

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias de la Salud
Escuela Profesional de Psicología



TESIS

Título : SÍNDROME DE BURNOUT Y CLIMA LABORAL EN TRABAJADORES DE LIMPIEZA DE UNA EMPRESA PRIVADA DEL CALLAO 2022

Para Optar : Título Profesional de Psicóloga

Autores : Bachiller Damariz Yesenia Almonacid Lizarraga
: Bachiller Edith Beatriz Chávez Barzola

Asesores : Mg. Julia Esther Ríos Pinto
: Mg. Nazzia Masiel Huamán Huaranga

Línea de Investigación Institucional : Salud y Gestión en Salud

Fecha de Inicio y Culminación : Noviembre 2021 – Marzo 2022

Huancayo – Perú

2022

DEDICATORIA

A Dios por ser nuestro guía de nuestras vidas A
nuestros padres por la fortaleza que inculcaron en
nosotras.

Damariz y Edtih

AGRADECIMIENTO

A Dios y a nuestras asesoras por la orientación en el apoyo y la paciencia para hacer posible la realización de nuestra tesis.

Las autoras

INTRODUCCIÓN

El clima laboral está cambiando como consecuencia de varios aspectos como la innovación tecnológica, los cambios en las políticas empresariales y las nuevas tendencias en el trabajo, cuando esto ocurre es desfavorable en el desarrollo de su labor y genera riesgos psicológicos, como es el síndrome de Burnout. Por ende, es necesario que los funcionarios y directivos de las organizaciones tanto públicas y privadas deben optar en mejorar el clima laboral, dado que sí en una entidad, el clima laboral no es adecuado los trabajadores se rinden y con mayor frecuencia podría causar enfermedades diversas asociadas al trabajo.

La presente investigación planteó como objetivo principal determinar la relación que existe entre el síndrome de Burnout y el clima laboral en los trabajadores de limpieza de una empresa privada del Callao, 2021, la metodología utilizada es el método científico y el inductivo y deductivo, el tipo de investigación es aplicada, nivel correlacional, diseño descriptivo-correlacional, la muestra la conforma 120 trabajadores de limpieza de una empresa privada del Callao, se utilizó el tipo de muestreo no probabilística; para la recolección de datos se aplicó los instrumentos correspondientes

El presente estudio está constituido por:

Capítulo I: Planteamiento del problema, descripción de la realidad problemática, justificación, social, teórica y científica, el objetivo general y los objetivos específicos. El capítulo II contiene: marco teórico, antecedentes de investigación. El capítulo III: hipótesis generales y específicas, definición conceptual, operacionalización de las variables de estudio. El capítulo IV: metodología, tipo, nivel, diseño, población y muestra las técnicas e instrumentos para la recolección de datos, aspectos éticos que sustentan la investigación. El Capítulo V: resultados de

la investigación discusión, conclusiones y recomendaciones.

Finalmente, se encuentra las referencias de la investigación y los respectivos anexos.

Damariz y Edith.

CONTENIDO

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
INTRODUCCIÓN	iv
CONTENIDO	vi
CONTENIDO DE TABLAS	ix
CONTENIDO DE FIGURAS	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
CAPÍTULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL PRONLEMA	1
1.1. Descripción de la Realidad Problemática	1
1.2. Delimitación del problema	3
1.2.1 Delimitación Espacial	3
1.2.2 Delimitación Temporal	3
1.2.3 Delimitación Conceptual o Temática	4
1.3. Formulación del problema	4
1.3.1. Problema General.	4
1.3.2. Problemas Específicos.	4
1.4. Justificación	5
1.4.1. Social.	5
1.4.1. Teórica.	5
1.4.3. Metodológica.	5
1.3. Objetivos	6
1.3.1. Objetivo General.	6
1.3.2. Objetivos Específicos.	6
CAPÍTULO II	8
MARCO TEÓRICO	8
2.1. Antecedentes del estudio	8
2.2.1. Antecedentes Internacionales	8

2.1.2. Antecedentes Nacionales	10
2.2. Bases teóricas científicas.	12
2.2.1. Síndrome de Burnout	12
2.2.1.1. Definición	12
2.2.1.2. Factores que contribuyen al surgimiento el Burnout.	13
Según Álvarez (2012; p.160). “Los factores que contribuyen a la aparición del Burnout en los trabajadores, se pueden conseguir en el contexto y en la misma persona, teniendo en consideración” lo siguiente:	13
2.2.2.5. Tratamiento del síndrome de Burnout.	17
2.2.2. Clima laboral.	19
2.2.1.3.. Factores determinantes de la satisfacción laboral.	22
2.2.1.4. Enfoques de clima laboral.	24
2.3 Marco conceptual	24
2.3.1 Síndrome de Burnout.	24
2.3.2 Clima laboral.	26
CAPÍTULO III	28
HIPÓTESIS	28
3.1. Hipótesis general	28
3.2. Hipótesis específicas	28
3.3. Variables de investigación	29
3.3.1 Operacionalización de las Variables	44
CAPÍTULO IV	45
METODOLOGÍA	45
4.1. Método de investigación	45
4.2. Tipo de investigación	45
4.3. Nivel de investigación	46
4.4. Diseño de investigación	46
4.5. Población y muestra	47
4.5.1. Población	47
4.5.2. Muestra	47
4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	48
4.6.1. Técnicas de Análisis de Datos	48
4.6.2. Técnicas de Recolección de Datos	49
4.6.3. Instrumento de Recolección de Datos.	49

4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	52
4.7.1. Técnicas de Procesamiento de Datos	52
4.7.2. Técnicas de análisis de datos.	53
4.8. Aspectos éticos de la investigación	53
CAPÍTULO V	55
RESULTADOS	55
5.1. Descripción de resultados las tablas	55
5.2. Resultado de los objetivos específicos	57
5.3. Contrastación de la hipótesis	70
5.4 Contrastación Hipótesis general	70
5.5 Contrastación de hipótesis específicas	72
DISCUSIÓN DE RESULTADOS	77
CONCLUSIONES	83
RECOMENDACIONES	85
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	86
ANEXOS	90
Matriz de consistencia	
Matriz de operacionalización de variables	
Matriz de operacionalización del instrumento	
Instrumentos de investigación y constancia de su aplicación	
Confiabilidad y validez del instrumento	
La data de procesamiento de datos	
Consentimiento y/o asentimiento informado	
Declaración de confidencialidad	
Fotos de la aplicación del instrumento	

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1 <i>Variables operacionales</i>	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 2 <i>Resumen de procesamiento de casos con el coeficiente de alfa de Cronbach</i>	50
Tabla 3 <i>Estadísticas de fiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach</i>	50
Tabla 4 <i>Resumen de procesamiento de casos con la Escala de Opiniones</i>	52
Tabla 5 <i>Estadísticas de fiabilidad con la Escala de Opiniones</i>	52
Tabla 6 <i>Determinar la relación entre síndrome de Burnout y clima laboral</i>	55
Tabla 7 <i>Resultado de la variable síndrome de Burnout</i>	57
Tabla 8 <i>Resultado de la variable clima laboral</i>	58
Tabla 9 <i>Resultado de la dimensión de agotamiento</i>	60
Tabla 10 <i>Resultado de la dimensión de despersonalización</i>	61
Tabla 11 <i>Resultado de la dimensión de realización personal</i>	63
Tabla 12 <i>Resultado de relación entre cansancio emocional y el clima laboral</i>	65
Tabla 13 <i>Resultado de relación entre despersonalización y el clima laboral</i>	67
Tabla 14 <i>Resultado de relación entre realización personal y el clima laboral</i>	68
Tabla 15 <i>Tabla de correlación</i>	70
Tabla 16 <i>Relación entre Síndrome de Burnout y clima laboral</i>	71
Tabla 17 <i>Relación entre la variable agotamiento emocional y Clima laboral</i>	73
Tabla 18 <i>Relación entre la variable despersonalización y Clima laboral</i>	75
Tabla 19 <i>Relación entre la variable realización personal y Clima laboral</i>	76

CONTENIDO DE FIGURAS

Figura 1 <i>Diseño del esquema</i>	46
Figura 2 <i>Determinar la relación entre síndrome de Burnout y clima laboral</i>	56
Figura 3 <i>Resultado de la variable síndrome de Burnout</i>	57
Figura 4 <i>Resultado de la variable clima laboral</i>	58
Figura 5 <i>Resultado de la dimensión de agotamiento</i>	60
Figura 6 <i>Resultado de la dimensión de despersonalización</i>	62
Figura 7 <i>Resultado de la dimensión de realización personal</i>	63
Figura 8 <i>Resultado de relación entre cansancio emocional y el clima laboral</i>	65
Figura 9 <i>Resultado de relación entre despersonalización y el clima laboral</i>	67
Figura 10 <i>Resultado de relación entre realización personal y el clima laboral</i>	68

RESUMEN

El propósito es: Determinar la relación entre síndrome de Burnout y clima laboral en los trabajadores de limpieza de la empresa privada del Callao 2022., se formuló el problema ¿Cuál es la relación entre el síndrome de Burnout y clima laboral en los trabajadores de limpieza de una empresa privada del Callao 2022? Se ubica en tipo de investigación básica, nivel correlacional, diseño transversal, la muestra son 120 trabajadores de limpieza, a los que se aplicó los instrumentos: correspondientes, se realizó el juicio de experto, también se obtuvo la confiabilidad alta de estos instrumentos obteniendo un valor de ,803 en el (MBI) y un ,952 en el (SL-SPC). Los resultados obtenidos indican $r_s = -0,516$ relación inversa y moderada siendo $p = 0,000 < 0,05$ se concluye que existe una relación inversa moderada entre síndrome de Burnout y clima laboral en los colaboradores de limpieza de la empresa privada del Callao 2022. Finalmente se recomienda que los resultados encontrados podrían ser ubicadas en posteriores investigaciones.

Palabras clave. Síndrome de Burnout, clima laboral

ABSTRACT

The purpose of investigation is: Determining the existing relation between syndrome of Burnout and labor climate in the workers of cleanliness of the private corporation of the Callao 2022., The one for which the problem was formulated What is the relation between Burnout's syndrome and labor climate in the workers of cleanliness of a private corporation of the Callao 2022? He is located at fact-finding letter type basic, level correlacional, transverse design, the sample are 120 workers of cleanliness, the ones it was applicable to instruments: Maslach Burnout Inventory ” (MBI) and Escala of labor Clima SL SPC, expert's judgment came true, also obtained the high reliability of these instruments obtaining a value himself of, 803 in the (MBI) and a, 952 in the (SL SPC). The obtained results suggest rs - 0.516 Every which the one you locate in inverse relation and moderated besides p 0.000 therefore 0.05 are concluded than exists an inverse relation moderated between Burnout's syndrome and labor climate in the workers of cleanliness of the private corporation of the Callao 2022. Finally it is recommended that the found results would be able to be located in posterior investigations.

Keywords. Syndrome, Burnout Syndrome, work environment.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PRONLEMA

1.1. Descripción de la Realidad Problemática

Actualmente vivimos en un mundo altamente competitivo donde cada día se conceptúan nuevas expectativas y exigencias por parte del público al momento de recibir un servicio; por tal motivo las entidades constantemente fomentan la mejora de sus actividades para brindar mejor calidad de servicio; toda vez que se evidencian situaciones de estrés laboral en los centros laborales tanto público como privado, debido a diversos factores como condiciones laborales, carga laboral, muchas horas trabajadas, bajos sueldos o salarios; entre otros. Por tal razón, es necesario considerar la salud mental en el trabajo como un aspecto fundamental y dotarle de mayor atención a fin de mejorar este factor en el trabajo.

Si bien se sabe que estos factores no afectan de la misma forma a todas las personas, porque algunas pueden tolerar la carga de trabajo y son capaces de sobrellevar una gran responsabilidad, de manera eficiente en el desempeño de sus funciones. Así también como hay personas que pueden contener y no dejarse influir por un inadecuado ambiente laboral entre compañeros de trabajo, mientras que para otros esta situación puede volverse insostenible; donde el estrés se constituye como parte de su vivencia, porque se considera como el malestar en la actualidad que aqueja en el trabajador.

Según Organización Mundial de la Salud (2000), mencionó que el síndrome de Burnout

también conocido como desgaste ocupacional o profesional, fue declarado como un elemento de riesgo en el desempeño laboral, porque afecta la calidad de vida, así como la salud mental y puede poner en riesgo la vida de la persona que se le presenta. De la misma manera, Rodríguez (2010) señaló que, las personas con síndrome de Burnout podrían presentar deficiencias en el cumplimiento de sus funciones al brindar un servicio y de esta manera exponer a la institución a que no se logren los objetivos propuestos y con ello pérdidas económicas.

Además, es de conocimiento que el clima laboral está relacionado con el estrés y el rendimiento laboral en los trabajadores de limpieza, donde se presenta una interacción entre los trabajadores, teniendo un impacto negativo en su rendimiento. Arias y Zegarra (2013), en un estudio realizado en Arequipa, determinaron que el clima laboral en un hospital tuvo una relación inversa con la manifestación del síndrome de Burnout de los trabajadores administrativos.

En toda organización es de suma importancia el clima laboral por ser el ambiente donde se ejecuta las acciones laborales, en este ambiente el trabajador se siente cómodo, recibe el apoyo de sus colegas de trabajo y de los jefes donde existe una cordialidad para el cumplimiento de sus funciones y logros de la empresa,

El estudio presentó las siguientes conclusiones: “La mayoría de los profesionales presentan un nivel Medio de Síndrome de Burnout, evidenciándose que las dimensiones de Agotamiento Emocional y Despersonalización tienden a ser una debilidad, por qué generan, el riesgo de alteraciones físicas, emocionales o predisponen a la queja y la pérdida de disfrutar del trabajo”.

En toda empresa la convivencia laboral es fundamental para que el trabajador no llegue a estresarse ni menos disminuir en su producción, por lo que es empleador debe de tener mecanismos donde el trabajador se siente comprometido con la empresa y cumpla a cabalidad su función en favor de la empresa

Por ello es fundamental que las empresas tengan una oficina o un área de recursos humanos en la que se preocupe de la tranquilidad del trabajador. Considerando que es importante resaltar que por efectos de la situación de la pandemia del covid-19 que se atraviesa a nivel mundial, es que y sigue y seguirá siendo un riesgo para la sociedad dado que puede causar serios problemas de salud, con mayor riesgo de enfermarse son los adultos mayores y personas de cualquier edad con ciertas afecciones subyacentes y vulnerables en este contexto, por ello es necesario darle la debida importancia y apoyo al personal de limpieza, por su recargada labor que efectúa limpiando oficinas, baños, áreas comunes, superficies que se toca con frecuencia y los equipos electrónico compartidos utilizados por la persona enferma y esto es un peligro porque están en contacto con el virus por lo tanto son más propenso al contagio, para ello se requiere realizar tareas de limpieza y desinfección empleando todas las medidas de seguridad y guardar el distanciamiento social.

En el control de pronóstico, se ha determinado que existen diversos conceptos de la variable estrés laboral se relaciona a las situaciones laborales que desempeña cada trabajador, tal es el caso de los trabajadores de la empresa privada del Callao, que se encuentran propensos a situaciones de estresores que de manera progresiva consume física y psicológicamente su salud, limitando seriamente el clima laboral.

1.2. Delimitación del problema

1.2.1 Delimitación espacial

Se enmarca en los trabajadores de limpieza de la Empresa Privada NEGLIAF, ubicada en el distrito de Bellavista s/n, provincia del Callao - Lima.

1.2.2 Delimitación Temporal

El trabajo se realizó en un periodo de 8 meses, contados desde el mes de noviembre del 2021 hasta marzo del 2022.

1.2.3 Delimitación temática

Se busca establecer la relación entre el síndrome de Burnout basado en el instrumento de Maslach y clima laboral con el inventario CL-SPC. Por cuanto se cuenta con fundamentos teóricos donde se pueda profundizar el estudio amplio y variado que permite efectuar el estudio de las variables. En cuanto al síndrome de Burnout; mientras que el clima laboral, expresa el ambiente de trabajo en el que se desempeña los trabajadores en relación a su entorno y condiciones de trabajo.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema General.

- ¿Cuál es la relación entre el síndrome de Burnout y clima laboral en los trabajadores de limpieza de una empresa privada NEGLIAF del Callao 2022?

1.3.2. Problemas Específicos.

- ¿Cuál es el nivel predominante de burnout en los trabajadores de limpieza de la empresa privada NEGLIAF del Callao 2022?
- ¿Cuál es el nivel predominante de clima laboral en los trabajadores de limpieza de la empresa privada NEGLIAF del Callao 2022?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión agotamiento emocional y el clima laboral en los trabajadores de limpieza de la empresa privada NEGLIAF del Callao 2022?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión despersonalización y el clima laboral en los trabajadores de limpieza de la empresa privada NEGLIAF del Callao 2022?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión realización personal y el clima laboral en los trabajadores de limpieza de la empresa privada NEGLIAF del Callao 2022?

1.4. Justificación

1.4.1. Social.

La investigación se justifica porque sirve de guía para conocer ciertos problemas que podría afectar la salud de los trabajadores de limpieza de la empresa privada, como es el estrés laboral y como afecta en la vida cotidiana, ya que el síndrome de Burnout es un problema social que aqueja la vida laboral; por ello, es necesario identificar las secuelas que tiene en la calidad de vida del ser humano, y así poder adoptar medidas adecuadas dentro del alcance de sus posibilidades que ayudará a mejorar las condiciones laborales, lo cual permite que los trabajadores de limpieza puedan desempeñarse de manera efectiva en su centro laboral, considerando los aportes que dan a la investigación que repercute en el clima laboral.

1.4.1. Teórica.

La investigación permite consolidar los conocimientos básicos del estudio que radica en que los trabajadores de limpieza de la empresa privada del Callao, una vez concluida el trabajo podrán incorporarse la aplicación de los enfoques teóricos que sirve como antecedente para llevar a cabo futuras investigaciones del caso; por cuanto fundamenta los aspectos teóricos de las variables que fundamenta manifiesta en un estado de agotamiento físico y mental que se prolonga en el tiempo que tiene consecuencias serias que llega alterar la personalidad y autoestima del trabajador, y el clima laboral es el ambiente de trabajo, en el cual se aprecia alta rotación del personal y mayor ausentismo de los trabajadores que se sienten desmotivados que genera un inapropiado ambiente laboral. Finalmente, la investigación aporta al tema la importancia acerca la comprensión de la relación que existe entre síndrome de Burnout y el clima laboral en la empresa.

1.4.3. Metodológica.

Se aplicó la metodología a adecuada al trabajo de investigación trabajadores de limpieza

de la empresa privada del Callao. La justificación metodológica se refiere a aplicar las herramientas de investigación para recopilar información objetiva, analizar los datos y contrastar el diseño como la técnica descriptiva que permitirá realizar la contrastación de las hipótesis y la medición de las variables de estudio.

Por cuanto, el nivel metodológico se aplicó utilizando los instrumentos correspondiente por cada variable, de esta manera poder obtener una aproximación de la realidad, y dar una respuesta confiable y válida a los objetivos propuestos. Considerando que los instrumentos serán adaptados y validados a través del juicio de expertos y de la prueba piloto, de acuerdo a la población con la que se trabajó.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General.

- Determinar la relación que existe entre síndrome de Burnout y clima laboral en los trabajadores de limpieza de la empresa privada del Callao 2022.

1.3.2. Objetivos Específicos.

- Identificar el nivel predominante de burnout en los trabajadores de limpieza de la empresa privada NEGLIAF del Callao 2022.
- Identificar el nivel predominante de clima laboral en los trabajadores de limpieza de la empresa privada NEGLIAF del Callao 2022.
- Determinar la relación entre la dimensión agotamiento emocional y el clima laboral en los trabajadores de limpieza de la empresa privada NEGLIAF del Callao 2022.
- Determinar la relación entre la dimensión despersonalización y el clima laboral en los trabajadores de limpieza de la empresa privada NEGLIAF del Callao 2022.
- Determinar la relación entre la dimensión realización personal y el clima laboral en los

trabajadores de limpieza de la empresa privada NEGLIAF del Callao 2022.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

Los antecedentes de estudio aportan puntos importantes de acuerdo a las variables de estudio, tales como:

2.2.1. Antecedentes Internacionales

Gómez, A. (2019) en su tesis denominada. *“El Análisis del Estado de Burnout en Personal Administrativo de una Empresa de Comunicaciones y Servicios al Cliente de Medellín, Antioquia, Colombia*, Esta investigación fue de enfoque cuantitativo y diseño de investigación es no experimental, la muestra fue de 60 estudiantes. Además utilizaron para la investigación el Inventario de Burnout de Maslach; Se encontró resultados que el personal administrativo de la empresa de comunicación presenta un alto índice de estado de síndrome de Burnout

Plaza, C. (2018), en su tesis denominada. *“Síndrome de Burnout y otros Riesgos Psicológicos en Médicos Residentes, Enfermeras y Auxiliares de Enfermería de la Clínica Santa Ana”*, – Ecuador. Corresponde al enfoque cuantitativo, el diseño correlacional - causal, emplearon la estadística para probar las hipótesis. Finalmente concluyeron, que la gran mayoría de los trabajadores de enfermería se encuentran expuestos a factores de riesgo psicosocial y que si no se trata a tiempo podría generar consecuencias desagradables.

Gutiérrez, B. y Arias, A. (2018), en su trabajo de investigación denominado. *“Síndrome de Burnout en Personal de Enfermería: Asociación con Estresores del Entorno Hospitalario,*

Andalucía del Hospital de Montilla”, aplicado en Hospital de Montilla - España, en la metodología emplearon el estudio observacional, el muestreo probabilístico se obtuvo de 43 participantes y se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson y la T de Student. Finalmente concluyeron, que existe relación directa entre los niveles de cansancio emocional y los siguientes estresores. De la misma manera se genera el problemas entre el personal enfermero y pasar temporalmente a otros servicios por falta de personal. esto implica que se asocia el síndrome con los estresores en los colaboradores.

Rodríguez, A., Gómez, P., del Valle, R. (2017), en su trabajo de investigación denominado: *“Estudio de la Satisfacción Laboral y Clima Laboral en los Equipos de Atención Primaria en un Área Sanitaria de Asturias”*, En la metodología, se consideró el nivel descriptivo transversal, se ha utilizado como instrumento el Cuestionario validado Font-roja ap, se ha aplicó a todos los trabajadores del área sanitaria de los cuales 329 estudiantes, además se recopiló información respecto a las variables socio demográficas y laborales. Finalmente concluyeron que la revisión bibliográfica ha permitido mejorar la perspectiva de los profesionales que se encuentran satisfechos laboralmente; considerando que presentan una mayor satisfacción auto declarada que la que se deduce de la medición SMG en Font-Roja que influye de manera significativa en el clima laboral.

Según Peralta, C. & Moya, T. (2017), en su tesis denominada. *“Síndrome de Burnout en Estudiantes de Odontología”*, Ecuador. La metodología empleada fue un estudio de tipo básica, aplicándose los instrumentos, constituido por 22 ítems se contrastó con la prueba Chi Cuadrado de Pearson. Finalmente concluyeron que no se encontraron diferencias significativas con la variable de estudio, de la misma manera se encontró un nivel alto de aquellos que tienen edades entre 20 a 25 años (15,7%), por otro lado los resultados son altos de cansancio emocional 50%,

finalmente en cuanto al nivel bajo presentan aquellos que tienen familiares con un 21%.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

León, L. (2021), en su tesis denominada. *“Relación entre el Clima Laboral y Síndrome de Burnout en Personal de Salud y Personal Administrativo, aplicado en Trabajadores del Hospital Nacional de la ciudad de Lima, el estudio de investigación es de naturaleza cuantitativa y el diseño es de tipo no experimental o transaccional, descriptiva y correlacional, la muestra fue de 91 estudiante. Por tanto, de acuerdo a los resultados concluyeron, que existe una relación entre las variables de la investigación descritas como Clima Organizacional y Síndrome de Burnout en profesionales del área de la salud, sin embargo, esta asociación es de tipo débil, al no obtener una correlación estadística más significativa, lo cual quiere decir que si bien es cierto puede haber una relación que apoye al estudio, esta no es del todo concluyente.*

Matta, L. & Rojas, R. (2020) en su tesis denominada. *“Síndrome de Burnout y Clima Laboral en el Personal de Salud del Centro de Salud, Justicia Paz y Vida, Huancayo - 2019”, su investigación es de tipo aplicada, método deductivo hipotético, de nivel descriptivo, con diseño no experimental y la técnica que se utilizó es la encuesta y de instrumento el cuestionario de preguntas aplicado a una población de 52 trabajadores con muestra censal. Cuya conclusión señala que el trabajo se relaciona al clima organizacional que tiene como propósito a sintetizar de manera significativa entre estas dos variables en el personal de la salud los cuales también denotan problemas de clima organizacional.*

Cubas, B. (2019), en su tesis denominada. *“Clima Laboral y Síndrome de Burnout en los Trabajadores de la Empresa Mercantil Inca S.A. Chiclayo 2018”, en lo metodológico se ha*

empleado la investigación de tipo no experimental, de nivel descriptivo correlacional, se utilizó el muestreo no probabilístico, cuyo número de participantes fue de 30 trabajadores de la empresa; los instrumentos para medir las variables de estudio; concluyeron que existe relación significativa y positiva entre las variables síndrome de Burnout y el Clima laboral de los trabajadores de la empresa Mercantil cuyo coeficiente correlacional es $d,491$ y una significancia bilateral , 000 a un nivel de p , esto indica que las dos variables se asocian directamente.

Bedoya, Y. & Barrientos, R. (2018), en su tesis denominada. *“Síndrome de Burnout y Clima Laboral de los Trabajadores de la Dirección Regional de Salud. Ayacucho”*, La metodología empleada en la investigación fue no experimental, nivel descriptivo correlacional, con una población de estudio con trabajadores,. Los hallazgos en el síndrome de burnout fueron el 81,1% (137) percibieron un nivel bajo, el 15,4% (26) percibieron un nivel medio, y el 3,6% un nivel alto, asimismo en satisfacción laboral, el 52,7% (89) manifiestan un nivel satisfecho, el 38,5% (65) en nivel promedio, el 5,3% (9) sienten un nivel muy insatisfecho, y el 3,6% (6) se sienten insatisfecho.

Cajo, J. (2017), en su tesis denominada. *“Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral de los Médicos del Hospital Nacional Hipólito Unánue.”*, la técnica aplicada fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. Entre los principales resultados fueron un 26,7% (16) de los médicos evidenciaron un nivel alto de Síndrome de Burnout y un 1,55% (33) manifiestan un eficiente desempeño laboral. Además, al efectuar la correlación, se encontró una correlación negativa alta, con $\rho = -0,765$ y el $p = 0,00$, por lo cual, se cumple que ($p < 0,05$). Por tanto, concluyeron que el síndrome de Burnout se relaciona de manera inversa con el desempeño laboral en los médicos del Hospital,

2.2. Bases teóricas científicas.

Se realizó el análisis teórico científico hemos realizado la revisión de diversas bibliografías relacionadas a las dos variables de estudio; Síndrome de Burnout y Satisfacción laboral en los trabajadores de limpieza de una empresa privada del Callao, a fin de resumir las teorías conceptuales.

2.2.1. Síndrome de Burnout

Este síndrome se caracteriza por ser muy común en el sector salud por lo que diversos profesionales han dedicado su tiempo a estudiarlas y comprenderlas a continuación se muestra los conceptos y definiciones de este síndrome.

2.2.1.1. Definición.

Según Saborio, & Hidalgo, (2015), el síndrome de Burnout, conocido como: “síndrome de desgaste profesional, síndrome de sobrecarga emocional, síndrome del quemado o síndrome de fatiga, que se genera en el centro laboral, es clásicamente definido como “una forma inadecuada de afrontar un estrés emocional crónico, caracterizado por cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal”. Por tanto, podemos señalar que el síndrome de Burnout es una complicación del estrés laboral que siempre va causar conflicto en el desempeño laboral de los trabajadores que va ir creciendo generalmente, y no se ha generado por un solo factor laboral, sino que se debe a muchos factores personales y laborales; es decir, no se puede identificar cual es el factor primordial y tampoco se puede mencionar solo como estrés laboral porque trae otras consecuencias, comportamientos que influyen en la interacción del sujeto con su satisfacción personal.

Para De la Cruz y Abellan, M. (2015) *“es un trastorno psicológico que se representa en respuesta a diversos estresores cotidianos relacionados con las condiciones de trabajo”*. Este

fenómeno denominado síndrome de Burnout afecta de manera significativa a todos los profesionales que trabajan constantemente directo con los pacientes.

De acuerdo a Martínez (2012), que define “*como una respuesta al estrés laboral crónico, decidido al contacto recurrente con personas*”. Este riesgo psicosocial tiene tres componentes: el agotamiento emocional cuya característica es la pérdida de energía y del entusiasmo; la despersonalización esta referida a las respuestas negativas que manifiestan los profesionales de la salud hacia las personas y hacia el propio trabajo y la baja realización personal u capacidad de control y coordinación de los trabajos y los diversos roles que se desempeñan dentro de una entidad permitirá advertir problemas y lograr los objetivos, tal es así que el manejo apropiado de la gestión administrativa beneficia a la entidad, porque considera las funciones de planeamiento, organización, dirección y control.

Para Letelier et al. (2015). *es un padecimiento que se genera como producto de la manifestación a presiones prolongadas que un individuo sufre ante factores estresantes emocionales e interpersonales interconectados con el trabajo*”. Por consiguiente, el síndrome de Burnout se caracteriza por el por cansancio emocional, despersonalización en el trato con clientes y usuarios, y conflicto para el logro personal.

2.2.1.2. Factores que contribuyen al surgimiento el Burnout.

Según Álvarez (2012; p.160). “Los factores que contribuyen a la aparición del Burnout en los trabajadores, se pueden conseguir en el contexto y en la misma persona, teniendo en consideración” lo siguiente:

Elemento del contenido

Expresado en el nivel de requerimiento emocional de lossujetos; mientras más rápida sean las demandas de esas personas y más alta su dependencia,

Condiciones personales

surge cuando tienden a aparecer ciertas situaciones personales, como la aspiración de destacar una diferenciación, trabajo reducidamente delicado con el sufrimiento de los demás, relaciones negativas y disconformidades con los colegas.

Por su parte Martínez, A (2012), menciona que los factores determinantes para el síndrome de Burnout, son

Factores laborales o profesionales

Condición deficitaria de infraestructura, recursos humanos, organizaciones laborales, un bajo salario, mayor trabajo.

Factores sociales

Necesidad de ser un profesional prestigioso, y ser considerado social y familiarmente, con un buen estatus económico. Tratar con el usuario de manera armónica, aunque sea problemático. Relación conflictiva con el usuario, negativa dinámica de trabajo, una relación tensa, competitiva, conflicto entre compañeros de trabajo y usuarios.

Factores de riesgo desencadenantes

Reconocen el síndrome de Burnout, como un proceso multicausal y complejo, donde incluyendo el estrés, está involucrado factores como el aburrimiento, crisis en el desarrollo profesional, aislamiento, entre otros.

Según Martínez, A. (2012). Los factores de riesgo que incrementa la vulnerabilidad se presenta. El síndrome de Burnout en el personal son los siguientes:

- La exposición al dolor y la muerte
- Poca predisposición a la toma de decisiones.
- Trabajar bajo presión

- Actividades que cambian permanentemente
- Ambientes inadecuados en el trabajo
- Las remuneraciones insuficientes e injustas
- Falta amplio apoyo social

2.2.1.3. Causas del síndrome de Burnout.

Saborio & Hidalgo (2015), mencionan que una vez que se cuenta con una amplia serie de consecuencias o síntomas de la condición, es delicado constituir una serie de causas que afectan la salud; sin embargo, los estudios realizados en el campo de la salud y la psicología de las organizaciones han detectado algunos factores generadores del Burnout que necesitan un buen cuidado.

A nivel cognitivo.

Es probable que se pueda diferenciar como variable, si existen factores organizacionales que dificultan la realización de la labor del trabajador.

Nivel de alineamiento entre objetivos y valores del trabajador con la organización.

Si en caso no se logran cumplir los objetivos y metas trazadas, se crean impresiones de frustración en la persona que puede parecer pretexto para que aparezca el síndrome.

Definir los objetivos en los trabajadores.

Es necesario que se defina los objetivos de manera que aspiran llegar como persona y profesional, y a la vez contribuirá a reducir los niveles de síndrome en su desarrollo personal y laboral.

Expectativas personales y en equipo.

Debería de concretarse las expectativas personales y trabajo en equipo, de forma tal que

cada persona se considera útil e importante en su labor con la finalidad de satisfacer su ego y autoestima personal, que conduce a una superación personal.

Se exponen falsas expectativas no cumplidas por el trabajador.

Existen falsas expectativas que no cumple el trabajador en su ambiente laboral, genera el crecimiento de niveles de estrés y desengaño para una persona, permitiendo que avance el síndrome.

Bajos niveles de desafío, autonomía, control y retroalimentación.

Existen bajos niveles de desafío sobre los resultados, así como también el apoyo social de compañeros que accedan el desarrollo una impresión de éxito en el trabajador y la noción de autosuficiencia que se percibe.

2.2.1.4. Fases del síndrome de Burnout.

Para Jácome et al. (2019). “El estrés laboral es una base fundamental para que surja el fenómeno Burnout, al cual se llega por medio de un proceso de acomodación psicológica entre el trabajador estresado y el trabajo estresante”.

En este proceso se distinguen tres fases muy importantes, las que citamos:

Fase de estrés.

Es la fase mediante en la cual se genera un desajuste entre las demandas laborales y los recursos de los trabajadores.

Fase de agotamiento.

Es la fase primordial en la que se proporcionan las respuestas crónicas que genera mucha preocupación, tensión, ansiedad y cansancio.

Fase de agotamiento defensivo.

En esta fase en la cual se aprecian los cambios de conductas del trabajador, tales como; el

cinismo, entre otras pautas de carácter nocivo.

2.2.2.4. Manifestaciones clínicas.

Para Letelier et al. (2015). Cuando se indica que una persona o sujeto sufre de Burnout, generalmente en el entorno empresarial y a nivel público, es comprensible que sufre de fatiga, cansancio; por ello, es necesario citar y detallar los síntomas. Por cuanto, las manifestaciones clínicas se presentan de la siguiente manera:

Nivel emocional.

En este aspecto, es necesario puntualizar la irritabilidad, ansiedad sobre todo en el trabajo, frustración, aburrimiento.

Nivel psicosomático.

En este nivel, se aprecia demasiado cansancio y osteoporosis articular, insomnio, úlceras gastrointestinales, pérdida de peso, pérdida de apetito.

Nivel de conducta.

En este aspecto, se aprecia la forma de comportarse, cansancio, baja o reducida concentración, reducción de contacto con el público y pacientes, reducción en la calidad del servicio prestado, frecuente consumo y abuso de café, cigarrillo, alcohol y fármacos.

En tal sentido, los síntomas expuestos, hace que una persona es emocionalmente insegura, y todo lo que anteriormente la hacía sentir motivado ahora la hace sentir desdichado; por tanto, la productividad se verá disminuida en su rendimiento, y por más que se esfuercen siempre seguirán percibiendo que el trabajo nunca termina.

2.2.2.5. Tratamiento del síndrome de Burnout.

Para Álvarez (2012). Realmente, desde el entorno psicológico existen diversas teorías y sistemas para afrontar el síndrome de Burnout, tales como las estrategias y técnicas de afrontamiento que

son los esfuerzos, de conductas como cognitivos que efectúa una persona para dominar, reducir o tolerar las exigencias establecidas por las transacciones estresantes.

Por cuanto, para afrontar el problema es preciso resaltar dos puntos específicos de afrontamiento.

El primero, se refiere a la resolución del problema o “hacer algo” para modificar el curso de la situación estresante. *El segundo*, consiste en disminuir o manejar el estrés emocional generado por la situación y la evitación, referente a las conductas de evasión del afrontamiento.

A partir de esta distinción se muestra tres tipos generales de estrategias, que se asocian a las técnicas de afrontamiento, tal como se detalla:

a. Afrontamiento centrado en el problema:

Afrontamiento activo, planificación, supresión de actividades distractoras, refreno del afrontamiento y búsqueda de apoyo social.

b. Afrontamiento centrado en la emoción:

Búsqueda de apoyo emocional y social, reinterpretación positiva, aceptación, desahogo y religión.

c. Evitación del afrontamiento:

Negación, desconexión conductual, desconexión mental, consumo de drogas y humor.

En tal sentido, el síndrome de Burnout, se debe prevenir con las siguientes medidas:

- ✓ Mantener un estilo de vida saludable
- ✓ Satisfacción en el lugar de trabajo
- ✓ Apoyo personal y social
- ✓ Comunicaciones abiertas
- ✓ Mejora de la organización personal

- ✓ Desarrollo de habilidades profesionales.

2.2.2. Clima laboral.

2.2.2.1. Definición.

De acuerdo a Chiavenato (2012), en el término organizacional, *“es el ambiente que existe entre los trabajadores de una organización o empresa, que tiene unión con el grado de motivación de los empleados, lo cual es adecuado siempre y cuando se satisfaga las necesidades individuales de los trabajadores.* Por ello el clima laboral predomina en el grado de motivación de los individuos y a su vez este interviene en el mismo.”. Es decir, el sentimiento de agrado o positivo que experimenta un sujeto que realiza su trabajo o labor, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que le resulta atractiva y por el que percibe una serie de compensaciones psicológicas, sociales y económicas acordes con sus expectativas.

Según Herzberg (2015), *“describe como la reacción que tiene el trabajador frente a cualquier situación en función de la percepción sea cual sea su situación”*. Toda vez, que el clima laboral donde intervienen varios factores como el ambiente físico donde labora, trato adecuado y bien, el sentido del logro. También, es importante como la edad, la salud, la antigüedad.

Según Ledesma (2014), es un estado emocional positivo y placentero, que resulta de una percepción subjetiva de la experiencia laboral de la persona”. esta basada en función a las actividades que se realiza para dicha satisfacción se obtiene mediante diversos factores motivacionales, considerando que el clima laboral es el ambiente en el que los empleados trabajan, ya sea un departamento, una unidad de trabajo o una organización completa. El clima laboral no es plausible, pero está presente. Las organizaciones son únicas y tienen su propia cultura, tradición y métodos de acción, y todos juntos constituyen el clima laboral.

Para el autor Palma (2014), es la predisposición del trabajador y su ambiente de trabajo,

que se fundamenta en las acciones desplegadas desde el inicio de su práctica laboral hasta que cumpla una función laboral. Por cuanto se refiere a la valoración del trabajo y las cualidades que adquieren los trabajadores en el trajín o vivencia laboral, que logra cumplir sus objetivos y metas previstas en sus planes y programas identificando su responsabilidad.

2.2.2.2. Factores del clima laboral.

Para Herzberg (2015), los factores del clima laboral han sido investigados de manera exhaustiva y profunda en los últimos tiempos, y se clasifica de acuerdo a tres factores:

Comunicación transparente y abierta.

Es necesario que en toda organización haya una comunicación transparente y abierta con los trabajadores con el propósito de generar empatía porque dichos trabajadores se sienten parte importante de la organización y el trabajo se vuelve ameno y significativo porque los trabajadores saben que su contribución laboral influye a la organización a la que pertenece. Equilibrio entre la vida personal y laboral.

Siempre debe haber un equilibrio centrado entre el trabajo y la vida personal, ya que ayudará a mejorar la satisfacción laboral entre los trabajadores de la organización, dado que sentirán que no pasan por alto las otras áreas de sus vidas, sino para ellos lo más importante es su trabajo.

Centrado en la formación y el desarrollo.

Es importante que las empresas estén al tanto de los cambios del entorno y la preocupación central es programar capacitaciones constantes a sus trabajadores asistenciales, administrativos y de limpieza, con la finalidad que estén acorde a las nuevas exigencias y se adapten al cambio y no ser reemplazados en el trabajo.

Reconocimiento por el trabajo duro.

En las organizaciones es importante motivar al personal, considerando las recompensas con la finalidad de promover ciertos comportamientos en los trabajadores, es otro factor que incide en el clima laboral; en el campo de la psicología se conoce como el esfuerzo positivo bajo condicionamiento operante, así como también se emplea en la gestión del comportamiento organizacional, porque al recompensar al trabajador que se esfuerza por su trabajo, promoverá comportamientos similares en el futuro.

Fuerte espíritu de equipo.

Es importante que como seres sociales busquemos pertenecer a un grupo de trabajo, por ser un factor necesario en el clima laboral en equipo que se une para hacer frente a cualquier adversidad que pueda surgir.

2.2.1.2. Importancia del clima laboral.

Para Sanín y Salanova (2015; p.65), el clima laboral es importante. *“cuando un trabajador se siente motivado, contento y dichoso de su labor”*. Esto sucede, cuando un trabajador percibe que está teniendo estabilidad laboral, crecimiento profesional y un cómodo equilibrio entre el trabajo y la vida.

Es preciso señalar, que en toda organización es importante contar con un trabajador que se sienta satisfecho y motivado ya que necesita un fuerte crecimiento y un equilibrio entre la vida laboral y personal en el lugar donde labora.

Por tanto, la importancia del clima laboral se puede ver desde dos perspectivas.

Para los trabajadores.

En su perspectiva, ser tratado en un buen ambiente laboral y ser reconocido, ganar un salario justo y equitativo, y se requiere tener estabilidad laboral; además, que puedan encontrar un crecimiento profesional constante y obtener recompensas y reconocimientos por parte de la

empresa.

Para los empleados.

Para un trabajador, esto es un aspecto importante para obtener mejor reconocimiento por su labor y en un buen ambiente de trabajo. Por cuanto, un empleado que trabaja en un buen clima laboral siempre contribuye a la empresa, porque ayuda al cumplimiento de los objetivos institucionales. Considerando, que los trabajadores deben garantizar su trabajo y por ende una buena descripción del trabajo para atraer a los empleados, más aún brindan oportunidades para que aprendan y crezcan.

2.2.1.3.. Factores determinantes de la satisfacción laboral.

Para Chiang et al. (2011), puntualiza “la satisfacción laboral está relacionada con el aspecto emocional del trabajador, por ello es un elemento fundamental que forma parte de la definición de la calidad de la atención prestada,.

Los factores que determinan la satisfacción laboral, son los siguientes:

- ✓ Relaciones laborales.
- ✓ Relaciones interpersonales.
- ✓ Realización personal.
- ✓ Contar con un sistema de incentivos.
- ✓ Promover el trabajo en equipo y la formación apropiada.

Según Palma (2014), un trabajador feliz y contento en un trabajo siempre estará motivado para contribuir en sus actividades. Los elementos y factores que contribuyen a la satisfacción laboral, son los siguientes:

Compensación y condiciones laborales.

Uno de los más significativos factores de la satisfacción laboral es la compensación y los beneficios, considerando que un trabajador con un buen sueldo o salario, incentivos, bonificaciones, opciones de atención médica, etc., se siente motivado y está feliz con su trabajo.

Equilibrio entre el trabajo y la vida.

Todas las personas desean tener un buen lugar de trabajo que les permita pasar mayor tiempo con sus familiares y amigos, toda vez que la satisfacción laboral de los trabajadores se debe a una buena política de equilibrio entre el trabajo y vida, por ello, una buena forma de cumplir ello es a través del trabajo remoto o virtual.

Respecto y reconocimiento.

Cualquier trabajador aprecia y se siente motivado si es respetado en su lugar de trabajo. Además, es más interesante si se les premia por su ardua labor, toda vez que motiva aún más a los trabajadores.

Seguridad laboral

Si a un trabajador se le asegura que la empresa lo retendrá inclusive si el mercado es turbulento, otorga confianza.

Desafíos.

Las actividades laborales monótonas generan trabajadores insatisfechos. Por tanto, cosas como la rotación laboral, el enriquecimiento laboral, etc., también pueden ayudar a la satisfacción laboral de los empleados.

Crecimiento profesional.

Los trabajadores siempre mantienen la parte del crecimiento profesional y personal como una alta prioridad en su vida. Así, les otorga nuevos puestos de trabajo, incrementa la satisfacción laboral. Por cuanto, saben que obtendrían un impulso en su carrera.

2.2.1.4. Enfoques de clima laboral.

Perea & Castro (2016), afirma que los enfoques del clima laboral se pueden considerar:

Cooperación

Son las emociones de los trabajadores de la organización sobre el apoyo reciproco entre los empleados y los directivos.

Estándares.

Es la fuerza que instauro la organización sobre la normativa de rendimiento.

Conflictos.

Son los sentimientos del grado en que los colaboradores de la organización tanto jefes y empleados aceptan opiniones discrepantes sin tener que enfrentarlos y así buscar solucionar los problemas ni bien empiecen.

Identidad.

Es cuando el trabajador asume un rol determinante dentro de la empresa y se compenetra totalmente con su identificación propia en todo lo que realiza en fsvor de la empresa

2.3 Marco conceptual

2.3.1 Síndrome de Burnout.

Martínez (2012) manifiesta “Es un trastorno psicológico que se representa en respuesta a diversos estresores cotidianos relacionados con las condiciones de trabajo”; Dicho fenómeno afecta de manera significativa a todos tipo de trabajadores. Es una complicación del estrés laboral que siempre causara conflicto en el desempeño laboral de los trabajadores que va ir creciendo generalmente, y no se ha generado por un solo factor laboral, sino que se debe a muchos factores personales y laborales. Martínez (2012)

Dimensiones.**D1. Agotamiento emocional.**

Constituye un estado energético, experimentado como cansancio mental que se obtiene por sobrecarga de esfuerzo psíquico; que involucra asumir conflictos, responsabilidades o estímulos adversos de tipo emocional o cognitivo, este síntoma no surge de manera espontánea; sino que es todo un proceso de acumulación que termina cuando la persona se afecta y se ubica en un escenario de depresión profunda, parálisis aunque a veces también puede manifestarse con síntomas semánticos. De la Cruz y Abellán (2015).

D2. Despersonalización.

Es un fenómeno psicopatológico, así como una alteración de la percepción o la experiencia de uno mismo, de manera que uno se siente “separado” de los procesos mentales, del mundo, como de su identidad y existencia física, como si uno fuese un observador externo a los mismos, este trastorno podría resultar en niveles altos de ansiedad que pueden incrementar aún más estas percepciones, la causa se debe al uso recreativo de drogas psicótropas, pero de manera usual deriva de ansiedad y abuso emocional constante. García (2009).

D3. Realización personal.

Denominado también como la autorrealización, que constituye el poder conseguir las motivaciones personales, las esperanzas, los objetivos y ambiciones previstas de una persona a través del crecimiento personal; es decir, la sensación de ser una persona autónoma, independiente y capaz de afrontar nuevos retos. La realización personal, está formada por 8 ítems que indican sentimientos de competencia y realización que se refiere a tratar de lograr el máximo potencial, lograr el éxito y construir una vida feliz de la que puedas sentirte orgulloso. Rodríguez y Naysha (2015)

2.3.2 Clima laboral.

Constituye un medio ambiente donde existirá interacción física y emocional en la que se realizan trabajos en equipo para lograr el objetivo previsto; es decir, la actitud que muestra el sujeto frente a su propio colaborador que se basa en las creencias, valores y actitudes que el trabajador desarrollara; también se dice, “es el grado de conformidad de la persona con relación a su ambiente de trabajo”. Herzberg (2015).

En toda organización es importante tener en cuenta el clima laboral. Ello depende de la eficiencia, la productividad y la lealtad de un trabajador; por ello, hoy en día las empresas pueden realizar encuestas con cuestionarios consultando a los trabajadores. Es ahí entonces, que sabemos si los trabajadores se sienten motivados y están satisfechos o insatisfechos en el ambiente o entorno laboral. Según Lawler (2012).

Dimensiones:

D1. Autorrealización.

Es la apreciación que tiene el trabajador respecto las posibilidades que el medio laboral beneficia el desarrollo personal de la misma manera en el desarrollo profesional ; es decir, es valor asociado al trabajador con sus labores cotidianas en la institución donde labora; por cuanto el desempeño es aplicar habilidades y capacidades que el cargo su carrera. Palma, S. (2014).

D2. Involucramiento laboral.

Constituye la identificación psicológica del trabajador con la organización asumiendo sus valores, compromiso para con el cumplimiento de las tareas y desarrollo con su trabajo “Es decir, cuando el trabajador se siente identificado con los valores de la institución comprometiéndose con el desarrollo y el cumplimiento de metas dentro de la empresa donde labora”. Ledesma (2014).

D3. Supervisión.

Constituye el proceso evaluativo que se efectúa en los trabajadores administrativos, categorizado en niveles. Es la acción que realizan los responsables, jefes del área para visualizar el cumplimiento de las tareas y lograr los objetivos institucionales. Herzberg (2015).

D4. Comunicación.

Constituye la percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa como atención a usuarios y/o clientes. Chiavenato (2012).

D5. Condiciones laborales.

Constituye el reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y/o psicológicos necesarios para el logro de las tareas encomendadas, considerando los factores que determinan la situación real en la que el trabajador desempeña sus labores. Ledesma (2014).

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis general

- Ho: No Existe relación inversa entre síndrome de Burnout y clima laboral en los trabajadores de limpieza de la empresa privada NEGLIAF del Callao 2022.
- Ha: Existe relación inversa entre síndrome de Burnout y clima laboral en los trabajadores de limpieza de la empresa privada NEGLIAF del Callao 2022.

3.2. Hipótesis específicas

- Ho₁: El nivel de síndrome de Burnout medio no es predominante en los trabajadores de limpieza de la empresa privada NEGLIAF del callao 2022.
- Ha₁: El nivel de síndrome de Burnout medio es predominante en los trabajadores de limpieza de la empresa privada NEGLIAF del callao 2022.
- Ho₂:El nivel de clima laboral medio no es predominante en los trabajadores de limpieza de la empresa privada NEGLIAF del callao 2022.
- Ha₂:El nivel de clima laboral medio es predominante en los trabajadores de limpieza de la

empresa privada NEGLIAF del callao 2022.

- Ho₃: No existe relación inversa entre la dimensión agotamiento emocional y el clima laboral en los trabajadores de limpieza de la empresa privada NEGLIAF del Callao 2022.
- Ha₃: Existe relación inversa entre la dimensión agotamiento emocional y el clima laboral en los trabajadores de limpieza de la empresa privada NEGLIAF del Callao 2022.
- Ho₄: No existe relación inversa entre la dimensión despersonalización y el clima laboral en los trabajadores de limpieza de la empresa privada NELIAF del Callao 2022.
- Ha₄: Existe relación inversa entre la dimensión despersonalización y el clima laboral en los trabajadores de limpieza de la empresa privada NELIAF del Callao 2022.
- Ho₅: No existe relación inversa entre la dimensión realización personal y el clima laboral en los trabajadores de limpieza de la empresa privada NEGLIAF del Callao 2022.
- Ha₅: Existe relación inversa entre la dimensión realización personal y el clima laboral en los trabajadores de limpieza de la empresa privada NEGLIAF del Callao 2022.

3.3. Variable de investigación

V1. Síndrome de Burnout

V2. Clima laboral.

3.3.1 Operacionalización de las Variables

Tabla 1

Variables operacionales

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Ítems	Naturaleza de la Variable	Escala de Medida
VI. Síndrome de Burnout	El término inglés "Burnout" alude a la disminución de la realización personal, el término se empleaba entre los atletas y deportistas para expresar el estado de la persona que no logra el resultado esperado de un entrenamiento. Posteriormente se dio a conocer en el ambiente psicológico en 1977 en una convención de la APA por C. Maslach.	Operacionalmente la variable de síndrome de burnout de aplicar a través de un cuestionario MBI-MASLASH. Que menciona a las siguientes dimensiones.	<p><u>Agotamiento emocional</u></p> <p><u>Depersonalization</u></p> <p><u>Realización personal</u></p>	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20	Cualitativa	Ordinal
				5, 10, 11, 15 y 22		
				4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21		

Activar Windows

Ir a Configuración de PC para activar Windows.

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Ítems	Naturaleza de la Variable	Escala de Medición
V2. <u>Clima Laboral</u>	El clima laboral es la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función a aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, accesos a la información relacionada con su trabajo en coordinación de sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su tarea. (Citado por Palma 2004)	Operacionalmente la variable clima laboral se trabajará con el cuestionario CL-SPC que mencionará a las siguientes dimensiones	<u>Autorealización</u>	1,6,11,16,21,	¶	¶
				26,31,36,41,4	¶	¶
				□	¶	¶
			<u>Involucramiento laboral</u>	2,7,12,17,22,	¶	¶
				27,32,37,42,4	Cualitativa	Ordinal
	□		¶			
<u>Supervisión</u>	3,8,13,18,23,		□			
	28,33,38,43,4		□			
	□					
<u>Comunicación</u>	4,9,14,19,24,		□			
	29,34,39,44,4		□			
	□					
<u>Condiciones laborales</u>	5,10,15,20,25,		□			
	30,35,40,45,5		□			
	0		□			

Salto de sección (Página siguiente)

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Método de investigación

En la presente investigación se utilizó aspectos metodológicos básicos como el método científico, estadístico con enfoque cuantitativo que se caracteriza porque contendrá un análisis estadístico.

Según Hernández (2014). se utilizó “el método científico, porque se refiere a la ciencia como un conjunto de pensamientos universales y que en función a ello surgen algunas cualidades importantes, como la que está constituida por leyes universales que conforman un conocimiento sistemático de la realidad”.

4.2. Tipo de investigación

Corresponde al tipo de investigación básica donde no hay manipulación de variables, toda vez que para el desarrollo teórico se ha utilizado los conocimientos básicos de los aspectos metodológicos.

Según Supo (2012), la investigación es de tipo básico descriptivo porque busca el conocimiento de la realidad o de los fenómenos de la naturaleza, para contribuir a una sociedad cada vez más avanzada y responde a los retos del nuevo contexto.

4.3. Nivel de investigación

Corresponde el nivel relacional, ya que no existe manipulación de las variables sin se busca relacionar las variables en estudio.

Para Supo (2012), el nivel relacional es cuando se asocian las variables mediante un patrón predecible para un grupo de población; este tipo de estudios tiene como fin medir y conocer la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto particular.

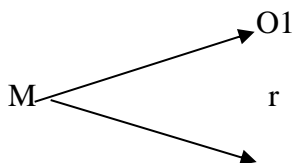
4.4. Diseño de investigación

El diseño de investigación es correlacional simple, toda vez que busca realizar el análisis teórico de ambas variables, sin manipular deliberadamente las variables.

Según Hernández (2014), el diseño no experimental de corte transversal “*se lleva a cabo sin manipulan deliberadamente las variables y en los que solo se observaran los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos*”. Es descriptivo, porque la finalidad es describir sobre los fenómenos de las variables en una circunstancia temporal determinada

Figura 1

Diseño del esquema



O2

Fuente: Elaboración Propia

Nota:

M: 120 trabajadores de limpieza de la empresa privada NEGLIAF.

O1: Síndrome de Burnout.

O2: Clima Laboral.

R: coeficiente .

4.5. Población y muestra

4.5.1. Población

La población está conformada por 120 trabajadores de limpieza de ambos sexos, que viven en zonas rurales y urbanas, cuyas edades oscilan entre los 25 y 60 años, de estatus socioeconómico medio y bajo que pertenecen a la empresa privada del Callao.

Según Hernández (2014) *“Designa a la población como la totalidad del fenómeno estudiado (objetos, personas, empresas, documentos, etc.) que posee una característica en común”*.

La población finita es cuando el elemento en su totalidad es identificable, mientras que en la infinita es imposible tener un registro identificable. Asimismo, es necesario precisar el ámbito en la que se desarrolló la investigación es la empresa privada NEGLIAF, ubicado en la provincia constitucional del Callao y departamento de Lima y el periodo de estudio abarcará el año 2022.

4.5.2. Muestra

En la presente investigación se consideró el muestreo censal dado que estará conformada por los 120 trabajadores de limpieza de la empresa privada NEGLIAF del Callao.

El tipo de muestreo fue censal. Supo, J. (2012). Afirma que la muestra es censal cuando se considera todas las unidades de investigación como muestra que es igual al total de la población, es decir $M = P$.

Finalmente, se resalta los criterios de inclusión en la que se consideraron en la empresa privada NELIAF del Callao, agrupa a los trabajadores de limpieza que son personas habituales en la actividad o pertenezcan al lugar de estudio o ámbito geográfico de esta investigación; mientras que el criterio de exclusión, son los que cumplen con los indicadores de inclusión.

Criterios de Inclusión

- Trabajadores que firmaron el consentimiento informado
- Colaboradores entre 18 y 60 años

Criterios de Exclusión

- Trabajadores que no firmaron el consentimiento informado
- Trabajadores que no se encuentren en la nómina de la empresa
- Trabajadores menores de 18 años.

4.6. Técnica e instrumentos de recolección de datos

4.6.1. Técnica de análisis de datos

Para el análisis de los datos se procedió a elaborar en primer lugar las encuestas en base a las dos variables, dimensiones y los indicadores respectivos. procediendo a la tabulación y la elaboración de la base de datos en el software SPSS.

El procesamiento de la información y presentación de los resultados está conformado por cuadros estadísticos.. Se utilizó el programa Microsoft Office - Excel, el cual nos facilitará la presentación de los resultados en forma clara y objetiva mediante gráficos.

Para el análisis de datos se utilizó el programa estadístico SPSS versión 24. nos permitio saber la confiabilidad de nuestros cuestionarios a partir del Alfa de Cronbach y los resultados de las diversas tablas. Para realizar la prueba de hipótesis se utilizó el estadígrafo de prueba Rho de Spearman.

4.6.2. Técnicas de Recolección de Datos

Para la recolección de datos, se utilizó la técnica de encuesta. Según Supo (2012), la encuesta es una de las técnicas de investigación social” mayormente se utiliza para el análisis de datos con variables cualitativas

4.6.3. Instrumento de recolección de datos.

La aplicación del instrumento de recolección de datos se realizó de manera presencial, con los permisos y cuidados respectivos cumpliendo con los protocolos de sanidad recomendados por el Minsa, se solicitó el permiso correspondiente a la Gerente General de la Empresa Privada del Callao NEGLIAF con RUC 20605159398 con domicilio fiscal en calle malagueña Nro. 132, Urbanización132 Villa Jardín Lima- San Luis.

Se realizaron las coordinaciones respectivas, así como brindar la información y sensibilización; se realizo las coordinaciones respectivas con los trabajadores para proseguir con la entrega del consentimiento para el llenado de datos personales con huella y firma. Luego se aplicaron lis instrumentos

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

Nombre del instrumento : “Maslach Burnout Inventory” (MBI)

Autora : Maslach y Jackson.

Adaptación : Dirigida a profesionales de la Salud en 1986.

(Mismas autoras). MBI - Human Services Survey (MBI – HSS)

Duración : 15 min. En formato físico.

Administración : Individual. (empresa de limpieza)

Significación : Nivel de percepción Síndrome de Burnout

Específico con relación al Agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

Tipificación : Analisis con baremos según dimensiones .

Estandarización : 120 trabajadores

Confiabilidad y Validez del Instrumento:

El análisis de la confiabilidad del instrumento se determinó en función al método de medida de consistencia interna con el coeficiente de alfa de Cronbach del instrumento.

Tabla 2

Resumen de procesamiento de casos con el coeficiente de alfa de Cronbach

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	25	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	25	100,0

Nota: Procesada – Data SPSS

Tabla 3

Estadísticas de fiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
----------------------------	--

Alfa de Cronbach

N de elementos

Nota. El valor de alfa es 0,803 lo que se ubica en confiabilidad alta

Para la adaptación aplicado a la población y muestra objetiva , la validez a través de juicio de expertos, considerando tres profesionales con las competencias para realizar para la validación de los ítems, para la confiabilidad se aplicó la prueba piloto con un grupo de 25 participantes similar a la muestra.

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO II

Nombre de la Escala: Escala clima laboral SL-SPC

Autora : Sonia Palma Carrillo Administración

Duración : 15 min. En formato físico. 5 minutos

Administración : Individual, trabajadores de limpieza de una empresa del Callao.

Significación : Nivel de percepción Clima laboral

Específico con relación a la Autorrealización, Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones Laborales.

Tipificación : a través de baremos en función a dimensiones.

Estandarización : 120 trabajadores.

Validez y confiabilidad del instrumento.

Conformidad que presento el personal de limpieza en relación a su trabajo en sí y al entorno laboral al cual pertenece. El cual se evaluó a través de la Escala de Sonia Palma Carrillo y valorado en bajo, medio y alto.

El instrumento de recolección es el cuestionario revisado “Escala de Opiniones CL - SPC”, de la Psicóloga Sonia Palma Carrillo del año 2004. Está conformado por 50 ítems agrupados en 5 factores, se realiza a través del alfa de crombach.

Para la validación de los ítems, para la confiabilidad se aplicó la prueba piloto con un grupo de 25 participantes similar a la muestra.

Tabla 4

Resumen de procesamiento de casos con la Escala de Opiniones

Casos		
	N	%
Válido	25	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	25	100,0

Nota: procesada – Data SPSS

Tabla 5

Estadísticas de fiabilidad con la Escala de Opiniones

Fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,952	50

Nota. al de cronbach

El resultado es 0,952 por lo que es una confiabilidad alta

4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

4.7.1. Técnicas de Procesamiento de Datos

Para la investigación se utilizó la estadística descriptiva para el desarrollo de tablas y

figuras, luego la estadística inferencial para la contrastación de hipótesis aplicando el estadígrafo Rho de Spearman.

Para el procesamiento de datos se utilizó el programa básico de Excel y para la información se utilizó el programa estadístico SPSS V25.

4.7.2. Técnicas de análisis de datos.

El análisis de los datos se procesó a través de la recogida de datos a través de los instrumentos en base a las variables y las dimensiones. Una vez obtenida los datos de investigación se procedió a tabular la información en el programa Excel, luego en el software SPSS versión 24.

El procesamiento de la información y presentación de los resultados está conformado por cuadros estadísticos con cantidades absolutas y referenciales. En cuanto al análisis de los datos, se trabajó estadísticamente aplicando la estadística descriptiva para los cuadros y figuras y la estadística inferencial para la contrastación de hipótesis con Rho de Spearman. de la misma manera permitió la confiabilidad a través del Alfa de Cronbach.

4.8. Aspectos éticos de la investigación

El presente trabajo de investigación se ha elaborado teniendo en cuenta el código de ética de Núremberg 1947, donde plantean criterios básicos y mantener conceptos morales, éticos, fidelidad y responsabilidad, integridad, justicia, respeto por los derechos y la dignidad de las personas.

De la misma manera se respeta los las normativas de nuestra universidad expresadas en el reglamento General de Investigación (2019), el Art. 27° referida a los Principios que rigen la actividad investigativa, siendo:

Protección de la persona y de diferentes grupos étnicos y socio culturales, de la misma manera la veracidad . Encuanto al artículo .28° donde expresa las “Normas de Comportamiento

Ético de quienes investigan”, siendo las siguientes:

- La investigación es pertinente y coherente con la línea de investigación.
- Empleamos los procedimientos científicos cerciorando la metodología, validez y confiabilidad del estudio.
- La información obtenida fue reservada y utilizada solo para el estudio.

Luego se respeta lo expresado en la normatividad del Colegio de Psicólogos del Perú se respeto el reglamento donde se precisa las consideraciones morales

CAPÍTULO V

RESULTADOS

Se realiza la presentación de resultados de las variables de estudio, los resultados obtenidos de los instrumentos aplicados a los 120 trabajadores de la muestra, para ello en primer lugar mostramos la relación entre las variables, de la misma manera relacionando las dimensiones con la variable. Para luego presentar los resultados de la contrastación de la hipótesis general y las hipótesis específicas, teniendo como orden la secuencia en que fueron formulados.

5.1. Descripción de resultados las tablas

En cuanto al objetivo: Determinar la relación que existe entre síndrome de Burnout y clima laboral en los trabajadores de limpieza de la empresa privada del Callao 2022. Después de la aplicación de los instrumentos se tienen los resultados .

Tabla 6

Resultado de *la relación entre síndrome de Burnout y clima laboral*

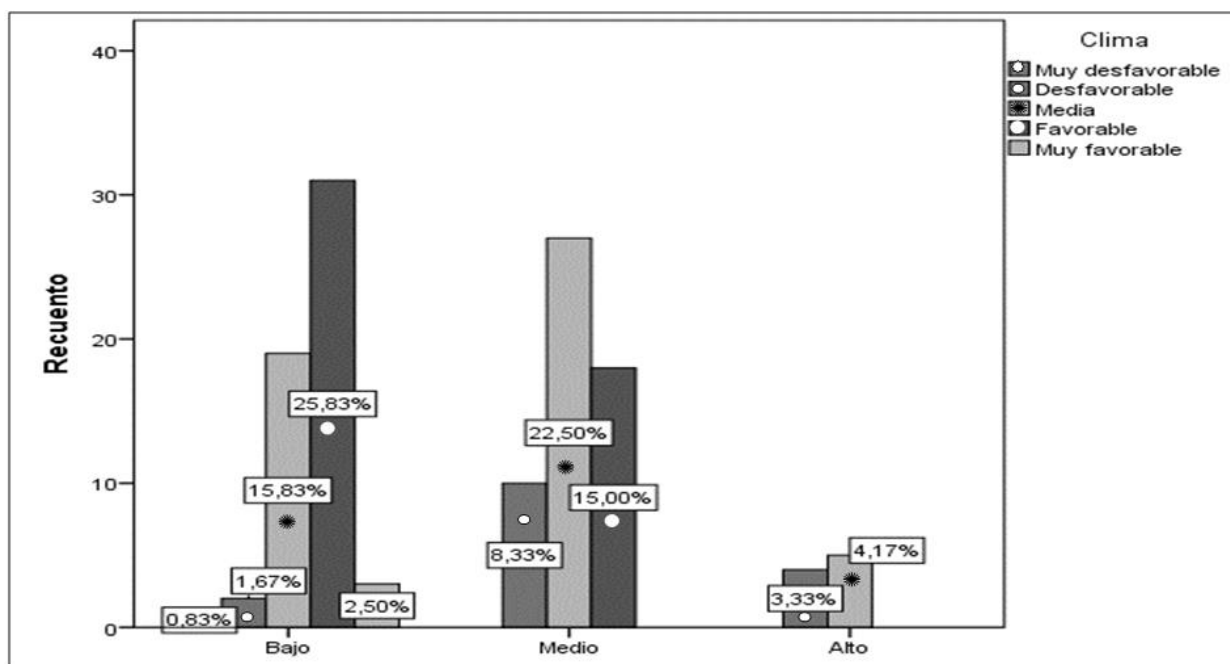
		Clima laboral					
Síndrome de Burnout		Muy desfavorable	Desfavorable	Media	Favorable	Muy favorable	Total
Bajo	f	1	2	19	31	3	56
	%	0,8%	1,7%	15,8%	25,8%	2,5%	46,7%
Medio	f	0	10	27	18	0	55

	%	0,0%	8,3%	22,5%	15,0%	0,0%	45,8%
Alto	f	0	4	5	0	0	9
	%	0,0%	3,3%	4,2%	0,0%	0,0%	7,5%
Total	f	1	16	51	49	3	120
	%	0,8%	13,3%	42,5%	40,8%	2,5%	100,0%

Nota. Datos expresados en porcentaje (%)

Figura 2

Resultado de la relación entre síndrome de Burnout y clima laboral



Nota. Datos expresados en porcentaje (%)

Interpretación

En la tabla 6 y la figura 2 se aprecia las mayores frecuencias en los resultados son 31 trabajadores (25,8%) de la muestra presentan un nivel bajo de síndrome de Burnout y consideran favorable el clima laboral, mientras que son 27 trabajadores (22,5%) de la muestra presentan nivel medio de síndrome y consideran medio el clima laboral, finalmente son 5 trabajadores (4,2%) de presentan nivel alto de síndrome y consideran medio el clima laboral. Lo que significa que aun teniendo el síndrome de burnout los trabajadores tienen una apreciación media a favorable sobre el clima laboral en la empresa.

5.2. Resultado de los objetivos específicos

Tabla 7

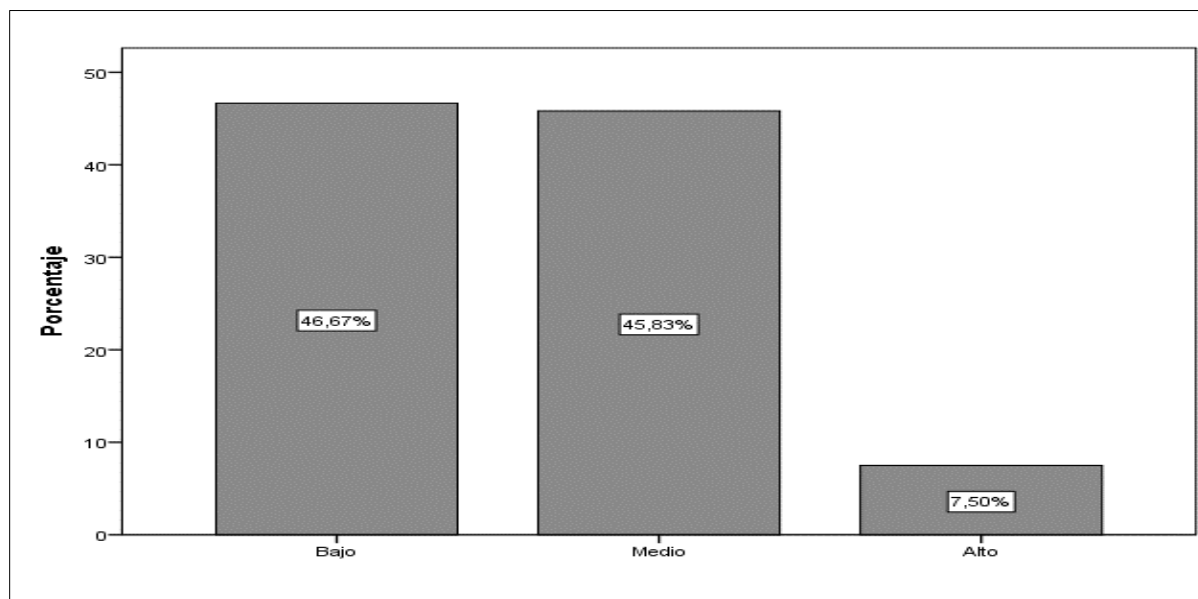
Resultado de la variable síndrome de Burnout

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	56	46,7
Medio	55	45,8
Alto	9	7,5
Total	120	100,0

Nota: Base de Datos procesada – Data SPSS

Figura 3

Resultado de la variable síndrome de Burnout



Nota. Datos expresados en porcentaje (%)

Descripción e Interpretación:

De acuerdo a tabla 7 y la figura 3, de los 120 trabajadores de limpieza a los que se les aplicó

el Instrumento de MASLACH se observa que son 58 trabajadores (46,7%) de la muestra se encuentran en nivel bajo de síndrome de Burnout lo que significa que estos trabajadores presentan aislamiento social, sentimientos de ira y rabia, cambios en sus hábitos de higiene y descuido de su arreglo personal, por otro lado 55 trabajadores (45,8%) se encuentran en el nivel medio de burnout esto se entiende que presentan dificultad para concentrarse, dificultades de sueño, y presencia de depresión ;finalmente son 9 trabajadores (7,5%) de la muestra tienen un nivel alto de síndrome de Burnout, los cuales muestran pérdida de memoria y desorganización, ansiedad, negación y cambios en los patrones de alimentación.

Tabla 8

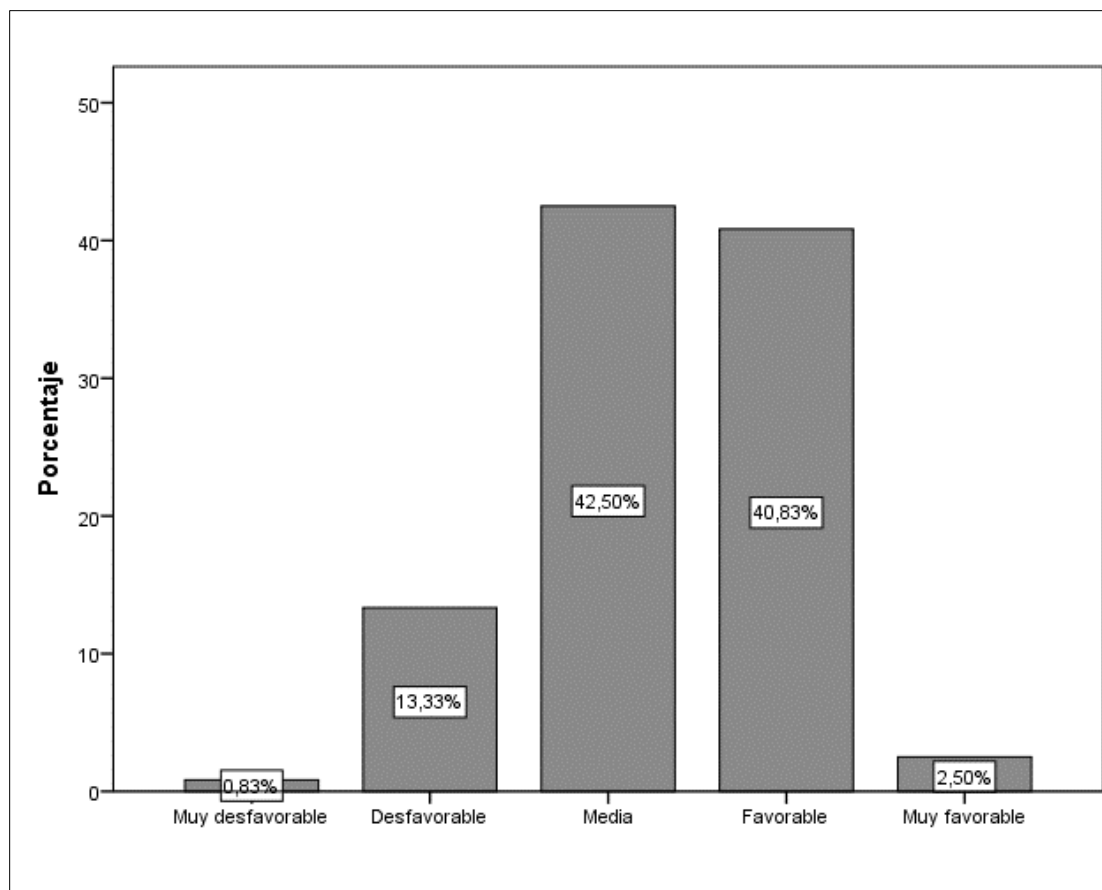
Resultado de la variable clima laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable	1	,8
Desfavorable	16	13,3
Media	51	42,5
Favorable	49	40,8
Muy favorable	3	2,5
Total	120	100,0

Nota: Base de Datos procesada – Data SPSS

Figura 4

Resultado de la variable clima laboral



Nota. Datos expresados en porcentaje (%)

Descripción e interpretación:

En la tabla 8 y figura 4 se observa que solo 1 trabajador (0,8%) consideran que hay un clima muy desfavorable en la empresa, por lo que presentan sensaciones y sentimientos negativos de responsabilidad laboral, falta de toma de decisiones y compromiso en relación con su trabajo; también 16 trabajadores (13,3%) refieren percibir un clima laboral desfavorable, lo que implica que perciben una comunicación con poca fluidez e inadecuadas relaciones interpersonales con conflictos en su centro laboral; 51 trabajadores (42,5%) consideran un nivel medio de clima laboral, esto significa que perciben su ambiente de trabajo adecuado y que contribuyen en el cumplimiento de los objetivos aunque por momento se sientan desmotivados por algunos factores

que generan alguna insatisfacción laboral; 49 trabajadores (40,8%) consideran un clima favorable, por lo que presentan habilidades y capacidades dentro de sus funciones, mostrando compromiso institucional; finalmente son 3 trabajadores (2,5%) de la muestra consideran tener un clima muy favorable en la empresa lo que implica que unos considerables sectores de trabajadores consideran un ambiente favorable en la empresa y permite cumplir las acciones encomendadas ,asumiendo identificación psicológica del trabajador con los valores organizacionales y compromiso para con el cumplimiento y desarrollo con su trabajo

Tabla 9

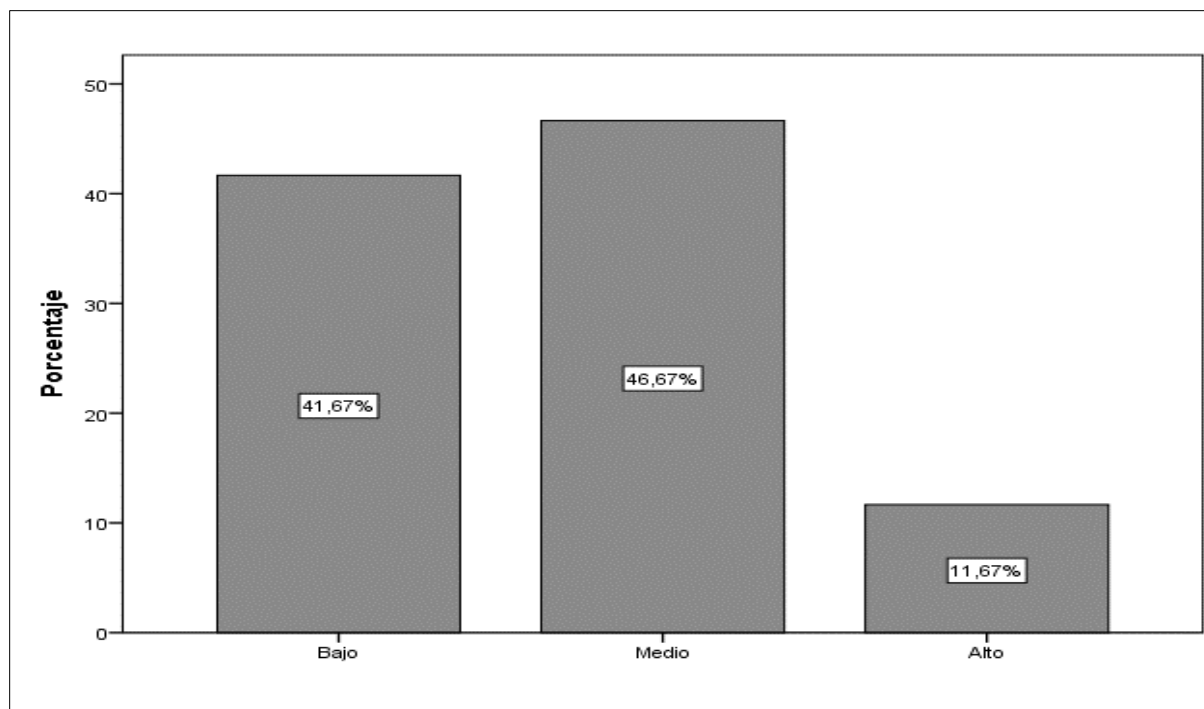
Resultado de la dimensión de agotamiento emocional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	50	41,7
Medio	56	46,7
Alto	14	11,7
Total	120	100,0

Nota: Base de Datos procesada – Data SPSS

Figura 5

Resultado de la dimensión de agotamiento emocional



Nota. Datos expresados en porcentaje (%)

Descripción e Interpretación:

En la tabla 9 y la figura 5 se observa que son 50 trabajadores (41,7%) de la muestra consideran tener nivel bajo de agotamiento emocional, lo que significa que en ocasiones presentan falta de motivación, fatiga y problemas en el control de emociones; 56 trabajadores (46,7%) se encuentran en un nivel medio agotamiento emocional, esto implica la presencia de fatiga con mayor frecuencia, molestia, irritabilidad y molestias físicas y finalmente son 14 trabajadores (11,7%) de la muestra tienen nivel alto de agotamiento emocional por lo que estos trabajadores vienen presentado cansancio físico alto, molestias y pérdida de autocontrol, sus emociones son cada vez más plana por lo que existe un distanciamiento afectivo

Tabla 10

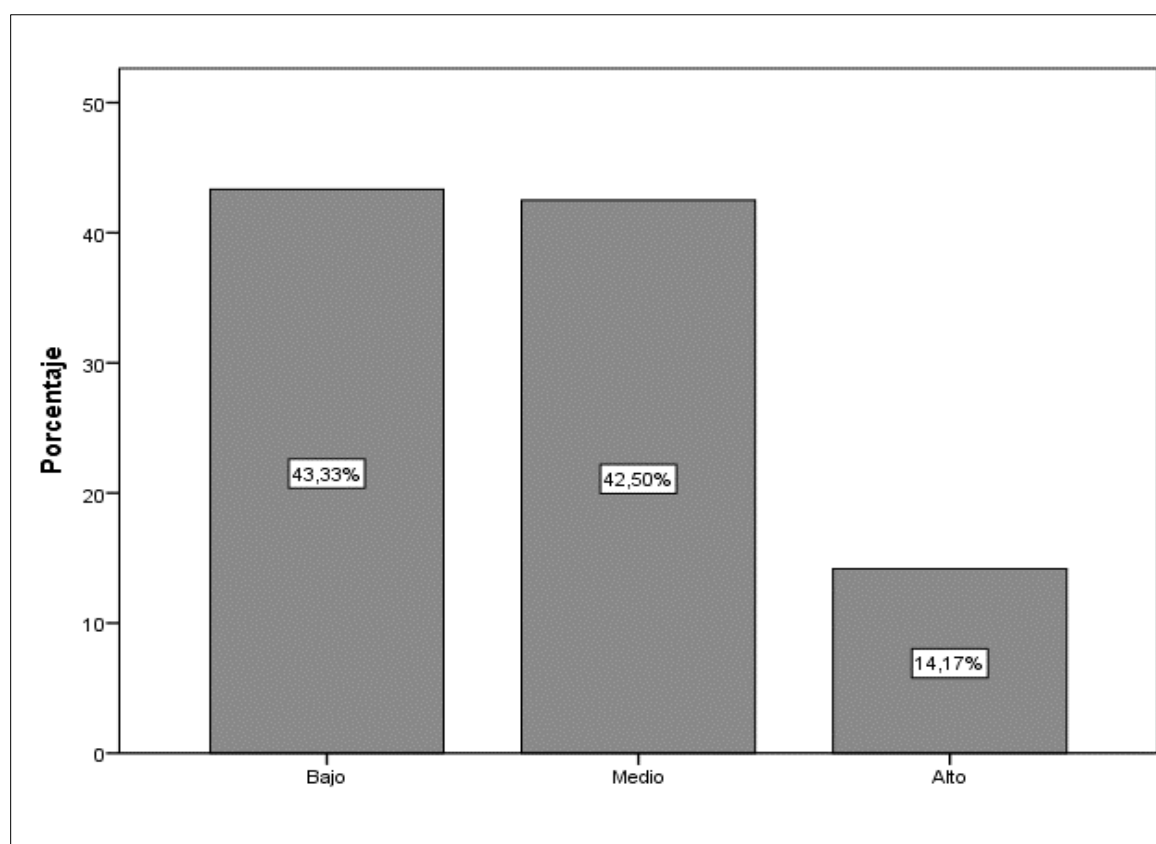
Resultado de la dimensión de despersonalización

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	52	43,3
Medio	51	42,5
Alto	17	14,2
Total	120	100,0

Nota: Base de Datos procesada – Data SPSS

Figura 6

Resultado de la dimensión de despersonalización



Nota. Datos expresados en porcentaje (%)

Descripción e Interpretación:

En la tabla 10 y la figura 6 se observa que son 52 trabajadores (43,3%) tienen un nivel bajo

de despersonalización por lo que presentan poco recursos emocionales sintiéndose abrumados sin tener la capacidad de resiliencia, 51 trabajadores (42,5%) se encuentran en un nivel medio de despersonalización manifestando problemas de ansiedad y descontrol de sus emociones; finalmente son 17 trabajadores (14,2%) de la muestra tienen un nivel alto de despersonalización por lo que manifiestan sentimientos excesivos y absorbentes que interfieren con la vida cotidiana por lo que no tienen ningún recurso emocional para afrontar situaciones de estrés, pues se sienten abrumados todo el tiempo.

Tabla 11

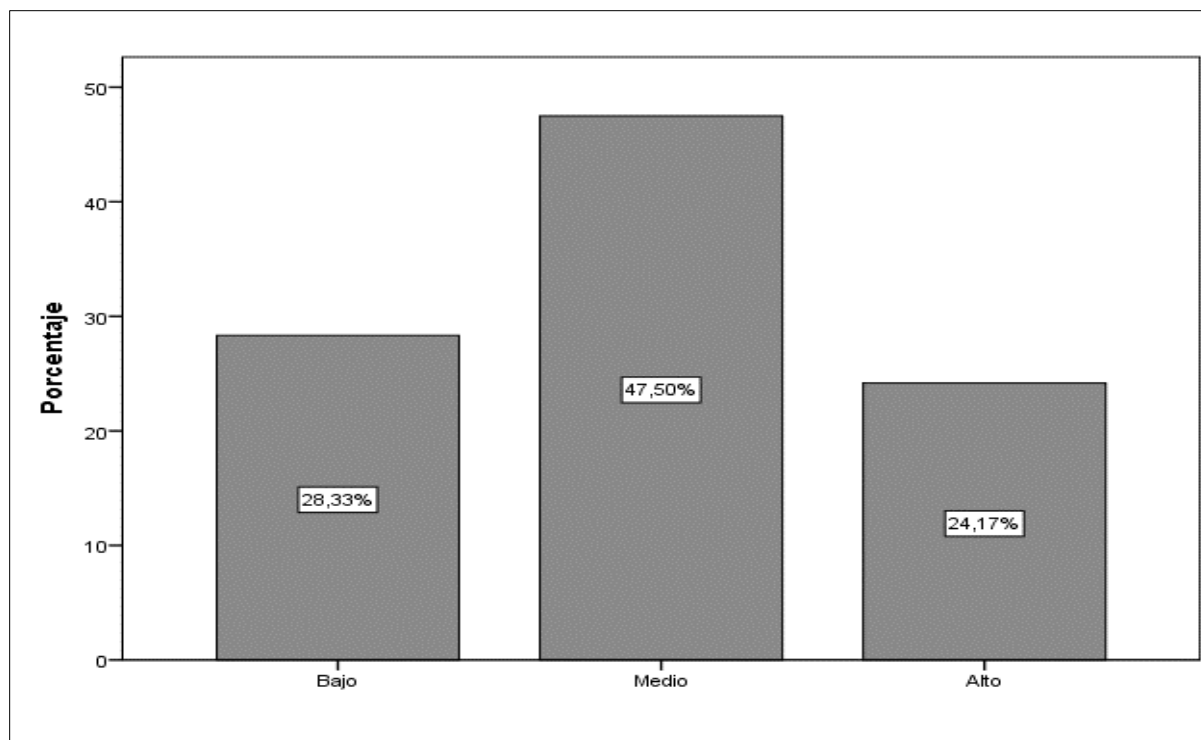
Resultado de la dimensión realización personal

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	34	28,3
Medio	57	47,5
Alto	29	24,2
Total	120	100,0

Nota: Base de Datos procesada – Data SPSS

Figura 7

Resultado de la dimensión de realización personal



Nota. Datos expresados en porcentaje (%)

Descripción e Interpretación:

En la tabla 11 y la figura 7 se observa que son 34 trabajadores (28,3%) consideran tener nivel bajo de realización personal por lo que estos trabajadores no tienen motivaciones personales ni ambiciones en su crecimiento personal ; 57 trabajadores (47,5%) tienen un nivel medio lo que significa que existe ciertas ambiciones de crecimiento personal, buscan lograr el éxito para sentirse felices y orgullosos de sí mismo finalmente son 29 trabajadores (24,2%) de la muestra tienen nivel alto de realización personal lo que se entiende como aquellos trabajadores que tienen la sensación de ser personas autónomas capaces de lograr todo lo que se proponen, afrontando nuevos retos pues lo expresan a través de sus sentimientos de competencia y realización

Tabla 12

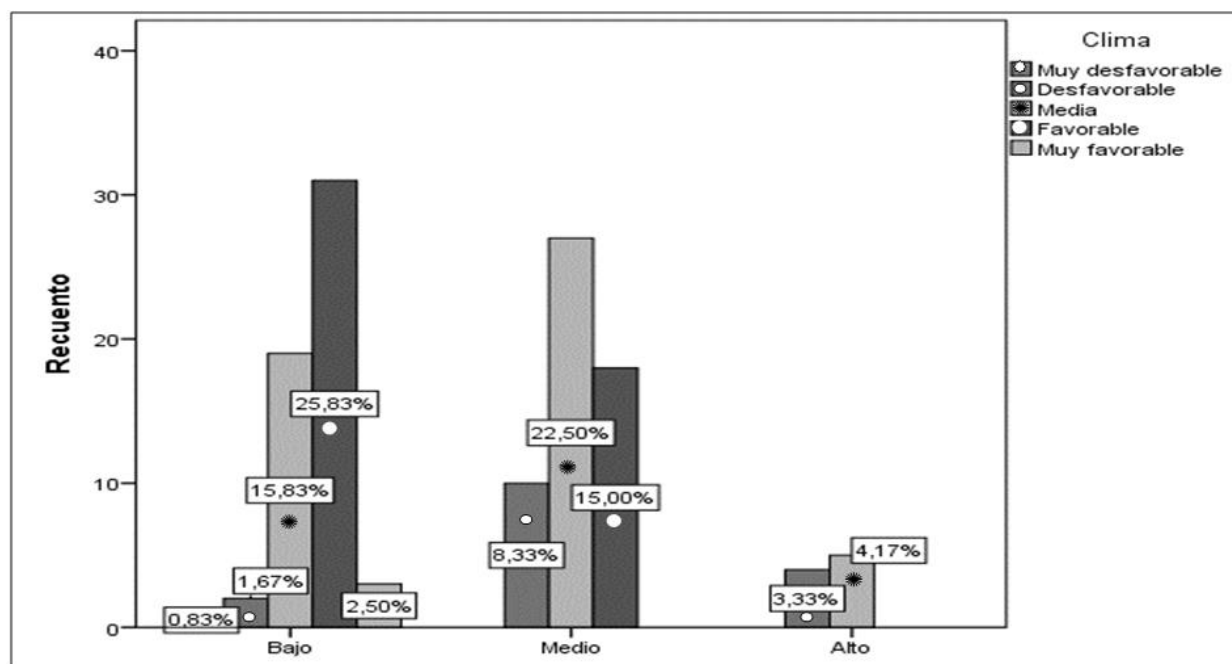
Resultado de relación entre cansancio emocional y el clima laboral

		Clima laboral					Total
		Muy desfavorable		Media	Muy favorable		
cansancio emocional							
Bajo	f	1	4	18	26	1	50
	%	0,8%	3,3%	15,0%	21,7%	0,8%	41,7%
Medio	f	0	9	24	21	2	56
	%	0,0%	7,5%	20,0%	17,5%	1,7%	46,7%
Alto	f	0	3	9	2	0	14
	%	0,0%	2,5%	7,5%	1,7%	0,0%	11,7%
Total	f	1	16	51	49	3	120
	%	0,8%	13,3%	42,5%	40,8%	2,5%	100,0%

Nota: Base de Datos procesada – Data SPSS

Figura 8

Resultado de relación entre cansancio emocional y el clima laboral



Nota. Datos expresados en porcentaje (%)

Interpretación

En la tabla 12 y la figura 8 se aprecia las mayores frecuencias en los resultados son 26 trabajadores (21,7%) de la muestra presentan un nivel bajo de cansancio emocional y consideran favorable el clima laboral, mientras que son 24 trabajadores (20%) de la muestra presentan nivel medio de cansancio emocional y consideran medio el clima laboral, finalmente son 9 trabajadores (7,5%) de la muestra presentan nivel alto de cansancio emocional y consideran medio el clima laboral. Lo que significa que aun teniendo el cansancio emocional los trabajadores tienen una apreciación media a favorable sobre el clima laboral en la empresa.

Tabla 13

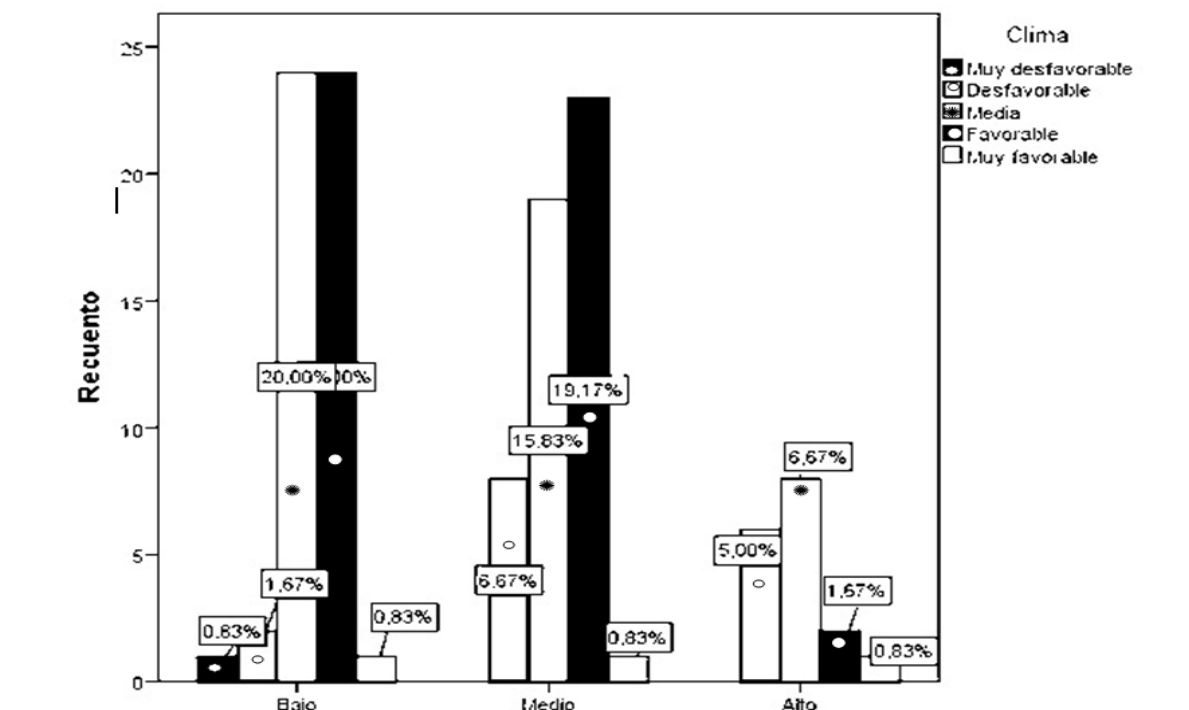
Resultado de relación entre despersonalización y el clima laboral

Despersonalización		Clima laboral					Total
		Muy desfavorable	Desfavorable	Media	Favorable	Muy favorable	
Bajo	f	1	2	24	24	1	52
	%	0,8%	1,7%	20,0%	20,0%	0,8%	43,3%
Medio	f	0	8	19	23	1	51
	%	0,0%	6,7%	15,8%	19,2%	0,8%	42,5%
Alto	f	0	6	8	2	1	17
	%	0,0%	5,0%	6,7%	1,7%	0,8%	14,2%
Total	f	1	16	51	49	3	120
	%	0,8%	13,3%	42,5%	40,8%	2,5%	100,0%

Nota: Base de Datos procesada – Data SPSS

Figura 9

Resultado de relación entre despersonalización y el clima laboral



Nota. Datos expresados en porcentaje (%)

Interpretación

En la tabla 13 y la figura 9 se aprecia las mayores frecuencias en los resultados son 24 trabajadores (20%) de la muestra presentan un nivel bajo de despersonalización y consideran favorable el clima laboral, mientras que son 25 trabajadores (19,2%) de la muestra presentan nivel medio de despersonalización y consideran medio el clima laboral, finalmente son 8 trabajadores (1 6,7%) de la muestra presentan nivel alto de despersonalización y consideran medio el clima laboral. Lo que significa que aun teniendo nivel medio de despersonalización los trabajadores tienen una apreciación favorable sobre el clima laboral en la empresa.

Tabla 14

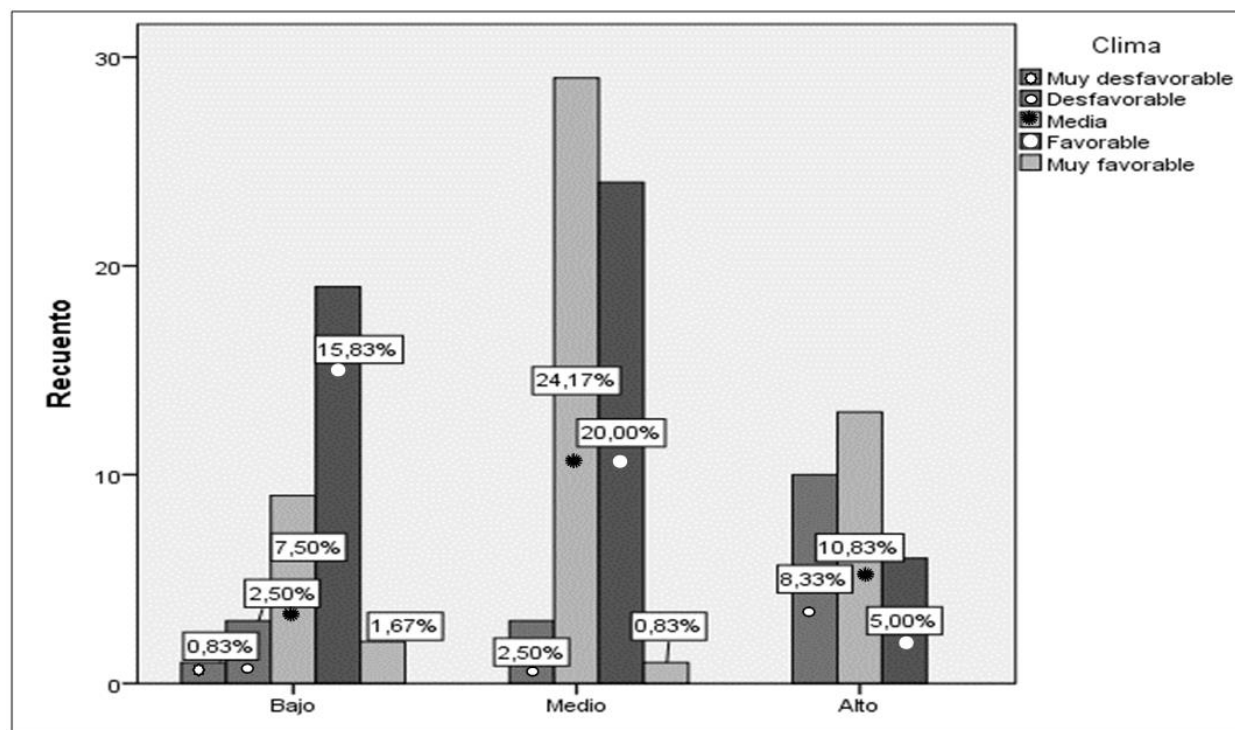
Resultado de relación entre realización personal y el clima laboral

		Clima laboral					Total
		Muy desfavorabl e	Desfavorab le	Media	Favorabl e	Muy favorabl e	
Bajo	f	1	3	9	19	2	34
	%	0,8%	2,5%	7,5%	15,8%	1,7%	28,3%
Medio	f	0	3	29	24	1	57
	%	0,0%	2,5%	24,2%	20,0%	0,8%	47,5%
Alto	f	0	10	13	6	0	29
	%	0,0%	8,3%	10,8%	5,0%	0,0%	24,2%
Total	f	1	16	51	49	3	120
	%	0,8%	13,3%	42,5%	40,8%	2,5%	100,0%

Nota: Base de Datos procesada – Data SPSS

Figura 10

Resultado de relación entre realización personal y el clima laboral



Nota. Datos expresados en porcentaje (%)

Interpretación

En la tabla 14 y el gráfico 10 se aprecia las mayores frecuencias en los resultados son 19 trabajadores (15,8%) presentan un nivel bajo de realización personal y consideran favorable el clima laboral, mientras que son 29 trabajadores (24,2%) presentan nivel medio de realización personal y consideran medio el clima laboral, finalmente son 13 trabajadores (10,8%) de la muestra presentan nivel alto de realización personal y consideran medio el clima laboral. Lo que significa que aun teniendo nivel medio de realización personal de los trabajadores tienen una apreciación de media a favorable sobre el clima laboral en la empresa.

5.3. Contrastación de la hipótesis

Tabla 15

Tabla de niveles de correlación

<u>Coefficiente de correlación</u>	<u>Interpretación</u>
$\pm 1,00$	<u>Correlación perfecta</u> (+) o (-)
De $\pm 0,90$ a $\pm 0,99$	<u>Correlación muy alta</u> (+) o (-)
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,89$	<u>Correlación alta</u> (+) o (-)
De $\pm 0,40$ a $\pm 0,69$	<u>Correlación moderada</u> (+) o (-)
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,39$	<u>Correlación baja</u> (+) o (-)
De $\pm 0,01$ a $\pm 0,19$	<u>Correlación muy baja</u> (+) o (-)
.....0	<u>Correlación nula</u>

¶

Nota. Se utiliza (+) si la relación es directa y se utiliza (-) si la relación es inversa. ¶

Fuente: Elaboración Propia ¶

¶

Active Window

Nivel de significancia

Por trabajar con variables de tipo ordinales, se empleó un $p = 95\%$ se permite un $\alpha = 0.05$.

Criterio para la decisión estadística

P-valor < 0.05 $\alpha =$ La H_1 se aprueba. Es significativo

P-valor > 0.05 $\alpha =$ La H_0 se aprueba. No es significativo

Estadístico de prueba.

Se aplicará el estadígrafo de prueba Rho de Spearman Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) expresa: “si se tiene variables cualitativas y la escala de medición ordinal ambas, el estadígrafo de prueba a aplicar es la rho de Spearman”

5.4 Contrastación Hipótesis general

- Ho. No existe relación inversa entre síndrome de Burnout y clima laboral en los trabajadores de limpieza de la empresa privada NEGLIAF del Callao 2022.
- Ha. Si existe relación inversa entre síndrome de Burnout y clima laboral en los trabajadores de limpieza de la empresa privada NEGLIAF del Callao 2022

Tabla 16*Relación entre Síndrome de Burnout y clima laboral*

		Síndrome Burnout	Clima laboral
Rho de Spearman	Síndrome Burnout	Coefficiente de correlación	1,000
		p valor	,000
		N	120
	Clima laboral	Coefficiente de correlación	-,516**
		p valor	,000
		N	120

*Nota: Base de Datos procesada – Data SPSS***Decisión estadística**

En la tabla 16, se aprecia, haciendo el uso de la prueba de correlación de Rho de Spearman, encontrando ($Rho = -0.516^{**}$, $P. \text{ valor} = 0.000 < 0.05$), $P. \text{ valor}$ es menor que el margen de error = 0.05 (alfa). lo que indicaría que los niveles de síndrome de burnout se incrementan y clima laboral se ve disminuida.

Conclusión estadística.

Se aprueba la hipótesis alterna, e existe una relación significativamente moderada e inversa entre síndrome de Burnout y clima laboral en los trabajadores de limpieza de la empresa privada NEGLIAF del Callao 2022. Por lo que a mayor índice de síndrome de burnout en los trabajadores el clima laboral será desfavorable.

5.5 Contrastación de hipótesis específicas

Se utilizó los siguientes criterios

Nivel de significancia

Por trabajar con variables de tipo ordinales, se empleó un $p = 95\%$ se permite un $\alpha = 0.05$.

Utilización de estadístico de prueba

En la presente investigación se utilizó porcentaje y frecuencia. (estadísticos descriptivos)

Hipótesis específica 1.

H_{01} : El nivel de síndrome de Burnout medio no es predominante en los trabajadores de limpieza de la empresa privada NEGLIAF del callao 2022.

H_{a1} : El nivel de síndrome de Burnout medio es predominante en los trabajadores de limpieza de la empresa privada NEGLIAF del callao 2022.

Decisión estadística

En la tabla 7, se presentan los resultados de la variable del síndrome de burnout, se puede apreciar que el nivel de predominancia es bajo con un 46.7%. Por lo que se acepta la hipótesis nula.

Conclusión estadística:

Se acepta la hipótesis nula ya que el nivel de síndrome de Burnout de los trabajadores de limpieza de la empresa privada NEGLIAF del Callao 2022 es bajo, lo que significa que la persona presenta un estado de agotamiento físico y mental, causando estrés y bajo rendimiento laboral.

Hipótesis específica 2.

H_{02} : El nivel de clima laboral medio no es predominante en los trabajadores de limpieza de la empresa privada NEGLIAF del callao 2022.

Ha₂: El nivel de clima laboral medio es predominante en los trabajadores de limpieza de la empresa privada NEGLIAF del Callao 2022.

Decisión estadística

En la tabla 8, se presentan los resultados de la variable clima laboral, se puede apreciar que el nivel de predominancia es medio con un 42.5%. Por lo que se acepta la hipótesis alterna.

Conclusión estadística:

Se aprueba la hipótesis alterna ya que el nivel de clima laboral de los trabajadores de limpieza de la empresa privada NEGLIAF del Callao 2022 es medio, lo que significa que el trabajador manifiesta estrés laboral y apatía con sus compañeros y con su trabajo a realizar.

Hipótesis específica 3.

Ho. No existe relación inversa entre la dimensión agotamiento emocional y clima laboral en los trabajadores de limpieza de la empresa privada NEGLIAF del Callao 2022.

Ha. Si existe relación inversa entre la dimensión agotamiento emocional y clima laboral en los trabajadores de limpieza de la empresa privada NEGLIAF del Callao 2022.

Tabla 17

Relación entre la variable agotamiento emocional y Clima laboral

			Agotamiento emocional	Clima laboral
Rho de Spearman	Agotamiento emocional	Coefficiente de correlación	1,000	-,434**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	Clima laboral	Coefficiente de correlación	-,434**	1,000

Sig. (bilateral)	,000	.
N	120	120

Nota: Base de Datos procesada – Data SPSS

Decisión estadística

En la tabla 16, se aprecia la prueba de hipótesis general, donde los resultados se relacionan. Haciendo el uso de Rho de Spearman, encontrando ($Rho = -0,434$ P. valor = $0.000 < 0.05$), P. valor es menor que el margen de error = 0.05 (alfa), lo que indica que los niveles de agotamiento emocional se incrementan y clima laboral se ve disminuida.

Conclusión estadística.

Se aprueba la hipótesis alterna, existe una relación moderada e inversa entre la dimensión agotamiento emocional y clima laboral en los trabajadores de limpieza de la empresa privada NEGLIAF del Callao 2022. Por lo que a mayor índice de la dimensión agotamiento emocional en los trabajadores el clima laboral será desfavorable.

Hipótesis específica 4.

Ho. No existe relación inversa entre la dimensión de despersonalización y clima laboral en los trabajadores de limpieza de la empresa privada NEGLIAF del Callao 2022.

Ha. Si existe relación inversa entre la dimensión de despersonalización y clima laboral en los trabajadores de limpieza de la empresa privada NEGLIAF del Callao 2022.

Tabla 18*Relación entre la variable despersonalización y Clima laboral*

		Despersonalización	Clima laboral
Rho se spearman	Despersonalización	Coeficiente	1,000
		Sig. (bilateral)	-,439**
		N	,000
		N	120
	Clima laboral	Coeficiente	-,439**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
		N	120

Nota: Base de Datos procesada – Data SPSS

En la tabla 18, se aprecia la prueba de hipótesis general, donde los resultados se relacionan. Haciendo el uso de Rho de Spearman, encontrando ($Rho = -0,439$ P. valor = $0,000 < 0,05$), P. valor es menor que el margen de error = 0.05 (alfa), lo que indicaría que los niveles de despersonalización se incrementan y clima laboral se ve disminuida.

Conclusión estadística.

Se aprueba la hipótesis alterna, existe una relación significativamente moderada e inversa entre la dimensión despersonalización y clima laboral en los trabajadores de limpieza de la empresa privada NEGLIAF del Callao 2022. Por lo que a mayor índice de la dimensión despersonalización en los trabajadores el clima laboral será desfavorable.

Hipótesis específica 5.

Ho. No existe relación inversa entre la dimensión de realización personal y clima laboral en los trabajadores de limpieza de la empresa privada NEGLIAF del Callao 2022.

Ha. Si existe relación inversa entre la dimensión de realización personal y clima laboral en los trabajadores de limpieza de la empresa privada NEGLIAF del Callao 2022.

Tabla 19

Relación entre la variable realización personal y Clima laboral

			Realización personal	Clima laboral
Rho de Spearman	Realización personal	Coefficiente	1,000	-,444**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	Clima laboral	Coefficiente	-,444**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

Nota: Base de Datos procesada – Data SPSS

En la tabla 18, se aprecia la prueba de hipótesis general, donde los resultados se relacionan entre la dimensión autorrealización y clima laboral. Haciendo el uso de la Prueba de Correlación de Rho de Spearman, encontrando (Rho = -0,444 P. valor = 0.000 < 0.05), P. valor es menor que el margen de error = 0.05 (alfa), lo que indicaría que los niveles de autorrealización se incrementan y clima laboral se ve disminuida.

Conclusión estadística.

Se aprueba la hipótesis alterna, existe una relación significativamente moderada e inversa entre la dimensión autorrealización y clima laboral en los trabajadores de limpieza de la empresa privada NEGLIAF del Callao 2022. Por lo que a mayor índice de la dimensión autorrealización en los trabajadores el clima laboral será desfavorable.

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El constante modo de vida agitado genera una serie de malestares en el personal que trabaja en las diferentes entidades las cuales afectan en el desarrollo del trabajo y la salud mental del colaborador. En muchas entidades se enfatiza que el trabajador generalmente esta propenso al estrés crónico, también llamado síndrome de Burnout.

Presentamos los resultados contrastados con otros trabajos; para lo cual, primero detallamos los hallazgos generales, ya que nuestro objetivo general fue: determinar la relación que existe entre síndrome de Burnout y clima laboral en los trabajadores de limpieza de la empresa privada del Callao 2022.

Luego de aplicar los instrumentos, luego el procesamiento de datos, y atravez Rho de Spearman se encontró que en la investigación existe correlación moderada significativa e inversa entre las variables en estudio . aceptándose la hipótesis alterna, encontrando ($Rho = - 0.516^{**}$, P. valor = $0.000 < 0.05$), P. valor es menor que el margen de error = 0.05 (alfa). Lo que indicaría que el nivel de síndrome de burnout se incrementa y clima laboral se ve disminuida o viceversa.

Esto resultados obtenidos han sido contrastados con otros trabajos, siendo las siguientes investigaciones las que concuerdan: León (2021), en su tesis concluyó que existe una relación negativa entre la variable síndrome de burnout y clima laboral en los profesionales y trabajadores administrativos de la salud, pues el autor manifiesta que se debe fomentar estrategias claras orientadas a buscar la satisfacción laboral de los profesionales de la salud para reducir de manera significativa los niveles de Burnout por encontrar evidencias que podrían llegar a afectar las áreas personales, laborales y familiares de los profesionales de la salud.

También los resultados son semejantes a lo investigado por Martínez, (2012) quien en su teoría señala que el síndrome de Burnout es un trastorno psicológico que se representa en respuesta

a diversos estresores cotidianos relacionados con las condiciones de trabajo; dicho fenómeno afecta de manera significativa a todos los trabajadores

Así mismo Saborio y Hidalgo (2015) indican que el síndrome de Burnout, conocido como: “síndrome de desgaste profesional, síndrome de sobrecarga emocional, síndrome del quemado o síndrome de fatiga, que se genera en el centro laboral, es clásicamente definido como “una forma inadecuada de afrontar un estrés emocional crónico, caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal. De la misma manera Matta y Rojas (2020) en su investigación sobre la relación de dichas variables, refieren que existe una relación inversa y significativa entre clima laboral y burnout, lo que significa que mientras una de ellas manifiesta altos niveles el otro presente niveles bajos y viceversa

Con respecto al Objetivo específico 1, Identificar el nivel predominante de burnout en los trabajadores de limpieza de la empresa privada NEGLIAF del Callao 2022. se puede observar que son 58 trabajadores (46,7%) se encuentran en nivel bajo de síndrome de Burnout lo que significa que estos trabajadores presentan aislamiento social, sentimientos de ira y rabia, cambios en sus hábitos de higiene y descuido de su arreglo personal, por otro lado 55 trabajadores (45,8%) se encuentran en el nivel medio de burnout esto se entiende que presentan dificultad para concentrarse, dificultades de sueño, y presencia de depresión ;finalmente son 9 trabajadores (7,5%) de la muestra tienen un nivel alto de síndrome de Burnout, los cuales muestran pérdida de memoria y desorganización, ansiedad, negación y cambios en los patrones de alimentación. Finalmente se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, lo que indica que casi la mitad de la cantidad de trabajadores si han sufrido medianamente el síndrome de Burnout presentando síntomas como irritabilidad, ansiedad, apatía con sus compañeros y cansancio físico y mental.

Estos resultados no coinciden con los obtenidos por : Gómez (2019) concluyeron que existe una baja presencia de Burnout en el Personal Administrativo de una empresa de comunicaciones y servicios al cliente , el autor refiere que se debe de promover el mejoramiento de políticas del talento humano para obtener los resultados que muestran el grado de alerta del Burnout porque un gran porcentaje de la población está en riesgo al encontrar puntos medios-altos respecto al agotamiento emocional, el autor nos indica que los 3 niveles de burnout son alarmantes por presentar Ausencia de motivación; falta de concentración y dificultad para la toma de decisiones; problemas vinculares y aislamiento; frustración, irritabilidad y negatividad; y falta de resiliencia , lo único que lo diferencia es la intensidad

Con respecto al Objetivo específico 2, se buscó Identificar el nivel predominante de clima laboral en los trabajadores de limpieza de la empresa privada NEGLIAF del Callao 2022. se puede observar que se tiene en el nivel bajo el 28,3% de la muestra, el 47,5% consideran estar en nivel medio, finalmente en el nivel alto considera el 24,2% de la muestra. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, lo que indica que el nivel que prevalece es el clima laboral medio.

Estos resultados coinciden con los resultados de León (2021) quien concluye en su investigación con personal de salud y personal administrativo que existe un 23 (54,8%) que presentan un nivel medio en su clima laboral, un 16 (38,1%) tienen un clima laboral bajo y solo 3 (7,1%) se encuentran en un nivel alto de clima laboral. También Chiavenato (2012), nos menciona que el clima laboral predomina en el grado de motivación de los individuos y a su vez este interviene en el mismo. Es decir, el sentimiento de agrado o positivo que experimenta el trabajador de la empresa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de la empresa u

organización que le resulta atractiva y por el que percibe una serie de compensaciones psicológicas, sociales y económicas acordes con sus expectativas.

Con respecto al objetivo específico 3. Determinar la relación que existe entre la dimensión de agotamiento emocional y el clima laboral en los trabajadores de limpieza de la empresa privada NEGLIAF del Callao 2022. Aplicando el estadígrafo rho de Spearman $r_s = -0,434$ se tiene una relación inversa moderada entre la dimensión de agotamiento emocional y clima laboral. Identificando $p = 0,000 < 0,05$ entonces se corrobora la relación inversa. Por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, lo que significa que a mayor índice de la dimensión de cansancio emocional en los trabajadores el clima laboral será desfavorable.

Estos resultados son semejantes a lo mencionado por Matta y Rojas (2020) los autores concluyeron que existe relación entre las variables en estudio en el personal de salud del centro de salud, Justicia Paz y Vida, Huancayo – 2015, los autores mencionan que a mayor nivel de clima laboral se disminuye considerablemente los niveles del agotamiento emocional y viceversa.

Así mismo De la Cruz y Abellán (2015). Nos indica que el agotamiento o cansancio emocional es un estado enérgico, experimentado como cansancio mental que se obtiene por sobrecarga de esfuerzo psíquico; que involucra asumir conflictos, responsabilidades o estímulos adversos de tipo emocional o cognitivo, este síntoma no surge de manera espontánea; sino que es todo un proceso de incubación lenta que termina cuando la persona se afecta y se ubica en un escenario de depresión profunda, parálisis aunque a veces también puede manifestarse con síntomas semánticos; el agotamiento implica a que el trabajador se siente cansado, con poco ánimo y poca fuerza para trabajar.

Con respecto al objetivo específico 4. Determinar la relación entre la dimensión de despersonalización y el clima laboral en los trabajadores de limpieza de la empresa privada

NEGLIAF del Callao 2022. Aplicando el estadígrafo rho de Spearman se tiene $r_s = -0,439$ siendo una relación inversa moderada entre la dimensión de despersonalización y clima. Identificando $p = 0,000 < 0,05$ entonces se corrobora la relación, Por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, a mayor índice de la dimensión de despersonalización en los trabajadores el clima laboral será desfavorable.

Teóricamente Garcia (2019) plantea que la despersonalización es un fenómeno psicopatológico, así como una alteración de la percepción o la experiencia de uno mismo, de manera que uno se siente “separado” de los procesos mentales, del mundo, como de su identidad y existencia física, como si uno fuese un observador externo a los mismos, este trastorno podría resultar en niveles altos de ansiedad que pueden incrementar aún más estas percepciones, la causa se debe al uso recreativo de drogas psicótropas, pero de manera usual deriva de ansiedad y abuso emocional constante.

Con respecto al objetivo específico 5. Determinar la relación que existe entre la dimensión de realización personal y el clima laboral en los trabajadores de limpieza de la empresa privada NEGLIAF del Callao 2022. Aplicando el estadígrafo rho de Spearman se tiene $r_s = -0,444$ siendo una relación inversa moderada entre la dimensión de realización personal y clima laboral. Identificando $p = 0,000 < 0,05$ entonces se corrobora la relación inversa. Por lo que rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, a mayor índice de la dimensión de realización personal en los trabajadores el clima laboral será desfavorable.

Estos resultados se explican teóricamente por Lawler (2012). quien nos refiere que la autorrealización, que constituye el poder conseguir las motivaciones personales, las esperanzas, los objetivos y ambiciones previstas de una persona a través del crecimiento personal; es decir, la sensación de ser una persona autónoma, independiente y capaz de afrontar nuevos retos; para el

autor esta dimensión se relaciona significativamente por el clima laboral ya que si uno se siente una realización personal , también tendrá un clima laboral adecuado.

CONCLUSIONES

- Respecto al objetivo general, existe relación significativamente moderada e inversa entre síndrome de Burnout y clima laboral en los trabajadores de limpieza de la empresa privada del Callao 2022. Ya que se obtuvo $r_s = -0,516$ además $p = 0,000 < 0,05$ entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Lo que indica que casi la mitad de trabajadores si han sufrido medianamente el síndrome de Burnout y consideran tener un buen clima laboral.
- En relación al objetivo específico 1: El nivel predominante de Síndrome de Burnout es el alto en los trabajadores de limpieza de la empresa privada del Callao 2022; puesto que se obtuvo un nivel bajo con 46,7% de la muestra, en el nivel medio con 45,8% de la muestra, finalmente en el nivel alto solo se ubican el 7,5% de la muestra. lo que significa que presentan señales de agotamiento físico como fatiga, dolores musculares, migrañas, y señales de agotamiento mental como estrés, ansiedad e insomnio.
- En relación al objetivo específico 2: El nivel predominante de Clima laboral es el medio en los trabajadores de limpieza de la empresa privada del Callao 2022; puesto que se obtuvo un nivel medio al 47,5%, en el nivel bajo el 28,3% de la muestra, finalmente en el nivel alto el 24,2% de la muestra. Lo que significa que los trabajadores se encuentran insatisfechos en las diferentes áreas de trabajo, teniendo poca comunicación y poco involucramiento laboral.
- En relación al objetivo específico 3, existe relación moderada e inversa entre la dimensión agotamiento emocional y clima laboral en los trabajadores de limpieza de la empresa

privada del Callao 2022. Ya que se obtuvo $r_s = -0,434$ además $p = 0,000 < 0,05$ entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Lo que indica que a mayor índice de la dimensión de agotamiento emocional en los trabajadores el clima laboral será desfavorable.

- En relación al objetivo específico 4, existe relación significativamente moderada e inversa entre la dimensión despersonalización y clima laboral en los trabajadores de limpieza de la empresa privada del Callao 2022. Ya que se obtuvo $r_s = -0,439$ además $p = 0,000 < 0,05$ entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Lo que indica que a mayor índice de la dimensión de despersonalización en los trabajadores el clima laboral será desfavorable.
- En relación al objetivo específico 5, existe relación significativamente moderada e inversa entre la dimensión realización personal y clima laboral en los trabajadores de limpieza de la empresa privada del Callao 2022. Ya que se obtuvo $r_s = -0,444$ además $p = 0,000 < 0,05$ entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Lo que indica que a mayor índice de la dimensión de realización personal en los trabajadores el clima laboral será desfavorable.

RECOMENDACIONES

- Se sugiere a la escuela profesional de Psicología de la Universidad Peruana Los Andes la publicación de los resultados de investigación, con el propósito de brindar conocimiento científico que genere el interés a la comunidad científica por realizar investigaciones experimentales con las variables de estudio.
- Se sugiere a futuras investigaciones hacer buen uso de los resultados plasmados dentro de la investigación, siendo solo de carácter formal y de beneficio para nuestra sociedad.
- Se recomienda desarrollar investigaciones a nivel local y nacional en base a los resultados y teniendo en cuenta las variables en estudio, puesto que es un problema actual en la que nuestra sociedad está inmersa a ello, de esta forma se obtendrá mayor evidencia científica.
- Se sugiere al gerente y jefes de las áreas responsables de la empresa de limpieza del Callao deben de realizar talleres de manejo y afrontamiento de estrés para los trabajadores con el propósito de prevenir el síndrome de burnout, así como brindar intervención psicológica a través de los profesionales adecuados para disminuir los niveles del síndrome de burnout.
- Se sugiere al gerente y jefes de las áreas responsables de la empresa de limpieza del Callao deben de realizar talleres de clima laboral para los trabajadores con el propósito mejorar las relaciones interpersonales, compromiso y satisfacción con la empresa en el que labora.
- Se sugiere al gerente y jefes de las áreas responsables de la empresa de limpieza del Callao, y otras empresas afines, generar estrategias de solución frente a los factores estresores con el objetivo de prevenir problemas de salud mental.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arias, W., y Zegarra, J. (2013). “*Clima organizacional, Síndrome de Burnout y Afrontamiento en Trabajadores de un Hospital Oncológico de Arequipa*”. Revista de psicología - Trujillo, 15(1) ,37-54

Álvarez, D. (2012; p.160, 1-4). “*El síndrome de Burnout*”: Síntomas, causas y medidas de atención en la empresa. *Éxito Empresarial*”.

Chiang, M., Méndez, G. y Sánchez, G. (2011). “*Como influye la satisfacción laboral sobre el desempeño: caso empresa de retail*”. Theoria, 19(2),21-36.

Chiavenato, I. (2012). “*Administración de recursos Humanos*”. México. Df: Quinta

edición. MC Graw Hill.

De la Cruz, S. y Abellán, M. (2015). “*Desgaste profesional, estrés y satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital universitario*”. Revista Latino- Americana de Enferma, Brasil. 23(3).

García, N. (2009). “*Motivación, satisfacción laboral, liderazgo y relación con la calidad del servicio*”. Cuba. Medical Mil. 38 (1), 2-8

Hernández, R. (2014) “*Metodología de la Investigación*”. 6ta. Edición. Colombia: Mc Graw Hill.

Herzberg, F. (2015). “*Teoría de Higiene – Motivacional*”. En F. Adrian, Psicología Organizacional. México: Alfaomega grupo Editos S.A. de C.V.

Lawler, A. (2012). “*Teoría de la Satisfacción Laboral*”. En T. A. Stephen P. Robbins, Comportamientos Organizacional. México: Pearson.

Letelier, G., Navarrete, E. & Farfán, C. (2015). “*Síndrome Organizacionales*”. Mobbing y burnout. Revista Iberoamericana de Ciencias, 1 (1), 29-40.

Ledesma, N. (2014). “*Satisfacción y compromiso laboral de personal de salud de la micro red*”. San Juan Bautista de Ayacucho.

Maslach, C. (2009). “*Comprendiendo el Burnout*”. Ciencia y Trabajo, 11(32), 37-43.

Organización Mundial de la Salud (2000). Salud ocupacional: Éticamente correcta, económicamente adecuada. Ginebra: Organización Mundial de la Salud (OMS)

Palma, S. (2014). “*Satisfacción Laboral*”. SL.CL.SPC. Lima. Perú: Editora CARTOLAN EIRL.

Perea, K., & Castro, R. (2016). “*Estudio comparativo de satisfacción laboral de Docentes de un colegio estatal y un colegio privado*”. Universidad San Ignacio de Loyola.

Rodríguez, P. y Naysha, S. (2015). “Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral en un hospital de III nivel de Puno. Artículo científico.

Saborío, L. e Hidalgo, L. (2015). “*Síndrome de Burnout*”. *Medicina Legal de Costa Rica*, 32(1), 119-124.

Sanín, J y Salanova, M. (2015). “*Satisfacción laboral: el camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en empresas colombianas industriales y de servicios*”. *Universitas Psychologica*, 13(1), 1-23.

Tesis bibliográfica

Alegre, R. (2016). “*Clima Laboral y Síndrome de Burnout en Capacitadores de una Empresa de Call Center de Lima Metropolitana*”, Universidad San Ignacio de Loyola.

Antezana, C., Rodríguez, L., Via, O. & Chacaliza, S. (2021). “*Frecuencia del Síndrome de Burnout en Fisioterapeutas de Lima Metropolitana en el Estado de Emergencia durante diciembre 2020*”, Universidad Peruana Cayetano Heredia.

Basilio, F. & reyez, A. (2021). “*Relación del síndrome de burnout con el clima laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital Víctor Larco Herrera, 2021*”. Universidad Privada Antenor Orrego.

Bedoya, Y. & Barrientos, R. (2018). “*Síndrome de Burnout y Clima Laboral de los Trabajadores de la Dirección Regional de Salud. Ayacucho*”, Universidad César Vallejo.

Cajo, J. (2017). “*Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral de los Médicos del Hospital Nacional Hipólito Unánue*”, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, la Cantuta – Chosica.

Cubas, B. (2019). “*Clima Laboral y Síndrome de Burnout en los Trabajadores de la Empresa Mercantil Inca S.A. Chiclayo 2018*”. Universidad Señor de Sipán, Pimentel– Chiclayo.

Gómez, A. (2019). *“El Análisis del Estado de Burnout en Personal Administrativo de una Empresa de Comunicaciones y Servicios al Cliente de Medellín, Autoquia, Colombia”*, Universidad de Antioquía – Medellín – Colombia.

Gutiérrez, B. y Arias, A. (2018). *“Síndrome de Burnout en Personal de Enfermería: Asociación con Estresores del Entorno Hospitalario, Andalucía del Hospital de Montilla”*. Artículo científico redactado en España.

León, L. (2021). *“Relación entre el Clima Laboral y Síndrome de Burnout en Personal de Salud y Personal Administrativo”*, Universidad de Lima.

Matta, L. & Rojas, R. (2020). *“Síndrome de Burnout y Clima Laboral en el Personal de Salud del Centro de Salud, Justicia Paz y Vida, Huancayo - 2019”*, Universidad Continental.

Mendoza, M. (2018). *“Síndrome de Bornout y clima laboral en enfermeras del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, Lima”*, Universidad César Vallejo.

Plaza, C. (2018). *“Síndrome de Burnout y otros Riesgos Psicológicos en Médicos Residentes, Enfermeras y Auxiliares de Enfermería de la Clínica Santa Ana”*, Universidad Estatal de Cuenca – Ecuador.

Peralta, C. & Moya, T. (2017). *“Síndrome de Burnout en Estudiantes de Ondontología”*, Universidad Central de Ecuador.

Pizarro, V. (2019). *“El Clima Organizacional y Síndrome de Burnout en Personal Asistencial de Enfermería en un Hospital Nivel II-1 del distrito de Ate, Universidad San Martín de Porres”*.

Rodríguez, A., Gómez, P., del Valle, R. (2017). *“Estudio de la Satisfacción Laboral y Clima Laboral en los Equipos de Atención Primaria en un Área Sanitaria de Asturias”*, Artículo científico redactado en Asturias.

Enlaces electrónicos.

Jácome, S., Villaquirán, A. & García, C. & Duque, L. (2019). “*Prevalencia del Síndrome de Burnout en residentes de especialidades médicas*”. Revista Cuidarte, 10(1), 1-2.<http://dx.doi.org/10.15649/cuidarte.v10i1.543>

Martínez, A. (2012). “*El Síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión*”. Revistas de comunicación Vival Academia, 112,42-80. Recuperado de:
<http://webs.ucm.es/info/vivataca/números/n112/PDFs/Anbelacop.pdf>.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

PROBLEMA PG:	OBJETIVO OG:	HIPOTESIS HG:	VARIABLE S	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>¿Cuál es la relación entre síndrome de burnout y clima laboral en trabajadores de limpieza de la empresa privada NEGLIAF del Callao 2022?</p> <p>PE1 ¿Cuál es nivel predominante de síndrome de burnout en los trabajadores de limpieza de la empresa privada NEGLIAF del Callao 2022?</p> <p>PE2 ¿Cuál es el nivel predominante del clima laboral en los trabajadores de limpieza de la empresa privada NEGLIAF del Callao 2022?</p> <p>PE3 ¿Cuál es la relación entre la dimensión de agotamiento emocional y el clima laboral en los trabajadores de limpieza de la empresa privada NEGLIAF del Callao 2022?</p> <p>PE4 ¿Cuál es la relación entre la dimensión de despersonalización y el clima laboral en los trabajadores de limpieza de la empresa privada</p>	<p>Determinar la relación que existe entre síndrome de burnout y clima laboral en trabajadores de limpieza de la empresa privada NEGLIAF del Callao 2022.</p> <p>OE1 Identificar el nivel predominante de síndrome de burnout en los trabajadores de limpieza de la empresa privada NEGLIAF del Callao 2022.</p> <p>OE2 Identificar el nivel predominante del clima laboral en los trabajadores de limpieza de la empresa privada NEGLIAF del Callao 2022.</p> <p>OE3 Establecer la relación entre la dimensión de agotamiento emocional y el clima laboral en los trabajadores de limpieza de la empresa privada NEGLIAF del Callao 2022.</p> <p>OE4 Establecer la relación entre la dimensión de despersonalización y el clima laboral en los trabajadores de limpieza de la empresa privada</p>	<p>Existe relación inversa entre síndrome de burnout y clima laboral en trabajadores de limpieza de la Empresa Privada NEGLIAF del Callao 2022.</p> <p>HE1 El nivel de síndrome de burnout medio es predominante en los trabajadores de limpieza de la empresa privada NEGLIAF del Callao 2022.</p> <p>HE2 El nivel del clima laboral medio es predominante en los trabajadores de limpieza de la empresa privada NEGLIAF del Callao 2022.</p> <p>HE3 Existe relación entre la dimensión de agotamiento emocional y el clima laboral en los trabajadores de limpieza de la empresa privada NEGLIAF del Callao 2022.</p> <p>HE4 Existe relación entre la dimensión de despersonalización y el clima laboral en los trabajadores de limpieza de la empresa privada</p>	<p>VARIABLE 1</p> <p>Síndrome de Burnout.</p> <p>VARIABLE 2</p> <p>Clima Laboral.</p>	<p>D1. Agotamiento emocional.</p> <p>D2. Despersonalización.</p> <p>D3. Realización personal.</p> <p>D1. Autorrealización.</p> <p>D2. Involucramiento laboral.</p> <p>D3. Supervisión.</p> <p>D4. Comunicación</p> <p>D5. Condiciones laborales</p>	<p>Nivel de investigación. Relacional.</p> <p>Tipo de estudio. Investigación básica</p> <p>Método de investigación. Método general es Científico, y métodos específicos Descriptivo, Estadístico, Deductivo e inductivo.</p> <p>Diseño de investigación: No experimental, descriptivo correlacional</p> <p>Población y Muestra. Población Conformada por 120 trabajadores de la empresa privada del Callao.</p> <p>Muestra La muestra fue censal.</p> <p>Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos:</p>

<p>NEGLIAF del Callao 2022?</p> <p>PE5 ¿Cuál es la relación entre la dimensión de realización personal y el clima laboral en los trabajadores de limpieza de la empresa privada NEGLIAF del Callao 2022?</p>	<p>NEGLIAF del Callao 2022.</p> <p>OE5 Establecer la relación entre la dimensión de realización personal y el clima laboral en los trabajadores de limpieza de la empresa privada NEGLIAF del Callao 2022.</p>	<p>NEGLIAF del Callao 2022.</p> <p>HE5 Existe relación entre la dimensión de realización personal y el clima laboral en los trabajadores de limpieza de la empresa privada NEGLIAF del Callao 2022.</p>			<p>Técnicas. Encuesta.</p> <p>Instrumentos. Cuestionario.</p> <p>Síndrome de Burnout Clima Laboral</p>
---	---	--	--	--	--

“Síndrome de Burnout y clima laboral en los trabajadores de limpieza de Una Empresa Privada Del Callao 2022”

Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

“Síndrome de Burnout y clima laboral en los trabajadores de limpieza de una empresa privada del callao 2022”.

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Ítems	Naturaleza de la Variable	Escala de Medición
V1. Síndrome de Burnout	El término inglés “Burnout” alude a la disminución de la realización personal, el término se empleaba entre los atletas y deportistas para expresar el estado de la persona que no logra el resultado esperado de un entrenamiento. Posteriormente se dio a conocer en el ambiente psicológico en 1977 en una convención de la APA por C.Maslach.	Operacionalmente la variable de síndrome de burnout de aplicar a través de un cuestionario MBI MASLASH	D1. Agotamiento emocional	1,3,6,8,13,14,16,20	Cualitativa	Ordinal
			D2. Despersonalización	5,10,11,15,22		
			D3. Realización personal	4,7,9,12,17,18,19,21		
V2. Clima Laboral	El clima laboral es la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función a aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, accesos a la información relacionada con su trabajo en coordinación de sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su tarea. (Citado por palma 2004)	Operacionalmente la variable clima laboral se trabajará con el cuestionario CL- SPC que mencionará a las siguientes dimensiones	D.1 Autorrealización	1,6,11,16,21, 26,31,36,41,4, 6	Cualitativa	Ordinal
			D2. Involucramiento laboral	2,7,12,17,22, 27,32,37,42,4, 7		
			D3. Supervisión.	3,8,13,18,23, 28,33,38,43,4, 8		
			D.4 Comunicación	4,9,14,19,24, 29,34,39,44,4, 9		
			D5. Condiciones laborales	5,10,15,20, 25,30,35,40,45,50		

Anexo 3. Matriz de Operacionalización del Instrumento

“Síndrome de Burnout y clima laboral en los trabajadores de limpieza de una empresa privada del Callao 2022”.

Variables	Dimensiones	Ítems	Escala valorativa	Criterios de validez Y confiabilidad	Escala De medición	Instrumento
VI: Síndrome de Burnout	D1. Agotamiento emocional	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo	Para valorar las puntuaciones se emplea la escala de tipo Likert donde: 1. Nunca 2. Pocas veces al año 3. Una vez al mes o menos 4. Unas pocas veces al mes 5. Una vez a la semana 6. Unas pocas veces a la semana 7. Todos los días	La validación del instrumento se concretó mediante el juicio de expertos, para cuyo efecto se acudió a la opinión de docentes especialistas en la temática. Para que el instrumento sea válido se requiere un acuerdo adecuado entre los expertos en la cual se obtuvo 0.92 y teniendo en consideración la tabla para la interpretación significa que el cuestionario de clima laboral presenta una validez y concordancia excelentes. Para determinar la confiabilidad del instrumento se realizó a través del coeficiente de Alfa de Cronbach y se interpretó de acuerdo a los siguientes valores: No es confiable -1 a 0, baja confiabilidad 0.01 a 0.49, moderada confiabilidad 0.50 a 0.75, fuerte	Ordinal	MBI DE MASLACH
		Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.				
		Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.				
		Tengo facilidad para comprender cómo se sienten mis compañeros/as.				
		Creo que estoy tratando a algunos de mis compañeros/as como si fueran objetos impersonales.				
		Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.				
	D2. Despersonalización	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis compañeros/as.				
		Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.				
		Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis compañeros/as				
		Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente				
		Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.				
		Me siento con mucha energía en mi trabajo.				
		Me siento frustrado/a en mi trabajo.				
		Creo que trabajo demasiado				
		No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis compañeros/as.				
		Trabajar directamente con mis compañeros/as me produce estrés.				
	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis compañeros/as.					

	D3. Realización personal	Me siento motivado después de trabajar en contacto con mis compañeros/as. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo. Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades. En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma. Creo que mis compañeros/as me culpan de algunos de sus problemas.		confiabilidad 0.76 a 0.89, Alfa confiabilidad 0.90 a 1.		
V2: CLIMALA BORAL	D1. Autorrealización.	Existen oportunidades de progresar en la institución. Se siente comprometido con el éxito en la organización. El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí. El jefe se interesa por el éxito de sus empleados. Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo. En mi oficina, la información fluye adecuadamente. Los objetivos del trabajo son retadores	1. Ninguno o Nunca 2. Poco 3. Regular o Algo 4. Mucho 5. Todo o siempre		Ordinal	CL-SPC
	D2. Involucramiento laboral.	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización. La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad. Se valora los altos niveles de desempeño Los trabajadores están comprometidos con la organización Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo. Existen suficientes canales de comunicación. El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado Los supervisores expresan reconocimiento por los logros. En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.				

	D3. Supervisión.	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.				
		Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.				
		Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.				
		Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.				
		Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.				
		Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.				
		En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.				
		Existe buena administración de los recursos.				
		Los jefes promueven la capacitación que se necesita.				
		Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.				
		Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.				
	D4. Comunicación	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.				
		La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.				
		La empresa promueve el desarrollo del personal				
		Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.				
		Los objetivos del trabajo están claramente definidos				
		El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen				
		Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.				
		Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.				
		Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.				
		El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.				
	D5. Condiciones laborales	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.				
		Se dispone de tecnología que facilita el trabajo				
		Se reconocen los logros en el trabajo.				
		La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.				
		Existe un trato justo en la empresa.				
		Se conocen los avances en otras áreas de la organización.				
La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.						

Anexo 4. Instrumento de investigación y constancia de su aplicación

Estimado Sr. (a), trabajadores.

El presente cuestionario tiene por objetivo recabar información relativa a la variable Síndrome de Burnout.

Los datos son reservados, anónimos y de exclusiva utilidad para este estudio; por lo que solicitamos que sus respuestas sean reales y veraces:

Lugar de trabajo: _____ Área: _____ Edad: _____

Nunca	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Unas pocas veces a la semana	Todos los días
1	2	3	4	5	6	7

INSTRUCCIONES: Lee cada una de las interrogantes y selecciona una de las alternativas que consideras apropiada a tu opinión, seleccionando la respuesta que escogiste MARCA con una "X"

ITEMS	VALORACION						
	1	2	3	4	5	6	7
VI: SÍNDROME DE BURNOUT							
1. Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo							
2.Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.							
3.Cuando me levanto por la mañana y asisto a mi trabajo me siento fatigado.							
4.Tengo facilidad para comprender como se sienten mis compañeros de trabajo.							
5Creo que estoy tratando a algunos compañeros de trabajo como si fueran objetos.							
6.Siento que trabajar todo el día con personas supone un gran esfuerzo y me cansa.							
7.Creo que trato con mucho interés los problemas de mis compañeros de trabajo							
8.Siento que mi trabajo me está desgastando.							
9.Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de los demás.							
10.Me he vuelto más insensible con mis compañeros de trabajo.							
11.Pienso que este trabajo me está volviendo frio emocionalmente.							
12.Me siento con mucha energía en mi trabajo.							
13.Me siento frustrado/a en mi trabajo.							
14.Creo que trabajo demasiado							
15.No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunas personas a las que doy servicio							
16.Trabajar directamente con personas me produce estrés.							
17.Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis compañeros que doy servicio.							
18.Me siento motivado después de trabajar en contacto con mis compañeros.							
19.Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.							
20.Siento que actualmente mi trabajo limita mi vida social.							
21.En mi trabajo trato los conflictos con mucha calma.							
22.Creo que mis compañeros con las que trabajo me culpan de algunos problemas							

Muchas gracias por su apoyo

Estimado Sr. (a), trabajadores.

El presente cuestionario tiene por objetivo recabar información relativa a la variable Clima Laboral.

Los datos son reservados, anónimos y de exclusiva utilidad para este estudio; por lo que solicitamos que sus respuestas sean reales y veraces:

Lugar de trabajo: _____ Área: _____ Edad: _____

INSTRUCCIONES:

Lee cada una de las interrogantes y selecciona una de las alternativas que consideras apropiada a tu opinión, seleccionando la respuesta que escogiste MARCA con una "X".

Nunca	Poco	Regular	Mucho	Todo o siempre
1	2	3	4	5

ITEMS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
V2: CLIMA LABORAL					
1.Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2.Se siente comprometido con el éxito en la organización					
3.El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4.Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5.Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6.El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7.Cada trabajador cumple con sus actividades en el trabajo de la mejor manera.					
8.En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9.En mi área de trabajo, la información corre adecuadamente.					
10.Los objetivos del trabajo son retadores					
11.Sientes que participas en lograr los objetivos.					
12.Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
13.La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.					
14.En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15.Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.					
16.Se valora los altos niveles de desempeño					
17.Los trabajadores están comprometidos con la organización					
18.Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19.Existen suficientes canales de comunicación.					
20.El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado					
21.Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.					
22.En el área de trabajo, se hacen mejor las cosas cada día.					
23.Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24.Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25.Se siente cómodo en su área de trabajo.					
26.Las actividades en las que se trabaja permiten desarrollarse.					
27.Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
28.Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					

29.En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.					
30.Existe buena administración de los recursos.					
31.Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32.Cumplir con las actividades laborales es agradable					
33.Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34.La institución fomenta y promueve la comunicación entre compañeros.					
35.La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
36.La empresa promueve el desarrollo del personal					
37.Los servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.					
38.Los objetivos del trabajo están claramente definidos					
39.El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen					
40.Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
41.Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42.Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.					
43.El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44.Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
45.Se dispone de tecnología que facilita el trabajo					
46.Se reconocen los logros en el trabajo.					
47.La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48.Existe un trato justo en la empresa.					
49.Se conocen los avances en otras áreas de la organización.					
50.La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

Muchas gracias por su apoyo

Cuestionarios aplicados

CUESTIONARIO

Estimado Sr. (a), trabajadores.

El presente cuestionario tiene por objetivo recabar información relativa a la variable Síndrome de Burnout.

Los datos son reservados, anónimos y de exclusiva utilidad para este estudio; por lo que solicitamos que sus respuestas sean reales y veraces:

Lugar de trabajo: NEGLIAS Area: _____ Edad: 37

Lee cada una de las interrogantes y selecciona una de las alternativas que consideras apropiada a tu opinión, seleccionando la respuesta que escogiste MARCA con una "X".

Nunca	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Unas pocas veces a la semana	Todos los días
1	2	3	4	5	6	7

ITEMS	VALORACION						
	1	2	3	4	5	6	7
VI: SÍNDROME DE BURNOUT						*	
1. Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo							X
2. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.						X	
3. Cuando me levanto por la mañana y asisto a mi trabajo me siento fatigado.		X					
4. Tengo facilidad para comprender como se sienten mis compañeros de trabajo.							X
5. Creo que estoy tratando a algunos compañeros de trabajo como si fueran objetos.	X						
6. Siento que trabajar todo el día con personas supone un gran esfuerzo y me cansa.	X						
7. Creo que trato con mucho interés los problemas de mis compañeros de trabajo				X			X
8. Siento que mi trabajo me está desgastando.	X						
9. Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de los demás.							X
10. Me he vuelto más insensible con mis compañeros de trabajo.	X						
11. Pienso que este trabajo me está volviendo frío emocionalmente.	X						
12. Me siento con mucha energía en mi trabajo.						X	
13. Me siento frustrado/a en mi trabajo.	X						
14. Creo que trabajo demasiado				X			
15. No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunas personas a las que doy servicio	X						X
16. Trabajar directamente con personas me produce estrés.	X						
17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis compañeros que doy servicio.							X
18. Me siento motivado después de trabajar en contacto con mis compañeros.							X
19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.							X
20. Siento que actualmente mi trabajo limita mi vida social.						X	
21. En mi trabajo trato los conflictos con mucha calma.		X					
22. Creo que mis compañeros con las que trabajo me culpan de algunos problemas	X						

Muchas gracias por su apoyo

CUESTIONARIO

Estimado Sr. (a), trabajadores.

El presente cuestionario tiene por objetivo recabar información relativa a la variable Clima Laboral. Los datos son reservados, anónimos y de exclusiva utilidad para este estudio; por lo que solicitamos que sus respuestas sean reales y veraces:

Lugar de trabajo: NEGIAF Area: Operativa Edad: 37

Lee cada una de las interrogantes y selecciona una de las alternativas que consideras apropiada a tu opinión, seleccionando la respuesta que escogiste MARCA con una "X".

Nunca	Poco	Regular	Mucho	Todo o siempre
1	2	3	4	5

ITEMS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
V2: CLIMA LABORAL					
1. Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2. Se siente comprometido con el éxito en la organización	X				
3. El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	X				
4. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	X				
5. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.		X			
6. El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	X				
7. Cada trabajador cumple con sus actividades en el trabajo de la mejor manera.	X				
8. En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.		X			
9. En mi área de trabajo, la información corre adecuadamente.	X				
10. Los objetivos del trabajo son retadores	X				
11. Sientes que participas en lograr los objetivos.		X			
12. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					X
13. La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.	X				
14. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					X
15. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.		X			
16. Se valora los altos niveles de desempeño			X		
17. Los trabajadores están comprometidos con la organización	X				
18. Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.		X			
19. Existen suficientes canales de comunicación.			X		
20. El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado	X				
21. Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.	X				
22. En el área de trabajo, se hacen mejor las cosas cada día.		X			
23. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	X				
24. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.		X			

25. Se siente cómodo en su área de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>				
26. Las actividades en las que se trabaja permiten desarrollarse.		<input checked="" type="checkbox"/>			
27. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	<input checked="" type="checkbox"/>				
28. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.		<input checked="" type="checkbox"/>			
29. En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.	<input checked="" type="checkbox"/>				
30. Existe buena administración de los recursos.					<input checked="" type="checkbox"/>
31. Los jefes promueven la capacitación que se necesita.		<input checked="" type="checkbox"/>			
32. Cumplir con las actividades laborales es agradable					<input checked="" type="checkbox"/>
33. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>				
34. La institución fomenta y promueve la comunicación entre compañeros.		<input checked="" type="checkbox"/>			
35. La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.				<input checked="" type="checkbox"/>	
36. La empresa promueve el desarrollo del personal	<input checked="" type="checkbox"/>				
37. Los servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.				<input checked="" type="checkbox"/>	
38. Los objetivos del trabajo están claramente definidos					<input checked="" type="checkbox"/>
39. El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen	<input checked="" type="checkbox"/>				
40. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	<input checked="" type="checkbox"/>				
41. Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					<input checked="" type="checkbox"/>
42. Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.	<input checked="" type="checkbox"/>				
43. El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					<input checked="" type="checkbox"/>
44. Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.			<input checked="" type="checkbox"/>		
45. Se dispone de tecnología que facilita el trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>				
46. Se reconocen los logros en el trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>				
47. La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.				<input checked="" type="checkbox"/>	
48. Existe un trato justo en la empresa.	<input checked="" type="checkbox"/>				
49. Se conocen los avances en otras áreas de la organización.	<input checked="" type="checkbox"/>				
50. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>

CUESTIONARIO

Estimado Sr. (a), trabajadores

El presente cuestionario tiene por objetivo recabar información relativa a la variable Síndrome de Burnout.

Los datos son reservados, anónimos y de exclusiva utilidad para este estudio; por lo que solicitamos que sus respuestas sean reales y veraces.

Lugar de trabajo: NEGLEAF Area: Productivo Edad: 37

Lee cada una de las interrogantes y selecciona una de las alternativas que consideras apropiada a tu opinión, seleccionando la respuesta que escogiste MARCA con una "X".

Nunca	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes	Una vez o la semana	Unas pocas veces a la semana	Todos los días
1	2	3	4	5	6	7

ITEMS	VALORACION						
	1	2	3	4	5	6	7
VI: SINDROME DE BURNOUT							
1. Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo	X						
2. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	X						
3. Cuando me levanto por la mañana y asisto a mi trabajo me siento fatigado.		X					
4. Tengo facilidad para comprender como se sienten mis compañeros de trabajo.	X						
5. Creo que estoy tratando a algunos compañeros de trabajo como si fueran objetos.					X		
6. Siento que trabajar todo el día con personas supone un gran esfuerzo y me cansa.	X						
7. Creo que trato con mucho interés los problemas de mis compañeros de trabajo						X	
8. Siento que mi trabajo me está desgastando.			X			X	
9. Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de los demás.	X						
10. Me he vuelto más insensible con mis compañeros de trabajo.	X						
11. Pienso que este trabajo me está volviendo frío emocionalmente.			X				
12. Me siento con mucha energía en mi trabajo.	X						
13. Me siento frustrado/a en mi trabajo.							X
14. Creo que trabajo demasiado							X
15. No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunas personas a las que doy servicio						X	X
16. Trabajar directamente con personas me produce estrés.	X						
17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis compañeros que doy servicio.				X			
18. Me siento motivado después de trabajar en contacto con mis compañeros.	X						
19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	X						
20. Siento que actualmente mi trabajo limita mi vida social.	X						
21. En mi trabajo trato los conflictos con mucha calma.				X			
22. Creo que mis compañeros con los que trabajo me culpan de algunos problemas							X

Muchas gracias por su apoyo

CUESTIONARIO

Estimado Sr. (a), trabajadores.

El presente cuestionario tiene por objetivo recabar información relativa a la variable Clima Laboral. Los datos son reservados, anónimos y de exclusiva utilidad para este estudio; por lo que solicitamos que sus respuestas sean reales y veraces:

Lugar de trabajo : NEGDIAP Area: Limpieza Edad: 37

Lee cada una de las interrogantes y selecciona una de las alternativas que consideras apropiada a tu opinión, seleccionando la respuesta que escogiste MARCA con una "X".

Nunca	Poco	Regular	Mucho	Todo o siempre
1	2	3	4	5

ITEMS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
V2: CLIMA LABORAL					X
1. Existen oportunidades de progresar en la institución.		Y			
2. Se siente comprometido con el éxito en la organización	X				
3. El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.		X			
4. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.			X		
5. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.			Y		
6. El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.			Y		
7. Cada trabajador cumple con sus actividades en el trabajo de la mejor manera.					Y
8. En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	X				
9. En mi área de trabajo, la información corre adecuadamente.		Y			
10. Los objetivos del trabajo son retadores			X		
11. Sientes que participas en lograr los objetivos.		Y			
12. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	X				
13. La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.		Y			
14. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.			Y		
15. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.		X			
16. Se valora los altos niveles de desempeño			X		
17. Los trabajadores están comprometidos con la organización		X			
18. Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.			X		
19. Existen suficientes canales de comunicación.		Y			
20. El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado		Y			
21. Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.	X				
22. En el área de trabajo, se hacen mejor las cosas cada día.		Y			
23. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.			Y		
24. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	X				

25. Se siente cómodo en su área de trabajo.					Y
26. Las actividades en las que se trabaja permiten desarrollarse.					Y
27. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					Y
28. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.		Y			
29. En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.	Y				
30. Existe buena administración de los recursos.	Y				
31. Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					✓
32. Cumplir con las actividades laborales es agradable	Y				
33. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.			Y		
34. La institución fomenta y promueve la comunicación entre compañeros.			Y		X
35. La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.			Y		
36. La empresa promueve el desarrollo del personal			Y		
37. Los servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.			Y		
38. Los objetivos del trabajo están claramente definidos	Y				
39. El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen			Y		
40. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.			Y		
41. Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.			Y		
42. Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.	Y				
43. El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	Y				
44. Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.				Y	
45. Se dispone de tecnología que facilita el trabajo			Y		
46. Se reconocen los logros en el trabajo.	Y				✓
47. La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.			Y		
48. Existe un trato justo en la empresa.				Y	
49. Se conocen los avances en otras áreas de la organización.			Y		
50. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	Y				

CUESTIONARIO

Estimado Sr. (a), trabajadores.

El presente cuestionario tiene por objetivo recabar información relativa a la variable Síndrome de Burnout.

Los datos son reservados, anónimos y de exclusiva utilidad para este estudio; por lo que solicitamos que sus respuestas sean reales y veraces:

Lugar de trabajo: Hospital Naval Area: limpista Edad: 19

Lee cada una de las interrogantes y selecciona una de las alternativas que consideras apropiada a tu opinión, seleccionando la respuesta que escogiste MARCA con una "X".

Nunca	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Unas pocas veces a la semana	Todos los días
1	2	3	4	5	6	7

ITEMS	VALORACION						
	1	2	3	4	5	6	7
VI: SÍNDROME DE BURNOUT							
1. Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo						X	
2. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.						X	
3. Cuando me levanto por la mañana y asisto a mi trabajo me siento fatigado.						X	
4. Tengo facilidad para comprender como se sienten mis compañeros de trabajo.					X		
5. Creo que estoy tratando a algunos compañeros de trabajo como si fueran objetos.	X			X			
6. Siento que trabajar todo el día con personas supone un gran esfuerzo y me cansa.	X						
7. Creo que trato con mucho interés los problemas de mis compañeros de trabajo							
8. Siento que mi trabajo me está desgastando.						X	
9. Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de los demás.					X		
10. Me he vuelto más insensible con mis compañeros de trabajo.						X	
11. Pienso que este trabajo me está volviendo frío emocionalmente.	X			X			
12. Me siento con mucha energía en mi trabajo.				X			
13. Me siento frustrado/a en mi trabajo.						X	
14. Creo que trabajo demasiado			X				
15. No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunas personas a las que doy servicio			X				
16. Trabajar directamente con personas me produce estrés.						X	
17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis compañeros que doy servicio.				X			
18. Me siento motivado después de trabajar en contacto con mis compañeros.				X	X		
19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.				X			
20. Siento que actualmente mi trabajo limita mi vida social.			X				
21. En mi trabajo trato los conflictos con mucha calma.					X		
22. Creo que mis compañeros con las que trabajo me culpan de algunos problemas	X						X

Muchas gracias por su apoyo

CUESTIONARIO

Estimado Sr. (a), trabajadores.

El presente cuestionario tiene por objetivo recabar información relativa a la variable Clima Laboral. Los datos son reservados, anónimos y de exclusiva utilidad para este estudio; por lo que solicitamos que sus respuestas sean reales y veraces:

Lugar de trabajo: Hospital Luvul Area: Comp:OPG Edad: 19

Lee cada una de las interrogantes y selecciona una de las alternativas que consideras apropiada a tu opinión, seleccionando la respuesta que escogiste MARCA con una "X".

Nunca	Poco	Regular	Mucho	Todo o siempre
1	2	3	4	5

ITEMS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
V2: CLIMA LABORAL					
1. Existen oportunidades de progresar en la institución.				X	
2. Se siente comprometido con el éxito en la organización				X	
3. El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.			X		
4. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.			X		
5. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.				X	
6. El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.				X	
7. Cada trabajador cumple con sus actividades en el trabajo de la mejor manera.				X	X
8. En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.				X	
9. En mi área de trabajo, la información corre adecuadamente.				X	
10. Los objetivos del trabajo son retadores			X		
11. Sientes que participas en lograr los objetivos.				X	
12. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.			X		
13. La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.				X	
14. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.				X	
15. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.				X	
16. Se valora los altos niveles de desempeño				X	
17. Los trabajadores están comprometidos con la organización				X	
18. Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.				X	
19. Existen suficientes canales de comunicación.			X		
20. El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado			X		
21. Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.			X		
22. En el área de trabajo, se hacen mejor las cosas cada día.				X	
23. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.			X		
24. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.			X		

25. Se siente cómodo en su área de trabajo.					X
26. Las actividades en las que se trabaja permiten desarrollarse.					X
27. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					X
28. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.			X		
29. En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.			X		
30. Existe buena administración de los recursos.			X		
31. Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					X
32. Cumplir con las actividades laborales es agradable			X		
33. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					X
34. La institución fomenta y promueve la comunicación entre compañeros.			X		
35. La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.			X		
36. La empresa promueve el desarrollo del personal					X
37. Los servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.			X		
38. Los objetivos del trabajo están claramente definidos			X		
39. El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen					X
40. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.			X		
41. Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.			X		
42. Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.					X
43. El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.			X		
44. Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					X
45. Se dispone de tecnología que facilita el trabajo			X		
46. Se reconocen los logros en el trabajo.			X		
47. La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					X
48. Existe un trato justo en la empresa.					X
49. Se conocen los avances en otras áreas de la organización.			X		
50. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.			X		

CUESTIONARIO

Estimado Sr. (a), trabajadores.

El presente cuestionario tiene por objetivo recabar información relativa a la variable Síndrome de Burnout.

Los datos son reservados, anónimos y de exclusiva utilidad para este estudio; por lo que solicitamos que sus respuestas sean reales y veraces:

Lugar de trabajo: _____ Área: _____ Edad: _____

Lee cada una de las interrogantes y selecciona una de las alternativas que consideras apropiada a tu opinión, seleccionando la respuesta que escogiste MARCA con una "X".

Nunca	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Unas pocas veces a la semana	Todos los días
1	2	3	4	5	6	7

ITEMS	VALORACION						
	1	2	3	4	5	6	7
VI: SÍNDROME DE BURNOUT							
1. Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo					X		X
2. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.							X
3. Cuando me levanto por la mañana y asisto a mi trabajo me siento fatigado.					X		
4. Tengo facilidad para comprender como se sienten mis compañeros de trabajo.	X						
5. Creo que estoy tratando a algunos compañeros de trabajo como si fueran objetos.	X						X
6. Siento que trabajar todo el día con personas supone un gran esfuerzo y me cansa.			X				
7. Creo que trato con mucho interés los problemas de mis compañeros de trabajo			X				
8. Siento que mi trabajo me está desgastando.	X						
9. Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de los demás.	X	X					
10. Me he vuelto más insensible con mis compañeros de trabajo.							X
11. Pienso que este trabajo me está volviendo frío emocionalmente.	X						X
12. Me siento con mucha energía en mi trabajo.			X				
13. Me siento frustrado/a en mi trabajo.					X		
14. Creo que trabajo demasiado					X		
15. No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunas personas a las que doy servicio	X						X
16. Trabajar directamente con personas me produce estrés.	X						
17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis compañeros que doy servicio.							X
18. Me siento motivado después de trabajar en contacto con mis compañeros.						X	
19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.						X	
20. Siento que actualmente mi trabajo limita mi vida social.	X					X	
21. En mi trabajo trato los conflictos con mucha calma.						X	
22. Creo que mis compañeros con las que trabajo me culpan de algunos problemas	X						

Muchas gracias por su apoyo

CUESTIONARIO

Estimado Sr. (a), trabajadores.

El presente cuestionario tiene por objetivo recabar información relativa a la variable Clima Laboral. Los datos son reservados, anónimos y de exclusiva utilidad para este estudio; por lo que solicitamos que sus respuestas sean reales y veraces:

Lugar de trabajo : _____ Area: _____ Edad: _____

Lee cada una de las interrogantes y selecciona una de las alternativas que consideras apropiada a tu opinión, seleccionando la respuesta que escogiste MARCA con una "X".

Nunca	Poco	Regular	Mucho	Todo o siempre
1	2	3	4	5

ITEMS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
V2: CLIMA LABORAL					
1. Existen oportunidades de progresar en la institución.		X			
2. Se siente comprometido con el éxito en la organización					
3. El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.			X		X
4. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.			X		
5. Los compañeros de trabajo cooperan entre si.			X		
6. El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.			X		
7. Cada trabajador cumple con sus actividades en el trabajo de la mejor manera.			X		
8. En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.				X	
9. En mi área de trabajo, la información corre adecuadamente.			X		
10. Los objetivos del trabajo son retadores					X
11. Sientes que participas en lograr los objetivos.					X
12. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					X
13. La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.			X		
14. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.				X	
15. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.			X		
16. Se valora los altos niveles de desempeño				X	
17. Los trabajadores están comprometidos con la organización			X		
18. Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	X				
19. Existen suficientes canales de comunicación.	X				
20. El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado	X				
21. Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.	X				
22. En el área de trabajo, se hacen mejor las cosas cada día.		X			
23. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.		X			
24. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.				X	

25. Se siente cómodo en su área de trabajo.	X				
26. Las actividades en las que se trabaja permiten desarrollarse.		X			
27. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.			X		
28. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.				X	
29. En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.	X				X
30. Existe buena administración de los recursos.					X
31. Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	X				X
32. Cumplir con las actividades laborales es agradable					X
33. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	X				
34. La institución fomenta y promueve la comunicación entre compañeros.					X
35. La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.		X			X
36. La empresa promueve el desarrollo del personal					X
37. Los servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.					X
38. Los objetivos del trabajo están claramente definidos			X		
39. El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen				X	
40. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución				X	
41. Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.			X		
42. Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.					X
43. El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	X				
44. Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.		X			
45. Se dispone de tecnología que facilita el trabajo			X		
46. Se reconocen los logros en el trabajo.				X	
47. La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.				X	
48. Existe un trato justo en la empresa.				X	
49. Se conocen los avances en otras áreas de la organización.					X
50. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.			X		X

Muchas gracias por su apoyo

Anexo 5. Carta de aceptación para la realización de la investigación

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias de la Salud – Escuela de Psicología
"Año de la Lucha contra la Corrupción e Impunidad"

Lima, diciembre del 2021

Srta. Maithe Espinoza
Gerente de RRHH-NEGLIAF.

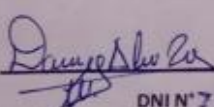
Presente. -

De mi mayor consideración


Es grato dirigirme a Usted, para expresarle en primer lugar mi más cordial saludo, asimismo como Bachiller en Psicología proveniente de la Universidad Peruana Los Andes, solicitarle tenga bien autorizar pueda ejecutar en la Empresa a su cargo, estudios de investigación en Psicología sobre "Síndrome de Burnout y Clima laboral en trabajadores de limpieza de la empresa privada NEGLIAF Callao-2022.", con la finalidad de optar el Título Profesional en Psicología.

Esperando contar con su reconocida colaboración con la investigación, lo cual permitirá un mejor conocimiento de sus trabajadores, aprovecho la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración y estima.


Atentamente,



DNI N° 75712029
BACHILLER EN PSICOLOGIA
Damaris Yesenia Almonacid Uzarraga



DNI N° 41976720
BACHILLER EN PSICOLOGIA
Elith Beatriz Cruz Borzola



NEGLIAF S.R.L.
Luis Mondoñedo Balcazar
Técnico Sanitario

Anexo 6 Confiabilidad y validez del instrumento

Confiabilidad de coeficiente alfa de Cronbach de la variable Síndrome de Burnout

VARIABLE SÍNDROME DE BURNOUT																								
CANSANCIO EMOCIONAL										DESPERSONALIZACIÓN						REALIZACIÓN PERSONAL						TOTAL FILAS		
SUJETOS	ÍTEMS																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22		
1	2	2	2	7	1	1	1	1	6	2	2	7	1	2	1	1	7	7	7	1	7	1	69	
2	2	2	1	7	1	2	7	2	7	7	1	7	7	7	7	1	7	7	1	1	7	1	92	
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	7	7	7	1	7	1	52	
4	1	2	1	4	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	7	1	7	7	7	1	7	1	62	
5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	7	1	1	4	1	7	7	7	1	7	1	59	
6	7	4	6	7	1	1	1	4	1	1	1	6	4	7	2	1	7	2	7	1	1	1	73	
7	2	2	2	5	1	2	3	1	3	4	5	7	3	1	1	1	7	7	7	5	7	1	77	
8	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	91	
9	2	2	1	7	1	1	2	1	7	1	1	7	1	7	1	1	7	7	7	1	7	1	73	
10	1	1	1	5	2	1	5	1	5	3	1	5	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	73	
11	7	4	2	4	1	4	3	2	1	1	3	3	1	3	7	1	5	7	7	5	4	4	79	
12	2	1	1	7	1	4	3	6	7	2	1	7	1	5	7	1	7	7	7	1	7	3	88	
13	2	6	2	7	1	3	3	4	7	7	1	6	7	1	7	2	1	7	5	7	1	7	2	89
14	4	2	1	3	1	2	5	2	7	1	6	2	2	2	1	1	7	1	3	3	6	1	63	
15	4	7	7	6	1	1	4	2	6	1	2	4	2	7	6	6	7	6	7	1	2	4	93	
16	4	7	4	2	3	2	2	4	6	4	6	6	1	2	1	1	7	2	6	4	7	2	83	
17	1	2	1	4	1	2	5	1	7	6	1	7	1	4	1	1	7	7	7	7	4	1	78	
18	7	7	6	6	2	7	6	7	3	3	7	6	7	7	4	7	6	6	1	2	6	1	114	
19	4	4	1	6	1	2	4	2	3	1	4	7	1	7	1	2	7	6	6	5	1	1	76	
20	3	1	2	2	2	2	7	1	7	1	1	7	1	6	2	1	7	7	7	2	7	1	77	
21	6	2	2	3	3	1	7	2	5	1	1	6	1	1	1	6	7	6	1	7	4	74		
22	3	4	2	7	1	1	1	3	1	1	1	2	2	3	1	1	7	7	7	3	3	1	62	
23	3	1	1	3	1	1	3	1	2	1	1	5	1	2	1	1	7	3	6	1	4	1	50	
24	2	1	1	2	1	3	2	2	5	1	2	3	1	2	1	2	2	4	3	2	1	5	48	
25	2	1	2	3	1	2	4	1	3	3	1	1	2	4	1	3	1	6	2	1	5	3	52	
TOTAL COLUMNA	78	72	56	113	35	52	89	57	106	53	61	137	49	98	70	43	155	141	141	60	130	51	1847	
PROMEDIO	3.120	2.880	2.240	4.520	1.400	2.080	3.560	2.280	4.240	2.120	2.440	5.480	1.960	3.920	2.800	1.720	6.200	5.640	5.640	2.400	5.200	2.040	73.88	
DESVIACION EST.	1.965	2.088	1.832	2.084	0.816	1.441	1.960	1.671	2.403	1.716	2.043	1.939	1.767	2.379	2.363	1.621	1.633	1.890	2.039	1.826	2.179	1.457	15.839	

S_i^2 79.54

$$\alpha = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S^2} \right]$$

ALFA DE CRONBACH

0.72

debe ser mayor a .80, para aceptar confiabilidad

S_i^2 250.9

K= 22

NUMERO DE ITEMS DE LA ESCALA

Confiabilidad de coeficiente alfa de Cronbach de la variable Clima Laboral

CLIMA LABORAL

NOMBRE	CLIMA LABORAL																																																		TOTAL FILAS		
	AUTOREALIZACION										INVOLUCRAMIENTO LABORAL										SUPERVISION										COMUNICACION										CONDICIONES LABORALES												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50			
1	2	2	4	3	2	1	5	2	2	5	3	3	2	3	4	1	5	2	3	4	2	3	4	5	4	3	5	3	3	2	2	3	2	3	1	1	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	153		
2	2	3	1	5	1	5	5	3	2	2	2	2	3	3	5	1	5	3	5	1	1	3	3	3	3	3	5	5	1	3	1	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	2	3	160		
3	1	5	3	3	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	3	5	3	3	3	5	3	5	5	5	5	4	4	1	1	4	3	1	1	1	4	3	3	3	3	3	4	4	1	1	3	1	1	1	170	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	280	
5	4	5	3	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	5	4	5	3	4	5	4	4	3	4	3	3	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	45	4	3	4	3	2	2	254	
6	1	2	1	2	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	67			
7	2	4	5	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	183		
8	2	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	146			
9	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	230		
10	2	1	2	2	4	2	4	2	3	3	5	3	5	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	3	1	4	3	1	1	1	3	4	1	4	3	1	1	1	3	2	1	4	2	1	1	1	155	
11	2	3	2	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	152		
12	3	3	1	5	3	1	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	150		
13	3	3	3	5	3	3	4	5	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	286	
14	1	4	2	2	3	1	3	1	2	1	4	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	4	2	1	1	2	5	1	2	1	1	3	2	4	2	1	1	2	1	1	1	1	1	37	
15	4	3	3	4	2	3	3	3	3	5	5	5	4	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	158	
16	3	4	4	3	3	4	3	2	2	3	4	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	4	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	153	
17	4	3	3	2	5	2	5	3	3	2	5	5	4	4	5	4	5	4	3	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	154	
18	1	1	1	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	3	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	58	
19	2	4	3	2	2	2	3	2	3	3	4	4	3	2	3	1	5	3	2	3	1	2	2	3	3	2	4	2	3	1	2	4	5	5	2	2	3	3	2	2	3	1	4	2	4	1	4	2	2	4	3	156	
20	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	281	
21	2	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	176		
22	3	5	1	4	2	2	3	3	3	3	5	5	3	3	3	2	3	4	3	4	2	4	2	3	3	3	3	4	5	3	2	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	154	
23	2	4	1	3	5	1	5	3	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	163	
24	2	2	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	2	4	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	4	3	2	4	2	5	4	1	4	3	4	2	2	3	4	2	2	3	3	2	2	3	4	2	2	2	151	
25	2	4	3	2	2	4	4	2	1	5	4	3	3	2	3	5	2	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	140
TOTAL COLUMNAS	63	85	65	81	81	78	98	76	72	82	98	95	87	79	87	68	93	79	72	84	63	85	87	85	83	88	93	84	79	61	63	38	83	78	75	68	85	88	88	75	81	79	82	88	108	63	65	83	71	65	72	4883	
PROMEDIO	2.328	3.404	2.581	3.248	3.241	2.888	3.321	3.308	2.888	3.281	3.321	3.308	3.401	3.161	3.401	2.728	3.728	3.161	2.888	3.304	2.528	3.401	3.401	3.401	3.584	3.281	3.728	3.304	3.161	2.448	2.528	3.321	3.584	3.161	3.308	3.241	3.321	3.308	3.241	3.161	3.241	3.161	3.241	3.161	3.241	3.161	3.241	3.161	3.241	168.368			
DESVIACION	1.122	1.155	1.155	1.155	1.333	1.354	1.838	1.838	1.832	1.275	1.187	1.323	1.153	1.143	1.262	1.514	1.333	1.173	0.374	1.319	1.194	1.153	1.186	1.354	1.124	1.384	1.242	1.186	1.284	1.156	1.194	1.877	1.193	1.334	1.258	1.179	1.145	1.262	1.888	1.378	1.173	1.275	1.841	1.478	1.831	1.153	1.883	1.186	1.881	1.334	43.482		

ALFA DE CRONBACH

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right]$$

0.94 *Indicador mayor a .80, para aceptar confiabilidad*

S^2 182.71

S_i^2 188.7

K= 58 **NUMERO DE ITEMS DE LA ESCALA**

Validez de los instrumentos

Jueces expertos consultados:

- Juez 1: Dr. Copelo Cristobal Giannina
C.Ps.P. : 20999
Cargo actual: Docente Universitaria
Institución: Universidad Peruana Los Andes
- Juez 2: Ps. Sáenz Huamán Javier
C.Ps.P. : 7780
Cargo actual: Gerente
Institución: Servicios integrales de psicología ocupacional.
- Juez 3: Mg. Salcedo Reyes Jose Francisco
C.Ps.P. : 15993
Cargo actual: Jefe del servicio de psicología em el Depto. De salud mental
Institución: Hospital RDCQ Daniel Alcides Carrion

JURADO 1

INFORME DE VALIDACIÓN

Nombre y apellidos del Juez : GIANNINA COPELO CRISTOBAL
 Formación académica : PSICOLOGA - DOCTORA EN EDUCACION
 Áreas de experiencia laboral : PSIC. CLINICA Y PSIC. EDUCATIVA
 Tiempo : 15 AÑOS
 Cargo actual : DOCENTE UNIVERSITARIO
 Institución : UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento de evaluación denominado Cuestionario de Burnout de Maslach; que forma parte de la investigación titulada: "SINDROME DE BURNOUT Y CLIMA LABORAL EN TRABAJADORES DE LIMPIEZA DE UNA EMPRESA PRIVADA DEL CALLAO 2022".

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE	BUENO	EXCELENTE
Suficiencia de los Ítems (Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta).		X	
Relevancia (El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido).		X	
Coherencia (El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo).		X	
Claridad de los ítems (El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas).		X	

Constancia

Juicio de experto

Yo, *COPELO CRISTOBAL GIANNINA*, con Documento Nacional de Identidad No.41430115, certifico que realicé el juicio de experto a los instrumentos presentados por las Bachiller: ALMONACID LIZARRAGA DAMARIZ Y Bachiller: CHAVEZ BARZOLA EDITH en la investigación titulada: "SINDROME DE BURNOUT Y CLIMA LABORAL EN TRABAJADORES DE LIMPIEZA DE UNA EMPRESA PRIVADA DEL CALLAO 2022".

LIMA, 28 diciembre del 2021



Sello y Firma del Experto

JURADO 2

INFORME DE VALIDACIÓN

Nombre y apellidos del Juez : Sáenz Huamán Javier

Formación académica : Psicólogo

Áreas de experiencia laboral : Ocupacional – Organizacional - Clínico

Tiempo : 22 años

Cargo actual : Gerente

Institución : Servicios Integrales de Psicología Ocupacional

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento de evaluación denominado ESCALA CLIMA LABORAL CL-SPC; que forma parte de la investigación titulada: "SINDROME DE BURNOUT Y CLIMA LABORAL EN TRABAJADORES DE LIMPIEZA DE UNA EMPRESA PRIVADA DEL CALLAO 2022".

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE	BUENO	EXCELENTE
Suficiencia de los Ítems (Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta).			X
Relevancia (El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido).			X
Coherencia (El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo).			X
Claridad de los ítems (El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas).			X

Constancia

Juicio de experto

Yo, Javier Saenz Huaman, con Documento Nacional de Identidad No. 10359223 certifico que realicé el juicio de experto a los instrumentos presentados por las Bachiller: ALMONACID LIZARRAGA DAMARIZ Y Bachiller: CHAVEZ BARZOLA EDITH , en la investigación titulada: "SINDROME DE BURNOUT Y CLIMA LABORAL EN TRABAJADORES DE LIMPIEZA DE UNA EMPRESA PRIVADA DEL CALLAO 2022".

LIMA, 28 diciembre del 2021



Sello y Firma del Experto

JURADO 3

INFORME DE VALIDACIÓN

Nombre y apellidos del Juez : Salcedo Reyes Jose Francisco
 Formación académica : Magister en Psicología
 Áreas de experiencia laboral : Área Clínica
 Tiempo : 10 años
 Cargo actual : Jefe del servicio de Psicología en el Dpto. de Salud Mental
 Institución : Hospital RDCQ- Daniel Alcides Carrión.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento de evaluación denominado ESCALA CLIMA LABORAL CL-SPC; que forma parte de la investigación titulada: "SINDROME DE BURNOUT Y CLIMA LABORAL EN TRABAJADORES DE LIMPIEZA DE UNA EMPRESA PRIVADA DEL CALLAO 2022".

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE	BUENO	EXCELENTE
Suficiencia de los Ítems (Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta).			X
Relevancia (El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido).			X
Coherencia (El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo).			X
Claridad de los ítems (El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas).			X

Activar Windows

Ir a Configuración de PC para activar Windows

Constancia

Juicio de experto

Yo, *SALCEDO REYES JOSE FRANCISCO*, con Documento Nacional de Identidad No. 42391396, certifico que realicé el juicio de experto a los instrumentos presentados por las Bachiller: ALMONACID LIZARRAGA DAMARIZ Y Bachiller: CHAVEZ BARZOLA EDITH , en la investigación titulada: "SINDROME DE BURNOUT Y CLIMA LABORAL EN TRABAJADORES DE LIMPIEZA DE UNA EMPRESA PRIVADA DEL CALLAO 2022".

LIMA, 28 diciembre del 2021



Mg. Jose Francisco Salcedo Reyes
PSICOLOGO PSICOTERAPEUTA
C.P.S.P. 15993

.....
Sello y Firma de **Experto**

Anexo 7. La data de procesamiento de datos


Matriz de datos del Síndrome de Burnout

		VARIABLE SÍNDROME DE BURNOUT																									
												ÍTEMS															
SUJETOS		AGOTAMIENTO EMOCIONAL								Despersonalización								Realización personal									
		1	3	6	8	13	14	16	20	5	10	11	15	22	14	4	7	9	12	17	18	19	21	TOTAL FILAS			
1		5	3	3	3	3	4	4	4	29	4	3	3	4	3	4	21	3	4	4	4	3	4	3	4	29	79
2		3	3	3	4	1	1	1	1	17	7	1	1	7	1	1	18	2	1	7	7	7	6	1	1	32	67
3		6	5	5	5	1	2	1	4	29	2	2	2	3	1	2	12	1	4	4	2	1	2	1	1	16	57
4		3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	18	3	1	3	3	3	3	3	3	22	64
5		2	2	2	2	1	2	1	1	13	7	2	1	7	1	1	19	1	1	7	7	7	2	7	1	33	65
6		4	4	2	7	1	2	6	6	32	6	2	2	6	2	6	24	6	6	7	6	7	1	7	2	42	98
7		2	2	3	1	2	2	2	2	16	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	3	10	32
8		2	3	1	1	1	2	1	3	14	2	4	1	7	1	7	22	1	1	3	7	6	1	1	1	21	57
9		5	1	1	2	1	2	2	2	16	7	1	1	7	1	2	19	1	2	7	7	7	2	2	1	29	64
10		5	2	2	3	1	3	2	3	21	5	2	2	5	5	2	21	5	4	7	5	5	1	3	1	31	73
11		6	6	6	1	1	4	4	3	31	4	2	4	5	5	5	25	3	3	5	5	5	3	1	2	27	83
12		6	2	1	7	1	1	1	1	20	7	1	1	7	1	2	19	6	1	7	7	6	2	7	1	37	76
13		5	1	1	6	1	1	5	1	21	1	1	1	1	1	1	6	1	1	7	7	7	4	5	5	37	64
14		2	2	1	7	1	2	1	7	23	2	4	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	1	1	8	41
15		1	1	1	7	1	2	6	1	20	2	1	1	1	1	1	7	1	1	7	7	1	7	1	1	32	59
16		1	4	1	7	1	7	6	2	29	5	1	1	7	1	3	18	1	5	7	7	7	7	7	5	46	93
17		2	2	6	7	6	7	6	6	42	5	6	6	7	6	3	33	6	5	7	7	7	7	7	6	52	127
18		1	2	1	7	7	2	3	1	24	7	2	4	7	1	1	22	7	1	7	7	1	1	7	4	35	81
19		1	3	6	4	1	2	2	1	20	1	2	1	2	2	6	14	3	2	2	1	2	4	2	1	17	51
20		5	4	3	7	1	1	1	1	23	6	3	1	7	1	7	25	1	1	7	7	7	1	7	1	32	80
21		1	6	1	1	1	1	2	1	14	1	1	1	7	1	1	12	1	1	1	1	1	2	1	1	9	35
22		7	1	6	1	1	1	1	1	19	1	1	6	4	1	7	20	6	1	1	1	1	6	7	1	24	63
23		6	7	6	4	1	4	1	7	36	1	1	7	7	1	4	21	1	1	7	7	4	4	7	1	32	89
24		1	5	5	7	1	1	6	1	27	4	7	1	7	2	1	22	3	1	7	7	7	1	5	5	36	85
25		5	5	2	5	5	5	5	5	37	1	5	3	5	7	7	28	6	5	4	5	5	5	5	5	40	105
26		1	6	2	7	1	1	4	1	23	7	1	1	6	1	4	20	1	1	7	7	7	6	2	1	32	75
27		6	6	1	4	1	1	1	1	21	6	1	4	6	3	3	23	6	4	5	4	3	5	7	5	39	83
28		1	2	1	5	5	1	6	1	22	2	1	1	6	1	1	12	1	1	5	6	5	5	2	5	30	64
29		7	5	5	6	5	3	5	5	41	7	7	5	3	4	7	33	5	5	7	6	6	5	6	5	45	119
30		3	2	2	1	1	1	2	1	13	1	1	1	6	1	1	11	1	1	1	1	1	1	5	5	16	40
31		1	1	1	2	1	1	2	1	10	1	1	1	1	1	1	6	1	5	5	7	5	5	7	5	40	56
32		2	2	1	2	1	2	2	2	14	2	1	1	1	1	1	7	1	1	2	2	2	1	2	1	12	33
33		2	6	2	6	1	6	1	1	25	6	1	1	6	1	1	16	1	7	7	7	7	1	1	1	32	73
34		7	2	2	7	1	5	1	2	27	1	1	1	6	1	5	15	1	4	7	6	7	6	5	5	41	83
35		4	7	1	2	1	1	2	1	19	1	1	1	1	1	1	6	1	1	7	7	7	5	5	5	38	63
36		7	7	7	5	1	3	2	7	39	4	1	1	1	4	4	15	1	5	6	4	5	7	7	6	41	95
37		6	6	7	6	6	6	6	5	48	6	4	6	6	4	6	32	6	6	6	6	6	7	7	5	49	129
38		5	5	6	4	6	6	6	6	44	6	6	2	4	3	4	25	2	5	7	7	7	7	5	5	45	114

39	7	1	1	7	1	5	5	5	32	4	4	5	5	5	4	27	4	4	7	7	4	4	7	4	41	100
40	3	2	2	1	1	1	1	6	17	1	1	1	5	1	5	14	1	1	1	1	1	1	1	5	12	43
41	2	1	1	3	3	1	2	3	16	1	1	3	1	1	1	8	1	2	2	1	1	1	2	1	11	35
42	2	1	1	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	1	8	23
43	2	6	1	6	1	1	1	1	19	6	1	1	6	1	1	16	1	1	6	6	1	1	2	1	19	54
44	2	1	1	1	2	1	1	1	10	2	2	3	1	2	1	11	4	1	2	1	1	1	3	1	14	35
45	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	1	16	3	3	3	3	1	7	1	1	22	62
46	2	6	2	6	2	6	6	6	36	2	1	7	1	1	1	13	1	7	7	7	1	1	1	6	31	80
47	2	6	1	1	2	1	1	1	15	2	2	1	1	1	1	8	6	7	6	7	7	1	1	7	42	65
48	2	2	1	2	2	2	2	1	14	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	4	7	1	17	37
49	2	1	1	1	5	5	5	5	25	4	1	7	1	7	1	21	1	3	7	6	3	1	1	3	25	71
50	2	2	2	1	2	2	2	7	20	1	1	7	1	2	1	13	2	7	7	7	1	7	1	1	33	66
51	3	2	3	5	3	5	5	5	31	2	2	5	1	2	1	13	4	7	7	5	5	6	1	4	39	83
52	4	4	1	1	4	4	3	4	25	2	4	5	5	5	3	24	3	5	5	5	1	2	1	1	23	72
53	1	1	7	1	1	1	1	7	20	1	1	7	1	2	1	13	1	7	7	6	1	7	7	1	37	70
54	1	5	6	1	1	5	1	7	27	1	1	6	1	1	1	11	1	7	7	7	1	1	1	1	26	64
55	2	6	7	1	2	6	7	2	33	4	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	1	1	8	50
56	2	6	7	1	2	6	1	2	27	1	1	1	1	1	1	6	1	1	7	7	2	2	1	1	22	55
57	7	6	1	1	1	6	2	1	25	1	1	1	1	3	1	8	1	1	1	7	1	1	1	1	14	47
58	7	6	7	1	7	6	2	5	41	1	1	7	1	3	1	14	5	7	7	7	2	1	1	1	31	86
59	2	3	7	7	2	3	1	7	32	2	1	1	1	1	1	7	1	7	7	1	1	7	5	1	30	69
60	2	2	4	1	2	2	1	1	15	2	1	2	2	1	3	11	2	2	1	2	1	4	1	1	14	40
61	1	7	1	1	5	5	4	5	29	3	1	7	1	1	1	14	1	7	1	7	6	1	1	1	25	68
62	1	2	7	1	1	2	1	7	22	1	1	7	1	2	1	13	1	7	7	7	2	2	1	2	29	64
63	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	1	8	22
64	4	1	4	1	4	1	7	1	23	1	7	7	1	4	1	21	1	7	7	4	1	1	1	1	23	67
65	1	6	7	1	6	6	6	6	39	7	6	7	6	6	6	38	6	7	7	7	3	7	3	1	41	118
66	1	5	1	5	1	5	3	1	22	1	3	1	7	7	6	25	1	4	1	1	1	7	7	1	23	70
67	1	4	1	1	1	1	1	7	17	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	1	8	31
68	1	6	4	7	7	6	5	7	43	1	4	6	3	3	6	23	4	5	4	3	2	2	3	3	25	91
69	1	6	1	1	1	1	1	1	13	1	1	1	1	1	1	6	1	1	6	1	1	3	3	1	17	36
70	3	7	6	7	1	2	1	1	28	7	7	7	4	7	7	39	7	7	6	7	7	7	2	1	44	111
71	1	2	1	1	1	2	1	1	10	1	1	1	1	1	1	6	1	1	6	5	4	6	3	1	27	43
72	1	2	2	1	1	2	1	1	11	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	1	8	25
73	2	2	2	6	2	2	6	2	24	6	6	6	6	6	6	36	6	6	6	6	6	6	7	6	49	109
74	2	1	5	1	2	1	4	2	18	2	2	3	1	2	1	11	4	4	2	5	7	1	1	7	31	60
75	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	1	4	7	1	25	67
76	2	1	2	1	2	1	1	1	11	2	1	7	1	1	1	13	1	7	7	7	3	1	1	3	30	54

77	2	6	7	1	1	6	1	1	25	2	2	6	2	6	6	24	6	7	6	7	1	7	1	1	36	85
78	2	2	1	2	2	2	2	1	14	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	5	6	1	4	20	40
79	2	1	1	1	2	6	3	6	22	4	1	7	6	7	6	31	6	3	7	6	6	6	6	6	46	99
80	2	6	6	6	2	2	2	7	33	1	1	7	6	2	6	23	6	7	6	7	6	7	7	6	52	108
81	3	2	3	1	3	2	3	6	23	2	2	5	1	2	1	13	4	7	7	5	1	1	1	1	27	63
82	4	6	1	6	4	4	6	4	35	6	4	5	5	5	6	31	3	5	5	5	6	6	6	1	37	103
83	1	6	7	6	6	6	6	7	45	6	6	7	6	6	6	37	6	7	7	6	6	6	6	6	50	132
84	1	5	6	1	1	5	1	7	27	1	1	6	1	1	6	16	1	7	7	1	1	1	1	1	20	63
85	2	6	7	1	2	6	7	2	33	4	1	1	1	6	6	19	6	6	1	1	2	6	6	6	34	86
86	2	6	7	1	2	6	1	2	27	1	1	1	1	1	1	6	1	6	1	6	1	1	5	1	22	55
87	7	6	1	1	1	1	2	5	24	1	1	1	1	3	1	8	1	1	1	1	1	1	6	6	18	50
88	2	1	7	1	7	6	2	5	31	6	6	7	6	3	6	34	5	1	7	7	1	6	6	6	39	104
89	3	3	7	7	2	3	1	7	33	6	4	6	1	6	7	30	6	7	7	6	6	2	6	2	42	105
90	2	1	4	1	2	2	1	1	14	2	1	2	2	6	3	16	2	2	1	2	1	4	1	1	14	44
91	2	6	7	1	1	7	4	6	34	3	1	7	6	7	6	30	6	7	7	7	6	6	6	6	51	115
92	2	2	7	6	6	2	6	6	37	1	1	1	1	2	1	7	1	1	1	1	3	1	1	3	12	56
93	2	1	1	1	1	1	1	1	9	1	6	4	1	7	6	25	1	1	1	1	1	1	1	1	8	42
94	2	2	4	1	4	1	7	1	22	1	7	7	1	4	1	21	1	7	7	4	1	1	2	1	24	67
95	3	2	7	1	1	6	1	4	25	7	6	7	6	6	6	38	6	7	7	6	6	1	1	1	35	98
96	4	4	1	5	1	5	3	1	24	1	3	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	8	40
97	7	7	5	7	2	7	4	7	46	7	7	6	6	7	6	39	7	6	6	7	6	6	6	7	51	136
98	1	1	3	3	3	6	3	3	23	6	6	3	3	3	3	24	3	3	3	3	7	1	1	7	28	75
99	2	6	2	1	2	1	1	7	22	2	1	7	1	1	1	13	1	7	7	7	1	4	7	1	35	70
100	2	6	7	1	2	6	6	6	36	2	2	6	2	6	6	24	6	7	6	7	3	1	1	3	34	94
101	7	6	1	2	2	2	2	1	23	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	7	1	1	14	43
102	7	6	1	1	2	1	3	2	23	4	1	7	1	7	1	21	1	3	7	6	5	6	1	4	33	77
103	2	3	2	1	2	2	2	7	21	1	1	7	1	2	1	13	2	7	7	7	1	2	1	1	28	62
104	2	2	3	1	3	2	3	6	22	2	2	5	1	2	1	13	4	7	7	5	1	7	7	1	39	74
105	1	7	1	1	4	4	3	4	25	2	4	5	5	5	3	24	3	5	5	5	1	1	1	1	22	71
106	1	2	7	1	1	1	1	7	21	1	1	7	1	2	6	18	1	7	7	6	1	1	1	1	25	64
107	1	1	6	1	1	5	1	7	23	1	1	6	1	1	6	16	1	7	7	7	2	2	1	1	28	67
108	4	1	7	1	2	6	7	2	30	4	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	6	6	1	1	18	57
109	1	6	7	1	2	6	1	2	26	1	1	1	1	1	1	6	1	7	7	7	2	1	1	1	27	59
110	1	5	7	1	7	6	2	5	34	1	1	7	1	3	1	14	5	7	7	7	1	7	5	1	40	88
111	1	4	7	1	7	6	2	5	33	1	1	7	1	3	1	14	5	7	7	7	7	4	1	1	39	86
112	1	6	7	7	2	3	1	7	34	2	4	7	1	1	7	22	1	7	7	1	6	1	4	4	31	87
113	1	6	4	1	2	2	1	1	18	2	1	2	2	6	3	16	2	2	1	2	2	2	1	2	14	48
114	3	2	7	1	1	7	4	6	31	3	1	7	1	7	1	20	1	7	7	7	4	4	4	5	39	90
115	1	2	7	1	1	2	1	7	22	1	1	7	1	2	1	13	1	7	7	7	1	1	1	1	26	61
116	1	2	1	1	1	1	1	1	9	1	6	4	1	7	6	25	1	1	1	1	3	7	3	3	20	54
117	2	2	4	1	4	1	7	1	22	1	7	7	1	4	1	21	1	7	7	4	1	7	7	1	35	78
118	2	1	7	1	1	6	1	4	23	7	1	7	2	1	3	21	1	7	7	7	1	6	1	1	31	75
119	3	3	1	5	1	5	3	1	22	1	3	1	7	7	6	25	1	4	1	1	2	2	2	3	16	63
120	2	1	7	1	1	4	1	7	24	1	1	6	1	4	1	14	1	7	7	7	3	3	3	3	34	72

Anexo 7: Consentimiento Informado


UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

CONSENTIMIENTO INFORMADO.


Institución: Universidad Peruana Los Andes


Luego de haber sido debidamente informada/o de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación denominada "SÍNDROME DE BURNOUT Y CLIMA LABORAL EN TRABAJADORES DE LIMPIEZA DE UNA EMPRESA PRIVADA DEL CALLAO, 2022", mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por los investigadores responsables: Damariz Yesenia Almonacid Lizarraga y Edith Beatriz Chaves Barzola.

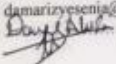
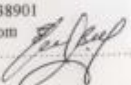
Se me ha notificado que mi participación es totalmente libre y voluntaria y que aún después de iniciada puedo rehusarme a responder cualquiera de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me ocasione ningún perjuicio. Asimismo, se me ha dicho que mis respuestas a las preguntas y aportes serán absolutamente confidenciales y que las conocerá sólo el equipo de profesionales involucradas/os en la investigación, y se me ha informado que se resguardará mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material producido.

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participar en el mismo me serán respondidas.

Lima, 18 de Enero 2022.


 Huella Digital


 (PARA EL FIRMANTE)
 Apellidos y nombres
 N° DNI: 45673777

<p>1. Responsable de investigación Apellidos y nombres: Almonacid Lizarraga, Damariz Y. D.N.I. 75712029 N° de teléfono/celular: 933815663 Email: damarizyesenia@gmail.com Firma: </p>	<p>1. Asesor(a) de investigación Apellidos y nombres: Mg. Masiel Huaman Huaranga D.N.I. N° N° de teléfono/celular: 964668255 Email: d.nhuaman@upla.edu.pe Firma:</p>
<p>2. Responsable de investigación Apellidos y nombres: Chavez Barzola, Edith Beatriz D.N.I. N° 41976726 N° de teléfono/celular: 945438901 Email: edibecha20@gmail.com Firma: </p>	<p>2. Asesor(a) de investigación Apellidos y nombres: Mg. Julia Esther Rios Pinto D.N.I. N° N° de teléfono/celular: 993319785 Email: d.jrios@upla.edu.pe Firma:</p>



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

CONSENTIMIENTO INFORMADO.

Institución: Universidad Peruana Los Andes

Luego de haber sido debidamente informada/o de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación denominada "SÍNDROME DE BURNOUT Y CLIMA LABORAL EN TRABAJADORES DE LIMPIEZA DE UNA EMPRESA PRIVADA DEL CALLAO, 2022", mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por los investigadores responsables: Damariz Yesenia Almonacid Lizarraga y Edith Beatriz Chaves Barzola. Se me ha notificado que mi participación es totalmente libre y voluntaria y que aún después de iniciada puedo rehusarme a responder cualquiera de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me ocasione ningún perjuicio. Asimismo, se me ha dicho que mis respuestas a las preguntas y aportes serán absolutamente confidenciales y que las conocerá sólo el equipo de profesionales involucradas/os en la investigación; y se me ha informado que se resguardará mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material producido.

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participar en el mismo me serán respondidas.

Lima, 18 de Enero 2022.



(Firma manuscrita)
 (PARTICIPANTE)
 Apellidos y nombres:
 N° DNI: 41643986

1. Responsable de investigación
 Apellidos y nombres: Almonacid Lizarraga, Damariz Y.
 D.N.I. 75712029
 N° de teléfono/celular: 933815663
 Email: damarizyesenia@gmail.com
 Firma: *(Firma manuscrita)*

1. Asesor(a) de investigación
 Apellidos y nombres: Mg. Massiel Huaman Huaringa
 D.N.I. N°
 N° de teléfono/celular: 964668255
 Email: d.huaman@upla.edu.pe
 Firma:

2. Responsable de investigación
 Apellidos y nombres: Chavez Barzola, Edith Beatriz
 D.N.I. N° 41976726
 N° de teléfono/celular: 945438901
 Email: edibecha20@gmail.com
 Firma: *(Firma manuscrita)*

2. Asesor(a) de investigación
 Apellidos y nombres: Mg. Julia Esther Rios Pinto
 D.N.I. N°
 N° de teléfono/celular: 993319785
 Email: d.rios@upla.edu.pe
 Firma:



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FAULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

CONSENTIMIENTO INFORMADO.

Institución: Universidad Peruana Los Andes

Después de haber sido debidamente informado de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación denominada "SÍNDROME DE BURNOUT Y CLIMA LABORAL EN TRABAJADORES DE LIMPIEZA DE UNA EMPRESA PRIVADA DEL CALLAO, 2022", mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por los investigadores responsables: Damaris Yesenia Almonacid Lizarraga y Edith Beatriz Chaves Barzola.

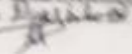
Se me ha notificado que mi participación es totalmente libre y voluntaria y que aún después de iniciado puedo rechazarla o suspenderla a responder cualquiera de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me ocasione ningún perjuicio. Asimismo, se me ha dicho que mis respuestas a las preguntas y aportes serán absolutamente confidenciales y que las conocerá solo el equipo de profesionales involucradas/os en la investigación; y se me ha informado que se respetará mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material producido.

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participar en el mismo me serán respondidas.


Lima, 18 de Enero 2022.




 (PAR) *Almonacid Lizarraga*
 Apellidos y nombres:
 N° DNI: 72148031

1. Responsable de investigación
 Apellidos y nombres: Almonacid Lizarraga, Damaris Y.
 D.N.I N° 75712029
 N° de teléfono/celular: 933815863
 Email: damaralmonacid@gmail.com
 Firma: 

1. Asesor(a) de investigación
 Apellidos y nombres: Mg. Masiel Huaman Huaranga
 D.N.I N°
 N° de teléfono/celular: 964668255
 Email: d.huaman@upla.edu.pe
 Firma:

2. Responsable de investigación
 Apellidos y nombres: Chaves Barzola, Edith Beatriz
 D.N.I N° 41976729
 N° de teléfono/celular: 945438001
 Email: edibecha20@gmail.com
 Firma: 

2. Asesor(a) de investigación
 Apellidos y nombres: Mg. Julia Esther Rios Pinto
 D.N.I N°
 N° de teléfono/celular: 993319785
 Email: d.jrios@upla.edu.pe
 Firma:



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Institución: Universidad Peruana Los Andes

Después de haber sido debidamente informada(a) de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación denominada "SÍNDROME DE BURNOUT Y CLIMA LABORAL EN TRABAJADORAS DE LIMPIEZA DE UNA EMPRESA PRIVADA DEL CALLAO, 2022", mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por los investigadores responsables Damaris Yesenia Almonacid Lizarraga y Edith Beatriz Chavez Barzola.

Se me ha notificado que mi participación es totalmente libre y voluntaria y que aún después de iniciada puedo rechazarla o responder cualquiera de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me ocasione ningún perjuicio. Asimismo, se me ha dicho que mis respuestas a las preguntas y aportes serán absolutamente confidenciales y que las conocerá sólo el equipo de profesionales involucrada(s) en la investigación, y se me ha informado que se resguardará mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material producido.

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participar en el mismo me serán respondidas.

Lima, 18 de Setiembre 2022



PARTICIPANTE

Apellidos y nombres

N° DNI 99132116

1. Responsable de investigación

Apellidos y nombres: Almonacid Lizarraga, Damaris Y

D.N.I. 75712029

N° de teléfono/celular: 933815663

Email: damariyesenia@gmail.com

Firma

1. Asesor(a) de investigación

Apellidos y nombres: Mg. Mariel Huaman Huaringa

D.N.I. N°

N° de teléfono/celular: 984668253

Email: d.huaman@upla.edu.pe

Firma

2. Responsable de investigación

Apellidos y nombres: Chavez Barzola, Edith Beatriz

D.N.I. N° 41976726

N° de teléfono/celular: 943438901

Email: edibecha20@gmail.com

Firma

2. Asesor(a) de investigación

Apellidos y nombres: Mg. Julia Esther Rios Pinto

D.N.I. N°

N° de teléfono/celular: 983310785

Email: d.jrios@upla.edu.pe

Firma



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

CONSENTIMIENTO INFORMADO.

Institución: Universidad Peruana Los Andes

Luego de haber sido debidamente informada/o de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación denominada "SÍNDROME DE BURNOUT Y CLIMA LABORAL EN TRABAJADORES DE LIMPIEZA DE UNA EMPRESA PRIVADA DEL CALLAO, 2022", mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por los investigadores responsables: Damariz Yesenia Almonacid Lizarraga y Edith Beatriz Chaves Barzola. Se me ha notificado que mi participación es totalmente libre y voluntaria y que aún después de iniciada puedo rehusarme a responder cualquiera de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me ocasione ningún perjuicio. Asimismo, se me ha dicho que mis respuestas a las preguntas y aportes serán absolutamente confidenciales y que las conocerá sólo el equipo de profesionales involucradas/os en la investigación, y se me ha informado que se resguardará mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material producido.

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participar en el mismo me serán respondidas.

Lima, 18 de ENERO 2022.



[Signature]
 (PARTIC)
 Apellidos y nombres: [Signature]
 N° DNI: 45305407

1. Responsable de investigación

Apellidos y nombres: Almonacid Lizarraga, Damariz Y.
 D.N.I. 75712029
 N° de teléfono/celular: 933815663
 Email: damarizyesenia@gmail.com
 Firma: [Signature]

1. Asesor(a) de investigación

Apellidos y nombres: Mg. Masiel Huaman Huaranga
 D.N.I. N°
 N° de teléfono/celular: 964668255
 Email: d.nhuaman@upla.edu.pe
 Firma:

2. Responsable de investigación

Apellidos y nombres: Chavez Barzola, Edith Beatriz
 D.N.I. N° 41976726
 N° de teléfono/celular: 945438901
 Email: edibecha20@gmail.com
 Firma: [Signature]

2. Asesor(a) de investigación

Apellidos y nombres: Mg. Julia Esther Rios Pinto
 D.N.I. N°
 N° de teléfono/celular: 993319785
 Email: d.jrios@upla.edu.pe
 Firma:

Anexo 8: Fotos de la aplicación del instrumento



