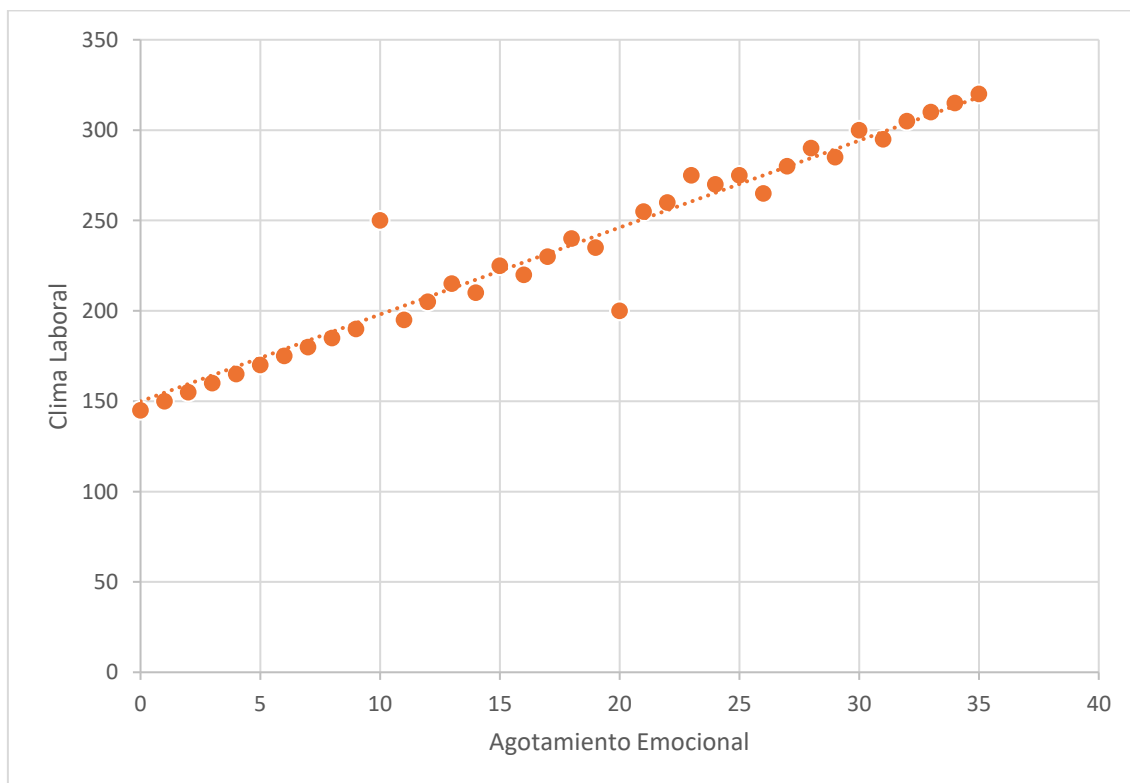
*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral). Fuente: Análisis de Datos - SPSS

En la Tabla N° 1: Coeficiente de correlación según Rho de Spearman, se pueden obtener los siguientes resultados: Correlación entre Ambiente de Trabajo y Clima Laboral: El coeficiente de correlación es 1.000, lo que indica una correlación positiva perfecta. La significancia (bilateral) es .279, lo que sugiere que la correlación no es estadísticamente significativa. El tamaño de la muestra (N) es 50. Correlación entre Ambiente de Trabajo y Agotamiento Emocional: El coeficiente de correlación es -.279, lo que indica una correlación negativa débil. La significancia (bilateral) es .049, lo que sugiere que la correlación es estadísticamente significativa al nivel 0.05 (bilateral). El tamaño de la muestra (N) es 50. Correlación entre Agotamiento Emocional y Clima Laboral: El coeficiente de correlación es -.279, lo que indica una correlación negativa débil. La significancia (bilateral) es .049, lo que sugiere que la correlación es estadísticamente significativa al nivel 0.05 (bilateral). El tamaño de la muestra (N) es 50.

Además, se proporciona información adicional sobre la media y la desviación típica de las variables: Clima Laboral: Media = 221.70, Desviación típica = 55.304, N = 50. Agotamiento Emocional: Media = 22.04, Desviación típica = 5.914, N = 50. Los resultados muestran una correlación positiva perfecta entre Ambiente de Trabajo y Clima Laboral, aunque no es estadísticamente significativa. Por otro lado, se observa una correlación negativa débil y estadísticamente significativa entre Ambiente de Trabajo y Agotamiento Emocional, así como entre Agotamiento Emocional y Clima Laboral. Esto sugiere que a medida que mejora el Ambiente de Trabajo, disminuye el Agotamiento Emocional y viceversa, y que a medida que

aumenta el Agotamiento Emocional, empeora la percepción del Clima Laboral y viceversa.

Figura 3: Dispersión de puntos de la correlación



En la figura 3 – Dispersión de puntos se observan los siguientes resultados:

Relación entre las variables: El gráfico muestra la relación entre las variables "Agotamiento Emocional" (eje x) y "Clima Laboral" (eje y). Se puede apreciar una tendencia descendente en la nube de puntos, lo que sugiere una relación inversa o negativa entre las variables.

Fuerza y dirección de la relación: La dispersión de los puntos indica una relación negativa moderada entre el Agotamiento Emocional y el Clima Laboral. A medida que los valores de Agotamiento Emocional aumentan, los valores de Clima Laboral tienden a disminuir. Sin embargo, la dispersión de los puntos sugiere que la relación no es perfectamente lineal y que puede haber cierta variabilidad en la asociación entre las variables.

Outliers o valores atípicos: No se observan puntos que se alejen significativamente de la tendencia general, lo que indica que no hay outliers o valores atípicos evidentes en los datos.

Rango de valores: El Agotamiento Emocional (eje x) se extiende aproximadamente desde valores cercanos a 0 hasta alrededor de 35. El Clima Laboral (eje y) se extiende

aproximadamente desde valores cercanos a 100 hasta alrededor de 350. Concentración de puntos: Se observa una mayor concentración de puntos en la parte central del gráfico, lo que sugiere que la mayoría de los individuos se encuentran en niveles moderados de Agotamiento Emocional y Clima Laboral. Hay una menor densidad de puntos en los extremos del gráfico, lo que indica que hay menos individuos con niveles muy altos o muy bajos de Agotamiento Emocional y Clima Laboral.

El gráfico de dispersión de puntos muestra una relación inversa moderada entre el Agotamiento Emocional y el Clima Laboral, donde a mayores niveles de Agotamiento Emocional, se observan menores niveles de Clima Laboral. La dispersión de los puntos sugiere cierta variabilidad en la relación, pero no se observan valores atípicos significativos. La mayoría de los individuos se concentran en niveles moderados de ambas variables.

Datos para el objetivo específico N° 2:

Objetivo: Entender la vínculo entre la magnitud de despersonalización del síndrome de burnout y la atmosfera de labor de trabajadores del área de desarrollo social de una municipalidad de Sullana.

Tabla 6: Objetivo específico 2

Análisis de los datos según estadísticos Descriptivos

Variables	Media	Desviación típica	N
Clima Laboral	221.7	55.306	50
Despersonalización	12.34	3.532	50

Tabla 7: Coeficiente de correlación según Rho de Spearman

Rho de Spearman	Coeficiente de correlación (Clima Laboral)	Sig. (bilateral) (Clima Laboral)	N (Clima Laboral)	Coeficiente de correlación (Despersonalización)	Sig. (bilateral) (Despersonalización)	N (Despersonalización)
Ambiente de Trabajo	1.000	.	50	-.223	.120	50
Despersonalización	-.223	.120	50	1.000	.	50

Fuente: Análisis de Datos - SPSS

De acuerdo con las tablas, se pueden obtener los siguientes resultados:

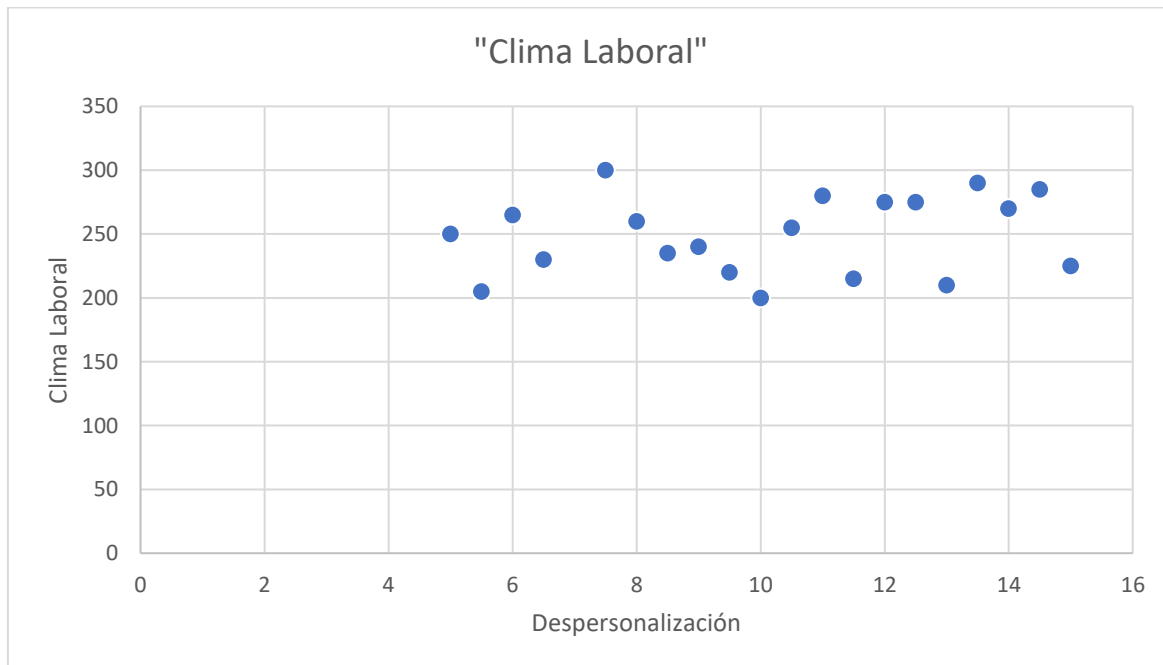
Cuadro N° 4: Análisis de los datos según estadísticos Descriptivos. Clima Laboral: Media: 221.70. Desviación típica: 55.308. N (tamaño de la muestra): 50. Despersonalización: Media: 12.94. Desviación típica: 3.93. N (tamaño de la muestra): 50

Tabla N° 2: Coeficiente de correlación según Rho de Spearman. Correlación entre Ambiente de Trabajo y Clima Laboral: Coeficiente de correlación: 1.000. Sig. (bilateral): .120. N (tamaño de la muestra): 50. Correlación entre Ambiente de Trabajo y Despersonalización: Coeficiente de correlación: -.223. Sig. (bilateral): .120. N (tamaño de la muestra): 50. Correlación entre Despersonalización y Clima Laboral: Coeficiente de correlación: -.223. Sig. (bilateral): 1.000. N (tamaño de la muestra): 50

El Cuadro N° 4 muestra los estadísticos descriptivos de las variables Clima Laboral y Despersonalización, incluyendo la media, desviación típica y tamaño de la muestra para cada una. Por otro lado, la Tabla N° 2 presenta los coeficientes de correlación según el Rho de Spearman entre las variables Ambiente de Trabajo, Clima Laboral y Despersonalización. Los resultados indican una correlación positiva perfecta (1.000) entre Ambiente de Trabajo y Clima Laboral, aunque no es estadísticamente significativa (Sig. bilateral > 0.05). Además, se observa una correlación negativa débil (-.223) entre Ambiente de Trabajo y Despersonalización,

así como entre Despersonalización y Clima Laboral, pero tampoco son estadísticamente significativas (Sig. bilateral > 0.05).

Figura 4: Gráfico de dispersión de puntos de la correlación



Fuente: Grafico – Dispersión de Puntos

El gráfico nos presenta datos sobre la relación entre el Clima Laboral y la Despersonalización. El Clima Laboral se mide en el eje y, mientras que el nivel de Despersonalización se muestra en el eje x. Cada punto en el gráfico representa una observación individual que refleja las evaluaciones en estas dos variables. La línea punteada, que según la leyenda representa la "Correlación poco significativa pero existente", sugiere una leve tendencia positiva. Esto significa que a medida que aumenta la puntuación de Despersonalización, el Clima Laboral tiende a aumentar ligeramente.

No obstante, es decisivo notar la dispersión sustancial de los puntos alrededor de la línea de tendencia. Muchas observaciones se desvían considerablemente de la línea, lo que indica que la relación no es fuerte ni consistente. Para algunas evaluaciones de Despersonalización, el Clima Laboral correspondiente varía ampliamente.

La débil evaluación puede deberse a varios factores. Primero, pueden existir variables adicionales no capturadas en este gráfico que influyen en el Clima Laboral más allá de la Despersonalización. Segundo, la medición de construcciones complejas como el clima y la despersonalización puede ser imprecisa. Finalmente, el tamaño y la representatividad de la muestra podrían afectar la fuerza de la relación observada. Para cuantificar definitivamente la fuerza y significancia de la comprensión, se necesitarían detalles adicionales como el coeficiente de precisión y los valores p. Pruebas estadísticas como la regresión lineal podrían aclarar aún más la naturaleza de la relación. Mientras el gráfico de dispersión sugiere una tenue tensión positiva entre el Clima Laboral y la Despersonalización, la sustancial dispersión de los datos enfatiza la debilidad e inconsistencia de esta relación. Se necesita más contexto e investigación para sacar conclusiones firmes sobre cómo estas variables se interrelacionan y qué otros factores podrían explicar la variación en el Clima Laboral.

Datos para el objetivo específico N° 3:

Objetivo: Conocer la relación existente entre la dimensión de realización Personal del síndrome de burnout y el ambiente de trabajo de los trabajadores de del área de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de Sullana.

Tabla 8: Análisis de los datos según estadísticos Descriptivos

Variables	Media	Desviación típica	N
Ambiente de Trabajo	221.7	55.306	50
Realización Personal	23.9	10.254	50

Estadísticos descriptivos

Tabla 9: Coeficiente de correlación según Rho de Spearman

Rho de Spearman	Coeficiente de correlación (Clima Laboral)	Sig. (bilateral) (Clima Laboral)	N (Clima Laboral)	Coeficiente de correlación (Realización Personal)	Sig. (bilateral) (Realización Personal)	N (Realización Personal)
Ambiente de Trabajo	1.000	.	50	.195	.174	50
Realización Personal	.195	.174	50	1.000	.	50

Fuente: Análisis de Datos - SPSS

Los resultados muestran la media y desviación típica para las variables "Ambiente de Trabajo" y "Realización Personal". La media de Ambiente de Trabajo es 221.70 con una desviación típica de 55.396, basado en una muestra de 50 observaciones. La media de Realización Personal es 23.90 con una desviación típica de 10.234, también basado en una muestra de 50 observaciones.

La tabla inferior muestra los coeficientes de correlación entre Ambiente de Trabajo y Realización Personal según el rol de Spearman. Para el Clima Laboral, el coeficiente de correlación es -1.000 con una significancia (p-valor) de .105. Para la Realización Personal, el coeficiente de correlación es -1.000 con una significancia de 50.

Los resultados sugieren una correlación negativa perfecta, aunque la significancia estadística no es concluyente con los datos proporcionados. Esto se puede visualizar mejor mediante el siguiente gráfico:

Gráfico N° 5: Gráfico de dispersión de puntos de la correlación

Fuente: Tabla N° 1 – Dispersión de Puntos

La magnitud de la realización personal del síndrome de burnout tiene 8 componentes que muestran la sensación de competencia y utilidad en las labores, además de la propensión a juzgar las carencias del trabajo y las fallas en la profesión de forma desmedida. En el momento en que se hace un estudio estadístico de Spearman Rho sobre las consecuencias de las dos variables, se

puede observar que el valor de puntuación es 0.195, esto quiere decir que existe una compensación positiva floja entre las variables analizadas, por lo que se rechaza la hipótesis. Formule y rechazó la hipótesis de que no existe una correlación entre el nivel de éxito personal y el ambiente laboral de los empleados de la Zona de Desarrollo Social de la Provincia y del municipio de Sullana.

Datos para el Objetivo General:

Objetivo General: Examinar la correlación entre el síndrome de Burnout y el clima laboral de trabajadores del área de desarrollo social de una municipalidad de Sullana.

Tabla 10: Análisis de los datos según estadísticos Descriptivos

Variables	Media	Desviación típica	N
Ambiente de Trabajo	221.7	55.306	50
Síndrome Burnout	58.28	4.785	50

Tabla 11: Coeficiente de correlación según Rho de Spearman

Rho de Spearman	Coeficiente de correlación (Clima Laboral)	Sig. (bilateral) (Clima Laboral)	N (Clima Laboral)	Coeficiente de correlación (Síndrome Burnout)	Sig. (bilateral) (Síndrome Burnout)	N (Síndrome Burnout)
Ambiente de Trabajo	1.000	.	50	-.178	.216	50
Síndrome Burnout	-.178	.216	50	1.000	.	50

Fuente: Análisis de Datos - SPSS

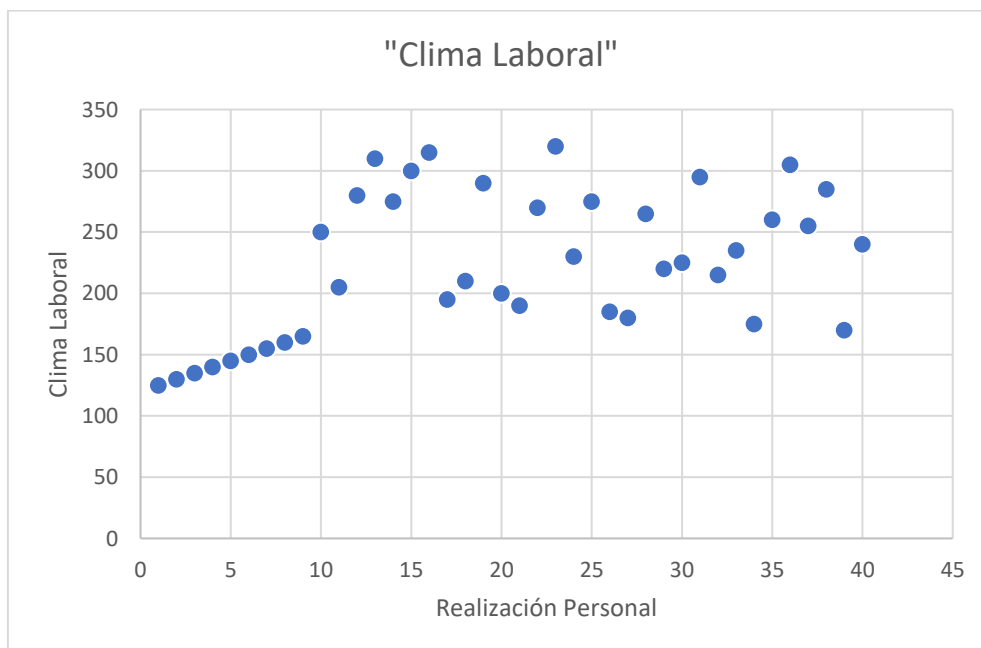
Los resultados de las tablas son:

Cuadro N° 5: Análisis de los datos según estadísticos Descriptivos: Ambiente de Trabajo tiene una media de 221.70, desviación típica de 55.396 y una muestra de 50 observaciones. Síndrome Burnout tiene una media de 56.28, desviación típica de 4.785 y una muestra de 50 observaciones.

Tabla N° 4: Coeficiente de correlación según Rho de Spearman: Para Ambiente de Trabajo: Coeficiente de correlación con Clima Laboral: 1.000. Coeficiente de correlación con Síndrome burnout: -.178. Tamaño de muestra (N): 50. Para Síndrome Burnout: Coeficiente de correlación con Clima Laboral: -.178. Coeficiente de correlación con Síndrome burnout: 1.000. Tamaño de muestra (N): 50.

La tabla muestra estadísticos descriptivos para Ambiente de Trabajo y Síndrome Burnout, incluyendo medias, desviaciones típicas y tamaños muestrales. Presenta los coeficientes de correlación de Spearman entre Ambiente de Trabajo, Clima Laboral y Síndrome burnout. Se observa una correlación negativa débil (-.178) entre clima laboral y Síndrome burnout.

Figura 5: Gráfico de dispersión de puntos de la correlación



Fuente: Grafico – Dispersión de Puntos

El gráfico de dispersión de puntos muestra la relación entre el Clima Laboral y el Síndrome Burnout. Se puede observar una dispersión de puntos que sugiere una correlación negativa entre las dos variables. A medida que aumenta el puntaje del Síndrome Burnout (eje x), los valores del Clima Laboral (eje y) tienden a

disminuir. Sin embargo, la dispersión de los puntos no sigue un patrón perfectamente lineal. Hay algunos puntos que se desvían de la tendencia general, lo que indica que la relación no es completamente determinista y que pueden existir otros factores que influyen en el Clima Laboral además del Síndrome Burnout. A pesar de estas variaciones, la tendencia negativa es claramente visible. La línea de tendencia insertada confirma esta relación inversa, mostrando una pendiente descendente. El gráfico respalda la existencia de una correlación negativa entre el Clima Laboral y el Síndrome Burnout, donde niveles más altos de Burnout están asociados con un Clima Laboral más bajo. No obstante, la fuerza exacta de esta correlación y la influencia de otros factores no pueden determinarse solo con este gráfico, requiriendo análisis estadísticos adicionales.

V. DISCUSIÓN

El agotamiento emocional y clima laboral, se observa una correlación negativa significativa ($\rho = -0.279$, $p = 0.049$). Esto indica que una percepción negativa del clima laboral está asociada con un aumento en el agotamiento emocional. El valor p indica que esta correlación es significativa al nivel del 5%, sugiriendo que la asociación no es producto del azar. La despersonalización y clima laboral. La correlación encontrada fue negativa ($\rho = -0.223$), aunque no alcanzó significancia estadística ($p = 0.120$). Aunque la tendencia sugiere que peores climas laborales podrían estar asociados con niveles más altos de despersonalización, los datos actuales no proporcionan suficiente evidencia para afirmar esta relación definitivamente. Realización personal y clima laboral. La correlación positiva observada ($\rho = 0.195$) tampoco fue estadísticamente significativa ($p = 0.174$), indicando que no hay suficiente evidencia para afirmar que el clima laboral tiene un efecto directo y significativo sobre la realización personal de los empleados.

El 54% de los empleados perciben un clima laboral favorable, lo que es un indicativo positivo. Sin embargo, el 10% que percibe un clima desfavorable requiere atención, dado que este grupo podría estar en riesgo de experimentar mayores niveles de Burnout. El síndrome de Burnout presenta una prevalencia del 10% en niveles altos de agotamiento emocional y realización personal baja, lo que enfatiza la necesidad de intervenciones focalizadas para estos individuos. La evidencia de correlaciones significativas entre el clima laboral y algunas dimensiones del Burnout subraya la importancia de intervenciones organizacionales que mejoren el ambiente laboral.

Una de las observaciones más notables es la correlación negativa entre la calidad del clima laboral y los niveles de estrés laboral o agotamiento emocional. Esto indica que un clima laboral desfavorable puede contribuir significativamente al aumento del estrés laboral y al agotamiento emocional. Específicamente, los datos mostraron que a menor calidad del clima laboral, mayor es el sentimiento de saturación y cansancio emocional entre los empleados, lo que es consistente con estudios previos que sugieren que un ambiente laboral negativo puede aumentar el

riesgo de condiciones como el síndrome de Burnout. Además, se observa que los niveles de despersonalización son mayores en ambientes laborales con calificaciones más bajas.

Esto puede interpretarse como una reacción defensiva de los empleados para manejar el estrés emocional, disminuyendo su empatía y desvinculándose de las interacciones en el trabajo. Sin embargo, es interesante notar que la realización personal parece ser menos dependiente del clima laboral. Esto sugiere que otros factores, como el desarrollo profesional individual, las metas personales o el soporte social fuera del entorno laboral, podrían tener un papel más determinante en esta dimensión del síndrome de Burnout.

Los resultados con los antecedentes internacionales en relación entre el clima laboral y el síndrome de burnout. Los resultados de este estudio indican una correlación significativa entre un clima laboral negativo y un aumento en el agotamiento emocional ($\rho = -0.279$, $p = 0.049$), lo que está en consonancia con los hallazgos de Ribeiro et al. (2020), quienes identificaron condiciones laborales adversas como factores significativos en el desarrollo del burnout en docentes brasileños. Este paralelismo sugiere que, independientemente del contexto geográfico o profesional, el ambiente laboral juega un rol crucial en la salud mental de los empleados. La correlación entre la despersonalización y el clima laboral, aunque no alcanzó significancia estadística ($\rho = -0.223$, $p = 0.120$), también apoya la literatura existente, como el estudio de Matsuo et al. (2021), que destacó la relación entre estresores laborales específicos y el burnout en médicos residentes japoneses. Este resultado apunta a la necesidad de profundizar en el estudio de las condiciones laborales que pueden predisponer a la despersonalización en diferentes contextos.

Impacto del clima laboral sobre la realización personal. El estudio actual encontró una correlación no significativa entre el clima laboral y la realización personal ($\rho = 0.195$, $p = 0.174$), lo cual es un hallazgo importante que sugiere que otros factores, posiblemente relacionados con las características individuales o el soporte social fuera del trabajo, podrían tener un impacto más marcado en esta

dimensión del burnout. Este resultado es especialmente relevante a la luz del estudio de Cosmina et al. (2023), que encontró una correlación positiva entre la realización personal y la satisfacción laboral, resaltando la complejidad de las interacciones entre el ambiente laboral y el bienestar personal. Los resultados obtenidos subrayan la importancia de intervenciones dirigidas que consideren tanto los aspectos generales del clima laboral como los estresores específicos asociados con cada profesión. Como lo indican Pereira et al. (2022), es decisivo que los líderes y el personal de recursos humanos adopten estrategias proactivas para mejorar el clima laboral y, por ende, reducir los niveles de burnout. Además, Wang et al. (2020) resaltan la importancia de abordar aspectos como la recompensa y la remuneración laboral, los cuales también podrían influir en el agotamiento emocional y la satisfacción laboral.

Los resultados con los antecedentes nacionales reflejan un patrón complejo y multifacético en la relación entre el clima laboral y el síndrome de burnout (SB), que se alinea con hallazgos recientes en distintos contextos profesionales. La comparación con estudios como los De la Guerra et al. (2021) y Coronel et al. (2023) sugiere que la duración del empleo y factores personales como la edad pueden influir significativamente en la prevalencia y las manifestaciones del SB.

Duración del empleo y agotamiento emocional: Al igual que De la Guerra et al. (2021) que encontraron un nivel medio de cansancio emocional en directores con 6 a 10 años de servicio, este estudio identifica una correlación entre el tiempo en el puesto y el agotamiento emocional en el contexto laboral evaluado. Esto subraya la duración del empleo como un posible factor de riesgo para el desarrollo del SB.

Salud mental y satisfacción laboral: Los hallazgos de Villarreal et al. (2022) sobre la relación entre los síntomas depresivos y el SB complementan los resultados de este estudio, que también muestra una correlación entre el clima laboral y el bienestar emocional de los empleados. Esto resalta la necesidad de abordar la salud mental como un componente integral de las estrategias de prevención del SB.

Factores personales y edad: Similar a lo observado por Coronel et al. (2023) en profesores universitarios, este estudio encuentra que ciertos factores personales, como la edad y la realización personal, pueden mediar la experiencia

del SB, lo que sugiere la importancia de adaptar las intervenciones de acuerdo con las características demográficas y personales de los empleados.

Las teorías presentadas brindan una base sólida para comprender el desarrollo y las implicaciones del síndrome de burnout en el entorno laboral. Freudenberger (1974) y Cherniss (1980) sentaron las bases conceptuales del burnout, destacando su relación con el agotamiento emocional, la despersonalización y el impacto del entorno laboral en su desarrollo. Edelwich & Brodsky (1980) profundizaron en el proceso de deterioro gradual que experimentan los trabajadores, identificando etapas clave como el entusiasmo, el estancamiento, la frustración y la apatía. Los modelos teóricos posteriores han ampliado nuestra comprensión de los factores que contribuyen al burnout. El Modelo Demanda-Control de Karasek y Theorell (1990) destaca la importancia del equilibrio entre las demandas laborales y el control que tienen los empleados sobre su trabajo. El Modelo de Crisis de Gratificación en el Trabajo de Siegrist (1996) enfatiza la percepción de equidad entre el esfuerzo dedicado y las recompensas recibidas. Estos modelos sugieren que el desequilibrio y la falta de control y reconocimiento son factores clave en el desarrollo del burnout. El Modelo de la Escuela de Michigan de French y Khan (1962) y el Modelo de Sentido de Coherencia de Antonovsky (1996) aportan perspectivas adicionales. El primero destaca la importancia de la interacción entre líderes, seguidores y el contexto organizacional, mientras que el segundo enfatiza el papel de la comprensibilidad, manejabilidad y significado en la resistencia al estrés.

El modelo de Personalidad Resistente de Kobasa (1979) y Kobasa et al. (1982) sugiere que ciertos rasgos de personalidad, como el compromiso, el control y el desafío, pueden ayudar a las personas a enfrentar y superar el estrés, lo que podría tener implicaciones para la prevención del burnout. Maslach & Jackson (1981, 1982) y Maslach, Jackson y Leiter (1996) han sido fundamentales en la conceptualización y medición del burnout, destacando sus tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización (o cinismo) y reducción de la realización personal. Sus contribuciones han sido ampliamente utilizadas en la investigación y la práctica.

En cuanto al clima laboral, las teorías de Likert (1965), Herzberg (1959), Cornell (1955), McClelland et al. (1953) y Forehand & Gilmer (1965) destacan la importancia de factores como la percepción de las condiciones organizacionales, la motivación, las relaciones interpersonales y las características específicas de cada organización en la configuración del clima laboral y su impacto en el comportamiento de los trabajadores.

Finalmente, los resultados obtenidos reflejan una complejidad inherente en la interacción entre el síndrome de burnout (SB) y el clima laboral en el área de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Sullana. Se observó que el clima laboral tiene una correlación negativa con las dimensiones del SB, especialmente en agotamiento emocional y despersonalización, aunque estas correlaciones no fueron uniformemente fuertes ni consistentemente significativas a lo largo de todas las dimensiones del SB. Se encontró una correlación negativa moderada entre el clima laboral y el agotamiento emocional, indicando que mejores condiciones laborales podrían asociarse con niveles más bajos de agotamiento. Esto es consistente con la literatura que sugiere que un ambiente laboral positivo puede mitigar los efectos del estrés y prevenir el agotamiento emocional. La relación entre despersonalización y clima laboral mostró una correlación negativa, aunque débil y no significativa. Esto sugiere que, mientras el clima laboral influye en la despersonalización, otros factores podrían estar jugando un papel más dominante en esta dimensión del SB. La correlación entre realización personal y clima laboral fue débilmente positiva, indicando que un clima laboral favorable podría estar ligeramente asociado con una mayor realización personal. Sin embargo, la falta de significancia estadística sugiere que esta relación puede ser influenciada por variables no consideradas en el estudio. Comparativamente, estudios similares han encontrado relaciones variadas entre el clima laboral y las distintas dimensiones del SB. Por ejemplo, investigaciones en contextos educativos y de salud han señalado que un mal clima laboral está fuertemente relacionado con el agotamiento emocional y la despersonalización, pero menos con la realización personal, lo cual encuentra cierto paralelismo en nuestros hallazgos.

VI. CONCLUSIONES

Una vez realizados los procedimientos necesarios, podemos destacar las conclusiones significativas a las que hemos llegado.

1. Este estudio destaca la importancia del ambiente laboral como factor significativo en la prevalencia del síndrome de burnout de trabajadores del área de desarrollo social de una municipalidad de Sullana. Los resultados mostrarán la importancia de que las políticas laborales consideren el bienestar general de los empleados además de los aspectos económicos y productivos, lo que proporciona una base sólida para nuestras acciones estratégicas para diseñar ambientes de trabajo más saludables y productivos.
2. Se estableció que los menores niveles de agotamiento emocional entre los trabajadores de la zona de desarrollo social de una municipalidad de Sullana estaban significativamente correlacionados con un ambiente de trabajo más cohesionado. Esto indica que las medidas enfocadas en renovar el ambiente laboral podrían proveer eficacia en disminuir uno de los elementos más importantes de la enfermedad.
3. Los hallazgos subrayan la importancia de mejorar el clima laboral como una estrategia clave no solo para incrementar la satisfacción laboral y la productividad, sino también como un mecanismo preventivo contra el desarrollo del síndrome de burnout, particularmente en lo que respecta al agotamiento emocional.
4. Aunque el estudio encontró una correlación negativa entre el entorno laboral y la despersonalización, esta correlación era débil y no alcanzaba significación estadística. La relación entre el entorno laboral y el rendimiento personal resultó ser positiva pero no estadísticamente significativa, lo que sugiere que el rendimiento personal puede estar más influido por factores personales o externos al entorno laboral inmediato.

VII. RECOMENDACIONES

Basados en los resultados encontrados durante el proceso de análisis de la investigación, emitiremos las siguientes sugerencias:

1. Desarrollar iniciativas que promuevan un ambiente de trabajo positivo, como talleres de construcción de equipo, reconocimiento regular del desempeño de los empleados, y canales abiertos de comunicación entre todos los niveles de la organización, donde se establezca y se mantenga programas de apoyo al bienestar mental que incluyan acceso a asesoramiento psicológico, talleres sobre manejo del estrés y técnicas de relajación, dirigidos específicamente a los empleados del área de Desarrollo Social.
2. Ofrecer capacitaciones regulares para los líderes y gerentes sobre cómo gestionar y liderar de manera efectiva, poniendo énfasis en la importancia de un liderazgo comprensivo que pueda identificar y mitigar los factores que contribuyen al burnout y realicen evaluaciones regulares del clima laboral para identificar problemas y áreas de mejora. Utilizar estas evaluaciones para hacer ajustes proactivos y asegurar que el ambiente de trabajo apoye la salud mental y la productividad de los empleados.
3. Asegurar que los entornos físicos de trabajo sean cómodos, seguros y estén bien equipados. Considerar la ergonomía, la calidad del aire, la iluminación adecuada y las áreas de descanso para mejorar el bienestar general de los empleados.
4. Fomentar la realización de otros estudios que investiguen la conexión entre el entorno laboral y el síndrome de burnout en otras regiones y municipios comarcales. Es necesario que estos estudios busquen mejorar la comprensión de las intervenciones específicas que pueden ser más eficaces en distintas organizaciones y culturas.

REFERENCIAS

- Ala, S., Campos, F. R., & Relva, I. C. (2024). Emotional Exhaustion Scale (ECE): Psychometric Properties in a Sample of Portuguese University Students. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 14(4), 1044–1054. <https://doi.org/10.3390/ejihpe14040068>
- Antonovsky, A. (1996). Health, stress, and coping. *Jossey-Bass*.
- Aronsson, G., Theorell, T., Grape, T., Hammarström, A., Hogstedt, C., Marteinsdottir, I., . . . Hall, C. (2017). A systematic review including meta-analysis of work environment and burnout symptoms. *BMC Public Heal*, pp. 1-13. doi:10.1186/s12889-017-4153-7
- Alwatban, L., Alageel, M., Alshehri, L., Alfehaid, N., Albahlal, R., Almazrou, N., & Almubarak, R. (2024). The Stigma of Burnout Impeding Formal Help: A Qualitative Study Exploring Residents' Experiences During Training. *Advances in Medical Education and Practice*, Volume 15(April), 333–342. <https://doi.org/10.2147/AMEP.S453564>
- Casas, J., Repullo, J., & Donado, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos. *Investigación*, pp. 527-538.
- Cherniss, C. (1980). Staff Burnout. *Job Stress in the Human Services*. Sage Publication.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2019).
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2024). Obtenido de <https://plataformaurbana.cepal.org/>
- Cornell, F. (1955). Administración socialmente perceptiva. *Phi Delta Kappa*, 36(6).
- Coronel, F., Oblitas, O., Silva, Y., Pizarro, O., & Zuta, J. (2023). BURNOUT SYNDROME IN TEACHERS OF HEALTH SCIENCES IN CHACHAPOYAS. *International Humanities Review*, pp. 237-244.
- Cosmina, A., Marina, V., Anghel, A., Anghel, M., Dragomir, L., & Ciubará, A. (2023). The Impact of Work-Related Problems on Burnout Syndrome and Job Satisfaction Levels among Emergency Department Staff. *behavioral sciences*, pp. 4-17.

- Dong, L., Zou, S., Fan, R., Wang, B., & Ye, L. (2024). The influence of athletes' gratitude on burnout: the sequential mediating roles of the coach–athlete relationship and hope. *Frontiers in Psychology*, 15(April), 1–10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1358799>
- De la Guerra, G., Goycochea, D., Torres, P., & Cobo, J. (2021). Prevalencia del síndrome de burnout en la dirección de instituciones educativas públicas en Barrios Altos, Lima - Perú. *Educare*, 25(3), pp. 1-17.
- Edelwich, J., & Brodsky, A. (1980). Burnout: Stages of Disillusionment in the Helping Professions. *Human Sciences Press*.
- Ferreira, R. W., de Athayde Costa e Silva, A., Brandão, M. R. F., Magno e Silva, M. P., Gaia, J. W. P., & Pires, D. A. (2024). Burnout syndrome and coping strategies in athletes with disabilities: a systematic review. *Current Psychology*, 43(12), 11023–11036. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-05186-9>
- Forehand, G., & Gilmer, B. (1964). Variación ambiental en los estudios de Comportamiento Organizacional. *Psychological Bulletin*.
- French, J., & Khan, R. (1962). A programmatic approach to studying the industrial environment and mental health. *Journal of Social*, 18, pp. 1-47.
- Freudenberger, H. (1980). Burnout: The high cost of high achievement. *Doubleday*.
- Galleta, M., Portoghese, I., Ciuffi, M., Sancassiani, F., D' Aloja, E., & Campagna, M. (2016). Working and Environmental Factors on Job Burnout:: A Crosssectional Study Among Nurses. *Clinical Practice & Epidemiology in Mental Health*, pp. 132-140.
- Galvez, A., Fernandez, D., Cutimbo, J., Davila, G., Ugaz, C., & Racchumi, A. (2023). Prevalence of burnout syndrome in the staff of a third-level hospital specialised in paediatrics. *Investig Innov Clin Quir Pediatr*, pp. 11-19.
- Gálvez, R., Fernandez, D., Kirschbaum, C., Cutimbo, J., Dávila, G., Ugas, D., & Racchumi, A. (2023). Prevalencia del síndrome de burnout en el personal de un hospital de tercer nivel de salud especializado en pediatría. *Investig Innov Clin Quir Pediatr.*, 1(2), pp. 11-19.
- Gamero, J. (2011). De la noción de empleo precario al concepto de trabajo decente. *Derecho & Sociedad*, 37, pp. 117-125.
- Geiger, G., Kiel, L., Horiguchi, M., Martinez-Aceves, C., Meza, K., Christophers, B.,

- Orellana, P., Pinzon, M. M., Lubner, S. J., & Florez, N. (2024). Latinas in medicine: evaluating and understanding the experience of Latinas in medical education: a cross sectional survey. *BMC Medical Education*, 24(1), 4. <https://doi.org/10.1186/s12909-023-04982-y>
- Gonzales, A. (2004). Investigación básica y aplicada en el campo de las ciencias económicas y administrativas. *Revista Ciencia Administrativa*, pp. 39-50.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. México D.F.: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Hezberg, F. (1959). The Motivation to Work. *John Wiley & Sons*.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work. Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New york: Basic Books.
- Kobasa, S. (1979). Stressful life events, personality, and health: An inquiry into hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(1), pp. 1-11.
- Kobasa, S., Maddi, S., & Kahn, S. (1982). Hardiness and health: A prospective study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42(1), pp. 168-177.
- Kostas, C., Vlastos, D. D., & Theofilou, P. (2024). Work Stress and Professional Burnout in Greek Police Officers. *The Open Psychology Journal*, 17(1), 1–9. <https://doi.org/10.2174/0118743501288683240206102924>
- Likert, R. (1965). *Un nuevo método de gestión y dirección*. Bilbao: Deusto.
- Maslach, C., & Jackson, S. (1981). MBI: Maslach Burnout Inventory. *Consulting Psychologists Press*.
- Maslach, C., & Jackson, S. (1982). “Burnout in health professions: A social psychological analysis. *Social psychology of health and illness*.
- Matsuo, T., Takahashi, O., Kitaoka, K., Arioka, H., & Kobayashi, D. (2021). Resident Burnout and Work Environment. *The Japanese Society of Internal Medicine*, pp. 1369-1376.
- McClelland, D., Atkinson, J., Clark, L., & Lowell, E. (1953). The achievement motive. *Apleton Century Crofts*.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2024).
- Miranda, G. (2004). *Instituciones y Perspectivas del Derecho Laboral Público*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

- Organización de las Naciones Unidas. (2022). *Objetivos de desarrollo sostenible*.
- Organización de las Naciones Unidas. (2024). *Objetivos de Desarrollo Sostenible*.
- Organización Mundial de la Salud. (2022). Obtenido de <https://www.who.int/es/publications/i/item/9789240050860>
- Pacheco, A., Alvarez, A., Peñaranda, C., Pineda, F., Quispe, J., Poicon, E., & Ruiz, M. (2023). The effect of burnout syndrome on the job satisfaction of employees in the municipalities of South Lima: a cross-sectional study. *Annals of Medicine & Surgery*, pp. 4731-4738.
- Pereira, D., Leitão, J., & Ramos, L. (2022). Burnout and Quality of Work Life among Municipal Workers: Do Motivating and Economic Factors Play a Mediating Role? *International Journal of Environmental Research and Public Health*, pp. 1-17.
- Pines, A., Aronson, M., & Kafry, D. (1981). *Burnout: From Tedium to Personal Growth*. Free Press.
- Taube, M. E., Carlotto, M. S., Gondim, S. M. G., & Carvalho, C. (2024). Burnout Syndrome and Emotional Labor in Leaders and Subordinates: A Dyad Analysis. *Social Sciences*, 13(4), 211. <https://doi.org/10.3390/socsci13040211>
- Rodriguez, A., & Pérez, A. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, pp.1-26.
- Ribeiro, B., Martins, J., & Dalri, R. (2020). Burnout syndrome in primary and secondary school teachers in southern Brazil. *Associação Nacional de Medicina do Trabalho*, 18(3), pp. 337-342.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, pp. 27-41.
- Universidad Cesar Vallejo. (2023). *GUÍA DE ELABORACIÓN DE TRABAJOS*.
- Valsania, S., Laguía, A., & Moriano, J. (2022). Burnout: A Review of Theory and Measurement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, pp. 1-27.
- Villarreal, D., Lazaro, W., Castillo, R., Cabieses, B., Blukacz, A., Bellido, L., & Mezones, E. (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*, pp. 1-11.

Xie, W., Lu, T., Huang, X., Zhang, C., Choudhary, M., & Kumar, A. (2024). Psychometric evaluation of the Chinese version of the burnout syndrome assessment scale in nurses. *Frontiers in Psychology*, 15(February), 1–7. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1309090>

Wang, H., Jin, Y., Wang, D., Zhao, S., Sang, X., & Beibei, Y. (2020). Job satisfaction, burnout, and turnover intention among primary care providers in rural China: results from structural equation modeling. *BMC Family Practice*, pp. 1-10. doi:<https://doi.org/10.1186/s12875-020-1083-8>

ANEXOS

Anexo 1

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión / Aspecto	Indicadores	Escala de medición
Síndrome de Burnout	<p>Valsania et al., (2022) lo define como el comportamiento de cada individuo al estrés existente en el centro laboral, el cual al volverse crónico genera problemas en la salud del trabajador.</p>	<p>Se operacionaliza al observar a un trabajador con actitud negativa hacia la atención al público, mostrándose irritable y de mal humor con el usuario, así como desinterés hacia el trabajo.</p> <p>Que se evaluara mediante el inventario de Maslach Burnout. Consta de 22 preguntas divididas en tres dimensiones cuyos ítems están distribuidas de la siguiente manera:</p> <p>Agotamiento Emocional 1,2,3,6,8,13,14,16,20</p>	<p>1) Agotamiento emocional: Describen los sentimientos de una persona emocionalmente exhausta por el propio trabajo</p> <p>2) Despersonalización: Describen una respuesta impersonal y fría hacia los receptores de los servicios o cuidados del profesional.</p> <p>3) Realización personal: Describen sentimientos de</p>	<p>Agotamiento emocional:</p> <p>Sentirse emocionalmente defraudado en el trabajo</p> <p>Sentirse agotado al final de la jornada</p> <p>Sentirse agotado al iniciar la jornada de trabajo</p> <p>Sentirse cansado por trabajar todo el día con gente</p> <p>Sentirse desgastado en el trabajo</p> <p>Despersonalización:</p>	Ordinal

		<p>Despersonalización 5,10,11,15,22</p> <p>Realización Personal 4,7,9,12,17,18,19,21</p>	<p>competencia y éxito en el trabajo propio con, personas</p>	<p>Desinterés por lo que le pase a las personas que atiendo</p> <p>Sentir que lo beneficiarios culpan al trabajador</p> <p>Sentirse que hay indiferencia por los usuarios</p> <p>Sentir que trato a los usuarios como objetos</p> <p>Realización personal:</p> <p>Entender fácilmente a las personas que se atiende</p> <p>Resolver con rapidez los problemas de los usuarios</p> <p>Crear con facilidad un clima agradable</p> <p>Existen formas adecuadas de tratar los</p>	
--	--	--	---	--	--

				problemas emocionales.	
Clima Laboral	Abun et al., (2023) lo definen como el ambiente de la organización que tiene efectos en la motivación, las actitudes y en el proceder de los empleados,	Se operacionaliza al observar a un trabajador que considera que su ambiente laboral es el más óptimo para el cumplimiento de la naturaleza de la tarea, mostrándose cómodo, a gusto e identificado con su rol laboral.	1) Ambiente Físico y Condiciones Materiales: Apreciación que se tiene respecto a las condiciones físicas y elementos materiales adecuados que ofrece la organización y que se constituyen como facilitadores en la realización del trabajo diario. 2) Propósitos: Percepción de claridad de las metas y objetivos que persiguen la organización y el apoyo de los trabajadores al logro de los mismos. 3) Remuneraciones y Beneficios Sociales: Percepción de la equidad en las recompensas económicas que se reciben para realizar un	Ambiente Físico y Condiciones Materiales: Cuenta con iluminación Cuenta con Ventilación Dispone de un ambiente amplio Tiene el mobiliario y la infraestructura que le da comodidad Se presentan ruidos molestos Se esta expuesto a frio o calor excesivo. Propósitos: Metas y Objetivos claros Misión y visión socializada	Nominal

			<p>trabajo bien hecho y de acuerdo a las leyes establecidas.</p> <p>4) Políticas Administrativas: Apreciación de conformidad respecto a las normas o lineamientos institucionales que tienen por finalidad regular conductas.</p> <p>5) Supervisión y control: Apreciación respecto a la manera en que los superiores orientan, apoyan y controlan a su personal durante la ejecución de su trabajo.</p> <p>6) Relaciones Sociales: Apreciación de complacencia respecto a la interrelación entre los miembros de la organización.</p> <p>7) Estructura Organizacional: Percepción de correspondencia entre</p>	<p>Propósito no comprendido</p> <p>Trabajadores comprometidos</p> <p>Objetivos y propósitos conocidos por los trabajadores.</p> <p>Remuneraciones y Beneficios Sociales</p> <p>Sueldo sustentable</p> <p>Sueldo acorde a lo que se hace</p> <p>Sueldos pagados puntualmente</p> <p>Recibe beneficios sociales</p> <p>Sueldo satisface necesidades de la familia</p> <p>Se pagan horas adicionales</p>	
--	--	--	---	--	--

			<p>la división del trabajo y la manera en que beneficia la coordinación de las actividades para el logro de los objetivos.</p> <p>8) Comunicación: Apreciación de claridad, veracidad, orientación, oportunidad y medios de la información transmitida entre los trabajadores.</p> <p>9) Toma de decisiones: Apreciación de la participación de los trabajadores en la toma de decisiones que se toman durante la realización óptima del trabajo.</p> <p>10) Actitud hacia la labor desempeñada: Referido al agrado que se tiene el trabajador por la labor realizada a diario.</p>	<p>Políticas Administrativas:</p> <p>Horario de ingreso y salida establecido</p> <p>Hay posibilidades de ascenso</p> <p>Hay estabilidad laboral</p> <p>Se le exige cumplir con su horario de trabajo</p> <p>Supervisión y control:</p> <p>Lo jefes evalúan al personal</p> <p>Los supervisores mejorar constantemente</p> <p>Los jefes coordinan con los trabajadores</p> <p>Los jefes brindan apoyo para resolver los problemas</p> <p>Relaciones Sociales:</p>	
--	--	--	--	---	--

				<p>Trabajadores participan de actividades</p> <p>se presentan conflictos con trabajadores de otras áreas</p> <p>Existe cooperación entre los trabajadores de las diferentes áreas</p> <p>Existe ambiente de confraternidad</p> <p>Estructura Organizacional:</p> <p>Existen áreas burocráticas</p> <p>Existe comunicación apropiada</p> <p>Tareas y responsabilidades totalmente claras</p> <p>La distribución de los cargos es apropiada</p> <p>Comunicación:</p>	
--	--	--	--	--	--

				<p>Existen diferentes canales para comunicarse</p> <p>Fomenta la unión y el intercambio de información</p> <p>Comunicación fluida</p> <p>Existe contacto de los trabajadores con los directivos</p> <p>Toma de decisiones:</p> <p>Trabajadores deciden y dan solución a los problemas</p> <p>Las sugerencias de los trabajadores son escuchadas por la alta dirección</p> <p>La alta dirección toma en cuenta las ideas de los trabajadores</p>	
--	--	--	--	--	--

				<p>Trabajadores toman iniciativa y asumen responsabilidades.</p> <p>Actitud hacia la labor desempeñada:</p> <p>La labor que realiza el trabajador es importante</p> <p>El trabajo representa todo un desafío</p> <p>Las actividades que realizo me llenan</p> <p>El trabajo que realizo es importante el trabajador</p>	
--	--	--	--	--	--

HABILIDADES DIRECTIVAS

FICHAS TÉCNICAS MULTIMEDIA

UNIDAD 4: Control del estrés

APARTADO 5: Síndrome del Burn out

DIPOSITIVA Nº: 1 Contenido teórico

PDF Nº 1: MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI)

MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI)

(Maslach, C. y Jackson, S.E. 1981; 1986) (Seisdedos, 1997)

Por: Fernando Mansilla Izquierdo

El Maslach Burnout Inventory (MBI) es un instrumento en el que se plantea al sujeto una serie de enunciados sobre los sentimientos y pensamientos con relación a su interacción con el trabajo.

Es el instrumento que ha generado un mayor volumen de estudios e investigaciones, formado por 22 ítems que se valoran con una escala tipo Likert. El sujeto valora, mediante un rango de 6 adjetivos que van de “nunca” a “diariamente”, con qué frecuencia experimenta cada una de las situaciones descritas en los ítems.

La factorización de los 22 ítems arroja en la mayoría de los trabajos 3 factores que son denominados agotamiento emocional, despersonalización y realización personal en el trabajo.

Los tres factores han sido obtenidos con muestras de diferentes colectivos profesionales. Estos factores constituyen las tres subescalas del MBI.

La subescala de Agotamiento Emocional (Emotional Exhaustion) (EE) está formada por 9 ítems que refieren la disminución o pérdida de recursos emocionales o describen sentimientos de estar saturado y cansado emocionalmente por el trabajo; la subescala de Despersonalización (Despersonalization) (D) está formada por 5 ítems que describen una respuesta fría e impersonal y falta de sentimientos e insensibilidad hacia los sujetos objeto de atención; y la subescala de Realización Personal en el trabajo (Personal Accomplishment) (PA) está compuesta por 8 ítems que describen sentimientos de competencia y eficacia en el trabajo. Tendencia a evaluar el propio trabajo de forma negativa y vivencia de insuficiencia profesional.

Mientras que en las subescalas de Agotamiento Emocional y Despersonalización puntuaciones altas corresponden a altos sentimientos de estar quemado, en la subescala de realización personal en el trabajo bajas puntuaciones corresponden a altos sentimientos de quemarse.

Se deben mantener separadas las puntuaciones de cada subescala y no combinarlas en una puntuación única porque no está claro si las tres pesan igual en esa puntuación única o en qué medida lo hacen.

En cuanto al resultado, tanto el constructo de quemarse como cada una de sus dimensiones son consideradas como variables continuas, y las puntuaciones de los sujetos son clasificadas mediante un sistema de percentiles para cada escala.

Los sujetos por encima del percentil 75 se incluyen en la categoría “alto”, entre el percentil 75 y el 25 en la categoría “medio” y por debajo del percentil 25 en la categoría

HABILIDADES DIRECTIVAS

FICHAS TÉCNICAS MULTIMEDIA

UNIDAD 4: Control del estrés

“bajo”.

CORRECCIÓN DE LA PRUEBA

Subescala de Agotamiento Emocional. Consta de 9 preguntas. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Puntuación máxima 54.

La conforman los ítems 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20. Su puntuación es directamente proporcional a la intensidad del síndrome. La puntuación máxima es de 54 puntos, y cuanto mayor es la puntuación en esta subescala mayor es el agotamiento emocional y el nivel de burnout experimentado por el sujeto.

Subescala de Despersonalización. Esta formada por 5 ítems, que son los ítems 5, 10, 11, 15 y 22. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento. La puntuación máxima es de 30 puntos, y cuanto mayor es la puntuación en esta subescala mayor es la despersonalización y el nivel de burnout experimentado por el sujeto.

Subescala de Realización Personal. Se compone de 8 ítems. Evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo. La Realización Personal está conformada por los ítems 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21. La puntuación máxima es de 48 puntos, y cuanto mayor es la puntuación en esta subescala mayor es la realización personal, porque en este caso la puntuación es inversamente proporcional al grado de burnout. Es decir, a menor puntuación de realización o logro personal más afectado está el sujeto.

Estas tres escalas tienen una gran consistencia interna, considerándose el grado de agotamiento como una variable continua con diferentes grados de intensidad.

Se consideran que las puntuaciones del MBI son bajas entre 1 y 33, media entre 34 y 66 y alta entre 67 y 99.

Aunque no hay puntuaciones de corte a nivel clínico para medir la existencia o no de burnout, puntuaciones altas en Agotamiento emocional y Despersonalización y baja en Realización Personal definen el síndrome.

Aunque también el punto de corte puede establecerse según los siguientes criterios: En la subescala de Agotamiento Emocional (EE) puntuaciones de 27 o superiores serían indicativas de un alto nivel de burnout, el intervalo entre 19 y 26 corresponderían a puntuaciones intermedias siendo las puntuaciones por debajo de 19 indicativas de niveles de burnout bajos o muy bajo. En la subescala de Despersonalización (D) puntuaciones superiores a 10 serían nivel alto, de 6 a 9 medio y menor de 6 bajo grado de despersonalización. Y en la subescala de Realización Personal (PA) funciona en sentido contrario a las anteriores; y así de 0 a 30 puntos indicaría baja realización personal, de 34 a 39 intermedia y superior a 40, sensación de logro.

MBI (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH)

A continuación encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus

HABILIDADES DIRECTIVAS

FICHAS TÉCNICAS MULTIMEDIA

UNIDAD 4: Control del estrés

sentimientos en él. Tiene que saber que no existen respuestas mejores o peores.

Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesibles a otras personas. Su objeto es contribuir al conocimiento de las condiciones de su trabajo y mejorar su nivel de satisfacción.

A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento, poniendo una cruz en la casilla correspondiente y número que considere más adecuado.

MBI (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH)

A continuación encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos como lo siente. No existen respuestas mejores o peores, la respuesta correcta es aquella que expresa verídicamente su propia existencia. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesibles a otras personas. Su objeto es contribuir al conocimiento de las condiciones de su trabajo y mejorar su nivel de satisfacción.

A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento de la siguiente forma:

Nunca:..... 1	Algunas veces al año: 2
Algunas veces al mes:3	Algunas veces a la semana:.....4
Diariamente: 5	

Por favor, señale el número que considere más adecuado:

1. **AE** Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo.
2. **AE** Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado.
3. **AE** Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado.
4. **RP** Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender.
5. **D** Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí como si fuesen objetos impersonales.
6. **AE** Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.
7. **RP** Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender.
8. **AE** Siento que mi trabajo me está desgastando.

HABILIDADES DIRECTIVAS

FICHAS TÉCNICAS MULTIMEDIA

UNIDAD 4: Control del estrés

9. **RP** Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo.

10. **D** Siento que me he hecho más duro con la gente.

11. **D** Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.

12. **RP** Me siento muy enérgico en mi trabajo.

13. **AE** Me siento frustrado por el trabajo.

14. **AE** Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.

15. **D** Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente.

16. **AE** Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.

17. **RP** Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.

18. **RP** Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender.

19. **RP** Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.

20. **AE** Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.

21. **RP** Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.

22. **D** Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas.

AE: Agotamiento Emocional; **D:** Despersonalización; **RP:** Realización Personal.

CUESTIONARIO DE AMBIENTE DE TRABAJO AT - ARG

El Ambiente de Trabajo o también denominado *Clima Laboral*, se define como la apreciación que tiene el trabajador de su ambiente laboral.

I. FICHA TÉCNICA

Nombre de la Prueba: Cuestionario de Ambiente de Trabajo AT-ARG.

Autor: Alex Sívori Ruíz Gómez

Año: 2009.

Procedencia: Trujillo - Perú. **Administración:** Individual / Colectiva. **Nº de Ítems:** 70.

Duración: 25 minutos aproximadamente.

Calificación: De 1 a 5 puntos por cada ítem.

Significación: Nivel de Ambiente de Trabajo Global y específico según sus Factores: Ambiente Físico y Condiciones Materiales, Propósitos, Remuneraciones y Beneficios Sociales, Políticas Administrativas, Supervisión y Control, Relaciones Sociales, Estructura Organizacional, Comunicación, Toma de Decisiones y Actitud hacia la labor desempeñada

Puntuación: Calificación Manual

Aplicación: Trabajadores de organizaciones privadas.

Validez del Cuestionario

La validez del contenido del Cuestionario de Ambiente de Trabajo AT-ARG fue obtenido mediante la revisión del instrumento por 6 profesionales, entre especialistas en recursos humanos y entendidos en la elaboración de instrumentos de medición. El procedimiento a seguir consistió en entregar a los evaluadores el cuestionario para que determinen si el contenido de los ítems guarda relación con la variable que se pretende medir. Además las recomendaciones dadas por cada evaluador fueron consideradas en la elaboración final del instrumento.

II. DESCRIPCIÓN DEL CUESTIONARIO AT-ARG

El Cuestionario de Ambiente de Trabajo AT-ARG, es un instrumento diseñado con la finalidad de medir la apreciación que tiene el trabajador de su ambiente laboral. El cuestionario se puntúa desde un “Absolutamente en desacuerdo” (1 punto) hasta un “Absolutamente de acuerdo” (5 puntos). Está constituida por 70 ítems, distribuidos en 10 factores.

III. FACTORES QUE COMPONEN EL CUESTIONARIO AT-ARG

Percepción de correspondencia entre la división del trabajo y la manera en que beneficia la coordinación de las actividades para el logro de los objetivos propuestos.

1) Ambiente Físico y Condiciones Materiales

Apreciación que se tiene respecto a las condiciones físicas y elementos materiales adecuados que ofrece la organización y que se constituyen como facilitadores en la realización del trabajo diario.

2) Propósitos

Percepción de claridad de las metas y objetivos que persigue la organización y apoyo de los trabajadores hacia el logro de los mismos.

3) Remuneraciones y Beneficios Sociales

Percepción de equidad en las recompensas económicas que se reciben por realizar un trabajo bien hecho y de acuerdo a las leyes establecidas.

4) Políticas Administrativas

Apreciación de conformidad respecto a las normas o lineamientos institucionales que tienen por finalidad regular y uniformizar las conductas de los trabajadores dentro de la organización.

5) Supervisión y Control

Apreciación respecto a la manera en que los superiores orientan, apoyan y controlan a su personal durante la ejecución de su trabajo, pretendiendo que este se realice con resultados óptimos.

6) Relaciones Sociales

Apreciación de complacencia respecto a la Interrelación entre los miembros de la organización, con quienes se comparten las actividades laborales cotidianas.

7) Estructura Organizacional

Percepción de correspondencia entre la división del trabajo y la manera en que beneficia la coordinación de las actividades para el logro de los objetivos propuestos.

Comunicación

Apreciación de claridad, veracidad, orientación, oportunidad y medios de la información transmitida entre los trabajadores al interior de la organización, sobre aspectos relacionados al trabajo.

Toma de Decisiones

Apreciación de la participación de los trabajadores en las decisiones que se toman durante la realización óptima del trabajo y en las disposiciones que dirigirán el futuro de la organización.

Actitud hacia la labor desempeñada

Referido al agrado que se tiene el trabajador por la labor realizada a diario

PUNTUACIÓN DEL CUESTIONARIO AT-ARG

La puntuación de cada uno de los ítems del cuestionario es como se muestra a continuación:

Absolutamente de Acuerdo	: 5puntos
Acuerdo	: 4puntos
Indeciso	: 3puntos
Desacuerdo	: 2puntos
Absolutamente en Desacuerdo	: 1punto

La manera de puntuar los ítems positivos, es como se muestra a continuación: En el ítem N°2 se contestó con un aspa en la columna “A” o “Acuerdo”, que le correspondería asignarle 4 puntos

	AA	A	I	D	AD
Las metas que persigue la organización están claramente definidas.	5	4√	3	2	1

El cuestionario también incluye ítems negativos, cuya puntuación es en orden inverso al mencionado anteriormente. Ejemplo: En el ítem N°1 se contestó con un aspa en la columna “A” o “Acuerdo” que le correspondería asignarle 4 puntos

	AA	A	I	D	AD
1 La iluminación con que se cuenta en el trabajo, es inadecuada para trabajar.	1	2√	3	4	5

- **Los ítems negativos que integran el cuestionario son:** 1, 7, 11, 26,32, 33, 41, 45, 49, 51.

CALIFICACIÓN DEL CUESTIONARIO AT-ARG

El cuestionario proporciona un Nivel General de Ambiente de trabajo y Niveles según cada Factor del cuestionario.

*** Pasos para obtener el Nivel General de Ambiente de trabajo**

Sumar las puntuaciones obtenidas en la totalidad de ítems que conforman el cuestionario (70). Ejemplo: Al sumar las puntuaciones de los 70 ítems, se obtiene una puntuación de 250 puntos, al ubicar en la tabla observamos que se ubicaría dentro del rango 211 a 280 puntos, correspondiéndole un nivel Favorable de Ambiente de trabajo. (Ver cuadro n°1).

*** Pasos para obtener el Nivel de Ambiente de trabajo, según Factores**

Sumar las puntuaciones obtenidas en cada uno los ítems que conforman cada factor. Ejemplo: Al sumar las puntuaciones de los 7 ítems (1, 11, 21, 31, 41, 51, 61), que conforman el factor Ambiente Físico y Condiciones Materiales (Ver cuadro n°2), se obtienen 15 puntos, al ubicar en la tabla observamos que se ubicaría dentro del rango 15 a 21 puntos, correspondiéndole un nivel Medio del

factor Ambiente Físico y Condiciones Materiales. (Ver cuadro n°1).

CUADRO N°1: CATEGORÍAS DIAGNÓSTICAS Y PUNTUACIONES

Categorías Diagnósticas	Puntuación Según Factores	Puntuación Total
Muy Favorable	29 a 35 puntos	281 a 350 puntos
Favorable	22 a 28 puntos	211 a 280 puntos
Medio	15 a 21 puntos	141 a 210 puntos
Desfavorable	8 a 14 puntos	71 a 140 puntos
Muy Desfavorable	- a 7 puntos	- a 70 puntos

CUADRO N°2: FACTORES DEL CUESTIONARIO Y LOS ÍTEMS QUE CONFORMAN

	FACTORES	ÍTEMS QUE LO CONFORMAN
1	Ambiente Físico y Condiciones Materiales	1, 11, 21, 31, 41, 51, 61
2	Propósitos	2, 12, 22, 32, 42, 52, 62
3	Remuneraciones y Beneficios Sociales	3, 13, 23, 33, 43, 53, 63
4	Políticas Administrativas	4, 14, 24, 34, 44, 54, 64
5	Supervisión y Control	5, 15, 25, 35, 45, 55, 65
6	Relaciones Sociales	6, 16, 26, 36, 46, 56, 66
7	Estructura Organizacional	7, 17, 27, 37, 47, 57, 67
8	Comunicación	8, 18, 28, 38, 48, 58, 68

9	Toma de Decisiones	9, 19, 29, 39, 49, 59, 69
10	Actitud hacia la labor desempeñada	10, 20, 30, 40, 50, 60, 70

PERFIL DEL CUESTIONARIO DE AMBIENTE DE TRABAJO AT-ARG

Ubicar en las líneas punteadas el nivel obtenido en el cuestionario en General y según Factores.

FACTORES	Muy Desfavorable	Desfavorable	Medio	Favorable	Muy Favorable
Escala Total					
Factores					
Ambiente Físico y Condiciones Materiales					
Propósitos					
Remuneraciones y Beneficios Sociales					
Políticas Administrativas					
Supervisión y Control					
Relaciones Sociales					
Estructura Organizacional					
Comunicación					
Toma de Decisiones					
Actitud hacia la labor desempeñada					

CUESTIONARIO DE AMBIENTE DE TRABAJO (AT-ARG)

(Psic. Alex Ruíz Gómez)

DATOS PERSONALES

Nombres y Apellidos:

.....Edad:.....

Organización a la que pertenece:Sexo: Masculino Femenino

Condición Laboral: Estable Contratado Otros

Jerarquía Laboral: Directivo Empleado Operario

INSTRUCCIONES

A continuación se le presentan unos enunciados que están relacionados con su trabajo. Cada enunciado tiene 5 opciones de respuesta, desde un Absoluto Acuerdo (AA) a un Absoluto Desacuerdo (AD). Usted deberá responder a cada enunciado con una "x", eligiendo la opción que considere conveniente. No deje ninguna pregunta sin contestar.

ABSOLUTAMENTE DE ACUERDO	AA
ACUERDO	A
INDECISO	I
DESACUERDO	D
ABSOLUTAMENTE EN DESACUERDO	AD

		AA	A	I	D	AD
1	La iluminación con que se cuenta en el trabajo, es inadecuada para trabajar.					
2	Las metas que persigue la organización están claramente definidas.					
3	El sueldo que se recibe en el trabajo, es atractivo a comparación de lo que se recibe en otras.					
4	Se encuentra claramente establecido la hora de ingreso y salida del trabajo.					
5	Los jefes evalúan al personal para medir el avance de los objetivos propuestos.					
6	Existe confianza entre trabajadores jefes y subordinados en la organización.					
7	En la organización existen demasiadas áreas que burocratizan y/o retrasan la coordinación de las actividades relacionadas con el trabajo.					
8	La información que se transmite entre los trabajadores de las diferentes áreas en el trabajo es clara, correcta y oportuna.					
9	Los jefes consideran las ideas de los trabajadores en las decisiones que se toman en la organización.					
10	La labor que realizo en la organización tiene sentido para mí.					
11	El aire contaminado que se respira en el trabajo, dificulta la realización de las labores.					

12	Los objetivos planteados por la organización se encuentran bien definidos y claros.					
13	El sueldo que se recibe en el trabajo está acorde con la labor desempeñada.					
14	La organización brinda posibilidades para ascender en el trabajo.					
15	Los supervisores mejoran continuamente los métodos de trabajo, para elevar los niveles de productividad de los trabajadores.					
16	Existe un ambiente de confraternidad entre los trabajadores de la organización.					
17	La manera como está estructurada la organización ayuda a mejorar la comunicación entre las diferentes áreas.					
18	En el trabajo se utilizan diferentes medios (reuniones, cartas, memorándums, etc.) para mantener informados a los trabajadores de lo que ocurre en la organización.	AA	A	I	D	AD
19	Los jefes toman decisiones en sus respectivas áreas de trabajo.					
20	El trabajo que realizo a diario representa todo un desafío para mí.					
21	En la organización se dispone de un ambiente de trabajo amplio y espacioso.					
22	La misión y visión es conocida por todos los trabajadores.					
23	La organización paga puntualmente el sueldo a los trabajadores.					
24	Los trabajadores tienen la seguridad de no ser despedidos en el futuro.					
25	Los supervisores se preocupan por mantener capacitado al personal.					
26	Frecuentemente se presentan conflictos entre trabajadores de las diferentes áreas en el trabajo.					
27	Las tareas y responsabilidades de los trabajadores están claramente definidas.					
28	Los trabajadores pueden acceder a comunicarse con los directivos para dar a conocer lo que sucede al interior de la organización.					
29	La alta dirección toma en cuenta las sugerencias dadas por los trabajadores en las decisiones que determinarán el futuro de la organización.					
30	Las actividades que realizo en el trabajo permiten desarrollarme personalmente.					
31	La organización proporciona el mobiliario e infraestructura apropiados que permiten trabajar con comodidad.					
32	El propósito que persigue la organización, no es comprendida por todos los trabajadores.					
33	El sueldo que se percibe, no está en proporción con la situación y marcha económica de la organización.					
34	Se exige a los trabajadores laborar sólo las horas que corresponden al turno normal de trabajo.					
35	Es habitual que los jefes previamente coordinen con el personal sobre las actividades que se realizaran en el trabajo.					

36	Es frecuente ver a los trabajadores participando juntos en actividades realizadas por la organización.					
37	Las tareas a ejecutarse por los trabajadores están constituidas de manera lógica y coherente.					
38	Se cuenta con acceso a la información necesaria para realizar el trabajo.					
39	Los trabajadores pueden decidir y dar solución a los problemas que se presentan al realizar las labores.					
40	El trabajo que realizo diariamente representa algo más que un simple trabajo.					
41	La presencia de ruidos molestos dificulta la realización de las labores.					
42	Los trabajadores están comprometidos por alcanzar las metas trazadas por la organización.					
43	La organización brinda los beneficios sociales (gratificaciones, CTS, utilidades, vacaciones, etc.) que corresponden según la ley.					
44	En el trabajo se permite justificar las tardanzas.					
45	Los jefes no precisan con claridad las responsabilidades que tendrán cada trabajador en la ejecución de las actividades programadas.					
46	Existe cooperación entre los trabajadores de las diferentes áreas de la organización					
47	Cuando se presentan problemas en el trabajo, es fácil identificar el área responsable que debe de resolverlas.					
48	La comunicación es fluida en el trabajo.	AA	A	I	D	AD
49	Es frecuente observar que personas ajenas al departamento decidan como realizar las tareas en el trabajo, a pesar que desconozcan como estas se llevan a cabo.					
50	Las actividades que realizo a diario están acorde con las funciones establecidas en mi contrato.					
51	Es frecuente escuchar a los trabajadores quejarse por la temperatura de los ambientes en el trabajo (exceso de frio o calor).					
52	Los trabajadores persiguen los objetivos trazados por la organización.					
53	El sueldo que se gana en el trabajo permite satisfacer mis necesidades y las de mi familia.					
54	La organización permite a los trabajadores integrar agrupaciones sindicales.					
55	Los jefes programan y planifican el trabajo diario estableciendo prioridades y tomando en cuenta los recursos disponibles y el tiempo para ejecutarlo.					
56	Cuando se presentan dificultades en el trabajo, es frecuente recibir apoyo de compañeros de otras áreas.					
57	La distribución de los cargos de mi área de trabajo está bien diseñada.					

58	La organización realiza actividades con el fin de intercambiar información entre trabajadores y fomentar la unión de los mismos.					
59	Los trabajadores toman la iniciativa y asumen responsabilidades durante la ejecución de sus labores.					
60	Las actividades que realizo diariamente ponen a prueba mis conocimientos y capacidades.					
61	La organización provee de los equipos y materiales necesarios para trabajar.					
62	Los trabajadores conocen el propósito que persigue la organización.					
63	La organización paga las horas de trabajo adicionales al turno normal.					
64	Frecuentemente los trabajadores reciben capacitaciones en el trabajo.					
65	Los jefes brindan el apoyo necesario para resolver los problemas que se presentan en el trabajo.					
66	Es habitual ver al personal trabajar en equipo.					
67	La distribución del trabajo es la más propicia para alcanzar las metas trazadas.					
68	En el trabajo existen diferentes medios o canales para comunicarse.					
69	Los trabajadores tienen autonomía durante la realización de sus labores.					
70	La labor que realizo a diario permite desarrollar mis habilidades y destrezas.					

Gracias por su colaboración...

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “*Síndrome de burnout*”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Dr. Juan Marciano Charry Aysanoa
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docencia
Institución donde labora:	Docente de investigación de la Universidad San Juan Bautista
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	_____

Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: Síndrome de burnout
Autor:	De La Cruz Aguirre, Yosip Mateo
Procedencia:	El Maslach Burnout Inventory (MBI) es un instrumento en el que se plantea al sujeto una serie de enunciados sobre los sentimientos y pensamientos con relación a su interacción con el trabajo.
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	30 min
Ámbito de aplicación:	En la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Sullana, Piura, 2024 (Perú)
Significación:	Cuestionario compuesto de 22 ítems en base a sus tres dimensiones con el objetivo de medir la variable Síndrome de burnout

Soporte teórico:

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Síndrome de burnout	Agotamiento emocional	El Maslach Burnout Inventory (MBI) es un instrumento en el que se plantea al sujeto una serie de enunciados sobre los sentimientos y pensamientos con relación a su interacción con el trabajo. Es el instrumento que ha generado un mayor volumen de estudios e investigaciones, formado por 22 ítems que se valoran con una escala tipo Likert. El sujeto valora, mediante un rango de 6 adjetivos que van de "nunca" a "diariamente", con qué frecuencia experimenta cada una de las situaciones descritas en los ítems. La factorización de los 22 ítems arroja en la mayoría de los trabajos 3 factores que son denominados agotamiento emocional, despersonalización y realización personal en el trabajo.
	Despersonalización	
	Realización personal	

Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Síndrome de burnout elaborado por De La Cruz Aguirre, Yosip Mateo en el año 2024. 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 brinde sus observaciones que considere pertinente.

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

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Agotamiento emocional
- Objetivos de la Dimensión: *Determinar la medición de la dimensión*

Agotamiento emocional a través de los indicadores de:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Fatiga Emocional:	1. Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo.	4	4	4	
	2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado.	4	4	4	
	3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado.	4	4	4	
Despersonalización	4. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	4	4	4	
	5. Siento que mi trabajo me está desgastando.	4	4	4	
	6. Me siento frustrado por el trabajo.	4	4	4	
Reducida Realización Personal en el Trabajo	7. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.	4	4	4	
	8. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.	4	4	4	
	9. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.	4	4	4	

- Segunda dimensión: *Despersonalización*
- Objetivos de la Dimensión: *Determinar la medición de la dimensión*

Despersonalización a través de los indicadores:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Actitudes Cínicas	10. Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí como si fuesen objetos impersonales.	4	4	4	
	11. Siento que me he hecho más duro con la gente.	4	4	4	
Distanciamiento	12. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo	4	4	4	

Emocional:	emocionalmente.				
	13. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente.	4	4	4	
Percepción de Tratar a las Personas como Objetos	14. Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas.	4	4	4	

- Tercera dimensión: *Realización personal*
- Objetivos de la Dimensión: *Determinar la medición de la dimensión Realización personal a través de sus indicadores como:*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción con los Logros	15. Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender.	4	4	4	
	16. Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo	4	4	4	
	17. Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo.	4	4	4	
Autoeficacia Profesional	18. Me siento muy enérgico en mi trabajo.	4	4	4	
	19. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.	4	4	4	
	20. Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender.	4	4	4	
Involucramiento en el Trabajo	21. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.				
	22. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.				



Firma del evaluador
Dr. Juan Marciano Charry Aysanoa
N° DNI 04064090
<https://orcid.org/0000-0003-3728-1291>

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “*Clima laboral*”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Dr. Juan Marciano Charry Aysanoa
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docencia
Institución donde labora:	Docente de investigación de la Universidad San Juan Bautista
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	_____

Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: Clima laboral
Autor:	De La Cruz Aguirre, Yosip Mateo
Procedencia:	Elaboración propia
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	30 min
Ámbito de aplicación:	En la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Sullana, Piura, 2024 (Perú)
Significación:	Cuestionario compuesto de 18 ítems en base a sus tres dimensiones con el objetivo de medir la variable Clima laboral

Soporte teórico:

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Clima laboral	Ambiente físico y condiciones materiales	El clima laboral es el ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. Está influenciado por una serie de factores como las relaciones interpersonales, las políticas de la empresa, las condiciones del espacio de trabajo, y la cultura organizacional. Esencialmente, refleja la percepción que tienen los empleados sobre el entorno de trabajo y cómo este afecta su motivación, desempeño y bienestar. Un clima laboral positivo suele estar asociado con alta satisfacción laboral, mientras que un clima laboral negativo puede contribuir a problemas como estrés y alta rotación de personal.
	Propósitos	
	Remuneraciones y beneficios sociales	

Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Clima laboral elaborado por De La Cruz Aguirre, Yosip Mateo en el año 2024. 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 brinde sus observaciones que considere pertinente.

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

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: *Ambiente físico y condiciones materiales*
- Objetivos de la Dimensión: *Determinar la medición de la dimensión Ambiente físico y condiciones materiales a través de los indicadores de:*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Ergonomía y Comodidad del Espacio de Trabajo	1. La iluminación con que se cuenta en el trabajo es inadecuada para trabajar.	4	4	4	
	2. La organización proporciona el mobiliario e infraestructura apropiados que permiten trabajar con comodidad.	4	4	4	
	3. En la organización se dispone de un ambiente de trabajo amplio y espacioso	4	4	4	
	4. El aire contaminado que se respira en el trabajo dificulta la realización de las labores	4	4	4	
Accesibilidad y Disponibilidad de Recursos	5. La presencia de ruidos molestos dificulta la realización de las labores.	4	4	4	
	6. Es frecuente escuchar a los trabajadores quejarse por la temperatura de los ambientes en el trabajo (exceso de frío o calor)	4	4	4	
	7. La organización provee de los equipos y materiales necesarios para trabajar	4	4	4	

- Segunda dimensión: *Propósitos*
- Objetivos de la Dimensión: *Determinar la medición de la dimensión Propósitos a través de los indicadores:*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Claridad de Objetivos	8. Las metas que persigue la organización están claramente definidas.	4	4	4	
	9. Los objetivos planteados	4	4	4	

	por la organización se encuentran bien definidos y claros				
	10. La misión y visión es conocida por todos los trabajadores.	4	4	4	
Sentido de Contribución	11. El propósito que persigue la organización no es comprendido por todos los trabajadores	4	4	4	
	12. Los trabajadores están comprometidos por alcanzar las metas trazadas por la	4	4	4	

- Tercera dimensión: *Remuneraciones y beneficios sociales*
- Objetivos de la Dimensión: *Determinar la medición de la dimensión Remuneraciones y veneficios sociales a través de sus indicadores como:*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Competitividad del Salario	13. El sueldo que se recibe en el trabajo es atractivo a comparación de lo que se recibe en otras	4	4	4	
	14. El sueldo que se recibe en el trabajo está acorde con la labor desempeñada.	4	4	4	
	15. La organización paga puntualmente el sueldo a los trabajadores.	4	4	4	
	16. El sueldo que se percibe no está en proporción con la situación y marcha económica de la organización	4	4	4	
Equidad en la Remuneración	17. La organización brinda los beneficios sociales (gratificaciones, CTS, utilidades,	4	4	4	
	vacaciones, etc.) que corresponden según la ley. El sueldo que se gana en el trabajo permite satisfacer mis necesidades y las de mi	4	4	4	



Firma del evaluador
Dr. Juan Marciano Charry Aysanoa
N° DNI 04064090

<https://orcid.org/0000-0003-3728-1291>

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “*Síndrome de burnout*”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Mg. Miguel Angel Alania Vasquez
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Educativa (x) Social () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docencia
Institución donde labora:	Escuela Superior pedagógica de Piura- Docente de investigación
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	_____

Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: Síndrome de burnout
Autor:	De La Cruz Aguirre, Yosip Mateo
Procedencia:	El Maslach Burnout Inventory (MBI) es un instrumento en el que se plantea al sujeto una serie de enunciados sobre los sentimientos y pensamientos con relación a su interacción con el trabajo.
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	30 min
Ámbito de aplicación:	En la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Sullana, Piura, 2024 (Perú)
Significación:	Cuestionario compuesto de 22 ítems en base a sus tres dimensiones con el objetivo de medir la variable Síndrome de burnout

Soporte teórico:

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Síndrome de burnout	Agotamiento emocional	El Maslach Burnout Inventory (MBI) es un instrumento en el que se plantea al sujeto una serie de enunciados sobre los sentimientos y pensamientos con relación a su interacción con el trabajo. Es el instrumento que ha generado un mayor volumen de estudios e investigaciones, formado por 22 ítems que se valoran con una escala tipo Likert. El sujeto valora, mediante un rango de 6 adjetivos que van de “nunca” a “diariamente”, con qué frecuencia experimenta cada una de las situaciones descritas en los ítems. La factorización de los 22 ítems arroja en la mayoría de los trabajos 3 factores que son denominados agotamiento emocional, despersonalización y realización personal en el trabajo.
	Despersonalización	
	Realización personal	

Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Síndrome de burnout elaborado por De La Cruz Aguirre, Yosip Mateo en el año 2024. 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 moderada relación con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra en 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 brinde sus observaciones que considere pertinente.

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

Dimensiones del instrumento:

Primera dimensión: Agotamiento emocional

Objetivos de la Dimensión: *Determinar la medición de la dimensión Agotamiento emocional a través de los indicadores de:*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Fatiga Emocional:	1. Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo.	4	4	4	
	2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado.	4	4	4	
	3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado.	4	4	4	
Despersonalización	4. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	4	4	4	
	5. Siento que mi trabajo me está desgastando.	4	4	4	
	6. Me siento frustrado por el trabajo.	4	4	4	
Reducida Realización Personal en el Trabajo	7. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.	4	4	4	
	8. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.	4	4	4	
	9. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.	4	4	4	

Segunda dimensión: *Despersonalización*

Objetivos de la Dimensión: *Determinar la medición de la dimensión Despersonalización a través de los indicadores:*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Actitudes Cínicas	10. Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí como si fuesen objetos impersonales.	4	4	4	
	11. Siento que me he hecho más duro con la gente.	4	4	4	
Distanciamiento Emocional:	12. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	4	4	4	
	13. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a	4	4	4	

	las que tengo que atender profesionalmente.				
Percepción de Tratar a las Personas como Objetos	14. Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas.	4	4	4	

Tercera dimensión: *Realización personal*

Objetivos de la Dimensión: *Determinar la medición de la dimensión Realización personal através de sus indicadores como:*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Satisfacción con los Logros	15. Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender.	4	4	4	
	16. Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo	4	4	4	
	17. Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo.	4	4	4	
Autoeficacia Profesional	18. Me siento muy enérgico en mi trabajo.	4	4	4	
	19. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.	4	4	4	
	20. Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender.	4	4	4	
Involucramiento en el Trabajo	21. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.				
	22. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.				

Firma del evaluador
Mg. Miguel Angel Alania Vasquez
N° DNI 10019650

<http://orcid.org.0000-0003-0368-6063>

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “*Clima laboral*”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Mg. Miguel Angel Alania Vasquez
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor()
Área de formación académica:	Clínica () Educativa () Social () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docencia
Institución donde labora:	Escuela Superior pedagógica de Piura-Docente de investigación
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	_____

Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: Clima laboral
Autor:	De La Cruz Aguirre, Yosip Mateo
Procedencia:	Elaboración propia
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	30 min
Ámbito de aplicación:	En la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Sullana, Piura, 2024 (Perú)
Significación:	Cuestionario compuesto de 18 ítems en base a sus tres dimensiones con el objetivo de medir la variable Clima laboral

Soporte teórico:

Escala/ÁREA	Sub Escala (dimensiones)	Definición
Clima laboral	Ambiente físico y condiciones materiales	El clima laboral es el ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. Está influenciado por una serie de factores como las relaciones interpersonales, las políticas de la empresa, las condiciones del espacio de trabajo, y la cultura organizacional. Esencialmente, refleja la percepción que tienen los empleados sobre el entorno de trabajo y cómo este afecta su motivación, desempeño y bienestar. Un clima laboral positivo suele estar asociado con alta satisfacción laboral, mientras que un clima laboral negativo puede contribuir a problemas como estrés y alta rotación de personal.
	Propósitos	
	Remuneraciones y beneficios sociales	

Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Clima laboral elaborado por De La Cruz Aguirre, Yosip Mateo en el año 2024. 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 moderada relación con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra relacionado con esta 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 brinde sus observaciones que considere pertinente.

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

Dimensiones del instrumento:

Primera dimensión: *Ambiente físico y condiciones materiales*

Objetivos de la Dimensión: *Determinar la medición de la dimensión Ambiente físico y condiciones materiales a través de los indicadores de:*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Ergonomía y Comodidad del Espacio de Trabajo	1. La iluminación con que se cuenta en el trabajo es inadecuada para trabajar.	4	4	4	
	2. La organización proporciona el mobiliario e infraestructura apropiados que permiten trabajar con comodidad.	4	4	4	
	3. En la organización se dispone de un ambiente de trabajo amplio y espacioso.	4	4	4	
	4. El aire contaminado que se respira en el trabajo dificulta la realización de las labores	4	4	4	
Accesibilidad y Disponibilidad de Recursos	5. La presencia de ruidos molestos dificulta la realización de las labores.	4	4	4	
	6. Es frecuente escuchar a los trabajadores quejarse por la temperatura de los ambientes en el trabajo (exceso de frío o calor)	4	4	4	
	7. La organización provee de los equipos y materiales necesarios para trabajar	4	4	4	

Segunda dimensión: *Propósitos*

Objetivos de la Dimensión: *Determinar la medición de la dimensión Propósitos a través de los indicadores:*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Claridad de Objetivos	8. Las metas que persigue la organización están claramente definidas.	4	4	4	

	9. Los objetivos planteados por la organización se encuentran bien definidos y claros	4	4	4	
	10. La misión y visión es conocida por todos los trabajadores.	4	4	4	
Sentido de Contribución	11. El propósito que persigue la organización no es comprendido por todos los trabajadores	4	4	4	
	12. Los trabajadores están comprometidos por alcanzar las metas trazadas por la	4	4	4	

Tercera dimensión: *Remuneraciones y beneficios sociales*

Objetivos de la Dimensión: *Determinar la medición de la dimensión Remuneraciones y veneficios sociales a través de sus indicadores como:*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Competitividad del Salario	13. El sueldo que se recibe en el trabajo es atractivo a comparación de lo que se recibe en otras	4	4	4	
	14. El sueldo que se recibe en el trabajo está acorde con la labor desempeñada.	4	4	4	
	15. La organización paga puntualmente el sueldo a los trabajadores.	4	4	4	
	16. El sueldo que se percibe no está en proporción con la situación y marcha económica de la organización	4	4	4	
Equidad en la Remuneración	17. La organización brinda los beneficios sociales (gratificaciones, CTS, utilidades, vacaciones, etc.) que corresponden según la ley.	4	4	4	
	18. El sueldo que se gana en el trabajo permite satisfacer mis necesidades y las de mi familia	4	4	4	

Firma del evaluador

Mg. Miguel Angel Alania Vasquez

N° DNI 10019650

<http://orcid.org.0000-0003-0368-6063>

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “*Síndrome de burnout*”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Mg. Luz Milagros Pachas Barrientos
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Educativa (x) Social () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docencia
Institución donde labora:	Docente de investigación de la Universidad San Juan Bautista
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	_____

Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: Síndrome de burnout
Autor:	De La Cruz Aguirre, Yosip Mateo
Procedencia:	El Maslach Burnout Inventory (MBI) es un instrumento en el que se plantea al sujeto una serie de enunciados sobre los sentimientos y pensamientos con relación a su interacción con el trabajo.
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	30 min
Ámbito de aplicación:	En la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Sullana, Piura, 2024 (Perú)
Significación:	Cuestionario compuesto de 22 ítems en base a sus tres dimensiones con el objetivo de medir la variable Síndrome de burnout

Soporte teórico:

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Síndrome de burnout	Agotamiento emocional	El Maslach Burnout Inventory (MBI) es un instrumento en el que se plantea al sujeto una serie de enunciados sobre los sentimientos y pensamientos con relación a su interacción con el trabajo. Es el instrumento que ha generado un mayor volumen de estudios e investigaciones, formado por 22 ítems que se valoran con una escala tipo Likert. El sujeto valora, mediante un rango de 6 adjetivos que van de “nunca” a “diariamente”, con qué frecuencia experimenta cada una de las situaciones descritas en los ítems. La factorización de los 22 ítems arroja en la mayoría de los trabajos 3 factores que son denominados agotamiento emocional, despersonalización y realización personal en el trabajo.
	Despersonalización	
	Realización personal	

Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Síndrome de burnout elaborado por De La Cruz Aguirre, Yosip Mateo en el año 2024. 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 relacionado con esta dimensión que se 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 brinde sus observaciones que considere pertinente.

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

Dimensiones del instrumento:

Primera dimensión: Agotamiento emocional

Objetivos de la Dimensión: *Determinar la medición de la dimensión Agotamiento emocional a través de los indicadores de:*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Fatiga Emocional:	1. Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo.	4	4	4	
	2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado.	4	4	4	
	3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado.	4	4	4	
Despersonalización	4. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	4	4	4	
	5. Siento que mi trabajo me está desgastando.	4	4	4	
	6. Me siento frustrado por el trabajo.	4	4	4	
Reducida Realización Personal en el Trabajo	7. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.	4	4	4	
	8. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.	4	4	4	
	9. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.	4	4	4	

Segunda dimensión: *Despersonalización*

Objetivos de la Dimensión: *Determinar la medición de la dimensión Despersonalización a través de los indicadores:*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Actitudes Cínicas	10. Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí como si fuesen objetos impersonales.	4	4	4	
	11. Siento que me he hecho más duro con la gente.	4	4	4	
Distanciamiento Emocional:	12. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	4	4	4	

	13. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente.	4	4	4	
Percepción de Tratar a las Personas como Objetos	14. Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas.	4	4	4	

Tercera dimensión: *Realización personal*

Objetivos de la Dimensión: *Determinar la medición de la dimensión Realización personal a través de sus indicadores como:*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Satisfacción con los Logros	15. Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender.	4	4	4	
	16. Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo	4	4	4	
	17. Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo.	4	4	4	
Autoeficacia Profesional	18. Me siento muy enérgico en mi trabajo.	4	4	4	
	19. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.	4	4	4	
	20. Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender.	4	4	4	
Involucramiento en el Trabajo	21. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.				
	22. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.				

Firma del evaluador
Mg. Pachas Barrientos Luz Milagros
N° DNI 72459969

<https://orcid.org/0000-0001-5932-039X>

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “*Clima laboral*”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Mg. Luz Milagros Pachas Barrientos
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor(<input type="checkbox"/>)
Área de formación académica:	Clínica (<input type="checkbox"/>) Educativa (<input type="checkbox"/>) Social (<input type="checkbox"/>) Organizacional (<input type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Docencia
Institución donde labora:	Docente de investigación de la Universidad San Juan Bautista
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (<input type="checkbox"/>) Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	_____

Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: Clima laboral
Autor:	De La Cruz Aguirre, Yosip Mateo
Procedencia:	Elaboración propia
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	30 min
Ámbito de aplicación:	En la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Sullana, Piura, 2024 (Perú)
Significación:	Cuestionario compuesto de 18 ítems en base a sus tres dimensiones con el objetivo de medir la variable Clima laboral

Soporte teórico:

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Clima laboral	Ambiente físico y condiciones materiales	El clima laboral es el ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. Está influenciado por una serie de factores como las relaciones interpersonales, las políticas de la empresa, las condiciones del espacio de trabajo, y la cultura organizacional. Esencialmente, refleja la percepción que tienen los empleados sobre el entorno de trabajo y cómo este afecta su motivación, desempeño y bienestar. Un clima laboral positivo suele estar asociado con alta satisfacción laboral, mientras que un clima laboral negativo puede contribuir a problemas como estrés y alta rotación de personal.
	Propósitos	
	Remuneraciones y beneficios sociales	

Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Clima laboral elaborado por De La Cruz Aguirre, Yosip Mateo en el año 2024. 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 relacionado con esta dimensión que se está midiendo
VANCIA 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 brinde sus observaciones que considere pertinente.

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

Dimensiones del instrumento:

Primera dimensión: *Ambiente físico y condiciones materiales*

Objetivos de la Dimensión: *Determinar la medición de la dimensión Ambiente físico y condiciones materiales a través de los indicadores de:*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Ergonomía y Comodidad del Espacio de Trabajo	1. La iluminación con que se cuenta en el trabajo es inadecuada para trabajar.	4	4	4	
	2. La organización proporciona el mobiliario e infraestructura apropiados que permiten trabajar con comodidad.	4	4	4	
	3. En la organización se dispone de un ambiente de trabajo amplio y espacioso	4	4	4	
	4. El aire contaminado que se respira en el trabajo dificulta la realización de las labores	4	4	4	
Accesibilidad y Disponibilidad de Recursos	5. La presencia de ruidos molestos dificulta la realización de las labores.	4	4	4	
	6. Es frecuente escuchar a los trabajadores quejarse por la temperatura de los ambientes en el trabajo (exceso de frío o calor)	4	4	4	

Segunda dimensión: *Propósitos*

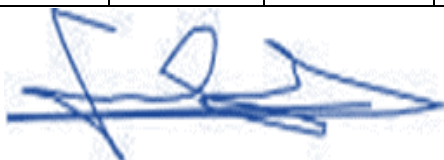
Objetivos de la Dimensión: *Determinar la medición de la dimensión Propósitos a través de los indicadores:*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Claridad de Objetivos	7. Las metas que persigue la organización están claramente definidas.	4	4	4	
	8. Los objetivos planteados por la organización se encuentran bien definidos y claros	4	4	4	
	9. La misión y visión es conocida por todos los trabajadores.	4	4	4	
Sentido de Contribución	10. El propósito que persigue la organización no es comprendido por todos los trabajadores	4	4	4	
	11. Los trabajadores están comprometidos por alcanzar las metas trazadas por la	4	4	4	
	12. La organización provee de los equipos y materiales necesarios para trabajar	4	4	4	

Tercera dimensión: *Remuneraciones y beneficios sociales*

Objetivos de la Dimensión: *Determinar la medición de la dimensión Remuneraciones y veneficios sociales a través de sus indicadores como:*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Competitividad del Salario	13. El sueldo que se recibe en el trabajo es atractivo a comparación de lo que se recibe en otras	4	4	4	
	14. El sueldo que se recibe en el trabajo está acorde con la labor desempeñada.	4	4	4	
	15. La organización paga puntualmente el sueldo a los trabajadores.	4	4	4	
	16. El sueldo que se percibe no está en proporción con la situación y marcha económica de la organización	4	4	4	
Equidad en la Remuneración	17. La organización brinda los beneficios sociales (gratificaciones, CTS, utilidades, vacaciones, etc.) que corresponden según la ley.	4	4	4	
	18. El sueldo que se gana en el trabajo permite satisfacer mis necesidades y las de mi familia	4	4	4	



Firma del evaluador
Mg. Pachas Barrientos Luz Milagros
N° DNI 72459969

<https://orcid.org/0000-0001-5932-039X>

ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

Recursos y presupuesto

Tabla 2

Descripción de los recursos y presupuesto para el estudio

Rubro	Descripción	Total
1. Capital humano	Asesoría externa	1 000
2. Equipos y bienes	Equipo de computo	3 000
3. Suministros	Papel, lapiceros, hojas bond, impresiones, Disco externo	2 000
4. Otros gastos	Publicación en revistas indexadas	2 960
Total		8 960

Financiamiento

La presente investigación será financiada al 100% con recursos propios del investigador.

Cronograma de ejecución

Tabla 4

Cronograma de actividades

Número	Actividades	Año					
		Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5	Mes 6

1	Revisión de la literatura	X					
2	Redacción del primer informe (proyecto)		X				
3	Aprobación del proyecto de tesis			X			
4	Redacción de los resultados				X		
5	Redacción de las conclusiones					X	
6	Análisis de discusión de resultados						X

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Solicito: Permiso para aplicación de instrumentos trabajo de investigación



Mag. Ing. Marlem Marcelino Mogollón Meca
Alcalde de la Municipalidad Provincial de Sullana

Yo, Yosip Mateo De La Cruz Aguirre, identificado con DNI N° 03669165, estudiante de Maestría de la Universidad "Cesar Vallejo", ante Uds., con el debido respeto me presento y digo:

Que, habiendo realizado un trabajo de investigación para obtener el grado de Maestría a nivel del área de trabajo de desarrollo social de la institución que Usted dignamente dirige, es que recurro a su superior despacho para solicitarle, se me brinde las facilidades para recoger la información de un cuestionario dirigido al personal de trabajo que dirige.

Agradezco anticipadamente la atención que brinda a la presente solicitud.

Piura, 18 de abril de 2024.

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the end.

Lic. Yosip Mateo De La Cruz Aguirre

DNI 03669165

Anexo 3

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: Síndrome de burnout y clima laboral de los trabajadores del área de desarrollo social de la municipalidad provincial de Sullana 2024.

Investigador: Yosip Mateo De La Cruz Aguirre.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Síndrome de Burnout y clima laboral de los trabajadores del área de desarrollo social de la municipalidad provincial de Sullana 2024", cuyo objetivo es "Determinar la relación entre síndrome de burnout y clima laboral de los trabajadores del área de desarrollo social de la municipalidad provincial de Sullana 2024". Esta investigación es desarrollada por el estudiante Yosip Mateo De La Cruz Aguirre (postgrado) maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo del campus Piura, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución "Municipalidad Provincial de Sullana"

Describir el impacto del problema de la investigación.

El problema investigado se encuentra en la necesidad de comprender cómo el clima laboral, las relaciones interpersonales, la comunicación y otros aspectos del clima organizacional impactan en el desarrollo, desempeño, motivación o desmotivación, compromiso y la eficacia de los trabajadores en su labor de servidores públicos municipales.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Síndrome de Burnout y clima laboral de los trabajadores del área de desarrollo social de la municipalidad provincial de Sullana 2024".
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en los ambientes de las diferentes áreas de desarrollo social de la municipalidad provincial de Sullana. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años



41228328

Anexo 3

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: Síndrome de burnout y clima laboral de los trabajadores del área de desarrollo social de la municipalidad provincial de Sullana 2024.

Investigador: Yosip Mateo De La Cruz Aguirre.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Síndrome de Burnout y clima laboral de los trabajadores del área de desarrollo social de la municipalidad provincial de Sullana 2024", cuyo objetivo es "Determinar la relación entre síndrome de burnout y clima laboral de los trabajadores del área de desarrollo social de la municipalidad provincial de Sullana 2024". Esta investigación es desarrollada por el estudiante Yosip Mateo De La Cruz Aguirre (postgrado) maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo del campus Piura, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución "Municipalidad Provincial de Sullana"

Describir el impacto del problema de la investigación.


El problema investigado se encuentra en la necesidad de comprender cómo el clima laboral, las relaciones interpersonales, la comunicación y otros aspectos del clima organizacional impactan en el desarrollo, desempeño, motivación o desmotivación, compromiso y la eficacia de los trabajadores en su labor de servidores públicos municipales.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Síndrome de Burnout y clima laboral de los trabajadores del área de desarrollo social de la municipalidad provincial de Sullana 2024".
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en los ambientes de las diferentes áreas de desarrollo social de la municipalidad provincial de Sullana. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años


DNI | 02792477

Anexo 3

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: Síndrome de burnout y clima laboral de los trabajadores del área de desarrollo social de la municipalidad provincial de Sullana 2024.

Investigador: Yosip Mateo De La Cruz Aguirre.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Síndrome de Burnout y clima laboral de los trabajadores del área de desarrollo social de la municipalidad provincial de Sullana 2024", cuyo objetivo es "Determinar la relación entre síndrome de burnout y clima laboral de los trabajadores del área de desarrollo social de la municipalidad provincial de Sullana 2024". Esta investigación es desarrollada por el estudiante Yosip Mateo De La Cruz Aguirre (postgrado) maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo del campus Piura, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución "Municipalidad Provincial de Sullana"

Describir el impacto del problema de la investigación.

El problema investigado se encuentra en la necesidad de comprender cómo el clima laboral, las relaciones interpersonales, la comunicación y otros aspectos del clima organizacional impactan en el desarrollo, desempeño, motivación o desmotivación, compromiso y la eficacia de los trabajadores en su labor de servidores públicos municipales.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Síndrome de Burnout y clima laboral de los trabajadores del área de desarrollo social de la municipalidad provincial de Sullana 2024".
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en los ambientes de las diferentes áreas de desarrollo social de la municipalidad provincial de Sullana. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años


DNI 03669413