



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**Clima organizacional y síndrome de Burnout en tiempos de  
COVID-19 en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de  
Tumbes**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro de Gestión Pública**

**AUTOR:**

Mejía Imán, Eduard Antenor (ORCID: 0000-0003-3995-7558)

**ASESOR:**

MBA. Zapatel Arriaga, Luis Roger Ruben (ORCID: 0000-0001-5657-0799)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

CHICLAYO – PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

A mis padres Aníbal y Gloria, personas de amor puro, inspiración emocional y superación profesional, a mi esposa Talita, persona incondicional en la lucha de la vida y apoyo en cada paso de mis éxitos y en particular a mis hijas: Ariana e Isabella por ser mis pilares, motivos y consejeras.

## **Agradecimiento**

A Dios por las bendiciones que ha derramado en mi hogar, por guiar cada uno de mis pasos, por darme la oportunidad de ser una persona mejor con sus enseñanzas. A mi asesor, por su paciencia en la orientación del desarrollo de la tesis; a todos los maestros y amigos, expertos investigadores, que han guiado paso a paso el desarrollo del presente trabajo y todas aquellas personas que han contribuido en mayor o menor medida el desarrollo del presente trabajo.

Al personal de la Municipalidad Provincial de Tumbes, por permitirme cumplir el presente estudio de investigación y por su apoyo incondicional de cada uno de los administrados, a todos ellos que hicieron viable la realidad de esta investigación.

A todos ustedes, mi mayor reconocimiento y gratitud

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de abreviaturas.....	v
Índice de tablas.....	vi
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1. Tipo y Diseño de investigación.....	15
3.2. Variables y Operacionalización.....	15
3.3. Población, muestra y muestreo.....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5. Procedimientos.....	17
3.6. Método de análisis de datos.....	18
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN.....	23
VI. CONCLUSIONES.....	29
VII. RECOMENDACIONES.....	30
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS.....	38

## Índice de abreviaturas

- APA** : Asociación Americana de Psicología
- CO** : Clima Organizacional
- SB** : Síndrome de Burnout
- OIT** : Organización Internacional de Trabajo
- OMS** : Organización Mundial de Salud

## Índice de tablas

Tabla 1. Niveles de las dimensiones de la variable clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes.....	19
Tabla 2. Niveles de la variable clima organizacional en los trabajadores la Municipalidad Provincial de Tumbes .....	19
Tabla 3. Niveles de las dimensiones de la variable síndrome burnout en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes. ....	20
Tabla 4. Niveles de la variable del síndrome burnout en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes. ....	20
Tabla 5. Prueba de normalidad .....	21
Tabla 6. Nivel de la correlación de las variables clima organizacional y síndrome de burnout en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes. ....	22
Tabla 7: Determinación de la muestra de estudio de la Municipalidad provincial de Tumbes.....	44
Tabla 8. Resultados del análisis de confiabilidad, calculado a través del Coeficiente Alpha de Cronbach. de los ítems de la variable Clima organizacional.....	96
Tabla 9: Resultados del análisis de confiabilidad, calculado a través del Coeficiente Alpha de Cronbach de los ítems de la variable síndrome de Burnout.....	98

## Índice de figuras

Figura 1. Esquema del diseño de investigación correlacional.....	15
Figura 2. Diagrama de dispersión entre clima organizacional y síndrome de burnout en los trabajadores de la Municipalidad de Tumbes.....	

2121

## Resumen

La presente investigación se planteó como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el síndrome de Burnout en tiempos de COVID-19 en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes, 2021. El estudio fue enfoque cuantitativo, de tipo de investigación no experimental y transversal, de diseño correlacional. La población de estudio estuvo formada por 100 trabajadores de la Municipalidad, recogiendo la información a través del diseño e implementación de dos cuestionarios para medir el clima organizacional y el síndrome de burnout, ambos instrumentos fueron aprobados, por su validez a través del juicio de 3 expertos, y la confiabilidad probada por el Alfa de Cronbach (0.847, 0.836). Determinándose que el clima organizacional fue calificado como regular por el 64% de los colaboradores, el 20% lo calificó como Bueno, y el 16% como Malo; respecto a la variable síndrome de burnout el 78% presentó riesgo a un nivel medio, 19% un nivel alto y el 3% bajo. Asimismo, se confirmó la existencia de relación entre las variables de estudio, la misma que fue positiva y baja ( $Rho=0.357$ ).

**Palabras claves:** Clima organizacional, Síndrome de Burnout, COVID-19, trabajador municipal.

## Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between the organizational climate and the Burnout syndrome in times of COVID-19 in the workers of the Provincial Municipality of Tumbes, 2021. The study was a quantitative approach, of a non-experimental type of research and cross-sectional, correlational design. The study population consisted of 100 workers from the Municipality, collecting the information through the design and implementation of two questionnaires to measure the organizational climate and the burnout syndrome, both instruments were approved, due to their validity through the judgment of 3 experts, and the reliability tested by Cronbach's Alpha (0.847, 0.836). Determining that the organizational climate was rated as regular by 64% of employees, 20% rated it as Good, and 16% as Bad; Regarding the burnout syndrome variable, 78% presented risk at a medium level, 19% at a high level and 3% at a low level. Likewise, the existence of a relationship between the study variables was confirmed, which was positive and low ( $Rho = 0.357$ ).

**Keywords:** Organizational climate, Burnout Syndrome, COVID-19, municipal worker.



## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, todas las organizaciones y en los diferentes escenarios laborales, se ha generado un ambiente negativo debido a la crisis sanitaria por la COVID-19, este fenómeno ha generado cambios y transformaciones, y las actividades se han retomado a ser complejas para los trabajadores de la presencia de la Covid19, cambiando radicalmente la vida de las personas y de las organizaciones, desencadenando ambientes poco favorable, inestabilidad laboral, acomodación rápida a una nueva forma de trabajo y cargas laborales; frente a esta situación viral muchos trabajadores han presentado ciertos rasgos psicosociales que no favorecen el buen ejercicio de sus funciones; frente a esta situación las personas, buscan la forma y manera de protegerse para prevenir y cuidar su salud mental y física (OMS, 2021). De igual forma, International Labour Organization (2020) señala que la crisis sanitaria y el mal contexto organizacional ha generado impactos socioemocionales en la salud mental en todas los espacios y organizaciones por la COVID-19, estableciendo respuestas a la pandemia en los trabajadores, como la ansiedad, sentimientos de incertidumbre, y el estrés, dejando un grado de vulnerabilidad en los trabajadores y limitaciones en la prestación de los servicios al público.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), citado por Mitchell (2021), señaló que "la salud ocupacional laboral debe presentar el mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, y que se oriente al control de riesgos y la adaptación del trabajo". Asimismo, Business (2021), señala que la salud ocupacional está orientada a proteger la salud de los trabajadores en una empresa pública o privada"; igualmente, refiere que el 50% de trabajadores de la población mundial son quienes contribuyen en el desarrollo económico y social.

El clima organizacional (CO) surge directamente de relación entre los directivos y servidores, relacionados con su estado de ánimo, desempeño de sus funciones de los administrativos y obreros, así también, el nivel de satisfacción de los usuarios; un mal clima laboral organizacional genera desbalance en la productividad, ausentismo laboral, desgano o desinterés en los procesos y el incumplimiento de metas institucionales (Rockcontent, 2020). De igual modo, la OMS (2021) señala que el clima laboral es una autorreflexión de los integrantes de la entidad acerca del ambiente organizacional y su vínculo entre sí, su vulnerabilidad de una convivencia saludable laboral, originará en los trabajadores

síndrome burnout, mostrándose como estrés crónico en el contexto laboral; asimismo, puntualiza que “el clima organizacional está relacionada específicamente a los fenómenos en el contexto laboral y no debe aplicarse para describir experiencias en otras áreas de la vida”. Igualmente, señala tres síntomas que son: “el agotamiento o falta de energía positiva en el trabajador”, “alejarse mentalmente del lugar de trabajo” y “reducción de la experiencia laboral”. También, la OMS (2020) describe que SB es un factor de riesgo laboral, que implica y puede reducir la calidad y estilo de existencial del trabajador, hasta poner en riesgo su mentalidad y vida; el SB también llamado agotamiento o desgaste profesional, se muestra en reacciones psicológicas o físicas frente a la aparición de agotamiento en el trabajo (Maslach, et ál., 2001, citado en Rodríguez y Sánchez, 2015).

Del mismo modo, Zans y Castellón, (2017), señala que el clima organizacional saludable influye una buena práctica en los procesos y funciones, las condiciones y formas de trabajo, los estilos de dirección, las técnicas de comunicación interna y externa, las relaciones interpersonales descendientes y ascendentes, formales e informales y horizontales; sin embargo Gil-Monte (2016) señala que un ambiente poco saludable, y la rotación continua de los trabajadores, genera inestabilidad, desgan, insatisfacción, estas actitudes originan problemas psicosociales y malas prácticas de sus funciones.

En el contexto nacional, las consecuencias relacionadas con un clima organizacional inadecuado es pernicioso para los trabajadores y no deja de ser preocupante, según el informe elaborado por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2019), señala que “72% de la población económicamente activa labora 48 horas a la semana”, contexto muy alarmante para la realidad nacional, señalando que una excesiva recarga laboral, se desencadena en un agotamiento físico y psicosocial, siendo perjudicial para el trabajador. Asimismo, el Instituto de Opinión Pública -PUCP- (2019), señala que “el estrés, es el enemigo silencioso que afecta al 80% de peruanos, siendo el 70% relacionado con el estrés laboral” (p. 1); en base a los resultados señala que la prevalencia de estrés en Lima y Callao es 41.3%, el 40.4% en interior urbano del país, y el 30.8% en el interior rural nacional; respecto al sexo, el nivel de prevalencia de estrés es mayor en las mujeres con el 47.7%, y en los hombres 29.9% del total de población estudiada.

La Municipalidad Provincial de Tumbes, no es ajena a esta realidad problemática que se observó en las diferentes áreas de la organización, donde los trabajadores señalaron que clima laboral es desfavorable, debido a la recarga laboral, muchos trabajadores no asisten al municipio por su vulnerabilidad debido a las crisis sanitaria COVID-19, otros aspectos, es la baja remuneración; falta de

una comunicación eficaz entre compañeros y autoridades, de igual forma, se evidenció que los trabajadores presentaron dificultades para realizar diversas labores, encontrando insatisfacción por la falta de conocimiento del área, generando un servicio y un clima organizacional inadecuado; por lo consiguiente, se observó actitudes poco favorables en los trabajadores debido al cansancio emocional, despersonalización, propiciándose una crisis de síndrome de burnout en ellos. Asimismo, los usuarios mostraron insatisfacción de los servicios, y la calidad en la atención; por lo tanto, la existencia de un clima laboral inadecuado, propicia en el personal actitudes de estrés laboral, sumándose la COVID-19. Desde este contexto y del análisis situacional, se formuló la siguiente interrogante: ¿Existe relación entre el Clima Organizacional y el Síndrome de Burnout en tiempos de Covid-19 en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes?

La justificación teórica de la investigación se sustentó en las diferentes aportaciones bibliográficas en clima organizacional (Vega, 2006) y los aportes de la variable síndrome de burnout, Maslash (1986, citado en Saborío e Hidalgo, 2015), las cuales sirvieron de base teórica científica para la limitación de las variables, para probar la posible relación entre las variables de estudio. Asimismo la justificación metodológica se estableció en formulación e innovación de instrumentos, diseñados para medir las variables, las cuales se adaptaron a las características usuales de la población, permitiendo así, un análisis real; de igual modo, la justificación práctica se asumió como fortaleza en el conocimiento, de esta forma, se obtuvieron los resultados de la investigación, los mismos que se hará llegar al municipio para promover acciones de fortalecimiento en sus servicios, generando un buen estado emocional y reduciendo el nivel de síndrome de burnout en los trabajadores del municipio.

De acuerdo a la realidad problemática, se formuló el objetivo general: Determinar la relación de CO y el SB en tiempos de COVID-19 en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes; y como objetivos específicos: a) Identificar el clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad, en tiempos de COVID-19; b) Determinar el síndrome de burnout en los trabajadores de la Municipalidad, en tiempos de COVID-19; c) Establecer la relación del clima organizacional y el síndrome de burnout en los trabajadores de la Municipalidad, en tiempos de COVID-19. En consecuencia, la hipótesis de investigación, fue: Existe relación entre las variables CO y SB en los trabajadores de la Municipalidad, en tiempos de COVID-19.

## II. MARCO TEÓRICO

Gómez (2017), señala que los profesionales de enfermería oncológica son más expuestos al padecimiento del SB, específicamente en las dimensiones de cansancio emocional y más aún en despersonalización. Asimismo, se evidenció de manera global, que los mayores porcentajes se ubican en los niveles medios y altos cansancio personal con el 57,6%, en Despersonalización el 56,6%, y realización personal el 71,8% que se ubica en los niveles medio y bajo; asimismo, el 29,6% de los profesionales muestran un padecimiento de burnout Golembiewski, con un nivel de trastorno en fase 6, 7 y 8. Por lo tanto, los profesionales se encontraron con trastornos afectados, como la edad, la carga laboral, la ansiedad, depresión y factores que influyen el incremento de los niveles de burnout.

Torres (2017), concluyó que el nivel de prevalencia del síndrome de burnout en el personal de salud es de 28,94% en su globalidad; respecto a la edad y su incidencia del SB, es más frecuente entre las edades de 30 a 40 años con el 40,91% y el 22,73% entre los 41 a 50 años; de acuerdo al sexo, las féminas presentan mayor frecuencia con un 64%, y el 36,36% en varones; el SB, según, estado civil, son los casados que presenta un 63,34%, los solteros con un 18,18%; y en relación a la profesión, son los médicos con mayor incidencia de SB con el 59,09% y las enfermeras el 40,91%; y al número de horas, son los profesionales que tienen mayor de 40 horas que representa el 63,64%. Por lo tanto, los profesionales que son más vulnerables son las féminas, los casados, y mayor de 40 horas laborales.

Sotelo y Figueroa (2017), en su investigación lograron establecer el cumplimiento de los supuestos del modelo lineal tales como independencia, normalidad, homocedasticidad, entre otros, luego de ello establecieron la ecuación de la recta y pudieron comprobar la existencia de relación entre las variables clima organizacional y calidad en el servicio, al hallar una probabilidad de ocurrencia de la variable nula de no relación entre variables igual a cero dado los resultados recolectados en los cuestionarios empelados. Finalmente, establecieron que la relación entre las variables fue directa y muy fuerte dado el valor del coeficiente de correlación de Pearson de 0,864. Asimismo, señala que las organizaciones deben tomar conciencia y actitudes positivas, porque es importante crear y mantener un buen clima organizacional saludable dentro de ella, y marcar diferencia con otras

instituciones en brindar un buen servicio de calidad, y a la vez es un reto para la competitividad en el mundo; por consiguiente, deben estar preparados profesional y emocionalmente para eventos internos y externos que puedan dañar el buen clima en la organización, asumiendo retos que el contexto lo exige en el mundo globalizado, sean estos forma directa o indirecta.

Portocarrero (2019), en su estudio de síndrome de burnout y clima organizacional en el personal policial (50), concluyó, que existe relación significativa, de tipo negativa, entre las variables de estudio. Respecto al clima organizacional, el 32% de la población señala que existe un clima favorable, de igual modo, en media favorable con el 32%, muy favorable el 28%; desfavorable el 8%; de acuerdo a los resultados de variable síndrome de burnout; el 94% presenta alto riesgo en despersonalización, en agotamiento emocional el 90% se ubica en el nivel bajo y el 10% en el nivel medio; y en falta de realización personal el 100% se ubica en el nivel bajo, Por lo tanto, se obtienen niveles favorables en las dimensiones del clima organizacional, y en relación al síndrome de burnout, el personal policial se ve afectado en la dimensión despersonalización.

Pajares (2020), en su investigación concluyó que existe correlación inversa entre Síndrome de Burnout y Clima Laboral en el servicio médico de emergencia: donde el 54.3% presenta nivel bajo, 28,4% medio y alto 15%, de 81 encuestados. En el nivel cansancio emocional el 54.4% es bajo, 28.4% medio, y 15% alto; despersonalización, bajo 46,9%, medio 26,9% y alto 23,5%. En cuanto al clima laboral; el 43,2% percibe un nivel medio; el 39,5% desfavorable, el 14,8%, como favorable; en las dimensiones autorrealización con el 46,9%, supervisión el 42%, involucramiento laboral con el 35,8% es desfavorable; y en el nivel medio la comunicación con el 42% y las condiciones laborales (42%). En este sentido el involucramiento y supervisión se ubica en muy favorables de un 2,5% y 1,2%, respectivamente.

Urteaga (2017), la autora realizó un estudio para analizar la correlación entre el clima laboral y la presencia del síndrome de burnout, pudiendo determinar la existencia de una relación inversa intensa entre el clima y la presencia de burnout esto se manifestó a través del valor del coeficiente rojo de Spiderman que fue igual a -0.773; de igual manera se puede indicar la existencia de relación inversa pero media entre la dimensión autorrealización y el mencionado síndrome dado el valor

de -0,51; en el caso de la dimensión involucramiento laboral la relación también fue negativa pero de nivel muy intenso dado el valor de -0.898, al igual que con la dimensión supervisión y el síndrome el valor también fue negativo de intensidad muy pronunciada dado el valor de menos 0,871 que fue determinado. En tanto que para el caso de las subvariables comunicación y condiciones laborales la relación hallada fue también negativa, pero de fuerza baja e intensa respectivamente.

Huayhua (2018), la autora concluyó que existe un nivel alto de incidencia del SB. Con 42% en los trabajadores asistenciales, donde el 80% presenta despersonalización, 91% falta de realización personal; de acuerdo al grupo de profesionales, los enfermeros presentan mayor afectación con el 64%, y el 44% en técnicos de enfermería; respecto, al clima laboral el 78% lo percibe como favorable, en los indicadores como desfavorables: involucramiento laboral 38%, comunicación 33% y condiciones laborales 13%; en el desempeño laboral presentan el 91% eficiencia, eficacia 38% y efectividad 98%

Artiaga y Ramos (2020), concluyeron que, la relación es inversa entre clima laboral y el estrés. El 61% percibe el clima laboral favorable (39% involucramiento laboral), y desfavorable 5% (comunicación); con relación a la variable estrés el 85.2% presenta un bajo agotamiento emocional, el 51% baja despersonalización y el 85.2% se ubica con alta realización personal. En consecuencia, los trabajadores muestran un estrés moderado que puede ser un problema de salud en el futuro.

Ortiz y Vásquez (2018), concluyeron que, el 100,0% de la muestra perciben un clima laboral desfavorable, donde los trabajadores reflejan síntomas de burnout; en el indicador de despersonalización se ubican en el nivel medio, en realización personal un nivel alto y cansancio emocional con 52.9% en bajo. Por lo tanto, determinan que no existe relación significativa entre clima laboral y el SB, un clima laboral desfavorable puede ocasionar riesgos en la realización personal, cansancio emocional y despersonalización.

Quispe (2019), en los resultados de su estudio mostró que el nivel de estrés, afecta a los profesionales de salud, en el indicador agotamiento emocional es bajo en un 77,8% bajo y 22,2 % medio; el 100% en realización personal es alto y por último en despersonalización el 100% tiene un nivel de riesgo bajo; y en el desempeño laboral los profesionales perciben: que el 82.2% de la calidad es eficiente, el 22.2% es regular, y en responsabilidad, trabajo en equipo y compromiso

institucional es 100% eficiente, determinándose que si existe relación entre las variables de estudio.

Carrión (2018), diagnosticó que en el atributo satisfacción laboral, sus subvariables indicaron que, en el caso de las condiciones físicas: el 20% de los trabajadores estaban De acuerdo con las existentes, el 21% se hallaba totalmente en desacuerdo, el 19% satisfechos y porcentaje similar calificó como inapropiados los espacios. Para la dimensión Beneficios sociales, se resalta que de los 30 encuestados, el 35% manifestó hallarse En desacuerdo con los beneficios laborales y un 34% estaba en total desacuerdo; por su parte en el caso de los subconstructos políticas administrativas un 21% estuvo tanto En desacuerdo, como satisfecho con aquellas imperantes. Finalmente, en la dimensión relaciones sociales, el 45% de los cuestionados reveló que no buscan establecer relaciones de este tipo y se mentalizan sólo en realizar su función laboral. Asimismo, no pudo la existencia de relación en ninguna de sus pruebas de hipótesis tales como clima y satisfacción laboral, autorrealización y desarrollo personal, comunicación y relaciones sociales, y condiciones laborales y condiciones materiales y/o físicas.

Ishikawa (2018) en su investigación estableció que sí existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes, con un nivel de correlación baja de 0,391, y un nivel de significancia bilateral  $p < 0,07$ . Respecto al clima organizacional, la dimensión organización tiene tendencia de regular a desfavorable y muy desfavorable con el 53,2%, 29,8% y 12,8%, respectivamente; en atención de requerimientos 51.1% desfavorable, en regular y desfavorable del 21.3%; horario y carga lectiva: el 42,6% es regular, 31,9% favorable, y el 19,1% desfavorable; en el nivel de motivación: 44,7% regular, el 27,7% muestra insatisfacción, en relación al sueldo el 53,3% es regular el 23,4% insatisfecho. En el desempeño: utiliza herramientas pedagógicas, el 66% casi siempre, siempre 25,5%; capacitación, el 44,7% casi siempre, 34,0% a veces; valores: el 55,3% siempre, 42,6% a veces. Por lo tanto, se concluye que a mayor intervención y colaboración entre los docentes será mayor el desempeño y su actitud ética; y, finalmente obtuvo resultados que determinaron que la capacitación y actualización mejora el nivel profesional, pero no es auspiciada a la entidad educativa.

En el marco de los objetivos del desarrollo sostenible en el Perú, según las Naciones Unidas Perú (2021), en su objetivo 8, expresa que se debe establecer el trabajo decente y el crecimiento económico, “promoviendo el desarrollo económico sostenido basado en la inclusividad, y sostenibilidad, con un empleo pleno, productivo y el trabajo decente para todos”; el desarrollo sostenible implica mejorar las condiciones laborales, que permita la ascendencia económica en todos sus sectores, mediante la diversificación, la innovación y la modernización en las organizaciones: asimismo, el empleo decente, respetando la dignidad humana de cada trabajador, de igual forma las condiciones estructurales que permitan un mejor labor y el crecimiento organizacional. Asimismo, la meta 8.5 plantea que al año 2030: “se debe lograr el empleo pleno y productivo y decente sin exclusión alguna, y con igualdad remunerativa por la labor de igual valor; del mismo modo la meta 8.8. señala que es necesario que las organizaciones protejan los derechos laborales, promuevan espacios de trabajo confiable, seguros, sin riesgos, y que toda persona tenga la oportunidad laboral, sin hacer distinción de procedencia y género. Por lo tanto, es importante señalar que el gobierno central, los regionales y locales debe hacer cumplir estos objetivos, brindando un trabajo decente, pago justo y digno, para que el trabajador brinde un servicio de calidad, y sin discriminación alguna. De este contexto es muy importante el estudio de la presente investigación, que se relacionan sus variables como factores básicos para el crecimiento económico, social y personal

En el contexto de la base teórica, el Clima Organizacional, es un tema que se reconoce su importancia en la sociedad laboral, teniendo como escenario las relaciones e interacciones entre pares y en sus diferentes espacios donde se desenvuelve el trabajador, se considera que el CO es tener la calidad de vida de trabajo, alta productividad y de igual forma desarrollar todas las habilidades de las personas dentro del lugar laboral (Vega, 2006).

Hall (1996), planteó que el término CO se define como un conjunto de características, o cualidades que se generan en un ambiente o espacio laboral, el clima en el trabajo es creado por el efecto de emociones de los trabajadores de una organización, y está relacionada con la motivación de los usuarios, ya sea internos o externos. Del mismo modo, Moberg y Brow (1990) señalaron que “el clima es una



serie de características del medio ambiente o espacio interno de una organización y como lo observan los miembros que habitan en ella" (p.14).

Forehand y Gilmer (citados por Dessler,1993) señalaron como primer enfoque al CO como "el conjunto de características que describen un lugar de trabajo, para determinar el comportamiento de las personas que la forman de ella"; asimismo, en un segundo enfoque es el subjetivo, como lo señalan Halpin y Crofts (citados por Dessler, 1993) definieron el clima como "la opinión libre que el trabajador superior e inferior rango que forma parte de lugar de trabajo". (p. 182). Y en un tercer enfoque o momento, es el de síntesis, el más reciente sobre la descripción del término desde el punto de vista estructural y subjetivo.

El término CO, se define como el lugar de trabajo propio de la entidad donde se desarrolla la conducta personal y comportamiento de los trabajadores. Asimismo, se define también como el reflejo de una cultura de organización y que está relacionada en la forma en que el servidor percibe su trabajo, su rendimiento, su productividad y satisfacción en el área que se desenvuelve o labora. Un CO firme y acogedor, es una inversión a largo plazo.

De las características del ambiente organizacional, es necesario que cumpla con generar un buen clima y en consecuencia la rentabilidad en la productividad, satisfacción, rotación y adaptabilidad; entre ellos tenemos: estructura, responsabilidad, recompensa, desafío, relaciones, cooperación, estándares, conflictos, identidad.

El enfoque del clima organizacional, según, Weinet (1981), lo clasifica en tres escenarios: En primer lugar, algunos consideran que el clima es objetivo, concreto y medible lleno de características principales en el lugar de trabajo, tanto como componentes, estándares laborales, sistemas de gestión y forma de decisiones de liderazgo, en segundo lugar, hay personas que establecen una visión subjetiva pero colectiva del entorno laboral, y en **tercer lugar**, una visión subjetiva, pero individual del clima laboral; es decir cada persona crea su propio concepto del clima y reconoce los rasgos objetivos de la organización, filtrar por sus propios rasgos subjetivos y termina elaborando su propia idea de clima (Taylor, 1979).

**Las dimensiones del clima organizacional**, según Hall (1998), señala las siguientes dimensiones: (a) **Ambiente físico**. Es el lugar físicamente; donde las personas conviven entre sí. También se puede decir que es el ambiente físico

donde se proporciona los recursos necesarios para la supervivencia del hombre. Todas las empresas trabajan dentro del ambiente y se relacionan con él; como espacio físico, condiciones de ruido, calor, etc.; (b) **Ambiente Social**. Es la convivencia y fraternidad laboral donde existe conflictos, comunicaciones, etc. También es social por que se dispone cualidades, formas de ser, expectativas, grados de inteligencia y educación, creencias y costumbres de todas las personas de un lugar. (c) **Actitudes y valores**. Es una condición y a la vez un resultado del aprendizaje porque, como variables cognitivas son necesarias para el aprender día a día.

La tipología de CO, a partir de las alineaciones de las variables en la teoría del sistema de organizaciones Likert (1997); y Barroso (2004), donde afirma la existencia de dos tipos de clima organizacional de Likert las cuales parten de un sistema muy autoritario a uno muy participativo: Clima de tipo autoritario: Encontramos el sistema 1: Autoritarismo Explotador, donde se caracteriza por la desconfianza, es decir que las decisiones son adoptadas en la cumbre de la organización y desde allí se enseñan a una línea altamente burocratizada de conducta regular. Y en el sistema 2: Autoritarismo Paternalista, en esta categoría organizacional, se entiende que las decisiones son también adoptadas en los escalones superiores a la organización. También se centraliza el control, en él hay una mayor delegación que en el caso del Sistema 1. Clima de tipo participativo, en este tipo tenemos al sistema 3: Participación Consultiva, este es un sistema organizacional en que existe un mayor grado de descentralización y delegación de las decisiones; asimismo el sistema 4: Participación Plena, se caracteriza porque el proceso de toma de decisiones no se encuentra centralizado, sino distribuido en diferentes lugares de la organización.

Asimismo, el Sistema Integral de Ética y Cumplimiento Líder en Latinoamérica – AMITAI, define que un buen ambiente profesional o laboral no sólo depende del trabajador sino también de todas las personas en su conjunto. La existencia de un clima negativo genera descontento en el trabajador por mejor sueldo que tenga, puede abandonar el trabajo, inclusive afectará a la producción de la organización. A estas razones es necesario y fundamental propiciar un clima laboral agradable tomando en cuenta cuatro aspectos como lo señala AMIATI (2019): el ambiente, el interés, la satisfacción, el absentismo.

El SB, según el investigador Freudenberguer (1974) define el termino de síndrome de Burnout: “como un estado caracterizado por el agotamiento, decepción y pérdida de interés, como consecuencia del trabajo cotidiano desarrollado por profesionales dedicados al servicio y la ayuda, que no logran alcanzar las expectativas depositadas en su trabajo”.

Gil-Monte (2005), lo delimita como: “un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal en el trabajo que puede desarrollarse en aquellas personas cuyo objeto de trabajo son personas de cualquier tipo de actividad”. Asimismo, el autor Gil-Monte (2003) explica que el SB: es una respuesta al agotamiento laboral crónico donde se caracteriza por la negatividad de su habilidad para realizar el trabajo y en su relación con los demás trabajadores, por encontrarse agotados en el sentido emocional, por el desarrollo o aparición de sentimientos negativos, y también de actitudes, de cinismo entre ellos mismos de fingir algo que no es verdad”.

Maslach (1986, citado en Saborío e Hidalgo, 2015), define al Síndrome de Burnout como: “una forma inadecuada de afrontar el estrés crónico, cuyos rasgos principales son el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución del desempeño personal”, así también para Cherniss, C (1980), define que la investigación de la primacía que tiene el trabajo nos ha llevado a una aportación donde afirma que el síndrome de Burnout ha surgido mayormente en los trabajos frustrados donde existe una excesiva demanda de trabajo, es decir como acumulación de estrés, presión adaptarse psicológicamente, entre otros.

Olivares (2017), señala que el síndrome de burnout es “una enfermedad laboral emergente, que con frecuencia se entiende que es exclusiva de profesionales de ayuda o de servicios quizás porque, al contemplar la literatura sobre este fenómeno, se comprueba que la mayoría de los estudios realizados han empleado muestras de profesionales de la educación y de la salud”.

**Procesos o fases del desarrollo del síndrome de burnout.** Este desarrollo o aparición del SB esta originado por **cinco fases** como lo describen Bronsberg y Vestlund (1997, citado en Ramos, 2008): **a) Fase inicial o fase de entusiasmo:** se caracteriza por actividades laborales en las que el sujeto brilla con entusiasmo, expectativas positivas e representado con el equipo, energía y socialización con los compañeros de trabajo y organización. **b) Fase de estancamiento:** es la actitud

negativa hacia la falta de expectativas, modificando la relación entre el esfuerzo individual e interés personal, en otras palabras, es donde se comienzan los sentimientos de duda y fracaso, donde se agacha la cabeza sin saber por qué. **c) Fase de frustración:** es una actitud que cuestiona efectividad y eficacia de los esfuerzos individuales ante los problemas que se presentan en el lugar de trabajo. **d) Fase de hiperactividad y de apatía:** es la reacción hiperactiva cuando los trabajadores se olvidan de su gente, siempre trabajan demasiado, no escuchan, hablan demasiado, aceleran porque pueden hacer lo que quieren y no pueden hacerlo donde se produce el colapso. **e) Quemado:** es el colapso físico, emocional y cognitivo donde los trabajadores renuncian, cambian de trabajo, donde empiezan a llevar una vida dominada por la frustración y el descontento.

Las dimensiones para la medir el síndrome de burnout; el inventario fue una herramienta creada por Maslach, quien le denominó Maslach Burnout Inventory (MBI) en la década de los ochenta. La escala Burnout evalúa tres dimensiones específicas: **a) Agotamiento emocional.** Para Cordes y Dougherty (1993, citado en Buzzetti, 2005), refieren que: “fatiga o falta de energía y la sensación de que los recursos emocionales se han agotado”, la reacción de estas actitudes puede generar un conjunto con sentimientos y emociones de frustración y tensión, provocando la falta de motivación para continuar desarrollando su actividad laboral. Asimismo, Maslach (2009) expone que el agotamiento está relacionado con sentimientos de sobre exigíendose y el vacío de recursos emocionales y materiales. Muchos trabajadores se sienten débiles y agotados, sin ninguna fuente o recurso de reposición para continuar otro día laboral, y una queja muy frecuente es: “Estoy aplastado, sobrecargado y con exceso de trabajo, simplemente es demasiado”. Los criterios principales del factor agotamiento es la sobrecarga laboral y el problema personal que existen en el centro laboral. **b) Despersonalización.** Según Maslach (2009) está relacionado con el contexto del agotamiento interpersonal de SB. Se refiere a: reacciones exageradas negativas, paralizadas o indiferentes formas del trabajo, que conlleva al desarrolla de la ironía; las personas pasan de hacer lo mejor que puedan a hacer lo correcto. **c) Reducida realización personal.** De igual modo, Maslach (2009), señala que este elemento está relacionado con las incompetencias de los sentimientos y falta de logros y productividad en el trabajo.

Los resultados del SB se muestran relevantes para los trabajadores y la organización, generando costos innecesarios en la organización. Se dice que las personas que trabajan y expresan el SB presentan cuatro efectos en común, como lo señala Maslach y Leiter (1997, citado en Buzzetti, 2005) son las siguientes: **1. La erosión del compromiso:** lo que antes era importante y significativo se está volviendo desagradable, inapropiado y sin sentido. Cuando un trabajador comienza a laborar, las personas se sienten bien y listas para dedicar su tiempo y esfuerzo. **2. Erosión emocional:** Maslach y Leiter (1997), dan a entender que las emociones positivas de entusiasmo, dedicación al trabajo, seguridad laboral y alegría en el trabajo se conviertan en ira, ansiedad y depresión, ante el agotamiento del SB. La erosión emocional se manifiesta en frustración e ira cuando no se alcanzan las metas personales y profesionales.

Finalmente, (Maslach y otros, 1997) señalan los siguientes problemas: **a) El problema de la coordinación entre las personas y el trabajo:** para Maslach y Leiter (1997), el problema del desacuerdo entre sus expectativas de trabajo, es una señal de que los trabajadores se encuentran agotados por el SB. Asimismo, el agotamiento es claramente angustiante porque es producto de un ambiente de trabajo hostil entre colegas, generalmente debido a problemas personales y relaciones con personas percibidas como "irracionales", por lo que el SB es rotundamente padecido por él, tendiéndose a encargar a los individuos más que a la organización, debido al incumplimiento, donde se despide al trabajador. **b) Problemas organizativos:** es la mala calidad del trabajo con las personas, considerándose como una consecuencia más grave del SB sobre la organización (Gil-Monte, 2002). Otro hallazgo importante a considerar es que el burnout puede "propagarse" modelando u observando mecanismos de aprendizaje durante la socialización en el lugar de trabajo, poniendo así en peligro la existencia de la organización en sí (Edelwich y otros, 1980 citado en Buzzetti, 2005).

Municipalidad Provincial de Tumbes, conforme a la Ley Orgánica de Municipalidades Ley N° 27972 es señalado como Gobierno Local. Asimismo, el trabajador o servidor público para Laura (2010) define que un trabajador o servidor público no personifica al Estado, sino que trabaja para él, no expresa su voluntad; realiza un servicio de administración estatal mediante un contrato; es servidor sin mandato, que cumple un deber al Estado en sus servicios, conocimiento profesional

aplicativas en las actividades o tareas de integración y facilitación en los servicios sociales. Por lo tanto: “un empleado no ejerce función pública y se halla en situación de subordinación en relación a los funcionarios”; y la clasificación esta según los deberes y compromisos de los gerentes y sub gerentes y trabajadores públicos, de acuerdo al artículo 4º de la Ley N° 28175 - Ley Marco del Empleo Público, los servidores públicos se clasifican como: directivo superior, ejecutivo, especialista, de apoyo.

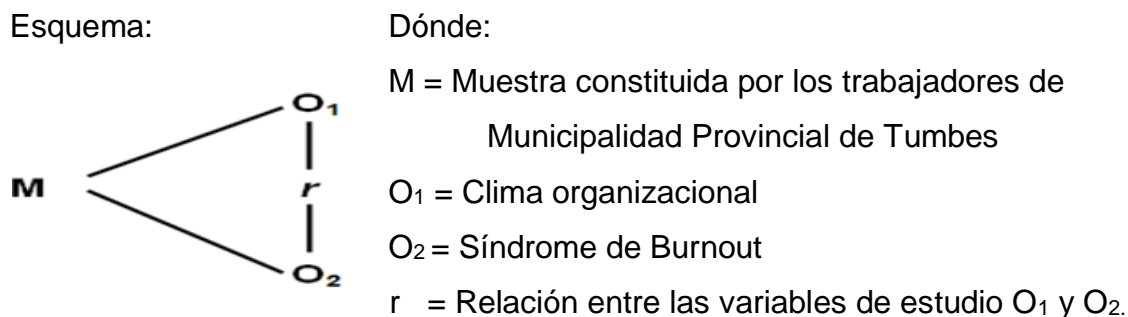
### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y Diseño de investigación

La investigación fue de enfoque cuantitativo, según, Hernández et al. (2014) define que: “El enfoque cuantitativo usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (p. 5); Asimismo el tipo de investigación fue básica donde se tienen como finalidad del análisis de datos sin la manipulación de la realidad según Concytec (2020); además señala que es correlacional porque solamente se procura encontrar la relación entre las variables de estudio.

El estudio se caracterizó por ser de diseño No experimental, de corte transversal; según Hernández et al. (2014). Define que la investigación no experimental, el investigador no manipula las variables; asimismo, es transeccional porque se empleó un determinado momento para el recojo de información (Sánchez, et al. 2018). De igual forma. Pita y Pértegas (2000) señala que un estudio transversal es aquel que se realiza en un periodo de tiempo determinado y en un solo momento.

Figura 1: Esquema del diseño de investigación correlacional



#### 3.2. Variables y Operacionalización

**Variable 1:** El término clima organizacional se precisa como un conjunto de características, propiedades, o cualidades percibidas los trabadores que se asume como fuerza que influye en las actitudes del trabador. (Moberg y Brow, 1990)

**Variable 2:** Maslach, Jackson y Leiter (1999, citado por Gil Monte, 2004), conceptualiza al SB como una respuesta amplia a estresores habituales a nivel

personal con relación en el trabajo, determinando las dimensiones conocidas como agotamiento, despersonalización y debilidad profesional.

### 3.3. Población, muestra y muestreo

La unidad de análisis se consideró al trabajador Municipal de la Provincia de Tumbes, siendo la población de 280 trabajadores, y la muestra de 100 participantes.

**Población.** Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), la población es el conjunto de personas con características similares. Para la presente investigación se eligió la población a todos los trabajadores que laboran en las diferentes oficinas o áreas laborales, como: funcionarios, administradores y obreros, tal como se describe en la siguiente tabla:

**Tabla 1**

Población de trabajadores de la Municipalidad distrital de Tumbes, 2021.

Trabajadores	Población	
	N° de trabajadores	Porcentaje
Funcionarios	20	7%
Administradores	84	30%
Obreros	176	63%
<b>Total</b>	<b>280</b>	<b>100%</b>

**Muestra.** El tamaño de la muestra se realizó a través de la fórmula muestral, y se aplicó la fórmula del reajuste, obteniéndose como resultado a 100 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes, Según, Hernández et ál. (2018) es un sub conjunto de personas de la cual se recolecta información y debe tener características similares a la población para ser representativo. La muestra se constituyó por los trabajadores activos, entre funcionarios, administrativos y obreros del Municipio Provincial de Tumbes, tal como se muestra en el Anexo 3.

**Muestreo.** Mata, et al. (1997), señala que el muestreo: "Es un conjunto de medidas procedimentales con criterios mediante los cuales se selecciona un grupo de elementos de una población que representan a la municipalidad lo que sucede en toda esa población" (p. 19). Para el presente estudio se trabajó con el siguiente tipo de muestreo: **Muestreo Probabilístico**, donde se aplicó el **muestreo aleatorio**



**simple**, permitiendo que cada trabajador forme parte de la muestra de estudio y donde tuvieron la probabilidad de ser seleccionados, asimismo, se aplicaron dos cuestionarios, de forma aleatoria para el grupo de estudio de los 100 trabajadores.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

**Técnica.** Para la aplicación de recojo de información se utilizó la encuesta técnica que permitió recoger información acerca de las variables de estudio y la relación entre ellas. Según Buendía, et al. (1998), refiere que la encuesta es la técnica muy utilizada para la recolección de datos, lo cual se pretende: “Conocer lo que realizan, opinan o piensan los encuestados mediante cuestionario realizados por escrito y que puedan ser respondidas sin la presencia del encuestador con la mayor sinceridad que se requiere” (p. 124).

**Instrumento.** Para el estudio de investigación, el instrumento es el cuestionario. El cuestionario de clima organizacional fue constituido por un total de 17 ítems (ambiente físico (4), ambiente social (9) y actitudes y valores (5)) y el cuestionario de síndrome de burnout fue constituido por un total de 22 ítems (cansancio emocional (9), despersonalización (5) y realización personal (8)), ambos cuestionarios son con escala de Likert ordinal, puesto que establecieron una secuencia u orden de los niveles de medición que expresan actitudes, de acuerdo a las variables de estudio.

La validez de los instrumentos se realizó a través del juicio de expertos que se encuentra en Anexo 4; mientras que la confiabilidad del instrumento se hizo a través del Alfa de Cronbach mediante el análisis de datos recolectados en una población piloto de 30 integrantes similares a la población final. La referencia del análisis de la confiabilidad se encuentra en el Anexo 5.

### **3.5. Procedimientos**

Para el desarrollo primero se realizó la revisión documental que permitió operacionalizar las variables y definir la aplicabilidad de los instrumentos para los datos recolectados. Además, se hizo la observación de la problemática, identificando el comportamiento de las variables a investigar. Asimismo, se presentó el documento de manera formal al alcalde de la Municipalidad Provincial de Tumbes para obtener el permiso y poder aplicar los instrumentos. En este sentido, es necesario la orientación, el tiempo de aplicación del instrumento tuvo

una duración de 30 minutos. De esta manera, los cuestionarios brindaron la información acerca de los objetivos que rigen en el estudio de investigación y su trascendencia en la colectividad; además, se les explicó que la evaluación será anónima y aplicada una sola vez y de esa manera culminar la sesión que implicó la investigación.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Obtenida la información se elaboró una matriz de datos, haciendo uso de la aplicación Excel. El procesamiento de la información se realizó a través del programa estadístico SPSS, donde se elaboraron tablas y figuras estadísticas de cada uno de los de resultados, interpretando y describiendo cada uno de los resultados y de acuerdo a los objetivos de cada variable estudiada y de sus dimensiones; para hallar la prueba de normalidad se empleó el coeficiente de Kolmogorov-Smirnov. Por la comprobación y contrastación de la hipótesis se hizo utilizando el coeficiente de correlación de Spearman, siendo el más pertinente.

### **3.7. Aspectos éticos**

Se llevó a cabo el cumplimiento de criterios de búsqueda de la honestidad y veracidad, con la finalidad de garantizar los resultados de esta investigación donde se consideró que cada principio moral que orienta la ética en los individuos y su autosuficiencia, siendo justos, fieles y brindado un sentido científico ético. Según, Fernández & Muñante (2014). De tal forma se utilizó el criterio ético de originalidad, el cual se basa en que ninguno de los aportes ubicados en la investigación ha sido plagiado parcial o totalmente; brindando los créditos correspondientes a las fuentes utilizadas dentro de la misma (American Psychological Association, 2016).

#### IV. RESULTADOS

En el marco de la sección de resultados es presentar de manera objetiva y coherente la relación de objetivos e hipótesis de la investigación, de manera secuencial y lógica a través de tablas y figuras de manera estadísticas para una mejor comprensión e interpretación de la información.

**Tabla 1:**

*Nivel de las dimensiones de la variable CO en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes, en tiempos de COVID-19.*

Dimensiones		Valoración del clima organizacional		
		Mal Clima	Regular Clima	Buen Clima
<b>Ambiente físico</b>	Trabajadores	28	51	21
	%	28%	51%	21%
<b>Ambiente Social</b>	Trabajadores	16	67	17
	%	16%	67%	17%
<b>Valores y actitudes</b>	Trabajadores	18	53	29
	%	18%	53%	29%

La Tabla anterior, muestra el nivel del clima organizacional, según dimensiones; el mayor porcentaje se ubica en el nivel Regular: el 67% en el ambiente social, con el 53% en Valores y actitudes, el 51% en ambiente físico; en el nivel Buen clima: el 29% en valores y actitudes, 21% ambiente físico y el 17% en ambiente social; respecto a la dimensión Mal clima: en primer lugar, el ambiente físico con el 28%, 18 % y 16% se califica en valores y actitudes, y ambiente social respectivamente.

**Tabla 2:**

*Nivel de la variable CO en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes, en tiempos de COVID-19.*

Nivel de Riesgo	Trabajadores	%
<b>Mal clima</b>	16	16%
<b>Regular clima</b>	64	64%
<b>Buen clima</b>	20	20%
<b>Total</b>	100	100.0

La tabla 2, describe los resultados de la percepción de la variable clima organizacional; El 64% trabajadores perciben un Regular clima; el 20% evalúa como “Buen clima” y el 16% refieren que existe “Mal clima”.

**Tabla 3:**

*Nivel de las dimensiones de la variable SB en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes, en tiempos de COVID-19.*

Dimensiones		Niveles de Riesgo		
		Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
<b>Agotamiento emocional</b>	Trabajadores	53	30	17
	%	53%	30%	17%
<b>Despersonalización</b>	Trabajadores	25	39	36
	%	25%	39%	36%
<b>Realización Personal</b>	Trabajadores	23	42	35
	%	23%	42%	35%

La Tabla 3, muestra el nivel del SB entre la dimensión de agotamiento emocional con un alto de 53% de Riesgo Bajo y el 17% de Riesgo Alto; en la dimensión de despersonalización existe un alto de 39% de riesgo medio y un 25% de riesgo bajo y en la última dimensión de realización personal con un alto de 42% de riesgo medio y un 23% de riesgo bajo, donde en los encuestados de SB está en un alto % en Riesgo Bajo y Medio que refieren que existe el SB Bueno y Bajo, respectivamente.

**Tabla 4:**

*Nivel de la variable SB en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes, en tiempos de la COVID-19.*

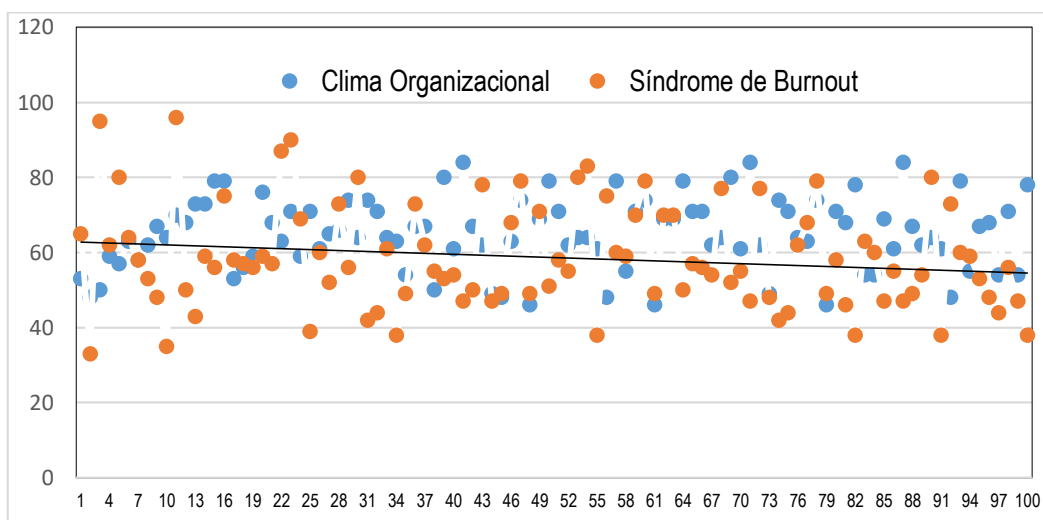
Nivel de Riesgo	Frecuencia	Porcentaje
<b>Riesgo Bajo</b>	3	3%
<b>Riesgo Medio</b>	78	78%
<b>Riesgo Alto</b>	19	19%
<b>Total</b>	100	100.0

En la tabla anterior, describe los resultados conseguidos de la variable SB; donde el 78% de trabajadores muestran un nivel de “Riesgo Medio”, seguido de “Riesgo Alto” con el 19%, y el 3% trabajadores muestran “Riesgo Bajo”.

### Análisis de Correlación

**Figura 2.**

*Diagrama de dispersión entre el CO y SB en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes, en tiempos de COVID-19.*



Los resultados de la figura 2 indica que existe una posible relacional lineal directa entre las variables clima organizacional y el síndrome de burnout en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes, 2021.

### Prueba de normalidad – Hipótesis

Ho: Los datos tienen una distribución normal entre las variables CO y SB.

Ha: Los datos no tienen una distribución normal entre las variables CO y SB.

**Tabla 5.**

*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov - Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
<b>Clima organizacional</b>	0.280	100	0.000
<b>Síndrome de burnout</b>	0.443	100	0.000

La significancia del clima organizacional es de 0.000, lo cual es menor, indicando que su distribución no es normal, respecto a la variable síndrome de burnout su valor es de 0.000, de igual forma su valor está por debajo del valor de 0.05. Por lo tanto, las variables no tienen una distribución normal; en consecuencia, los resultados se ajustan a una inferencia estadística no paramétrica, aplicándose la prueba de Rho- Spearman, siendo la más idónea a las características de las variables de estudio, según los objetivos trazados.

**Tabla 6:**

*Nivel de la correlación de las variables CO y SB en tiempos de COVID-19 en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes.*

			Clima organizacional	Síndrome de Burnout
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	0,357**
		Sig. (bilateral)	0.	0,000
		N	100	100
	Síndrome de Burnout	Coeficiente de correlación	0,357**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	100	100

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

Tras los resultados estadísticos del nivel de correlación entre las variables de estudio, se determinó que el nivel de significancia bilateral del valor “ $p=0.000$ ” cuyo valor es menor a 0.05 del nivel de significancia de la investigación; por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación alternativa, confirmando que existe una relación directa baja entre las variables clima organizacional y el síndrome Burnout (Rho=0.357).

## V. DISCUSIÓN

La valoración y comportamiento positivo de la variable clima organizacional en el contexto laboral, es un factor que debe primar para promover actitudes y acciones positivas en las interacciones y relaciones entre el trabajador y la organización, esta variable se considera primordial que exista un significativo consenso del CO y los trabajadores, promoviendo la calidad de vida laboral y en consecuencia el bienestar de todos los usuarios, promoviendo talento humano en el lugar de trabajo (Vega, 2006). Sin embargo, debido a la existencia de la COVID-19, muchas organizaciones y especialmente públicas se ha generado muchos cambios dentro de la empresa, debido a la ausencia de personal; asimismo, los funcionarios y directivos de la organización deben estar alerta para brindar la debida atención y promover un ambiente saludable y productivo. Un clima negativo implica reflejar comportamientos inadecuados que afecta la interacción entre pares y la institución.

La investigación intentó encontrar el nivel de relación entre variables clima organizacional y síndrome de burnout que se observa en la Municipalidad Provincial de Tumbes, es necesario resaltar que en el estudio participaron los trabajadores activos y contratados, la participación fue uniforme; todos ellos activos y se encontraban ejerciendo su labores o funciones administrativas en el momento de la aplicación del instrumento.

Los resultados de la Tabla 1, describe el comportamiento de la variable clima organizacional. El mayor porcentaje se ubica en el nivel Regular y en el ambiente social con el 37%, en el mismo nivel y en valores y actitudes con el 53%, seguido del ambiente físico con el 51%; con tendencia a un buen clima el 29% en valores y actitudes, en el mismo nivel el 17% y 21% en ambiente social y ambiente físico. Por lo tanto, el resultado global es de Regular 64%, 20% Bueno, y 16% percibe un Mal clima Tabla 2.

Los resultados obtenidos del presente estudio, coinciden con el estudio de Pajares (2020), determinando que existe correlación inversa entre Síndrome de Burnout y Clima organizacional y escasa o baja correlación. Respecto al clima, el 43,2% percibe un nivel medio; respecto al síndrome de burnout, los médicos presentan un nivel de riesgo bajo con el 54,3 %, el 28.4% nivel medio y 17,3% riesgo alto. Lo que implica, que tanto el resultado del estudio previo y de la presente investigación es necesario la intervención de la organización con la finalidad de reducir las actitudes negativas provocadas por el clima laboral. De igual modo, el estudio de Urteaga (2017) determina que en su estudio existe una relación inversa entre el clima laboral y el síndrome de burnout en los docentes de educación regular; asimismo, refiere que en todas las dimensiones de las variables de estudio presenta un comportamiento del clima organizacional “Regular”, seguido de un Buen clima, y una percepción en menor grado como Mal clima.

Es muy necesario señalar al teórico Vega (2006) que plantea, que un buen clima organizacional, es un factor de suma importancia en la sociedad laboral, su actuación favorece positivamente las relaciones e interacciones entre los trabajadores, considerado que el Clima Organizacional es tener calidad de vida en el trabajo lo que genera productividad y desarrollo positivo de las actitudes y habilidades de las personas.

Los resultados obtenidos de la variable Síndrome Burnout en los trabajadores de la Municipalidad provincial de Tumbes, de acuerdo a sus dimensiones: agotamiento emocional, el 53% presenta Bajo riesgo, el 30% de Riesgo medio; en cuanto a personalización, los grupos más altos se ubican en el nivel de Riesgo medio 39%, alto 36% y un 25% bajo; en el mismo orden, se ubican en la dimensión Realización personal, con el 42%, 35% y 23%, respectivamente. La tabla 4, se observa globalmente el comportamiento de las variables: 78% de los trabajadores muestran actitudes de Riesgo medio, el 19% riesgo alto y el 3% bajo.



Asimismo, los resultados muestran el grupo de mayor afectación son los trabajadores de rango medio y los obreros, señalando como causa el bajo ingreso económico que no cubre la canasta familiar, la rotación y el período laboral, entre otros.

Los resultados se asemejan al estudio encontrado por Pajares (2020) donde señala que su estudio si existe relación inversa entre el clima laboral y el SB, señalando que el SB si afecta al CO, además refiere que los niveles de Riesgo medio son propensos para crear un ambiente poco saludable o un bajo clima laboral. Igualmente, los resultados del estudio de Urteaga (2017), señalando que el clima organizacional está en relación inversa entre el clima laboral y el síndrome de burnout en los profesionales de la educación, mostrando una relación moderada, y de escasa relación.

Del mismo modo, el estudio de Ortiz y Vásquez (2018) se asemeja a los resultados de la investigación, donde el mayor grupo de estudio se ubica el nivel medio (Regular) respecto al clima laboral y de Riesgo medio en las dimensiones cansancio emocional, despersonalización y altos en la dimensión Realización Personal.

Asimismo, los resultados obtenidos coinciden con los hallazgos de Ishikawa (2018) estudio realizado en la universidad Nacional de Tumbes, estableciendo que sí existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes, con un nivel de correlación baja o escasa de 0,391, y un nivel de significancia bilateral  $p < 0,07$ .

Respecto al clima organizacional y sus dimensiones tiene tendencia de regular a desfavorable y muy desfavorable con el 53,2%, 29,8% y 12,8%, en cuanto a atención de requerimientos 51.1% desfavorable, en regular y desfavorable el 21.3%, asimismo resalta que el horario y carga lectiva es de tendencia regular a favorable con 42,6% y 31,9% , la motivación es regular con el 44,7% , y existe descontento con el sueldo (53,3%); en el desempeño los docentes utilizan casi siempre herramientas y estrategias de enseñanza (66%), se capacita siempre el

25,5%, el 44,7% casi siempre, 34,0% a veces; respecto a los valores muestran actitudes positivas el 55,3% siempre, 42,6% a veces. Por lo tanto, el desempeño docente se ve afectado por la variabilidad que existe en el clima organización de la universidad, y del mismo modo en la Municipalidad.

Citando teóricamente, Gil-Monte (2005) define que el “síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal”, es causado por que los trabajadores no se encuentran satisfechos en su contexto laboral, o son personas que no cumplen el perfil y de sus actividades. Asimismo, Gil-Monte (2003) explica que el Síndrome Burnout es respuesta al estrés laboral crónico, generando en los trabajadores sensaciones de agotamiento, adicionando los sentimientos negativos, actitudes y conductas que son provocadas por agentes internos o externos.

Con referencia al nivel de relación entre las variables Clima Organizacional y Síndrome de Burnout, según, tabla 6, se observa que el mayor porcentaje de los trabajadores perciben un Regular con el 64% en el clima organizacional, y en el nivel de Riesgo medio el 78%, que corresponde al síndrome de burnout, y con 53% en la intersección de ambas variables, seguido del Riesgo alto con el 19% y el 20% percibe un Buen clima, el 16% de la muestra percibe mal clima, y 3 trabajadores se ubican con Riesgo Bajo.

Los resultados hallados tienen similitud con el estudio de Artiaga y Ramos (2020), concluyeron que existe relación es inversa entre clima laboral y el estrés. Señalando que los trabajadores perciben un clima laboral favorable (61%) similar al presente estudio con el 64%; respecto a las variables estrés el 85.2% presenta un bajo riesgo en agotamiento emocional, el 51% baja despersonalización y el 85.2% se ubica con alta realización personal. Por lo tanto, existe semejanza con el estudio previo, considerando un nivel moderado en el estrés, puede ser un problema de salud en el futuro.

De igual forma, la información de Portocarrero (2019), tiene aproximación a la presente investigación, donde determinó que existe relación inversa entre las variables de estudio clima organizacional y síndrome de burnout; coincidiendo en el clima organizacional de la presente investigación, donde el 32% de la población percibe un clima organizacional de medio a muy favorable el 28%; desfavorable el 8%; respecto a la variable síndrome de burnout los resultados no se asemejan el 90% presenta riesgo bajo en AE, 10% medio; en RP 100% se ubica en bajo, y en despersonalización el 94,4% en el nivel alto.

Por otro lado, existen trabajos que no tienen similitud con los resultados de la presente investigación, tal es el caso de Ortiz y Vásquez (2018) que determinaron que el 100% de la muestra percibieron un clima laboral desfavorable, induciendo en los trabajadores síntomas de burnout; resaltando que en el indicador de despersonalización se ubican en el nivel de riesgo medio, realización personal un nivel alto y cansancio emocional con 52.9% en bajo. En consecuencia, no existe relación significativa entre clima laboral y el SB, asimismo, un clima laboral negativo o desfavorable puede causar riesgos en la realización personal, cansancio emocional y despersonalización.

Respecto al análisis estadístico se encontró que determina que el valor  $p < 0.05$ , por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa de investigación  $H_1$ : Existe relación directa entre las variables CO y SB en tiempos de COVID-19 en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes, 2020, y se rechaza la hipótesis nula; siendo el nivel del coeficiente de correlación de 0.357, lo que implica según la escala de Rho la presencia de una correlación directa baja.

A los resultados obtenidos de la correlación de las variables es necesario identificar los señala Forehand y Gilmer (citados por Dessler, 1993) donde define que el clima organizacional debe ser ubicado en un primer plano, identificando el conjunto de características propias que describen el espacio laboral, el segundo enfoque se caracteriza por la subjetividad y actitudes de los trabajadores y su relación con la organización, y en un tercer plano o momento, es el de síntesis,

que está relacionado con la descripción del término desde el punto de vista estructural y subjetivo de los trabajadores; asimismo, Cherniss (1980), señala que el Síndrome de Burnout es producido por la existencia de factores que alteran el orden y los principios en una organización, y pueden generar rasgos de agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución del desempeño personal”, de igual modo, de igual forma, define que la primacía que tiene el trabajo nos ha llevado a una aportación donde afirma que el síndrome de Burnout ha surgido mayormente en los trabajos donde existe una excesiva demanda laboral, lo que implica la acumulación de estrés, presión adaptarse psicológicamente, entre otros.

## VI. CONCLUSIONES

1. El 64% de trabajadores evalúan que en la municipalidad existe Regular clima organizacional, el 20% Bueno y el 16% malo. Las debilidades que no favorecen un total clima saludable se deben a la falta de recursos en el ambiente físico, y la escasa práctica de relaciones sociales, percibiéndose escasos mecanismos para la comunicación, reduciendo la posibilidad de manifestar empatía entre compañeros y usuarios, lo que genera una precariedad en la práctica de una cultura en valores y actitudes en el contexto organizacional.
2. Respecto a la variable síndrome de Burnout, el 78% de trabajadores presentan un nivel de Riesgo medio, el 3% Bajo, y Alto el 19%. El ubicarse en el nivel medio y alto, se debe al a la falta de realización personal, seguido despersonalización, y finalmente al agotamiento emocional; estas actitudes no motivadoras se suman al contexto social debido a la existencia de la pandemia sobre la COVID-19, esta incertidumbre de existencia provoca actitudes negativas que permanecen en el sujeto y se ven reflejados en sus acciones y comportamientos sociales y emocionales.
3. Los resultados de la correlación de las variables de clima organización y síndrome de burnout, permitieron establecer dado el coeficiente de Spearman de Rho es 0.357 y su consecuente comprobación de hipótesis, la existencia de relación directa baja entre las variables clima organizacional y el síndrome Burnout entre los colaboradores de la entidad municipal.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda a la sub gerencia imagen institucional y de personal de la Casa Municipal de Tumbes, desarrollar talleres de orientación sobre la importancia del CO, como elemento eje para un buen desempeño y ejercicio en cada uno de los trabajadores, potenciando el manejo de habilidades sociales para promover la generación de un clima organizacional saludable y el desarrollo personal y profesional.
2. Del mismo modo, promover actividades de orientación socioemocional en el área de psicología de la Municipalidad, para el manejo del estrés laboral, y sobre el problema sanitario que existe de la COVID-19, con la finalidad de establecer un clima saludable que comprometa al bienestar de los ciudadanos internos y externos, de esta forma potenciar los mecanismos de comunicación y el asertividad en la toma de decisiones.
3. Es muy relevante hacer llegar los resultados a los establecimientos de salud, para la promoción de capacitaciones y orientación relacionados a la variable de estudio, que son necesarias en los sectores públicos de nuestra sociedad, para promover una mejor convivencia.

## REFERENCIAS

- Acevedo, M. (2003). Estrés y Productividad, Una Mirada Integradora. Ciencia & trabajo, [www.ergonomia.cl](http://www.ergonomia.cl).
- Afanador, L. (2019). La influencia del clima organizacional sobre la simulación de enfermedades en los empleados. <https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20>
- American Psychological Association. (2016). Revision of ethical standard 3.04 of the “Ethical Principles of Psychologists and Code of Conduct. American Psychologist, vol 71 (9).
- AMITAI. (2019). Tipos de clima organizacional y cómo pueden beneficiar a tu empresa. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, <https://www.amitai.com/es/tipos-de-clima-organizacional/>
- Artiaga, J, Ramos, V. (2020). Relación entre Clima Laboral y Estrés en trabajadores que atienden a los pacientes con Covid-19 en la Clínica Internacional Lima. [Tesis de Pregrado], Universidad Roosevelt, Huancayo.
- Balluerka N Lasa, Vergara A. Iraeta. Diseños de investigación experimental en psicología: modelos y análisis de datos mediante el SPSS. Revista Person Educacion. Vol 6 (2).
- Bellido, M, Aguilar, J, Pastor, K, Morales, B. (2021). Effects of Covid-19 on work stress. Workplace Health, vol 25 (109).
- Barroso, P (2004) Dimensiones del clima organizacional. Instituto nacional de Canalizaciones. Departamento de Recursos Humanos. (Tesis de pregrado). Universidad de Caracas. Venezuela.
- Buendía, J, Ramos, F. (2001). Empleo, Estres y salud. Revista Pirámide, vol. 3 (1).
- Buendía, L, Colás, P, Hernández, F. (1998). Métodos de Investigación en Psicopedagogía. Revista de Investigación Educativa, vol. 2 (1). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/autor?codigo=89031>
- Business, E. (2021). La salud ocupacional y su importancia para las empresas Revistas Científicas de América Latina, <https://www.esan.edu.pe/apuntes->

empresariales/2018/01/la-salud-ocupacional-y-su-importancia-para-las-empresas/

- Buzzetti, M. (2005). Validación del Maslach Burnout Inventory (MBI), en dirigentes del colegio de profesores a.g. de Chile. (Tesis de pregrado). Universidad de Chile, Santiago, Chile.
- Carrion, B. (2018). Relación entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los colaboradores de La Municipalidad Distrital de Zaña. Región Lambayeque. Año 2018. [Tesis de maestría], Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Chiclayo.
- Castañeda, Y, Betancourt, J, Salazar, N, Mora, A. (2017). Bienestar laboral y Salud mental en las Organizaciones, vol. 9 (14).
- Chermis, C (2003). Fuentes de estrés, síndrome de burnout y actitudes disfuncionales en orientadores de Instituto de Enseñanza Secundaria. Universidad de Extremadura. Recuperado de <http://biblioteca.unex.es/tesis/9788477238164.pdf>.
- Forehand, G, Gilmer, H. (1964). Variación ambiental en estudios de comportamiento organizacional. Revista Boletín psicológico, 62, 361-382.
- Freudenberger, H.J. (1974). Magazine Staff burn-out. Journal of Social Issues, 30(1), 159- 165.
- García, M. (2016). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. Revista Universidad del Valle, vol. 42.
- Gil-Monte P. (2005). “El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Una Enfermedad Laboral en la Sociedad del Bienestar”. Revista de Madrid. Ediciones Pirámide. 186 pág.
- Gil-Monte, P. (2016). El síndrome de burnout en la administración pública. Revista de Comunicación Vivat Academia, vol. 42 (6). <https://www.uv.es/uvweb/master-prevencionriesgos-laborales/es/blog/sindrome-burnout-administracion-publica-1285959319425/GasetaRecerca.html?id=1285971870234>



- Gil-Monte, P. (2016). Síndrome de Quemarse por el Trabajo: Aproximaciones Teóricas, Explicación y Recomendaciones para su Intervención. Revista electrónica de Psicología, [www.psicologiacientifica.com](http://www.psicologiacientifica.com).
- Gómez, J. (2017). Prevalencia e identificación de factores de riesgo de padecimiento del síndrome de Burnout en profesionales de enfermería en servicios de Oncología. [Tesis de maestría], Universidad de Granada, Madrid. Obtenido de <https://hera.ugr.es/tesisugr/2647959x.pdf>
- Hernández, N. (2020) Ambiente laboral: Implicaciones para la salud mental. Revista Salud y Conducta Humana, vol. 7 (1).
- Hernández, R, Mendoza, P. (2018). Metodología de la Investigación. Revista Internacional de Investigación en Educación, vol. 8 (16). <https://www.redalyc.org/pdf/2810/281042327009.pdf>.
- Hernández, R. & Fernández, C. (2014) Metodología de la Investigación (Sexta edición). México D.F.: Mc Graw Hill/Interamericana Editores S.A.
- Huayhua, G (2018). Síndrome de Burnout y clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores asistenciales de una institución de salud Arequipa. 2018. [Tesis de Doctorado], Universidad César Vallejo, Perú.
- International Labour Organization. (2020). COVID-19 and the education sector. Recuperado de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---sector/documents/briefingnote/wcms\\_742025.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/briefingnote/wcms_742025.pdf)
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2019). Comportamiento de los indicadores de mercado laboral a nivel nacional. Lima, Perú: José García Zanabria.
- Instituto de Opinión Pública-PUCP (2019). Percepción de Lima como un lugar para vivir: determinantes de la satisfacción de los limeños con su ciudad. Lima, Perú: Pablo Rojas Lara
- Ishikawa, M. (2018). Influencia del Clima Organizacional en el desempeño de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, Año 2017. [Tesis de maestría], Universidad Nacional de Tumbes, Perú.

- Ley N° 28175. (01-01-2005). Ley Marco del Empleo Público. (2021). Retrieved 17 May 2021, from <http://www.minedu.gob.pe/politicas/pdf/pdf-normas/ley-n28175.pdf>
- Ley Orgánica de Municipalidades LEY N° 27972 (2003). Retrieved 17 May 2021, from [https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu\\_public/capacita/programacion\\_formulacion\\_presupuestal2012/Anexos/ley27972.pdf](https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_public/capacita/programacion_formulacion_presupuestal2012/Anexos/ley27972.pdf)
- Lozano, A. (2020). Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China. *Revista Neuropsiquiatra*, vol. 83 (1).
- Maslach, C. (Junio de 2009). Comprendiendo el Burnout. *Ciencia y Trabajo, Revista de Comunicación Vivat Academia*, vol. 11(32), 37- 43.
- Mata, M, Macassi, S. (2014), Cómo elaborar muestras para los sondeos de audiencias. *Revista de Investigación y Promoción del Campesinado*, vol 5 (1). <http://www.sidalc.net/cgi-bin/wxis.exe/?IsisScript=BIBLIOPE.xis&method=post&formato=2&cantidad=1&expresion=mfn=041164>
- Mitchell, C. (2021). OPS/OMS - Salud de los Trabajadores: Recursos. Recuperado el 17 de Mayo de 2021, [https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com\\_content&view=article&id=1527:workers-health-resources&Itemid=1349&limitstart=2&lang=es](https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=1527:workers-health-resources&Itemid=1349&limitstart=2&lang=es)
- Naciones Unidas del Perú (2020). Objetivo de desarrollo sostenible 8: Trabajo decente y crecimiento económico. Naciones Unidas en Perú. Recuperado el 16 de julio de 2021, <https://peru.un.org/es/sdgs/8>
- Olivares Faúndez, V. (2017). Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. *Revista Ciencia y Trabajo*, 59-63.
- OMS. (2021). ¿Qué es el 'burnout'? La OMS reconoce el 'síndrome del trabajador quemado'. Recuperado 17 de Mayo del 2021, [https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2019-05-28/que-es-burnout-sindrome-trabajador-quemado\\_2039726/](https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2019-05-28/que-es-burnout-sindrome-trabajador-quemado_2039726/)

- OMS. (2021). El comportamiento organizacional y el brote del Coronavirus. Consultado el 13 de agosto de 2021 en [https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019?gclid=EAlalQobChMIrZKPqM2u8glVhxGRCh0bRgLREAAAYASAAEGLau\\_D\\_BwE](https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019?gclid=EAlalQobChMIrZKPqM2u8glVhxGRCh0bRgLREAAAYASAAEGLau_D_BwE)
- Ortiz, N, Vásquez, K (2018). Clima laboral y síndrome de Burnout en Docentes de una Institución Educativa, Chiclayo. [Tesis de Maestría], Universidad César Vallejo, Perú.
- Pajares, E. (2020). Relación entre síndrome de burnout y clima laboral en los médicos del servicio de emergencia del Hospital Regional de Cajamarca – 2018. [Tesis de Doctorado], Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.
- Pérez, F. (2009). Manual intervención psicológica en estrés laboral, mobbing y síndrome de burnout. Madrid. Revista CEP.
- Pita Fernández S., Pértega Díaz S. Significancia estadística y relevancia clínica. Cad Aten Primaria, 2000
- Polo, J. (2021). Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y la protección de la salud mental en el trabajo. Revista UNAL, vol. 1 (11).
- Portocarrero, R. (2019). Síndrome de burnout y clima organizacional en el personal policial de una comisaria del departamento de Lambayeque, 2019. (Tesis de Pregrado), Universidad Señor de Sipán, Pimentel, Lambayeque.
- Quispe Y. (2019) Nivel de estrés y desempeño laboral de los profesionales de salud del centro de salud el bosque, la victoria, Chiclayo, 2019 [Tesis de Pregrado] Chiclayo Universidad Señor De Sipán. pág.58
- Ramos, F. (2008). El síndrome de burnout. Madrid. Revista KliniK S.L
- Robles, C, Alviter, L, Martínez, E. (2020). Burnout, cargas de trabajo y clima organizacional en trabajadores mexicanos en el contexto del Covid - 19. Revista Venezolana de Gerencia, vol 25 (4).
- Rockcontent (2020). Clima organizacional: ¿qué es y cómo analizarlo en las empresas? (2020). Recuperado el 5 de agosto de 2020, en <https://rockcontent.com/es/blog/que-es-clima-organizacional/>

- Rodríguez, A, Paz, M, Lizana, J, Cornejo, F. (2011). Clima y Satisfacción Laboral como predictores de desempeño en una organización estatal chilena. *Revista Salud y Sociedad*, vol. 2 (2), <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3899629>
- Rodríguez, E. y Sánchez, M. (2015). Síndrome de burnout y variables sociodemográficas en docentes de una universidad privada de Lima. (Tesis de postgrado). Universidad Marcelino Champagnat, Lima, Peru.
- Saborío, L, Hidalgo, L. (2015). Síndrome de Burnout. *Revista Medicina Legal de Costa Rica*, vol. 32 (1) [http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S14090152015000100014](http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S14090152015000100014)> [Consulta: 14 de mayo, 2021].
- Sánchez, H, Reyes, C. (2015). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Lima: Editorial Bussines Suport
- Shirom, A. (1989): "Burnout in work organization", en C.L. COOPER Y I. ROBERTSON (eds.), *Internacional review of industrial and organizacional psychology*. Nueva York: John Wiley and Sons.
- Sotelo, A, Figueroa, E. (2017). El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación de nivel medio superior / The organizational climate and its correlation with the quality of service in a higher education institution. *Revista Iberoamericana Para La Investigación Y El Desarrollo Educativo*, vol. 8(15), 582-609. doi: 10.23913/ride.v8i15.312
- Terán Varela, Omar Ernesto; Irlanda, José Lorenzo;. (2017). Influencia de la Cultura Organizacional en el Desempeño Laboral y la Productividad de los Trabajadores Administrativos en instituciones de Educación Superior. *Omnia*, 96-110.
- Torres, M. (2017). Prevalencia y factores de riesgo del Síndrome de Burnout, en el personal que labora en el hospital de Solca de la ciudad de Loja. [Tesis de Posgrado], Universidad Nacional de Loja, Loja. Obtenido de <http://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/19654/1/TESIS-SOLCA-MARIA%20TORRES.pdf>

- Urteaga, M. (2017). Clima laboral y síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017. [Tesis de maestría], Universidad César Vallejo, Perú.
- Vega, D, Arévalo, A, Sandoval, J, Aguilar, M, Giraldo, J. (2015). Panorama sobre los estudios de clima organizacional en Bogotá, Colombia (2005-2015). Revista Diversitas: Perspectivas en Psicología, vol. 2 (2). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67920212>
- Zans. A y Castellón. J. (2017), Clima Organizacional y su Incidencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos y Docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, Nicaragua. [Tesis de maestría], Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.

## ANEXOS

### Anexo 1: Operacionalización de la variable Clima Organizacional

VARIABLES							ESCALA	
DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	DE MEDICIÓN	TÉC/INSTR.	
Clima Organizacional	Para Hall (1996) define al clima organizacional como un conjunto de características y cualidades que se crean en un espacio laboral, generando emociones en los trabajadores de una organización, y a la vez esta relacionada con la motivación de los usuarios, sean internos o externos.	Está referida a conocer el nivel de satisfacción de los trabajadores sobre el clima organizacional relacionados con sus dimensiones: ambiente físico, social y las actitudes y valores que fluyen en el espacio municipal.	Ambiente físico	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Infraestructura</li> <li>2. Área de trabajo</li> <li>3. Equipos y muebles</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. La infraestructura de la gerencia donde trabajas es apropiada</li> <li>2. La gerencia donde trabajas se tiene suficiente iluminación apropiada</li> <li>3. La temperatura climática es la apropiada en la gerencia que laboras</li> <li>4. En la gerencia donde trabajas se cuenta con la comodidad de muebles y enceres necesarios</li> </ol>	Escala Ordinal	Encuesta/ Cuestionario	
			Ambiente social	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Expectativas</li> <li>2. Autonomía de trabajo</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Con que frecuencia se realiza la rotación o cambios del personal en su municipalidad</li> <li>2. Realiza el trabajo en equipo con su jefe inmediato y compañeros de la gerencia</li> <li>3. Considera que tienes la suficiente autonomía en las labores que realizas en tu gerencia</li> <li>4. Tienes experiencia con las labores encomendadas que vienes realizando en la municipalidad</li> <li>5. El puesto o cargo que actualmente ocupas está en relación con su formación profesional que ha realizado</li> </ol>			
			3. Reconocimiento	<ol style="list-style-type: none"> <li>6. Consideras que en la municipalidad donde trabajas se te reconocen o consideran tu trabajo</li> <li>7. Consideras que la remuneración en la institución es la más adecuada</li> <li>8. Consideras que la remuneración o pago en la municipalidad existe igualdad de género, para los puestos o cargos de trabajo.</li> <li>9. Consideras que tienes un cierto nivel de estabilidad por tu desempeño en el puesto de trabajo, respecto a un futuro en su municipalidad</li> </ol>				
			Actitudes y valores	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Valoración</li> <li>2. Respeto a los trabajadores</li> <li>3. Satisfacción en el trabajo</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Estas como trabajador satisfecho con las labores que se realizan en la municipalidad</li> <li>2. Te considera valorado o apreciado en la municipalidad</li> <li>3. En la municipalidad se fomenta la cooperación entre compañeros de trabajo de diferentes gerencias</li> <li>4. Te sientes orgulloso de pertenecer a esta municipalidad</li> <li>5. Si pudieras dejar, abandonar o retirarte de la municipalidad por otro trabajo con similares condiciones, lo harías</li> </ol>			

## Operacionalización de la variable el síndrome de Burnout

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	TÉC/INSTR.
Síndrome de Burnout	Maslach, Jackson y Leiter (1999, citado por Gil Monte, 2004), conceptualiza al síndrome de Burnout como una respuesta prolongada a estresores crónicos a nivel personal y relacional en el trabajo, determinando a partir de las dimensiones conocidas como agotamiento, cinismo e ineficacia profesional.	La evaluación de la variable Síndrome de Burnout está orientada a conocer los signos y síntomas físicos, emocionales y conductuales presentes en profesionales, a partir de sus dimensiones agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.	Agotamiento Emocional	1. Grado de tensión somática. 2. Grado de tensión psicológica.	1. Me siento emocionalmente agotado o consumido por mi trabajo en la municipalidad 2. Cuando termino mis horas de trabajo me siento vacío o sin fuerzas 3. Cuando me despierto por la mañana y me enfrento a otro día de trabajo me siento cansado o fatigado 4. Siento que cumplir mi labor todos los días con los usuarios me cansa 5. Siento que mi trabajo diario me está desgastando o acabando 6. Me siento emocionalmente frustrado o fracasado en mi trabajo 7. Siento que estoy demasiado tiempo trabajando en la municipalidad 8. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa o me acaba físicamente 9. Me siento como si estuviera al límite o sin progreso de mis posibilidades	Escala Ordinal	Encuesta/ Cuestionario
			Despersonalización	1. Grado de empatía. 2. Nivel de endurecimiento emocional	1. Siento que estoy tratando o atendiendo a algunos usuarios como si fueran objetos impersonales 2. Siento que me he hecho más duro o frío con los usuarios que trato 3. Me preocupa que este trabajo designado o encomendado me esté endureciendo emocionalmente como persona 4. Siento que realmente no me importa, ni me interesa lo que les ocurra a los usuarios 5. Me parece que los usuarios que trato me culpan de alguno de sus problemas		
			Realización Personal	1. Percepción del concepto que los demás le tienen. 2. Percepción de la auto eficiencia	1. Siento que puedo entender fácilmente a los usuarios o público 2. Siento que diariamente trato con mucha eficacia los problemas de los usuarios 3. Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de los usuarios a través de mi trabajo o funciones encomendadas 4. Me siento con mucha energía en mi puesto de trabajo en la municipalidad 5. Siento que puedo crear inmediatamente con facilidad un clima agradable con los usuarios 6. Me siento estimado, apreciado después de haber trabajado íntimamente con los usuarios 7. Creo que consigo muchas cosas de valor en esta municipalidad 8. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados o manejados de forma adecuada o apropiada		

Fuente: Elaboración Propia

## Anexo 2: Instrumentos de Recolección de datos

<b>UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO</b> <b>ESCUELA DE POSGRADO</b>
--

### ENCUESTA DE INVESTIGACION N° 01

#### “CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL SINDROME DE BURNOUT EN TIEMPOS DE COVID-19 EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TUMBES”

Señor (a) Trabajador la presente encuesta como parte de la investigación, tiene como finalidad la obtención de información que permita determinar el nivel de incidencia del clima organizacional y el síndrome de Burnout en tiempos de covid-19 en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes.

Las respuestas serán confidenciales y anónimas.

#### EVALUACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

		CATEGORIA				
AMBIENTE FISICO		1	2	3	4	5
01	La infraestructura de la gerencia donde trabajas es apropiada					
02	La gerencia donde trabajas se tiene suficiente iluminación apropiada					
03	La temperatura climática es la apropiada en la gerencia que laboras					
04	En la gerencia donde trabajas se cuenta con la comodidad de muebles y encerados necesarios					
AMBIENTE SOCIAL						
05	Con que frecuencia se realiza la rotación o cambios del personal en su municipalidad					
06	Realiza el trabajo en equipo con su jefe inmediato y compañeros de la gerencia					
07	Considera que tienes la suficiente autonomía en las labores que realizas en tu gerencia					
08	Tienes experiencia con las labores encomendadas que vienes realizando en la municipalidad					
09	El puesto o cargo que actualmente ocupas está en relación con su formación profesional que ha realizado					
10	Consideras que en la municipalidad donde trabajas se te reconocen o consideran tu trabajo					
11	Consideras que la remuneración en la institución es la más adecuada					
12	Consideras que la remuneración o pago en la municipalidad existe igualdad de género, para los puestos o cargos de trabajo.					
13	Consideras que tienes un cierto nivel de estabilidad por tu desempeño en el puesto de trabajo, respecto a un futuro en su municipalidad					
VALORES Y ACTITUDES						
14	Estas como trabajador satisfecho con las labores que se realizan en la municipalidad					
15	Te considera valorado o apreciado en la municipalidad					
16	En la municipalidad se fomenta la cooperación entre compañeros de trabajo de diferentes gerencias					
17	Te sientes orgulloso de pertenecer a esta municipalidad					
18	Si pudieras dejar, abandonar o retirarte de la municipalidad por otro trabajo con similares condiciones, lo harías					



## ESCALA VALORATIVA CUESTIONARIO CLIMA ORGANIZACIONAL

### Escala general

<b>Niveles</b>	<b>Puntuaciones Brutas</b>
Malo	18 – 57
Regular	58 -71
Bueno	72 - 90

### Dimensiones.

<b>Dimensiones</b>	<b>Niveles</b>	<b>Puntajes Brutos</b>
<b>Ambiente físico</b>	Malo	4 – 12
	Regular	13 – 16
	Bueno	17 – 20
<b>Ambiente social</b>	Malo	9 - 28
	Regular	29 – 36
	Bueno	37 – 45
<b>Actitudes y valores</b>	Malo	18 – 57
	Regular	58 – 71
	Bueno	72 – 90

**UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO**  
**ESCUELA DE POSGRADO**

**ENCUESTA DE INVESTIGACION N° 02**

**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL SINDROME DE BURNOUT EN TIEMPOS DE COVID-19 EN  
LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TUMBES”**

Señor (a) Trabajador la presente encuesta como parte de la investigación, tiene como finalidad la obtención de información que permita determinar el nivel de incidencia del clima organizacional y el síndrome de Burnout en tiempos de covid-19 en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes.

Las respuestas serán confidenciales y anónimas.

**RANGOS DE MEDIDA DE LA ESCALA:** 0 = Nunca. 1 = Pocas veces al año o menos. 2 = Una vez al mes o menos. 3 = Unas pocas veces al mes. 4 = Una vez a la semana. 5 = Unas pocas veces a la semana. 6 = Todos los días.

**EVALUACION DE SINDROME DE BURNOUT**

ITEMS	REACTIVOS	Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Unas pocas a la semana	Todos los días
1	Me siento emocionalmente agotado o consumido por mi trabajo en la municipalidad							
2	Cuando termino mis horas de trabajo me siento vacío o sin fuerzas							
3	Cuando me despierto por la mañana y me enfrento a otro día de trabajo me siento cansado o fatigado							
4	Siento que puedo entender fácilmente a los usuarios o público							
5	Siento que estoy tratando o atendiendo a algunos usuarios como si fueran objetos impersonales							
6	Siento que cumplir mi labor todos los días con los usuarios me cansa							
7	Siento que diariamente trato con mucha eficacia los problemas de los usuarios							
8	Siento que mi trabajo diario me está desgastando o acabando							
9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de los usuarios a través de mi trabajo o funciones encomendadas							
10	Siento que me he hecho más duro o frío con los usuarios que trato							
11	Me preocupa que este trabajo designado o encomendado me esté endureciendo emocionalmente como persona							
12	Me siento con mucha energía en mi puesto de trabajo en al municipalidad							
13	Me siento emocionalmente frustrado o fracasado en mi trabajo							
14	Siento que estoy demasiado tiempo trabajando en la municipalidad							
15	Siento que realmente no me importa, ni me interesa lo que les ocurra a los usuarios							
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa o me acaba físicamente							
17	Siento que puedo crear inmediatamente con facilidad un clima agradable con los usuarios							
18	Me siento estimado, apreciado después de haber trabajado íntimamente con los usuarios							
19	Creo que consigo muchas cosas de valor en esta municipalidad							

20	Me siento como si estuviera al límite o sin progreso de mis posibilidades							
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados o manejados de forma adecuada o apropiada							
22	Me parece que los usuarios que trato me culpan de alguno de sus problemas							

### Cálculo de Puntuaciones

Se suman las respuestas dadas a los ítems que se señalan:

Aspecto evaluado	Preguntas a evaluar	Valor total obtenido	Indicios de Burnout
Cansancio emocional	1-2-3-6-8-13-14-16-20	0	Más de 26
Despersonalización	5-10-11-15-22	0	Más de 9
Realización personal	4-7-9-12-17-18-19-21	0	Menos de 34

**VALORACIÓN DE PUNTUACIONES** Altas puntuaciones en las dos primeras subescalas y bajas en la tercera definen el síndrome de Burnout. Hay que analizar de manera detallada los distintos aspectos para determinar el Grado del Síndrome de Burnout, que puede ser más o menos severo dependiendo de si los indicios aparecen en uno, dos o tres ámbitos; y de la mayor o menor diferencia de los resultados con respecto a los valores de referencia que marcan los indicios del síndrome. Este análisis de aspectos e ítems puede orientar sobre los puntos fuertes y débiles de cada uno en su labor docente.

### Valores de referencia:

	Bajo	Medio	Alto
Cansancio emocional	0-18	19-26	27-54
Despersonalización	0-5	6-9	10-30
Realización personal	0-33	34-36	40-56

### Escala valorativa cuestionario Síndrome de Burnout.

#### Escala general

Niveles	Puntuaciones Brutas
Rieago bajo	00 – 33
Riego medio	34 – 66
Riesgo alto	67 – 99 +

### Anexo 3: Cálculo del tamaño de la muestra:

Para la selección de la muestra de estudio, se aplicó la fórmula estadística muestral en la unidad de análisis de estudio.

**Tabla 7:** Determinación de la muestra de estudio de la Municipalidad provincial de Tumbes.

<b>Donde:</b>	Valores	<b>Muestra de estudio</b>
<b>p</b>	0.73	
<b>q</b>	0.27	
<b>N</b>	280	
<b>e</b>	0.07	<b>Muestra</b>
<b>Nivel de confianza</b>	0.95	<b>100</b>
<b>alfa/2</b>	0.05	
<b>Z =</b>	1.96	

**Donde:**

**N=** Tamaño de la población: 280 participante

**Z=** Parámetro estadístico que depende el nivel de confianza: 95% =  $Z = 1,96$

**p =** Probabilidad que ocurra el evento estudiado (éxito) = 0.73

**q =**  $1 - p = 0.27$  = probabilidad de que no ocurra el evento estudiado

**e =** Margen de error = 0.07

**Muestra: n =** 100 Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes.

## Anexos 4: Validación de expertos



ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA

Validación de Escala Ordinal para evaluar el instrumento

*Recibido*  
21/5/2021

Chiclayo, 31 de mayo de 2021

Señora  
Mg. CPC. YANINA JULIANA PAICO MORAN  
Tumbes.

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Magister en Gestión Pública

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- Instrumento detallado con ficha técnica.
- Ficha de evaluación de validación.
- Matriz de consistencia de la investigación.
- Cuadro de operacionalización de variables
- Descripción de las dimensiones.

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Firma



Br. Mejía Imán, Eduard Antenor  
DNI: 45989261



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**INSTRUMENTO**

**1. Nombre del instrumento:**

Cuestionario para evaluar el nivel de clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Tumbes

**2. Autor original:**

Br. Mejía Imán, Eduard Antenor

**3. Objetivo:**

Recoger información y analizar el clima organizacional en tiempos de COVID-19 en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes.

**4. Estructura y aplicación:**

La presente encuesta escrita está en base a 17 ítems, los cuales se determinará si existe relación con los indicadores de las dimensiones.

El instrumento será aplicado a una muestra de 100 personas entre Funcionarios, administrativos y obreros de la Municipalidad Provincial de Tumbes.

**FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL**
**5. Nombre del instrumento:**

Cuestionario para evaluar el clima organizacional en tiempos de COVID-19 en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes.

**6. Estructura detallada:**

Es esta sección se presenta un cuadro donde puede apreciar la variable las dimensiones e indicadores que la integran.

**Estructura**

<b>Variable (s)</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>
<i>CLIMA ORGANIZACIONAL</i>	<b><i>Ambiente físico</i></b>	<i>1. Infraestructura</i>	4
	<b><i>Ambiente social</i></b>	<i>2. Área de trabajo</i>	9
	<b><i>Valores y actitudes</i></b>	<i>Equipos y muebles</i>	5

**Anexo 5: Instrumento de recolección de datos**
**CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN TIEMPOS DE COVID19 EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TUMBES**
**Autor: Mejía Imán, Eduard Antenor**

Señor(a) trabajador la presente encuesta como parte de la investigación, tiene como finalidad la obtención de información que permita encontrar la relación que existe con el clima organizacional y el síndrome de burnout en la Municipalidad Provincial de Tumbes.

Las respuestas serán confidenciales y anónimas.

**INSTRUCCIONES**

Marque con una aspa (X) el número que mejor le identifica

CATEGORIAS				
1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

**EVALUACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL**

		CATEGORIA				
		1	2	3	4	5
<b>AMBIENTE FISICO</b>						
01	La infraestructura de la gerencia donde usted trabaja es apropiada					
02	En la gerencia donde de trabajo se tiene suficiente iluminación apropiada					
03	La temperatura climática es la apropiada en su gerencia de trabajo					
04	En su gerencia de trabajo se cuenta con la comodidad de muebles y enceres necesarios					
<b>AMBIENTE SOCIAL</b>						
05	Con que frecuencia se realiza la rotación o cambios del personal en su municipalidad					
06	Usted realiza el trabajo en equipo con su jefe inmediato y compañeros de la gerencia					
07	Considera usted, que tiene la suficiente autonomía en las labores que realiza en su gerencia					
08	Tiene usted experiencia con las labores encomendadas que viene realizando su municipalidad					
09	El puesto o cargo que actualmente ocupa esta en relación con su formación profesional que ha realizado					
10	Considera que la municipalidad donde trabaja se le reconoce o considera su trabajo					
11	Considera que la remuneración en la institución es la más adecuada					
12	Considera que la remuneración o pago en la municipalidad existe igualdad de género, para los puestos o cargos de trabajo.					
13	Considera usted que tiene un cierto nivel de estabilidad por su desempeño en el puesto de trabajo, respecto a un futuro en su municipalidad					
<b>VALORES Y ACTITUDES</b>						
13	Esta usted como trabajador satisfecho con las labores que realiza en la municipalidad					
14	Se considera valorado o apreciado en la municipalidad					
15	En la municipalidad se fomenta la cooperación entre compañeros de trabajo de diferentes gerencias					
16	Se siente orgulloso de pertenecer a su municipalidad					
17	Si pudiera dejar, abandonar o retirarse de la municipalidad por otro trabajo con similares condiciones, lo haría					



Anexo 3: Matriz de Consistencia  
**CLIMA ORGANIZACIONAL EN TIEMPOS DE COVID-19 EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TUMBES**

TÍTULO: "Clima Organizacional y Síndrome de Burnout en tiempos de COVID-19 en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes"				
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES
¿Existe relación entre el Clima Organizacional y el Síndrome de Burnout en tiempos de Covid-19 en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes?	Determinar la relación de clima organizacional y el síndrome de Burnout en tiempos de COVID-19 en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes, 2020	Hi: Existe relación de las variables clima organizacional y el síndrome de Burnout en tiempos de COVID-19 en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes.	Variable 1 Clima Organizacional	Ambiente físico
	OE1			Ambiente social
	identificar el clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad, en tiempos de COVID-19			Actitudes y valores
	OE2			
	Determinar el síndrome de burnout en los trabajadores de la Municipalidad, en tiempos de COVID-19			
OE3	Establecer la relación entre el clima organizacional y el síndrome de burnout en los trabajadores de la Municipalidad, en tiempos de COVID-19.			

Fuente: Elaboración Propia

FICHA DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS  
**TÍTULO DE LA TESIS:** CLIMA ORGANIZACIONAL Y SÍNDROME DE BURNOUT EN TIEMPOS DE COVID-19 EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TUMBES

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES RECOMENDACIONES	Y/O					
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM				RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)				
				SI	NO	SI	NO	SI	NO			SI	NO			
Clima Organizacional	Ambiente físico	1. Infraestructura	La infraestructura de la gerencia donde usted trabaja es apropiada	x		x		x		x						
		2. Área de trabajo	En la gerencia donde de trabajo se tiene suficiente iluminación apropiada	x		x		x		x						
		3. Equipos y muebles	La temperatura climática es la apropiada en su gerencia de trabajo	x		x		x		x						
	Ambiente social	3. Reconocimiento		En su gerencia de trabajo se cuenta con la comodidad de muebles y enseres necesarios	x		x		x		x					
				Con que frecuencia se realiza la rotación o cambios del personal en su municipalidad	x		x		x		x					
				Usted realiza el trabajo en equipo con su jefe inmediato y compañeros de la gerencia	x		x		x		x					
				Considera usted, que tiene la suficiente autonomía en las labores que realiza en su gerencia	x		x		x		x					
				Tiene usted experiencia con las labores encomendadas que viene realizando su municipalidad	x		x		x		x					
				1. Expectativas	El puesto o cargo que actualmente ocupa esta en relación con su formación profesional que ha realizado	x		x		x		x				
				2. Autonomía de trabajo	Considera que la municipalidad donde trabaja se le reconoce o considera su trabajo	x		x		x		x				
				3. Reconocimiento	Considera que la remuneración en la institución es la más adecuada	x		x		x		x				
					Considera que la remuneración o pago en la municipalidad existe igualdad de género, para los puestos o cargos de trabajo.	x		x		x		x				
					Considera usted que tiene un cierto nivel de estabilidad por su desempeño en el puesto de trabajo, respecto a un futuro en su municipalidad	x		x		x		x				

Actitudes y valores	1. Valoración	Esta usted como trabajador satisfecho con las labores que realiza en la municipalidad	x		x		x		x		
	2. Respeto a los trabajadores	Se considera valorado o apreciado en la municipalidad	x		x		x		x		
	3. Satisfacción en el trabajo	En la municipalidad se fomenta la cooperación entre compañeros de trabajo de diferentes gerencias	x		x		x		x		
		Se siente orgulloso de pertenecer a su municipalidad	x		x		x		x		
		Si pudiera dejar, abandonar o retirarse de la municipalidad por otro trabajo con similares condiciones, lo haría	x		x		x		x		

Grado y Nombre del Experto: Mg. CPC. YANINA JULIANA PAICO MORAN

Firma del experto :



EXPERTO EVALUADOR

**INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO****1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

Clima organizacional y síndrome de Burnout en tiempos de COVID-19 en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes

**2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Cuestionario para evaluar el clima organizacional en tiempos de COVID-19 en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes

**3. TESISISTA:**

Br. Mejía Imán, Eduard Antenor

**4. DECISIÓN:**

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 31 de Mayo de 2021



Mg. CPC. Yanina Juliana Paico Morán

Validación de Escala Ordinal para evaluar el instrumento

*Handwritten signature and notes:*  
SI LOS  
RECIBO  
DJS

Chiclayo, 31 de mayo de 2021

Señor  
Mg. Abg. CARLOS JIMY SILVA MENA  
Tumbes.

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Magister en Gestión Pública

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- Instrumento detallado con ficha técnica.
- Ficha de evaluación de validación.
- Matriz de consistencia de la investigación.
- Cuadro de operacionalización de variables
- Descripción de las dimensiones.

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Firma   
Br. Mejía Imañ, Eduard Antenor  
DNI: 45989261



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**INSTRUMENTO**

**1. Nombre del instrumento:**

Cuestionario para evaluar el nivel de clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Tumbes

**2. Autor original:**

Br. Mejía Imán, Eduard Antenor

**3. Objetivo:**

Recoger información y analizar el clima organizacional en tiempos de COVID-19 en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes.

**4. Estructura y aplicación:**

La presente encuesta escrita está en base a 17 ítems, los cuales se determinará si existe relación con los indicadores de las dimensiones.

El instrumento será aplicado a una muestra de 100 personas entre Funcionarios, administrativos y obreros de la Municipalidad Provincial de Tumbes.

**FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL**
**5. Nombre del instrumento:**

Cuestionario para evaluar el clima organizacional en tiempos de COVID-19 en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes.

**6. Estructura detallada:**

Es esta sección se presenta un cuadro donde puede apreciar la variable las dimensiones e indicadores que la integran.

**Estructura**

<b>Variable (s)</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>
<i>CLIMA ORGANIZACIONAL</i>	<b><i>Ambiente físico</i></b>	<i>1. Infraestructura</i>	4
	<b><i>Ambiente social</i></b>	<i>2. Área de trabajo</i>	9
	<b><i>Valores y actitudes</i></b>	<i>Equipos y muebles</i>	5

**Anexo 5: Instrumento de recolección de datos**
**CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN TIEMPOS DE COVID19 EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TUMBES**
**Autor: Mejía Imán, Eduard Antenor**

Señor(a) trabajador la presente encuesta como parte de la investigación, tiene como finalidad la obtención de información que permita encontrar la relación que existe con el clima organizacional y el síndrome de burnout en la Municipalidad Provincial de Tumbes.

Las respuestas serán confidenciales y anónimas.

**INSTRUCCIONES**

Marque con una aspa (X) el número que mejor le identifica

CATEGORIAS				
1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

**EVALUACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL**

		CATEGORIA				
		1	2	3	4	5
<b>AMBIENTE FISICO</b>						
01	La infraestructura de la gerencia donde usted trabaja es apropiada					
02	En la gerencia donde de trabajo se tiene suficiente iluminación apropiada					
03	La temperatura climática es la apropiada en su gerencia de trabajo					
04	En su gerencia de trabajo se cuenta con la comodidad de muebles y enceres necesarios					
<b>AMBIENTE SOCIAL</b>						
05	Con que frecuencia se realiza la rotación o cambios del personal en su municipalidad					
06	Usted realiza el trabajo en equipo con su jefe inmediato y compañeros de la gerencia					
07	Considera usted, que tiene la suficiente autonomía en las labores que realiza en su gerencia					
08	Tiene usted experiencia con las labores encomendadas que viene realizando su municipalidad					
09	El puesto o cargo que actualmente ocupa esta en relación con su formación profesional que ha realizado					
10	Considera que la municipalidad donde trabaja se le reconoce o considera su trabajo					
11	Considera que la remuneración en la institución es la más adecuada					
12	Considera que la remuneración o pago en la municipalidad existe igualdad de género, para los puestos o cargos de trabajo.					
13	Considera usted que tiene un cierto nivel de estabilidad por su desempeño en el puesto de trabajo, respecto a un futuro en su municipalidad					
<b>VALORES Y ACTITUDES</b>						
13	Esta usted como trabajador satisfecho con las labores que realiza en la municipalidad					
14	Se considera valorado o apreciado en la municipalidad					
15	En la municipalidad se fomenta la cooperación entre compañeros de trabajo de diferentes gerencias					
16	Se siente orgulloso de pertenecer a su municipalidad					
17	Si pudiera dejar, abandonar o retirarse de la municipalidad por otro trabajo con similares condiciones, lo haría					



Anexo 3: Matriz de Consistencia  
**CLIMA ORGANIZACIONAL EN TIEMPOS DE COVID-19 EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TUMBES**

TÍTULO: "Clima Organizacional y Síndrome de Burnout en tiempos de COVID-19 en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes"				
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES
¿Existe relación entre el Clima Organizacional y el Síndrome de Burnout en tiempos de Covid-19 en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes?	Determinar la relación de clima organizacional y el síndrome de Burnout en tiempos de COVID-19 en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes, 2020	Hi: Existe relación de las variables clima organizacional y el síndrome de Burnout en tiempos de COVID-19 en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes.	Variable 1 Clima Organizacional	Ambiente físico
	OE1			Ambiente social
	identificar el clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad, en tiempos de COVID-19			Actitudes y valores
	OE2			
	Determinar el síndrome de burnout en los trabajadores de la Municipalidad, en tiempos de COVID-19			
OE3				
	Establecer la relación entre el clima organizacional y el síndrome de burnout en los trabajadores de la Municipalidad, en tiempos de COVID-19.			

Fuente: Elaboración Propia

**FICHA DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS**
**TÍTULO DE LA TESIS:** CLIMA ORGANIZACIONAL Y SÍNDROME DE BURNOUT EN TIEMPOS DE COVID-19 EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TUMBES

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES RECOMENDACIONES			
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)					
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
Clima Organizacional	Ambiente físico	1. Infraestructura	La infraestructura de la gerencia donde usted trabaja es apropiada	x		x		x		x					
		2. Área de trabajo	En la gerencia donde de trabajo se tiene suficiente iluminación apropiada	x		x		x		x					
		3. Equipos y muebles	La temperatura climática es la apropiada en su gerencia de trabajo	x		x		x		x					
	Ambiente social	1. Expectativas 2. Autonomía de trabajo 3. Reconocimiento		En su gerencia de trabajo se cuenta con la comodidad de muebles y enseres necesarios	x		x		x		x				
				Con que frecuencia se realiza la rotación o cambios del personal en su municipalidad	x		x		x		x				
				Usted realiza el trabajo en equipo con su jefe inmediato y compañeros de la gerencia	x		x		x		x				
				Considera usted, que tiene la suficiente autonomía en las labores que realiza en su gerencia	x		x		x		x				
				Tiene usted experiencia con las labores encomendadas que viene realizando su municipalidad	x		x		x		x				
				El puesto o cargo que actualmente ocupa esta en relación con su formación profesional que ha realizado	x		x		x		x				
				Considera que la municipalidad donde trabaja se le reconoce o considera su trabajo	x		x		x		x				
				Considera que la remuneración en la institución es la más adecuada	x		x		x		x				
				Considera que la remuneración o pago en la municipalidad existe igualdad de género, para los puestos o cargos de trabajo.	x		x		x		x				
				Considera usted que tiene un cierto nivel de estabilidad por su desempeño en el puesto de trabajo, respecto a un futuro en su municipalidad	x		x		x		x				

Actitudes y valores	1. Valoración	Esta usted como trabajador satisfecho con las labores que realiza en la municipalidad	x		x		x		x		
	2. Respeto a los trabajadores	Se considera valorado o apreciado en la municipalidad	x		x		x		x		
	3. Satisfacción en el trabajo	En la municipalidad se fomenta la cooperación entre compañeros de trabajo de diferentes gerencias	x		x		x		x		
		Se siente orgulloso de pertenecer a su municipalidad	x		x		x		x		
		Si pudiera dejar, abandonar o retirarse de la municipalidad por otro trabajo con similares condiciones, lo haría	x		x		x		x		

Grado y Nombre del Experto: Mg. Abg. CARLOS JIMY SILVA MENA

Firma del experto :



EXPERTO EVALUADOR

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### 1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Clima organizacional y síndrome de Burnout en tiempos de COVID-19 en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes

### 2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para evaluar el clima organizacional en tiempos de COVID-19 en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes

### 3. TESISISTA:

Br. Mejía Imán, Eduard Antenor

### 4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI



NO



Chiclayo, 31 de Mayo de 2021



Mg. Abg. CARLOS JIMY SILVA MENA



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA

*Revisado*  
*31/05/2021*

Validación de Escala Ordinal para evaluar el instrumento

Chiclayo, 31 de mayo de 2021

Señora  
Dr. ANIBAL MEJIA BENAVIDES  
Tumbes.

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Magister en Gestión Pública

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- Instrumento detallado con ficha técnica.
- Ficha de evaluación de validación.
- Matriz de consistencia de la investigación.
- Cuadro de operacionalización de variables
- Descripción de las dimensiones.

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Firma

Br. Mejía Imán, Eduard Antenor  
DNI: 45989261



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**INSTRUMENTO**

**1. Nombre del instrumento:**

Cuestionario para evaluar el nivel de clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Tumbes

**2. Autor original:**

Br. Mejía Imán, Eduard Antenor

**3. Objetivo:**

Recoger información y analizar el clima organizacional en tiempos de COVID-19 en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes.

**4. Estructura y aplicación:**

La presente encuesta escrita está en base a 17 ítems, los cuales se determinará si existe relación con los indicadores de las dimensiones.

El instrumento será aplicado a una muestra de 100 personas entre Funcionarios, administrativos y obreros de la Municipalidad Provincial de Tumbes.

**FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL**
**5. Nombre del instrumento:**

Cuestionario para evaluar el clima organizacional en tiempos de COVID-19 en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes.

**6. Estructura detallada:**

Es esta sección se presenta un cuadro donde puede apreciar la variable las dimensiones e indicadores que la integran.

**Estructura**

Variable (s)	Dimensiones	Indicadores	Ítems
CLIMA ORGANIZACIONAL	<b>Ambiente físico</b>	1. <i>Infraestructura</i>	4
	<b>Ambiente social</b>	2. <i>Área de trabajo</i>	9
	<b>Valores y actitudes</b>	<i>Equipos y muebles</i>	5

**Anexo 5: Instrumento de recolección de datos**
**CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN TIEMPOS DE COVID19 EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TUMBES**
**Autor: Mejía Imán, Eduard Antenor**

Señor(a) trabajador la presente encuesta como parte de la investigación, tiene como finalidad la obtención de información que permita encontrar la relación que existe con el clima organizacional y el síndrome de burnout en la Municipalidad Provincial de Tumbes.

Las respuestas serán confidenciales y anónimas.

**INSTRUCCIONES**

Marque con una aspa (X) el número que mejor le identifica

CATEGORIAS				
1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

**EVALUACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL**

		CATEGORIA				
		1	2	3	4	5
<b>AMBIENTE FISICO</b>						
01	La infraestructura de la gerencia donde usted trabaja es apropiada					
02	En la gerencia donde de trabajo se tiene suficiente iluminación apropiada					
03	La temperatura climática es la apropiada en su gerencia de trabajo					
04	En su gerencia de trabajo se cuenta con la comodidad de muebles y enceres necesarios					
<b>AMBIENTE SOCIAL</b>						
05	Con que frecuencia se realiza la rotación o cambios del personal en su municipalidad					
06	Usted realiza el trabajo en equipo con su jefe inmediato y compañeros de la gerencia					
07	Considera usted, que tiene la suficiente autonomía en las labores que realiza en su gerencia					
08	Tiene usted experiencia con las labores encomendadas que viene realizando su municipalidad					
09	El puesto o cargo que actualmente ocupa esta en relación con su formación profesional que ha realizado					
10	Considera que la municipalidad donde trabaja se le reconoce o considera su trabajo					
11	Considera que la remuneración en la institución es la más adecuada					
12	Considera que la remuneración o pago en la municipalidad existe igualdad de género, para los puestos o cargos de trabajo.					
13	Considera usted que tiene un cierto nivel de estabilidad por su desempeño en el puesto de trabajo, respecto a un futuro en su municipalidad					
<b>VALORES Y ACTITUDES</b>						
13	Esta usted como trabajador satisfecho con las labores que realiza en la municipalidad					
14	Se considera valorado o apreciado en la municipalidad					
15	En la municipalidad se fomenta la cooperación entre compañeros de trabajo de diferentes gerencias					
16	Se siente orgulloso de pertenecer a su municipalidad					
17	Si pudiera dejar, abandonar o retirarse de la municipalidad por otro trabajo con similares condiciones, lo haría					



**Anexo 3: Matriz de Consistencia**
**CLIMA ORGANIZACIONAL EN TIEMPOS DE COVID-19 EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TUMBES**

TÍTULO: "Clima Organizacional y Síndrome de Burnout en tiempos de COVID-19 en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes"				
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES
¿Existe relación entre el Clima Organizacional y el Síndrome de Burnout en tiempos de Covid-19 en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes?	Determinar la relación de clima organizacional y el síndrome de Burnout en tiempos de COVID-19 en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes, 2020	Hi: Existe relación de las variables clima organizacional y el síndrome de Burnout en tiempos de COVID-19 en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes.	Variable 1 Clima Organizacional	Ambiente físico
	OE1			Ambiente social
	identificar el clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad, en tiempos de COVID-19			Actitudes y valores
	OE2			
	Determinar el síndrome de burnout en los trabajadores de la Municipalidad, en tiempos de COVID-19			
OE3				
Establecer la relación entre el clima organizacional y el síndrome de burnout en los trabajadores de la Municipalidad, en tiempos de COVID-19.				

Fuente: Elaboración Propia

**FICHA DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS**
**TÍTULO DE LA TESIS: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SÍNDROME DE BURNOUT EN TIEMPOS DE COVID-19 EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TUMBES**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES RECOMENDACIONES			
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)					
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
Clima Organizacional	Ambiente físico	1. Infraestructura	La infraestructura de la gerencia donde usted trabaja es apropiada	x		x		x		x					
		2. Área de trabajo	En la gerencia donde de trabajo se tiene suficiente iluminación apropiada	x		x		x		x					
		3. Equipos y muebles	La temperatura climática es la apropiada en su gerencia de trabajo	x		x		x		x					
	Ambiente social	1. Expectativas 2. Autonomía de trabajo 3. Reconocimiento		En su gerencia de trabajo se cuenta con la comodidad de muebles y enseres necesarios	x		x		x		x				
				Con que frecuencia se realiza la rotación o cambios del personal en su municipalidad	x		x		x		x				
				Usted realiza el trabajo en equipo con su jefe inmediato y compañeros de la gerencia	x		x		x		x				
				Considera usted, que tiene la suficiente autonomía en las labores que realiza en su gerencia	x		x		x		x				
				Tiene usted experiencia con las labores encomendadas que viene realizando su municipalidad	x		x		x		x				
				El puesto o cargo que actualmente ocupa esta en relación con su formación profesional que ha realizado	x		x		x		x				
				Considera que la municipalidad donde trabaja se le reconoce o considera su trabajo	x		x		x		x				
				Considera que la remuneración en la institución es la más adecuada	x		x		x		x				
				Considera que la remuneración o pago en la municipalidad existe igualdad de género, para los puestos o cargos de trabajo.	x		x		x		x				
				Considera usted que tiene un cierto nivel de estabilidad por su desempeño en el puesto de trabajo, respecto a un futuro en su municipalidad	x		x		x		x				

Actitudes y valores	1. Valoración	Esta usted como trabajador satisfecho con las labores que realiza en la municipalidad	x		x		x		x		
	2. Respeto a los trabajadores	Se considera valorado o apreciado en la municipalidad	x		x		x		x		
	3. Satisfacción en el trabajo	En la municipalidad se fomenta la cooperación entre compañeros de trabajo de diferentes gerencias	x		x		x		x		
		Se siente orgulloso de pertenecer a su municipalidad	x		x		x		x		
		Si pudiera dejar, abandonar o retirarse de la municipalidad por otro trabajo con similares condiciones, lo haría	x		x		x		x		

Grado y Nombre del Experto: **Dr. ANIBAL MEJÍA BENAVIDES**

Firma del experto :

  
 EXPERTO EVALUADOR

**INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

Clima organizacional y síndrome de Burnout en tiempos de COVID-19 en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes

**2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

**Cuestionario:** Escala Ordinal para Determinar la relación entre las variables

**3. TESISISTA:**

Br. Mejía Imán, Eduard Antenor

**4. DECISIÓN:**

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI



NO



Chiclayo, 31 de Mayo de 2021

  
\_\_\_\_\_  
Dr. Anibal Mejía Benavides



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA

*Recibido  
31/5/2021*

**Validación de Escala Ordinal para evaluar el instrumento**

Chiclayo, 31 de mayo de 2021

Señora  
Mg. CPC. YANINA JULIANA PAICO MORAN  
Tumbes.

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Magister en Gestión Pública

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- Instrumento detallado con ficha técnica.
- Ficha de evaluación de validación.
- Matriz de consistencia de la investigación.
- Cuadro de operacionalización de variables
- Descripción de las dimensiones.

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Firma

Br. Mejía Imán, Eduard Antenor  
DNI: 45989261  
**ESCUELA DE POSGRADO**



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

**INSTRUMENTO**

**1. Nombre del instrumento:**

Cuestionario para evaluar el nivel de síndrome de burnout en la Municipalidad Provincial de Tumbes

**2. Autor original:**

Br. Mejía Imán, Eduard Antenor

**3. Objetivo:**

Recoger información y analizar el síndrome burnout en tiempos de COVID-19 en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes

**4. Estructura y aplicación:**

La presente encuesta escrita está en base a 22 ítems, los cuales se determinará si existe relación con los indicadores de las dimensiones.

El instrumento será aplicado a una muestra de 100 personas entre Funcionarios, administrativos y obreros de la Municipalidad Provincial de Tumbes.

**FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL**
**5. Nombre del instrumento:**

Cuestionario para evaluar el síndrome burnout en tiempos de COVID-19 en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes.

**6. Estructura detallada:**

Es esta sección se presenta un cuadro donde puede apreciar la variable las dimensiones e indicadores que la integran.

**Estructura**

<b>Variable (s)</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>
<i>SINDROME DE BURNOUT</i>	<b><i>Agotamiento Emocional</i></b>	1. <i>Grado de tensión somática.</i> 2. <i>Grado de tensión psicológica.</i>	9
	<b><i>Despersonalización</i></b>	1. <i>Grado de empatía.</i> 2. <i>Nivel de endurecimiento emocional</i>	5
	<b><i>Realización Personal</i></b>	1. <i>Percepción del concepto que los demás le tienen.</i> 2. <i>Percepción de la auto eficiencia</i>	8

**Anexo 5: Instrumento de recolección de datos**
**CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL SÍNDROME DE BURNOUT EN TIEMPOS DE COVID19 EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TUMBES**
**Autor: Mejía Imán, Eduard Antenor**

Señor(a) trabajador la presente encuesta como parte de la investigación, tiene como finalidad la obtención de información que permita encontrar la relación que existe con el clima organizacional y el síndrome de burnout en la Municipalidad Provincial de Tumbes.

Las respuestas serán confidenciales y anónimas.

**INSTRUCCIONES**

Marque con una aspa (X) el número que mejor le identifica

CATEGORIAS					
0	1	2	3	4	5
Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes	Un vez a la semana	Todo los días

**EVALUACION DE SINDROME DE BURNOUT**

ITEMS	REACTIVOS	Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Todos los días
1	Me siento emocionalmente agotado o consumido por mi trabajo en la municipalidad						
2	Cuando termino mis horas de trabajo me siento vacío o sin fuerzas						
3	Cuando me despierto por la mañana y me enfrento a otro día de trabajo me siento cansado o fatigado						
4	Siento que puedo entender fácilmente a los usuarios o público						
5	Siento que estoy tratando o atendiendo a algunos usuarios como si fueran objetos impersonales						
6	Siento que cumplir mi labor todos los días con los usuarios me cansa						
7	Siento que diariamente trato con mucha eficacia los problemas de los usuarios						
8	Siento que mi trabajo diario me está desgastando o acabando						
9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de los usuarios a través de mi trabajo o funciones encomendadas						
10	Siento que me he hecho más duro o frío con los usuarios que trato						
11	Me preocupa que este trabajo designado o encomendado me esté endureciendo emocionalmente como persona						
12	Me siento con mucha energía en mi puesto de trabajo en al municipalidad						
13	Me siento emocionalmente frustrado o fracasado en mi trabajo						



14	Siento que estoy demasiado tiempo trabajando en la municipalidad						
15	Siento que realmente no me importa, ni me interesa lo que les ocurra a los usuarios						
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa o me acaba físicamente						
17	Siento que puedo crear inmediatamente con facilidad un clima agradable con los usuarios						
18	Me siento estimado, apreciado después de haber trabajado íntimamente con los usuarios						
19	Creo que consigo muchas cosas de valor en esta municipalidad						
20	Me siento como si estuviera al límite o sin progreso de mis posibilidades						
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados o manejados de forma adecuada o apropiada						
22	Me parece que los usuarios que trato me culpan de alguno de sus problemas						

**Anexo 3: Matriz de Consistencia**
**SÍNDROME DE BURNOUT EN TIEMPOS DE COVID-19 EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TUMBES**

<b>TÍTULO: "Clima Organizacional y Síndrome de Burnout en tiempos de COVID-19 en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes"</b>				
<b>PROBLEMA GENERAL</b>	<b>OBJETIVO GENERAL</b>	<b>HIPÓTESIS GENERAL</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>DIMENSIONES</b>
¿Existe relación entre el Clima Organizacional y el Síndrome de Burnout en tiempos de Covid-19 en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes?	Determinar la relación de clima organizacional y el síndrome de Burnout en tiempos de COVID-19 en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes, 2020	Hi: Existe relación de las variables clima organizacional y el síndrome de Burnout en tiempos de COVID-19 en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes.	Variable 2 El Síndrome de Burnout	Agotamiento Emocional
	OE1			
	Identificar el clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad, en tiempos de COVID-19			
	OE2			Despersonalización
	Determinar el síndrome de burnout en los trabajadores de la Municipalidad, en tiempos de COVID-19			
OE3	Realización Personal			
	Establecer la relación entre el clima organizacional y el síndrome de burnout en los trabajadores de la Municipalidad, en tiempos de COVID-19.			

Fuente: Elaboración Propia

**FICHA DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS**
**TÍTULO DE LA TESIS: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SÍNDROME DE BURNOUT EN TIEMPOS DE COVID-19 EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TUMBES**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES RECOMENDACIONES			
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)					
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
<b>Síndrome de burnout</b>	Agiotamiento Emocional	1. Grado de tensión somática. 2. Grado de tensión psicológica.	Me siento emocionalmente agotado o consumido por mi trabajo en la municipalidad	x		x		x		x					
			Cuando termino mis horas de trabajo me siento vacío o sin fuerzas	x		x		x		x					
			Cuando me despierto por la mañana y me enfrento a otro día de trabajo me siento cansado o fatigado	x		x		x		x					
			Siento que cumplir mi labor todos los días con los usuarios me cansa	x		x		x		x					
			Siento que mi trabajo diario me está desgastando o acabando	x		x		x		x					
			Me siento emocionalmente frustrado o fracasado en mi trabajo	x		x		x		x					
			Siento que estoy demasiado tiempo trabajando en la municipalidad	x		x		x		x					
			Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa o me acaba físicamente	x		x		x		x					
			Me siento como si estuviera al límite o sin progreso de mis posibilidades	x		x		x		x					
	Despersonalización	1. Grado de empatía 2. Nivel de endurecimiento emocional	Siento que estoy tratando o atendiendo a algunos usuarios como si fueran objetos impersonales	x		x		x		x					
			Siento que me he hecho más duro o frío con los usuarios que trato	x		x		x		x					
			Me preocupa que este trabajo designado o encomendado me esté endureciendo emocionalmente como persona	x		x		x		x					
			Siento que realmente no me importa, ni me interesa lo que les ocurra a los usuarios	x		x		x		x					
			Me parece que los usuarios que trato me culpan de alguno de sus problemas	x		x		x		x					
			Siento que puedo entender fácilmente a los usuarios o público	x		x		x		x					
	Realización Personal	1. Percepción del concepto que los demás le tienen 2. Percepción de la auto eficiencia	Siento que diariamente trato con mucha eficacia los problemas de los usuarios	x		x		x		x					
			Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de los usuarios a través de mi trabajo o funciones encomendadas	x		x		x		x					
			Me siento con mucha energía en mi puesto de trabajo en la municipalidad	x		x		x		x					
			Siento que puedo crear inmediatamente con facilidad un clima agradable con los usuarios	x		x		x		x					

			Me siento estimado, apreciado después de haber trabajado íntimamente con los usuarios	x		x		x		x		
			Creo que consigo muchas cosas de valor en esta municipalidad	x		x		x		x		
			Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados o manejados de forma adecuada o apropiada	x		x		x		x		

Grado y Nombre del Experto: Mg. CPC. YANINA JULIANA PAICO MORAN

Firma del experto :



EXPERTO/EVALUADOR

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### 1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Clima organizacional y síndrome de Burnout en tiempos de COVID-19 en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes

### 2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para evaluar el síndrome de burnout en tiempos de COVID-19 en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes

### 3. TESISISTA:

Br. Mejía Imán, Eduard Antenor

### 4. DECISIÓN:

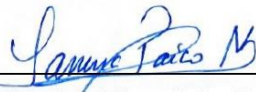
Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 31 de Mayo de 2021



Mg. CPC. Yanina Juliana Paico Morán

*Handwritten signature and notes:*  
31-05-21  
Recibido

**Validación de Escala Ordinal para evaluar el instrumento**

Chiclayo, 31 de mayo de 2021

Señor  
Mg. Abg. CARLOS JIMY SILVA MENA  
Tumbes.

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Magister en Gestión Pública

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- Instrumento detallado con ficha técnica.
- Ficha de evaluación de validación.
- Matriz de consistencia de la investigación.
- Cuadro de operacionalización de variables
- Descripción de las dimensiones.

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Firma

  
Br. Mejía Imañ, Eduard Antenor  
DNI: 45989261



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

**INSTRUMENTO**

**1. Nombre del instrumento:**

Cuestionario para evaluar el nivel de síndrome de burnout en la Municipalidad Provincial de Tumbes

**2. Autor original:**

Br. Mejía Imán, Eduard Antenor

**3. Objetivo:**

Recoger información y analizar el síndrome burnout en tiempos de COVID-19 en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes

**4. Estructura y aplicación:**

La presente encuesta escrita está en base a 22 ítems, los cuales se determinará si existe relación con los indicadores de las dimensiones.

El instrumento será aplicado a una muestra de 100 personas entre Funcionarios, administrativos y obreros de la Municipalidad Provincial de Tumbes.

**FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL**
**5. Nombre del instrumento:**

Cuestionario para evaluar el síndrome burnout en tiempos de COVID-19 en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes.

**6. Estructura detallada:**

Es esta sección se presenta un cuadro donde puede apreciar la variable las dimensiones e indicadores que la integran.

**Estructura**

<b>Variable (s)</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>
<i>SINDROME DE BURNOUT</i>	<b>Agotamiento Emocional</b>	1. Grado de tensión somática. 2. Grado de tensión psicológica.	9
	<b>Despersonalización</b>	1. Grado de empatía. 2. Nivel de endurecimiento emocional	5
	<b>Realización Personal</b>	1. Percepción del concepto que los demás le tienen. 2. Percepción de la auto eficiencia	8



**Anexo 5: Instrumento de recolección de datos**
**CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL SÍNDROME DE BURNOUT EN TIEMPOS DE COVID19 EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TUMBES**
**Autor: Mejía Imán, Eduard Antenor**

Señor(a) trabajador la presente encuesta como parte de la investigación, tiene como finalidad la obtención de información que permita encontrar la relación que existe con el clima organizacional y el síndrome de burnout en la Municipalidad Provincial de Tumbes.

Las respuestas serán confidenciales y anónimas.

**INSTRUCCIONES**

Marque con una aspa (X) el número que mejor le identifica

CATEGORIAS					
0	1	2	3	4	5
Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes	Un vez a la semana	Todo los días

**EVALUACION DE SINDROME DE BURNOUT**

ITEMS	REACTIVOS	Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Todos los días
1	Me siento emocionalmente agotado o consumido por mi trabajo en la municipalidad						
2	Cuando termino mis horas de trabajo me siento vacío o sin fuerzas						
3	Cuando me despierto por la mañana y me enfrento a otro día de trabajo me siento cansado o fatigado						
4	Siento que puedo entender fácilmente a los usuarios o público						
5	Siento que estoy tratando o atendiendo a algunos usuarios como si fueran objetos impersonales						
6	Siento que cumplir mi labor todos los días con los usuarios me cansa						
7	Siento que diariamente trato con mucha eficacia los problemas de los usuarios						
8	Siento que mi trabajo diario me está desgastando o acabando						
9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de los usuarios a través de mi trabajo o funciones encomendadas						
10	Siento que me he hecho más duro o frío con los usuarios que trato						
11	Me preocupa que este trabajo designado o encomendado me esté endureciendo emocionalmente como persona						
12	Me siento con mucha energía en mi puesto de trabajo en al municipalidad						
13	Me siento emocionalmente frustrado o fracasado en mi trabajo						

14	Siento que estoy demasiado tiempo trabajando en la municipalidad						
15	Siento que realmente no me importa, ni me interesa lo que les ocurra a los usuarios						
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa o me acaba físicamente						
17	Siento que puedo crear inmediatamente con facilidad un clima agradable con los usuarios						
18	Me siento estimado, apreciado después de haber trabajado íntimamente con los usuarios						
19	Creo que consigo muchas cosas de valor en esta municipalidad						
20	Me siento como si estuviera al límite o sin progreso de mis posibilidades						
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados o manejados de forma adecuada o apropiada						
22	Me parece que los usuarios que trato me culpan de alguno de sus problemas						

**Anexo 3: Matriz de Consistencia**
**SÍNDROME DE BURNOUT EN TIEMPOS DE COVID-19 EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TUMBES**

TÍTULO: "Clima Organizacional y Síndrome de Burnout en tiempos de COVID-19 en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes"				
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES
¿Existe relación entre el Clima Organizacional y el Síndrome de Burnout en tiempos de Covid-19 en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes?	Determinar la relación de clima organizacional y el síndrome de Burnout en tiempos de COVID-19 en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes, 2020	Hi: Existe relación de las variables clima organizacional y el síndrome de Burnout en tiempos de COVID-19 en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes.	Variable 2 El Síndrome de Burnout	Agotamiento Emocional
	OE1			
	Identificar el clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad, en tiempos de COVID-19			
	OE2			Despersonalización
	Determinar el síndrome de burnout en los trabajadores de la Municipalidad, en tiempos de COVID-19			
OE3	Realización Personal			
	Establecer la relación entre el clima organizacional y el síndrome de burnout en los trabajadores de la Municipalidad, en tiempos de COVID-19.			

Fuente: Elaboración Propia

**FICHA DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS**
**TÍTULO DE LA TESIS:** CLIMA ORGANIZACIONAL Y SÍNDROME DE BURNOUT EN TIEMPOS DE COVID-19 EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TUMBES

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES RECOMENDACIONES		
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)				
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
<b>Síndrome de burnout</b>	Agotamiento Emocional	1. Grado de lesión somática 2. Grado de lesión psicológica	<i>Me siento emocionalmente agotado o consumido por mi trabajo en la municipalidad</i>	x		x		x		x				
			<i>Cuando termino mis horas de trabajo me siento vacío o sin fuerzas</i>	x		x		x		x				
			<i>Cuando me despierto por la mañana y me enfrento a otro día de trabajo me siento cansado o fatigado</i>	x		x		x		x				
			<i>Siento que cumplir mi labor todos los días con los usuarios me cansa</i>	x		x		x		x				
			<i>Siento que mi trabajo diario me está desgastando o acabando</i>	x		x		x		x				
			<i>Me siento emocionalmente frustrado o fracasado en mi trabajo</i>	x		x		x		x				
			<i>Siento que estoy demasiado tiempo trabajando en la municipalidad</i>	x		x		x		x				
			<i>Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa o me acaba físicamente</i>	x		x		x		x				
			<i>Me siento como si estuviera al límite o sin progreso de mis posibilidades</i>	x		x		x		x				
	Despersonalización	1. Grado de empatía 2. Nivel de endurecimiento emocional	<i>Siento que estoy tratando o atendiendo a algunos usuarios como si fueran objetos impersonales</i>	x		x		x		x				
			<i>Siento que me he hecho más duro o frío con los usuarios que trato</i>	x		x		x		x				
			<i>Me preocupa que este trabajo designado o encomendado me esté endureciendo emocionalmente como persona</i>	x		x		x		x				
			<i>Siento que realmente no me importa, ni me interesa lo que les ocurra a los usuarios</i>	x		x		x		x				
			<i>Me parece que los usuarios que trato me culpan de alguno de sus problemas</i>	x		x		x		x				
			<i>Siento que puedo entender fácilmente a los usuarios o público</i>	x		x		x		x				
	Realización Personal	1. Percepción del concepto que los demás le tienen 2. Percepción de la auto eficiencia	<i>Siento que diariamente trato con mucha eficacia los problemas de los usuarios</i>	x		x		x		x				
			<i>Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de los usuarios a través de mi trabajo o funciones encomendadas</i>	x		x		x		x				
			<i>Me siento con mucha energía en mi puesto de trabajo en la municipalidad</i>	x		x		x		x				

		Siento que puedo crear inmediatamente con facilidad un clima agradable con los usuarios	x		x		x		x		
		Me siento estimado, apreciado después de haber trabajado íntimamente con los usuarios	x		x		x		x		
		Creo que consigo muchas cosas de valor en esta municipalidad	x		x		x		x		
		Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados o manejados de forma adecuada o apropiada	x		x		x		x		

Grado y Nombre del Experto: Mg. Abg. CARLOS JIMY SILVA MENA

Firma del experto :

  
 EXPERTO EVALUADOR

**INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

Clima organizacional y síndrome de Burnout en tiempos de COVID-19 en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes

**2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

**Cuestionario:** Escala Ordinal para Determinar la relación entre las variables

**3. TESISISTA:**

Br. Mejía Imán, Eduard Antenor

**4. DECISIÓN:**


Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 31 de Mayo de 2021

  
Mg. Abg. CARLOS JIMY SILVA MENA

ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA

Validación de Escala Ordinal para evaluar el instrumento

  
Recibido  
31/05/2021

Chiclayo, 31 de mayo de 2021

Señora  
Dr. ANIBAL MEJIA BENAVIDES  
Tumbes.

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Magister en Gestión Pública

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- Instrumento detallado con ficha técnica.
- Ficha de evaluación de validación.
- Matriz de consistencia de la investigación.
- Cuadro de operacionalización de variables
- Descripción de las dimensiones.

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Firma

  
Br. Mejía Imán, Eduard Antenor  
DNI: 45989261



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

**INSTRUMENTO**

**1. Nombre del instrumento:**

Cuestionario para evaluar el nivel de síndrome de burnout en la Municipalidad Provincial de Tumbes

**2. Autor original:**

Br. Mejía Imán, Eduard Antenor

**3. Objetivo:**

Recoger información y analizar el síndrome burnout en tiempos de COVID-19 en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes

**4. Estructura y aplicación:**

La presente encuesta escrita está en base a 22 ítems, los cuales se determinará si existe relación con los indicadores de las dimensiones.

El instrumento será aplicado a una muestra de 100 personas entre Funcionarios, administrativos y obreros de la Municipalidad Provincial de Tumbes.



**FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL**
**5. Nombre del instrumento:**

Cuestionario para evaluar el síndrome burnout en tiempos de COVID-19 en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes.

**6. Estructura detallada:**

Es esta sección se presenta un cuadro donde puede apreciar la variable las dimensiones e indicadores que la integran.

**Estructura**

<b>Variable (s)</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>
<i>SINDROME DE BURNOUT</i>	<b><i>Agotamiento Emocional</i></b>	1. <i>Grado de tensión somática.</i> 2. <i>Grado de tensión psicológica.</i>	9
	<b><i>Despersonalización</i></b>	1. <i>Grado de empatía.</i> 2. <i>Nivel de endurecimiento emocional</i>	5
	<b><i>Realización Personal</i></b>	1. <i>Percepción del concepto que los demás le tienen.</i> 2. <i>Percepción de la auto eficiencia</i>	8

**Anexo 5: Instrumento de recolección de datos**
**CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL SÍNDROME DE BURNOUT EN TIEMPOS DE COVID19 EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TUMBES**
**Autor: Mejía Imán, Eduard Antenor**

Señor(a) trabajador la presente encuesta como parte de la investigación, tiene como finalidad la obtención de información que permita encontrar la relación que existe con el clima organizacional y el síndrome de burnout en la Municipalidad Provincial de Tumbes.

Las respuestas serán confidenciales y anónimas.

**INSTRUCCIONES**

Marque con una aspa (X) el número que mejor le identifica

CATEGORIAS					
0	1	2	3	4	5
Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes	Un vez a la semana	Todo los días

**EVALUACION DE SINDROME DE BURNOUT**

ITEMS	REACTIVOS	Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Todos los días
1	Me siento emocionalmente agotado o consumido por mi trabajo en la municipalidad						
2	Cuando termino mis horas de trabajo me siento vacío o sin fuerzas						
3	Cuando me despierto por la mañana y me enfrento a otro día de trabajo me siento cansado o fatigado						
4	Siento que puedo entender fácilmente a los usuarios o público						
5	Siento que estoy tratando o atendiendo a algunos usuarios como si fueran objetos impersonales						
6	Siento que cumplir mi labor todos los días con los usuarios me cansa						
7	Siento que diariamente trato con mucha eficacia los problemas de los usuarios						
8	Siento que mi trabajo diario me está desgastando o acabando						
9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de los usuarios a través de mi trabajo o funciones encomendadas						
10	Siento que me he hecho más duro o frío con los usuarios que trato						
11	Me preocupa que este trabajo designado o encomendado me esté endureciendo emocionalmente como persona						
12	Me siento con mucha energía en mi puesto de trabajo en al municipalidad						
13	Me siento emocionalmente frustrado o fracasado en mi trabajo						

14	Siento que estoy demasiado tiempo trabajando en la municipalidad						
15	Siento que realmente no me importa, ni me interesa lo que les ocurra a los usuarios						
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa o me acaba físicamente						
17	Siento que puedo crear inmediatamente con facilidad un clima agradable con los usuarios						
18	Me siento estimado, apreciado después de haber trabajado íntimamente con los usuarios						
19	Creo que consigo muchas cosas de valor en esta municipalidad						
20	Me siento como si estuviera al límite o sin progreso de mis posibilidades						
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados o manejados de forma adecuada o apropiada						
22	Me parece que los usuarios que trato me culpan de alguno de sus problemas						

**Anexo 3: Matriz de Consistencia**
**SÍNDROME DE BURNOUT EN TIEMPOS DE COVID-19 EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TUMBES**

TÍTULO: "Clima Organizacional y Síndrome de Burnout en tiempos de COVID-19 en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes"				
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES
¿Existe relación entre el Clima Organizacional y el Síndrome de Burnout en tiempos de Covid-19 en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes?	Determinar la relación de clima organizacional y el síndrome de Burnout en tiempos de COVID-19 en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes, 2020	Hi: Existe relación de las variables clima organizacional y el síndrome de Burnout en tiempos de COVID-19 en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes.	Variable 2 El Síndrome de Burnout	Agotamiento Emocional
	OE1			
	Identificar el clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad, en tiempos de COVID-19			
	OE2			Despersonalización
	Determinar el síndrome de burnout en los trabajadores de la Municipalidad, en tiempos de COVID-19			
OE3	Realización Personal			
	Establecer la relación entre el clima organizacional y el síndrome de burnout en los trabajadores de la Municipalidad, en tiempos de COVID-19.			

Fuente: Elaboración Propia

**FICHA DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS**
**TÍTULO DE LA TESIS:** CLIMA ORGANIZACIONAL Y SÍNDROME DE BURNOUT EN TIEMPOS DE COVID-19 EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TUMBES

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES RECOMENDACIONES		
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)				
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
<b>Síndrome de burnout</b>	Agotamiento Emocional	1. Grado de lesión somática 2. Grado de lesión psicológica	<i>Me siento emocionalmente agotado o consumido por mi trabajo en la municipalidad</i>	x		x		x		x				
			<i>Cuando termino mis horas de trabajo me siento vacío o sin fuerzas</i>	x		x		x		x				
			<i>Cuando me despierto por la mañana y me enfrento a otro día de trabajo me siento cansado o fatigado</i>	x		x		x		x				
			<i>Siento que cumplir mi labor todos los días con los usuarios me cansa</i>	x		x		x		x				
			<i>Siento que mi trabajo diario me está desgastando o acabando</i>	x		x		x		x				
			<i>Me siento emocionalmente frustrado o fracasado en mi trabajo</i>	x		x		x		x				
			<i>Siento que estoy demasiado tiempo trabajando en la municipalidad</i>	x		x		x		x				
			<i>Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa o me acaba físicamente</i>	x		x		x		x				
			<i>Me siento como si estuviera al límite o sin progreso de mis posibilidades</i>	x		x		x		x				
	Despersonalización	1. Grado de empatía 2. Nivel de endurecimiento emocional	<i>Siento que estoy tratando o atendiendo a algunos usuarios como si fueran objetos impersonales</i>	x		x		x		x				
			<i>Siento que me he hecho más duro o frío con los usuarios que trato</i>	x		x		x		x				
			<i>Me preocupa que este trabajo designado o encomendado me esté endureciendo emocionalmente como persona</i>	x		x		x		x				
			<i>Siento que realmente no me importa, ni me interesa lo que les ocurra a los usuarios</i>	x		x		x		x				
			<i>Me parece que los usuarios que trato me culpan de alguno de sus problemas</i>	x		x		x		x				
			<i>Siento que puedo entender fácilmente a los usuarios o público</i>	x		x		x		x				
	Realización Personal	1. Percepción del concepto que los demás le tienen 2. Percepción de la auto eficiencia	<i>Siento que diariamente trato con mucha eficacia los problemas de los usuarios</i>	x		x		x		x				
			<i>Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de los usuarios a través de mi trabajo o funciones encomendadas</i>	x		x		x		x				
			<i>Me siento con mucha energía en mi puesto de trabajo en la municipalidad</i>	x		x		x		x				

		Siento que puedo crear inmediatamente con facilidad un clima agradable con los usuarios	x		x		x		x		
		Me siento estimado, apreciado después de haber trabajado íntimamente con los usuarios	x		x		x		x		
		Creo que consigo muchas cosas de valor en esta municipalidad	x		x		x		x		
		Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados o manejados de forma adecuada o apropiada	x		x		x		x		

Grado y Nombre del Experto: **Dr. ANIBAL MEJÍA BENAVIDES**

Firma del experto :

  
 EXPERTO EVALUADOR

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### 1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Clima organizacional y síndrome de Burnout en tiempos de COVID-19 en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes

### 2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

**Cuestionario:** Escala Ordinal para Determinar la relación entre las variables

### 3. TESISISTA:

Br. Mejía Imán, Eduard Antenor

### 4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 31 de Mayo de 2021



---

Dr. Anibal Mejía Benavides

## Anexo 5: Análisis de la Confiabilidad

### CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TUMBES

**Análisis del Alfa de Cronbach:** En la siguiente tabla se presentan los resultados del análisis de confiabilidad, calculado a través del Coeficiente Alpha de Cronbach.

Estadísticos de Confiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0.847	0.842	18

El Cuestionario elaborado por el investigador para evaluar la variable clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes, obteniéndose un coeficiente Alpha de Cronbach de 0.847 y de 0.842 basada en elementos estandarizados, valores que muestran un nivel de confiabilidad Bueno.

**Tabla 8:** Resultados del análisis de confiabilidad, calculado a través del Coeficiente Alpha de Cronbach. de los Ítems de la variable Clima organizacional

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. La infraestructura de la gerencia donde trabajas es apropiada	60,83	62,420	,457	,840
2. La gerencia donde trabajas se tiene suficiente iluminación apropiada	61,27	59,513	,546	,835
3. La temperatura climática es la apropiada en la gerencia que laboras	60,73	57,375	,571	,833
4. En la gerencia donde trabajas se cuenta con la comodidad de muebles y enceres necesarios	61,27	59,513	,546	,835
5. Con que frecuencia se realiza la rotación o cambios del personal en su municipalidad	60,67	62,161	,367	,843
6. Realiza el trabajo en equipo con su jefe inmediato y compañeros de la gerencia	60,00	67,793	-,039	,857
7. Considera que tienes la suficiente autonomía en las labores que realizas en tu gerencia	60,63	62,930	,387	,842
8. Tienes experiencia con las labores encomendadas que vienes realizando en la municipalidad	60,73	57,375	,571	,833
9. El puesto o cargo que actualmente ocupas está en relación con su formación profesional que ha realizado	60,73	57,375	,571	,833
10. Consideras que en la municipalidad donde trabajas se te reconocen o consideran tu trabajo	60,67	59,126	,645	,831
11. Consideras que la remuneración en la institución es la más adecuada	60,80	63,752	,241	,849
12. Consideras que la remuneración o pago en la municipalidad existe igualdad de género, para los puestos o cargos de trabajo.	60,90	62,990	,449	,841



13. Consideras que tienes un cierto nivel de estabilidad por tu desempeño en el puesto de trabajo, respecto a un futuro en su municipalidad	60,87	57,361	,619	,831
14. Estas como trabajador satisfecho con las labores que se realizan en la municipalidad	60,67	58,506	,659	,830
15. Te considera valorado o apreciado en la municipalidad	60,47	65,085	,179	,851
16. En la municipalidad se fomenta la cooperación entre compañeros de trabajo de diferentes gerencias	60,77	61,220	,461	,839
17. Te sientes orgulloso de pertenecer a esta municipalidad	60,30	61,872	,377	,843
18. Si pudieras dejar, abandonar o retirarte de la municipalidad por otro trabajo con similares condiciones, lo harías	60,80	62,028	,332	,846

Los resultados de la prueba estadística muestran un valor del alfa de 0847, valor que tiene cierta similitud, lo que implica que existe un nivel de homogeneidad, y confiabilidad del instrumento, donde todas las preguntas del instrumento tienen un resultado confiable e importante en el instrumento global, y no se observa diferencias muy significativas en el coeficiente general.

## CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA VARIABLE SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TUMBES

**Análisis del Alfa de Cronbach:** En la siguiente tabla se presentan los resultados del análisis de confiabilidad, calculado a través del Coeficiente Alpha de Cronbach.

Estadísticos de Confiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0.836	0.832	22

Los resultados de la prueba confiabilidad del cuestionario estandarizado, ha sido contextualizado por el investigador para evaluar la variable síndrome de burnout en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes, obteniéndose un coeficiente Alpha de Cronbach de 0.836 y de 0.832 basada en elementos estandarizados, valores que muestran un nivel de confiabilidad Bueno.

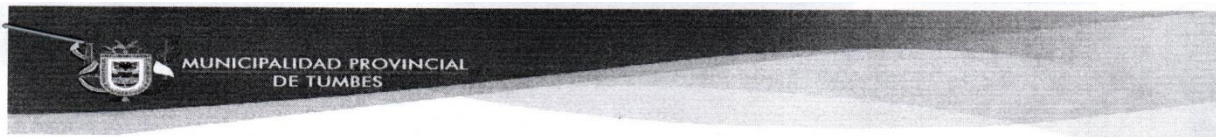
**Tabla 9:** Resultados del análisis de confiabilidad, calculado a través del Coeficiente Alpha de Cronbach de los Ítems de la variable síndrome de Burnout

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. Me siento emocionalmente agotado o consumido por mi trabajo en la municipalidad	61,533	301,361	,726	,815
2. Cuando termino mis horas de trabajo me siento vacío o sin fuerzas	60,533	321,292	,350	,832
3. Cuando me despierto por la mañana y me enfrento a otro día de trabajo me siento cansado o fatigado	62,033	303,620	,757	,815
4. Siento que puedo entender fácilmente a los usuarios o público	62,300	309,734	,678	,819
5. Siento que estoy tratando o atendiendo a algunos usuarios como si fueran objetos impersonales	62,067	308,961	,574	,822
6. Siento que cumplir mi labor todos los días con los usuarios me cansa	62,000	330,345	,243	,836
7. Siento que diariamente trato con mucha eficacia los problemas de los usuarios	61,733	316,133	,412	,829
8. Siento que mi trabajo diario me está desgastando o acabando	62,267	313,168	,429	,828
9. Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de los usuarios a través de mi trabajo o funciones encomendadas	62,367	321,275	,349	,832
10. Siento que me he hecho más duro o frío con los usuarios que trato	62,033	303,620	,757	,815
11. Me preocupa que este trabajo designado o encomendado me esté endureciendo emocionalmente como persona	62,333	315,609	,503	,825
12. Me siento con mucha energía en mi puesto de trabajo en la municipalidad	62,367	327,757	,251	,836
13. Me siento emocionalmente frustrado o fracasado en mi trabajo	62,900	324,714	,346	,832
14. Siento que estoy demasiado tiempo trabajando en la municipalidad	62,900	338,783	,186	,837

15. Siento que realmente no me importa, ni me interesa lo que les ocurra a los usuarios	58,367	340,861	,138	,838
16. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa o me acaba físicamente	59,100	329,541	,225	,838
17. Siento que puedo crear inmediatamente con facilidad un clima agradable con los usuarios	60,433	314,737	,380	,831
18. Me siento estimado, apreciado después de haber trabajado íntimamente con los usuarios	58,367	350,792	-,058	,841
19. Creo que consigo muchas cosas de valor en esta municipalidad	58,867	315,637	,463	,827
20. Me siento como si estuviera al límite o sin progreso de mis posibilidades	58,767	327,289	,335	,832
21. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados o manejados de forma adecuada o apropiada	58,800	328,166	,297	,834
22. Me parece que los usuarios que trato me culpan de alguno de sus problemas	59,133	319,913	,344	,832

Los resultados obtenidos de la prueba estadística muestran el valor alfa de 0.836, valor que tiene mucha similitud con cada uno de los ítems, donde se evidencia que existe un nivel de homogeneidad, y confiabilidad del instrumento, donde todas las preguntas tienen un resultado confiable e importante en su contexto global, no se observa diferencias muy significativas en el coeficiente general.

Anexo 6: Constancia de autorización para aplicación de investigación



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL  
DE TUMBES

“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

Tumbes, 23 de Junio 2,021.

CARTA N° 050-2021-MPT-GM

Señora:  
Dra. MERCEDES ALEJANDRINA COLLAZOS ALARCON  
Directora de la Escuela Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo.  
Chiclayo.-

ASUNTO : ACEPTACION PARA REALIZAR DESARROLLO DE PROYECTO  
DE TESIS

REFERENCIA : INFORME N° 256-2021-G.ADM-SGPER-MPT/TTN  
S/N - R.N° 14135 – Fecha 17 Junio - 2021

De mi mayor consideración:

Por medio de la presente comunico a Usted., que en mérito al documento de la referencia, esta entidad da por aceptada la autorización al estudiante **MEJIA IMAN, EDUARD ANTENOR**, para desarrollar el Proyecto de Tesis titulado **“Clima organizacional y síndrome de burnout en tiempos de COVID-19 en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes”**, del III ciclo del Programa de estudios de Maestría en Gestión Pública.

Sin otro particular aprovecho la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente,

  
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TUMBES  
CPC. Jorge Enrique Ramirez Clavijo  
GERENTE MUNICIPAL



Tumbes, rumbo al Bicentenario

Jr. Bolognesi 197 / Centro Cívico  
www.munitumbes.gob.pe

Anexo 07: Matriz de Consistencia

**TÍTULO:** “Clima Organizacional y Síndrome de Burnout en tiempos de COVID-19 en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes”

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES
¿Existe relación entre el Clima Organizacional y el Síndrome de Burnout en tiempos de Covid-19 en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes?	Determinar la relación de clima organizacional y el síndrome de Burnout en tiempos de COVID-19 en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes, 2020	Hi: Existe relación de las variables clima organizacional y el síndrome de Burnout en tiempos de COVID-19 en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes.	Variable 1 Clima Organizacional	Ambiente físico
	<b>OE1</b> Identificar el clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad, en tiempos de COVID-19			Ambiente social
	<b>OE2</b> Determinar el síndrome de burnout en los trabajadores de la Municipalidad, en tiempos de COVID-19			Valores y actitudes
	<b>OE3</b> Establecer la relación entre el clima organizacional y el síndrome de burnout en los trabajadores de la Municipalidad, en tiempos de COVID-19.		Variable 2 El Síndrome de Burnout	Agotamiento Emocional
				Despersonalización
				Realización Personal

Anexo 8:

