

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ENFERMERÍA

**“Relación del Síndrome de Burnout con el clima laboral en los
trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital**

Víctor Larco Herrera, 2021”

Área de Investigación:

Enfermería y Salud Ocupacional

Autoras:

Br. Basilio Gutierrez, Fiorella Soila

Br. Reyes Paredes, Ana Claudia

Jurado Evaluador:

Presidente: Venegas Tresierra, Carlos Eduardo

Secretaria: Cabrera Diaz, Josefa Magdalena

Vocal: Tresierra de Venegas, Haydeé Antonieta

Asesora:

León Castillo, Milagritos del Rocío

Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-1209-2251>

**TRUJILLO – PERÚ
2021**

Fecha de sustentación: 2021/09/10

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ENFERMERÍA

**“Relación del Síndrome de Burnout con el clima laboral en los
trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital**

Víctor Larco Herrera, 2021”

Área de Investigación:

Enfermería y Salud Ocupacional

Autoras:

Br. Basilio Gutierrez, Fiorella Soila

Br. Reyes Paredes, Ana Claudia

Jurado Evaluador:

Presidente: Venegas Tresierra, Carlos Eduardo

Secretaria: Cabrera Diaz, Josefa Magdalena

Vocal: Tresierra de Venegas, Haydeé Antonieta

Asesora:

León Castillo, Milagritos del Rocío

Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-1209-2251>

**TRUJILLO – PERÚ
2021**

Fecha de sustentación: 2021/09/10

DEDICATORIA

A mi más grande motivación, mis padres **Antonio** y **Elva**, por amarme y apoyarme incondicionalmente, por siempre alentarme a salir adelante en cada adversidad.

A mis hermanos, **Gaby** y **Toñito** que son mi motivo para sobresalir.

Fiorella Soila

A mis padres, **Karina** y **Luis**, que confiaron plenamente en mí y me brindaron el apoyo necesario en todo, y sé que lo harán siempre.

Mi hermanita, **Paula**, que es mi motivo para llegar muy lejos en la vida.

Mi abuelita, **Meri**, que es luz y esperanza para mí y

Lunita que es mi más fiel compañía.

Ana Claudia

AGRADECIMIENTO

A Dios que nos iluminó sabiamente en este proceso haciéndolo posible.

Agradecemos de manera especial a la Mg. Milagritos del Rocío León Castillo, nuestra asesora, que más allá de lo académico, forjamos una amistad y nos apoyamos en todas las adversidades e hizo posible este trabajo, que representa una meta obtenida con dedicación.

A los trabajadores administrativos y directivos de la Municipalidad de Víctor Larco Herrera que con ánimo de apoyar a la ciencia nos permitieron ingresar a sus ambientes para hacer realidad esta investigación.

Fiorella y Ana Claudia

RESUMEN

El presente estudio de tipo no experimental, transeccional y correlacional por muestreo probabilístico aleatorio simple, tuvo como propósito determinar la relación entre el Síndrome de Burnout con el clima laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital Víctor Larco Herrera, 2021. La muestra estuvo conformada por 36 trabajadores, a quienes se aplicaron dos encuestas para medir las variables en estudio. Se obtuvo que el 50% tenía entre 18 a 34 años; el 52.8 % eran de sexo femenino, el 38.9% eran solteros y en relación al tiempo de servicio el 52.8% tenía de 6 a 10 años laborando. En el Síndrome de Burnout se encontró un 94.4% de trabajadores con nivel medio, en sus dimensiones se encontró que el agotamiento emocional tenía un nivel bajo con 41.7%, la despersonalización un nivel alto con 47.2%, mientras que realización personal un nivel medio con 52.8%. En cuanto al clima laboral, se obtuvo un nivel favorable/medio con 36.1%, en sus dimensiones se encontró a la autorrealización con 38.9% en un nivel medio; involucramiento laboral en 61.1%; supervisión en 47.2%; comunicación en 47.2% y condiciones laborales con 55.6%, se ubicaron en el nivel favorable. El coeficiente de correlación Rho Spearman fue de -0.102 y el p-valor de 0.554, se concluye que no existe relación entre el Síndrome de Burnout con el clima laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital Víctor Larco Herrera, 2021.

Palabras clave: Agotamiento Profesional, Condiciones de Trabajo, Trabajadores.

ABSTRACT

The present study of a non-experimental, transectional and correlational type by simple random probability sampling, had the purpose of determining the relationship between the Burnout Syndrome and the work environment in the administrative workers of the Víctor Larco Herrera District Municipality, 2021. The sample was made up by 36 workers, to whom two surveys were applied to measure the variables under study. It was found that 50% were between 18 to 34 years old; 52.8% were female, 38.9% were single and in relation to the time of service, 52.8% had between 6 and 10 years working. In the Burnout Syndrome, 94.4% of workers were found with a medium level, in its dimensions it was found that emotional exhaustion had a low level with 41.7%, depersonalization a high level with 47.2%, while personal fulfillment a medium level with 52.8%. Regarding the work environment, a favorable / medium level was obtained with 36.1%, in its dimensions self-realization was found with 38.9% being at a medium level, work involvement in 61.1%, supervision in 47.2%, communication in 47.2% and working conditions with 55.6%, were located at the favorable level. The Rho Spearman correlation coefficient was -0.102 and the p-value of 0.554, it is concluded that there is no relationship between the Burnout Syndrome and the work environment in the administrative workers of the Víctor Larco Herrera District Municipality, 2021.

Keywords: Burnout, Professional, Working Conditions, Workers.

PRESENTACIÓN

Dr. Carlos Eduardo Venegas Tresierra

Presidente del Jurado

Dra. Josefa Magdalena Cabrera Díaz

Secretaria del Jurado

Dra. Haydeé Antonieta Tresierra de Venegas

Vocal del Jurado

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
DEDICATORIA.....	i
AGRADECIMIENTO.....	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRACT.....	v
PRESENTACIÓN.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO DE REFERENCIA.....	6
III. METODOLOGÍA.....	31
IV. RESULTADOS.....	38
V. DISCUSIÓN.....	44
VI. CONCLUSIONES.....	54
VII. RECOMENDACIONES.....	55
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	56
ANEXOS.....	60

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
TABLA IV-1.	
Edad, sexo, estado civil y tiempo de servicio en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital Víctor Larco Herrera, 2021.....	38
TABLA IV-2.	
Síndrome de Burnout en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital Víctor Larco Herrera, 2021.....	39
TABLA IV-3.	
Dimensiones del Síndrome de Burnout en los trabajadores administrativos Municipalidad Distrital Víctor Larco Herrera, 2021.....	40
TABLA IV-4.	
Clima laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital Víctor Larco Herrera, 2021.....	41
TABLA IV-5.	
Dimensiones del clima laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital Víctor Larco Herrera, 2021.....	42
TABLA IV-6.	
Relación del Síndrome de Burnout con el clima laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital Víctor Larco Herrera, 2021.....	43

I. INTRODUCCIÓN

El recurso humano es la herramienta principal en la que confía una organización para alcanzar sus objetivos, puesto que el producto del trabajo, esfuerzo y entusiasmo con el cual labore el personal, serán la clave del éxito para alcanzar metas y desafíos que enfrenten. Para ello, es necesario la formulación de planes de constante actualización y mejora promovidos por la institución, que motive al trabajador, protegiendo sus intereses, relaciones laborales y satisfacción en el trabajo (1).

Así mismo, se manifiesta que cuando una organización no se compromete con sus trabajadores no logrará hacerle frente a los estándares empresariales requeridos, considerando que esta afirmación no sólo se aplica al área de empresas con enfoque económico sino también académico, en estas últimas, al existir dentro de sus procesos el talento humano, representado en las personas que laboran, estos están más vulnerables a presentar algún nivel de estrés por el rol que desempeñan y que si no es bien controlado puede terminar en estrés severo no solo afectando su salud personal sino también el desempeño y producción laboral (2).

A nivel mundial, si bien fue hasta el año 2000, que consideraron al Síndrome de Burnout un elemento de riesgo laboral, por la Organización Mundial de la Salud (OMS), en la actualidad, se ha dado un nuevo paso y esta entidad ha brindado reconocimiento público y de manera oficial al Síndrome de Burnout como enfermedad, esto tras una reunión en concejo donde se hizo la onceava revisión de la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas de Salud Conexos (CIE-11), su aprobación fue en el 2019, sin embargo, este precepto entrará en vigor a partir del 1 de enero del 2022 (3). Los profesionales del concejo implicados en la decisión tomaron en cuenta que en los últimos años los trabajadores que padecían Síndrome de Burnout, brindaban una atención insuficiente a los usuarios que recibían sus servicios, afectando la

realización de sus ocupaciones, siendo generador de ausentismo laboral, que a su vez traía desbalances económicos y el incumplimiento de metas trazadas por la organización (4).

Las estadísticas de salud en nuestro país, refieren que el 60% padece de estrés, dentro del cual el 70% sufren de estrés laboral. Las edades fluctúan entre los 25 a 40 años; debido principalmente al grado de responsabilidad que mantienen en sus labores y en donde el género femenino presenta mayor inclinación a sufrirlo. Si este síndrome llega a desencadenarse en niveles altos podría llegar a afectar las funciones cognitivas de las personas, tales como, capacidad, dedicación, atención, estudio de ideas y resolución de problemas, lo que implica una disminución en su eficiencia y eficacia en el trabajo. Dentro de la sintomatología las personas pueden presentar inquietud constante, dificultad para dormir o conciliar el sueño, ideas frecuentes sobre determinadas situaciones y una sensación de inseguridad (5).

Por otro lado, Fardi en el año 2016, reporta que localmente, el estrés laboral ha presentado un aumento significativo, generando repercusión en las diligencias a nivel organizacional y en la salud ocupacional, con el propósito de disminuir los indicadores existentes, los mismos que repercuten en el progreso financiero de la población trujillana, se reconoce la necesidad de formular acciones orientadas a resolver esta prioritaria problemática psicosocial (6).

Es así, que el Síndrome de Burnout, está considerado dentro de una afección grave, que se vincula con el desempeño de los trabajadores al ejecutar sus funciones y actividades que enfrentan en su jornada profesional, así mismo se ve implicado el modo de vivir que tiene la persona; una vez instaurado, causa graves secuelas físicas y psicológicas cuando los síntomas se somatizan, y esto va a originar episodios de ansiedad y depresión que dan origen a numerosas bajas laborales, así como también un deterioro tanto físico como mental de los individuos que lo presentan (7).

Esta patología es una problemática en primer orden de índole social y salud pública, dado que es una afección que se adapta a la situación de las personas y

permanece de manera crónica, esto atenta contra la vida profesional y la calidad laboral de los trabajadores, lo que implica una disminución en el balance económico y social, por ende, requiere ser detectado tempranamente para poder intervenir con pertinencia y oportunidad, para controlar y mitigar las consecuencias directas e indirectas que se presenten (7).

Por lo expuesto anteriormente, en la presente investigación, se ha considerado precisar esta situación en las personas que realizan la labor administrativa en la Municipalidad del distrito de Víctor Larco Herrera en Trujillo, Perú. Según información de Recursos Humanos cuenta con 150 trabajadores en todas las áreas administrativas.

Por ser este grupo de riesgo laboral, el que constantemente mantiene contacto con gran número de personas, sean clientes internos como externos, la interacción suscitada se representa en la demanda de los usuarios de la institución antes mencionada, quienes desde la perspectiva administrativa y organizacional requieren el cumplimiento de estándares de calidad que implica no solo realizar y dedicarse a su trabajo, sino también practicar comportamientos que favorezcan entornos de trabajo saludables, y repercutan en el confort y bienestar de los empleados, siendo un aspecto necesario el capacitarse para aprender a gestionar el autocontrol emocional, que adicionalmente respalde el crecimiento personal y profesional del individuo que se encuentra laborando.

En este contexto, en algún momento los trabajadores pueden llegar a sentir de forma no favorable diferentes sensaciones producto del exceso de trabajo y de tareas pendientes en su labor diaria. A esta sobrecarga en el trabajo se pueden añadir diferentes percances de tipo interpersonales, insatisfacción en el ambiente por mal clima laboral, problemas económicos y otros factores que pueden causar estrés en los trabajadores durante su jornada laboral de forma continua; además, la carencia de capacitación para afrontar al Síndrome de Burnout, lo cual tiene vínculos con las respuestas inadecuadas y negativas que se presentan en el trabajo (8).

1.1. Problema de investigación

¿Existe relación entre el Síndrome de Burnout con el clima laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital Víctor Larco Herrera, 2021?

1.2. Objetivos

General

- Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout con el clima laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital Víctor Larco Herrera, 2021.

Específicos

- Identificar edad, sexo, estado civil y tiempo de servicio en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital Víctor Larco Herrera, 2021.
- Identificar el nivel de Síndrome de Burnout en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital Víctor Larco Herrera, 2021.
- Identificar el nivel de Síndrome de Burnout según dimensiones en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital Víctor Larco Herrera, 2021.
- Identificar el nivel de clima laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital Víctor Larco Herrera, 2021.
- Identificar el nivel de clima laboral según dimensiones en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital Víctor Larco Herrera, 2021.
- Asociar el Síndrome de Burnout con el clima laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital Víctor Larco Herrera, 2021.

1.3. Justificación del estudio

Considerando como una prioridad sanitaria proporcionar acciones de cuidado para promover y velar por el bienestar mental de todos los seres humanos que desarrollan sus labores u ocupaciones en diferentes escenarios en los que se desenvuelven como profesionales, esta investigación se justificó por ser necesario conocer si el síndrome de Burnout guardaba relación con el clima laboral en el grupo de estudio; además, determinar niveles percibidos por los trabajadores en ambas variables. Asimismo, la actual coyuntura en relación al campo de la salud laboral, en las diversas instituciones, ha experimentado modificaciones que ameritan realizar un análisis exhaustivo acerca de las condiciones existentes en los ambientes de trabajo, por consiguiente, esta investigación pretendió determinar al síndrome de Burnout, y su afección al bienestar y salud de los empleados de la Municipalidad, y qué relación presentaba con el clima laboral.

La investigación tuvo como propósito contribuir con un marco de referencia actualizado para la municipalidad acerca del síndrome de Burnout en sus trabajadores administrativos y su relación con el clima laboral. Consideramos que con la evidencia científica obtenida se contribuirá para que en la institución se formulen propuestas y diversas estrategias de participación que promuevan el desarrollo y fortalecimiento de ambientes laborales óptimos, donde las personas sean capaces de controlar y reducir el estrés desencadenado durante su jornada laboral y así obtener como resultado ambientes de trabajo saludables y por consiguiente, favorecer el bienestar de clientes y trabajadores que se encuentren en contacto, logrando una buena calidad de vida y confort en todos sus integrantes, beneficiando también a la institución donde se labora, pues al cuidar la integridad de la persona, también se favorece la productividad institucional, por la motivación y gestión emocional en el talento humano.

II. MARCO DE REFERENCIA

2.1. Marco Teórico

Las instituciones hoy en día realizan cambios exigidos por la coyuntura y que son de vital importancia para un buen desempeño de esta, ya que los seres humanos tienen como características el cambio y evolución, esto implica que las organizaciones deban consolidar el deseo y la motivación de mejorar de los trabajadores (2).

Es primordial que la persona que tenga el deseo de consolidarse como trabajador tenga ciertos requisitos que van más allá de un alto nivel educativo y académico en los diversos rubros que se necesitan para ejercer de manera adecuada su trabajo, también implica fortalecer las habilidades interpersonales tales como liderazgo, motivación y manejo de emociones que facilitaran al trabajador a alcanzar sus metas en el campo que labore (9).

Los trabajadores deben tener la capacidad de dar seguridad con acciones certeras, responsabilidad, eficiencia y rápida solución de problemas y adversidades en su labor, esto se refleja en la imagen de la institución dado que los trabajadores son considerados como parte de ello y los catalogan como tal (10).

Es sumamente importante para las personas que deseen laborar en una institución que a su formación académica se le adicionan una serie de virtudes que deben proyectar ética y profesionalismo en su labor, así mismo, deben responder con eficiencia toda aquella información requerida para el cliente de la institución que trabaja, esto conforma cada una de las metas que debe cumplir (9).

A través de la evolución histórica en todos los ámbitos laborales, las actividades del trabajador administrativo han cambiado, años atrás solo

cumplían funciones básicas reconocidas como contestar llamadas, ordenar documentos e informar a la persona que asumía la jefatura del área; en cambio, actualmente nos encontramos con un trabajador que cumple un rol protagónico e importante con la misión de avanzar a la vanguardia de los cambios y desafíos existentes, para los cuales tiene que estar preparado y así actuar de forma pertinente ante las exigencias de una institución moderna, socializando la misión, visión y valores institucionales, asumiendo responsabilidades compartidas en la organización (10).

Las instituciones en general, valoran la formación académica de los trabajadores, si bien es cierto este requisito suple muchas áreas de los cargos de trabajo en los que se desempeña, actualmente va más allá de ello, se toma en cuenta las habilidades sociales, como la capacidad de mostrarse empático ante las personas, que cuente con la facultad de trabajar en equipo, sea capaz de mantener un ambiente agradable en su trabajo, así como al interactuar directamente con las personas que recurren a obtener sus servicios, se reconoce que el trabajador administrativo es la imagen de la institución donde labora y es quien fundamentará la crítica que los clientes tengan de ella, de allí la importancia de saber gestionar sus emociones, más aún poder controlar las fuentes generadoras de estrés durante su jornada laboral (11).

Controlar el estrés, requiere de una disminución en la tensión del individuo, que es provocado cuando este atraviesa momentos difíciles y que le son complicados de manejar. Si hablamos de proceso, se puede decir que surge en ambientes socio-físicos, y estos son independientes entre sí. Cuando la persona comienza a percibir las consecuencias originadas por el estrés, estas son manejadas por el sujeto según su naturaleza (12).

La Teoría de la Perspectiva Psicosocial de Maslach y Jackson, una de las más relevantes y relacionada a la presente investigación señala al Síndrome de Burnout, describiendo cómo influye el enfoque psicosocial de la patología, hace referencia al surgimiento de fatiga, deterioro en la parte emocional, así como el surgimiento de actitudes negativas e insensibles hacia los demás trabajadores, esta respuesta conlleva al desinterés o motivación para realizar un adecuado trabajo, éstos investigadores manifiestan que se genera un mayor impacto de este síndrome en los trabajadores que se desempeñan brindando una atención directa a otros individuos tal como se observa en el área de salud, docencia, atención al cliente, entre otros (13).

Ramos, asegura que uno de los riesgos psicosociales que más perjudica en cifra a los trabajadores, es el estrés, y entre sus tipos, el síndrome de burnout es uno de los más nocivos para la salud, éste se origina a resultado de un estrés laboral prolongado, en el que contribuyen variables personales, sociales y organizacionales. Su agresividad procede de algunas particularidades, como su cronicidad y su repercusión en el estado emocional de la persona (14).

El término Burnout, tiene su origen en el inglés y ha sido traducida a nuestro idioma como “estar quemado”, el pionero en analizar esta enfermedad fue Freudenberger en 1974, sin embargo, él lo declaró como una patología que solo padecían algunas especialidades que tenían en común trabajar en contacto con las personas, años más tarde logró incluirlo en el campo científico donde formalmente lo define como una impresión de frustración y una vivencia abrumadora que trasciende de una saturación física y emocional consecuente a requerimientos excesivos de vitalidad energética, requerimientos personales o fortaleza espiritual de la persona (15).

Rodríguez, se refiere al síndrome de burnout como una patología que predisponía a un enorme riesgo laboral que podía tener consecuencias fatales, este tipo de estrés laboral crónico origina actitudes, sentimientos y comportamientos en la mayoría de los casos negativos entre los trabajadores de la institución, debido a ser resultado de la respuesta ante hechos peculiares que hacen del trabajador un ser agotado y desmotivado (4).

Maicon, afirma que han aparecido nuevas acepciones tratando de definir al burnout, y es según Gil-Monte y Peiró que consiguieron establecer una diferencia de este síndrome con otras patologías con las que frecuenta confundirse, tales como los episodios de hastío, depresión, ansiedad, pérdida de identidad, descontento profesional y agobio laboral. El curso clínico del burnout implica la participación de variables afectivas, cognitivo-actitudinales y aptitudinales, que se enlazan entre sí sucesivamente. Estos investigadores indican que más que una situación, es una reacción característica a corto y medio plazo al estrés crónico que padecen los profesionales mientras se encuentran laborando (16).

La conceptualización del síndrome de Burnout, hace referencia a la reacción del organismo sometido a la experiencia de un proceso crónico de tensión emocional laboral, que a su vez, está compuesto por conductas y emociones nocivas sobre los individuos con los que se interrelaciona en una organización y su propio desempeño laboral, es decir, la persona se encontrará emocionalmente agotada. Estas vivencias son frecuentes en las personas que se desempeñan en ámbitos peculiares, en los que existe interacción continua y frecuente con los clientes internos y externos (7).

La patología del síndrome de Burnout está señalada como una condición grave de decaimiento emocional, físico y mental grave. El sujeto padece demasiado agotamiento psíquico procedente de la

intersección entre el ámbito social y la actividad rutinaria en el trabajo que termina abatiéndolo. Al laborar con otros individuos, comprometerse con su cuidado, como lo hacen los enfermeros y cuidadores pendientes de sus usuarios, y al no percibir los resultados esperados, se origina una despersonalización, es decir, una disminución de las aptitudes que tenía el trabajador para la atención, para él es como si ya no estuviera tratando con personas (14).

Sabiendo que el trabajo es una fuente primaria de ingreso en todas las personas, reconocer y determinar las dificultades que se encuentran vinculadas con el rendimiento laboral de los empleados resulta una gran ayuda, pues la carga psicológica que se manifiesta en cada jornada laboral se convierte en una fuente generadora de riesgos, los mismos que constituyen la probabilidad de presentar estrés severo denominado Burnout. Es así, que la estabilidad de las personas es igualmente importante para la empresa en la que se desempeñan, debido a que el capital humano determina en última instancia el desarrollo, sostenibilidad y mejora de las organizaciones, en los diferentes rubros de su accionar (17).

Debido a la diversidad en los ámbitos laborales, existen profesiones donde la relación trabajador-cliente se presenta de manera directa, inclusive se desarrollan en condiciones tediosas, tales como, profesionales de salud, áreas administrativas y sociales, estos trabajadores tienen como misión el velar, cuidar y cubrir las exigencias de las personas a las que brindan atención. Gil Monte y Peiró establecieron, que las personas en su desempeño administrativo durante su jornada laboral, tienen gran presión y carga emocional por las funciones que ejercen, tienen que aprender a controlar la situación y evitar implicancias personales, y en su mayoría el trabajador se encuentra comprometido y en diversas circunstancias terminan sometiéndose a un estrés inminente (18).

Ramos, señala que el Burnout puede ser producido por la exposición prolongada a situaciones de estrés durante el trabajo, el motivo del daño psicosocial está en la organización laboral. Lo que lo provoca es el nexo del empleado con un estado laboral en condición de riesgo. El factor directo son los estresores del trabajo y la forma en que el trabajador se enfrenta a ellos. Los factores individuales del trabajador pueden predisponer al mismo en más o menos medida, pero no suponen el motivo principal. Este síndrome es una protección del individuo ante el trabajo continuo (14).

Las posibles causas de que se manifieste este síndrome, son aquellas que guardan estrecha relación con el exceso de tensión y de trabajo, un recurso para evitar este síndrome es no vincularse demasiado en el trabajo ni generar excesivas expectativas, por el contrario, se debe encaminar apropiadamente las tareas laborales, añadiendo momentos familiares y de tiempo libre (7).

La evolución del Síndrome de Burnout comienza con factores "desencadenantes" del estrés, asociados con la actividad laboral tales como despidos, ascensos, jubilaciones, traslados, accidentes, pensiones, relaciones interpersonales inadecuadas, competitividad personal o empresarial y reorganización empresarial. A éstos se suma la demanda creciente de las exigencias profesionales y el descenso en la confianza en sí mismo; factores ocupacionales, factores educativos y factores personales (7).

Con lo mencionado anteriormente, Ramos nos describe las manifestaciones que alertan que una persona está iniciando un cuadro de estrés crónico; realizó una subdivisión, dentro de las físicas encontramos dolores intensos de cabeza, acompañados de agotamiento excesivo que no cesa al descanso, aumento del pulso cardiaco y presión arterial, falta de sueño, pérdidas involuntarias de peso y dolores musculares generalizados. Dentro de síntomas

psíquicos podemos observar a un trabajador que puede llegar a abusar de sustancias tales como el café, tabaco, fármacos y drogas, así mismo, se le observa en constante estado de tensión, es evidente la falta de interés, irritabilidad, impaciencia y depresión, en la parte laboral, la persona puede llegar a ausentarse a su jornada de trabajo y disminuir la calidad del servicio que presta (7).

Aclarando que cada persona expresa el padecimiento de síndrome de Burnout de manera única, se enunciaron consecuencias significativas que podrían evidenciarse en el trabajador y la institución para la cual laboran; se dividen en cuatro efectos, entre ellos tenemos la erosión del compromiso, donde observamos a un individuo que muestra desagrado e insatisfacción al desarrollar actividades que anteriormente disfrutaba; la erosión de las emociones, que se exterioriza en el trabajador como frustración y enfado, esto producto de que el trabajador no consigue alcanzar sus metas. Como tercer efecto tenemos complicaciones de acuerdos entre la persona y el trabajo, que Maslach y Leiter lo describen como el resultado de un ambiente laboral hostil y con discrepancias entre trabajadores, y es atribuido a la actitud negativa que toma la persona que padece Burnout (19).

Finalmente, los problemas para la organización que son inminentes ante una persona que a causa de la enfermedad se siente mal de salud constantemente y aumenta las licencias médicas por dolencias que son parte de las manifestaciones de este síndrome, como los problemas gastrointestinales, lumbares, entre otros. La atención de este personal deriva un costo alto para la institución y en contraparte se suma el ausentismo laboral que genera un desequilibrio en la producción de la empresa que posteriormente se refleja en pérdidas para ellos (19).

En cuanto a dimensiones, son consideradas tres cuando el Síndrome de Burnout se manifiesta en el ser humano que trabaja; entre ellas está el agotamiento emocional, el mismo que es muy evidente, se muestra con cansancio y periodos largos de fatiga donde la

manifestación física y psicológica se combina y originan la despersonalización, la cual es otra dimensión de este síndrome, esta origina actitudes desfavorables y reacciones negativas que ponen a la persona en una imagen distante frente a su entorno, específicamente en su trabajo. Dentro de su entorno se observa a una persona altamente irritada y totalmente desmotivada delante de todas las tareas por desempeñar. A su vez trata de mantenerse aislado y mantiene un perfil donde atribuye a los demás la culpa de su declive en el ámbito de trabajo (13).

Como tercera dimensión del síndrome de burnout tenemos al sentimiento de bajo logro profesional o personal donde se comprueba que la persona siente que sus demandas laborales exceden su capacidad para dar soluciones de manera eficiente, de igual manera a la anterior genera sentimientos negativos que nuevamente llevan a la persona a una sobrecarga emocional y en consecuencia repercute en la autoestima donde sus pensamientos se basan en el sentir interrumpida su vida profesional por su incapacidad y en general una inconformidad consigo mismo, en resumen esta dimensión determina que el síndrome de burnout nos proporciona un agotamiento emocional (13).

Las dimensiones mencionadas tienen como característica mostrarse de una manera repentina y sin seguir un orden, en algunos casos hasta pueden ser repetitivas, es decir, una persona puede presenciar las dimensiones varias veces, por ello suma importancia el temprano reconocimiento de los síntomas mencionados para su prematura atención y así minorar los riesgos y secuelas que puede dejar esta patología (20).

Adicionalmente, la patología del síndrome de Burnout mediante estudios realizados ha manifestado la presencia de cuatro marcados

niveles, el primero, denominado leve en donde el individuo expresa quejas ocasionales, cansancio por las mañanas que dificultan levantarse, el nivel moderado, donde la persona se aísla de su entorno y mantiene una actitud negativa, luego pasa a un nivel grave, caracterizado por conducirse a un mundo de abusos de alcohol y drogas legales e ilegales, finalmente y en cuarto nivel extremo, la persona llega a un colapso que pone en peligro inminente su vida donde puede llegar a atentarla (20).

Diversas fuentes han coincidido en referir que los accidentes y problemas laborales ocasionan una pérdida muy grande en la producción de la organización para la cual trabajan, sin embargo, diversos especialistas ponen en manifiesto la importancia del reconocimiento de los síntomas que ocasiona este síndrome, ya que se asegura que si las organizaciones tomaran la importancia debida a la salud mental de sus trabajadores esto no afectaría tanto la producción y así mismo se calcula que la producción mejoraría y se reflejaría en la parte financiera de la institución (21).

Es importante recalcar que, este síndrome puede afectar a las personas en los diversos rubros de trabajo, a pesar de que los índices más altos han sido hallados en profesiones donde se mantiene una relación constante con el cliente o usuarios, también se ha puesto en evidencia que indistintamente del centro de labor es responsabilidad de la institución garantizar el bienestar de las personas que trabajan en ella, sin embargo, se debe tener en cuenta que se debe empezar por concientizar a los trabajadores a exigir sus derechos y hacerle frente a todos los riesgos que están expuestos. Así mismo, es importante que sepan reconocer los síntomas y tomar conciencia de esta patología y todos los problemas que estos acarrearán para ser tratada de manera adecuada y temprana (22).

Considerando que el entorno laboral no es sólo la estructura, sino también, el personal que labora dentro de esta, se debe tener presente que estos individuos responden de diversas maneras al ambiente, en este caso, la modalidad de trabajo ha sufrido modificaciones por la coyuntura que venimos atravesando, esto genera tensión y repercute directamente en la persona y su desempeño, como es el caso de los trabajadores administrativos de la institución en estudio.

Reconociendo lo relevante de las emociones que se presentan en las personas, en relación al clima laboral, se ha revisado las propuestas de autores como Bordas, quien menciona como las personas que conforman una organización reflejan su ambiente laboral, esto debido a que como seres humanos tenemos dimensiones que entre ellas se relacionan. Para que las instituciones reflejen buenos resultados y evidencien un buen desarrollo, deben buscar trabajadores comprometidos con su trabajo, que tengan ética profesional y que anhelan un crecimiento tanto personal como profesional, a pesar que se sabe que toda persona comprometida es aquella que confía en su potencial (23).

Se ha estudiado mucho acerca del clima laboral, esto es, debido a que es un pilar de vital importancia sobre la capacidad humana en toda empresa o institución. El clima laboral se toma como el indicador más relevante en las organizaciones, establecido en manuales, funciones, condiciones ergonómicas, actitudes de las personas, estilos de liderazgo, sueldos y salarios, hasta el reconocimiento y complacencia de cada individuo en la ocupación que desempeña, sin menospreciar las causas que afectan el clima laboral (24).

Chiavenato, definió al clima laboral como un ambiente en el cual los trabajadores cumplen diversas obligaciones como parte de su responsabilidad en la organización a donde pertenecen, además, tienen como finalidad crecer de manera profesional, para ello tienen

que lidiar con agentes externos e internos y lo harán destacando sus habilidades intelectuales y emocionales (25).

Álvarez, en el 2012, cita que el término clima laboral está sustentado en la teoría que planteó Likert del año 1965, donde explica que esta se da por una interacción en conjunto de diversos factores puesto que toma a el ambiente físico, como la infraestructura, colores y muebles, por otro lado, las relaciones laborales que abarcan los trabajadores y el ambiente que se crea, lo que puede producir un ambiente desagradable o agradable para el trabajador (26).

El clima laboral describe al ambiente de trabajo, el cual a su vez está determinado por un cúmulo de elementos notables e intangibles que se encuentran de manera constante en las organizaciones, y que repercuten de manera directa a las actitudes, motivación y conducta de sus trabajadores y, por ende, podría dificultar o favorecer el logro de las metas definidas por la institución. Este ambiente laboral es apreciado y descrito por los miembros de la empresa y por tanto, analizado desde una perspectiva operativa a través de percepciones y descripciones. Sin embargo, aun estando sostenido el estado del clima laboral de la organización, este puede variar, siendo sus integrantes los autores de este cambio, pero principalmente, los directivos de la organización, quienes son los principales tomadores de decisiones frente a los operadores de estas transiciones (23).

Los autores mencionados anteriormente, coinciden con la definición de clima laboral que se toma por diversos enfoques y esto se suscita de acuerdo a las exigencias de las instituciones, es así que se enfocan en una mejora de la gestión desde el área de recursos humanos, cuyo personal es el encargado de cuidar y mejorar el clima laboral, supervisando el ambiente e implementando mejoras, para lo cual abarcan ciertas dimensiones (27).

En primera dimensión tenemos el liderazgo, donde Bordas, en el 2016, refiere que los trabajadores tienen como referencia a sus jefes, observan su comportamiento y la forma en que se llevan con su entorno para imitarlo, por otro lado, el autor Daft, toma a esta dimensión como un don que debe resaltar en los empleados para llegar a alcanzar los propósitos y metas proyectadas por ellos mismos para que consigan el éxito, de primera estancia respondiendo a las exigencias de las instituciones para la cual laboran (23,27).

Como segunda dimensión, se reconoce a la motivación como la fuerza que crea el individuo para llevar a cabo sus responsabilidades, tareas y acciones en general, que tendrán como finalidad llevar a cabo un objetivo propuesto individualmente, las organizaciones deben ver la manera de crear esta motivación para que sus trabajadores logren las exigencias que ellos mismos requieren, esto según Daft, se crea con la constante evaluación al trabajador y ver a lo que quiere llegar y buscar medios que alimenten su conocimiento para que logre su cometido. DeCenzo y Robbins expresan su idea sobre la motivación, que la definen como una voluntad para lograr diversos objetivos propuestos en la vida de las personas y que a su vez cumplan las expectativas de la institución que se labora (27, 33).

En la tercera dimensión, se tiene a la organización, aquí Bordas, hace referencia que es la organización laboral que cada institución plantea para el logro de sus metas y a la vez que se consiga de manera adecuada, mientras tanto, años antes Chiavenato, en el 2010, se había referido a la organización como la interacción de los trabajadores y sus superiores, ya que manifiesta que si las personas no se interrelacionan no alcanzarán los objetivos que se han planteado (23, 25).

Finalmente, la comunicación es la última dimensión, en la cual Griffin y Moorhead, la recalcan como algo primordial para una correcta coordinación y designación de labores de acuerdo a sus áreas específicas; años atrás Arias, había afirmado esto, puesto que había evidenciado que mientras mejor sea la comunicación dentro las diferentes áreas del centro de labores había un mejor resultado en cuanto a productividad, es así como Ivancevich y Matteson, concluyen que la comunicación no sólo ayuda en el desempeño de la organización sino también en la comodidad del trabajador para manifestar su opinión y así lograr sus objetivos, ya que evidenciaron mejor organización y responsabilidad con sus labores asignadas (29-31).

Además, Likert en 1965 citado por Álvarez, resume las tres variables que influyen en los trabajadores de una determinada organización donde identifica el clima laboral, como primera variable tenemos a las causales que son de carácter independiente y tienen relación con el crecimiento de la institución, y son las que se encargan de tener reglas, normas, misión y visión dentro de ellas para que se refleje como una institución legal y mostrarse así al exterior e interior de ella y que de la imagen que cumple con todos los requisitos de una organización de calidad (26).

Por otro lado, las variables intermedias que guardan relación con las dimensiones anteriormente mencionadas, entre ellas la motivación, comunicación y liderazgo, a estas mencionadas se asocia una muy importante, que es la habilidad de toma de decisiones, la cual es esencial para el adecuado rendimiento del trabajador pero a su vez repercute en los demás miembros y a la institución misma (26).

Para concluir, se hace referencia a las variables denominadas finales, que vienen a ser el punto medio entre las variables antes

mencionadas, que son el reflejo de la productividad en expresiones de eficiencia y grado de responsabilidad de la organización y que se puede percibir como variables cuantitativas que van a ser medidas y se someterán a evaluación, ya que, estas se consideran como variables dependientes (26).

Bordas, secciona el clima laboral en dos tipos, el referido al tipo autoritario, presenta una sub clasificación en la que considera al Sistema I–Autoritarismo explotador, el cual se identifica por la desconfianza en sus trabajadores por parte de la jefatura, aquí es el alto mando quien tiene la responsabilidad de tomar decisiones, además, establece objetivos y los informa a los demás miembros de la organización. Sistema II–Autoritarismo paternalista, donde, la jefatura practica una relación benevolente con sus trabajadores y en su mayoría las disposiciones se aprueban en la cima, sin embargo, ciertas decisiones son acordadas en escalones inferiores (23).

En el segundo tipo se encuentra al clima participativo, Sistema III– Consultivo en la cual la jefatura se desenvuelve hacia un clima democrático y brinda confianza a sus trabajadores. El ámbito político y los decretos suelen ser tomados en la cima, sin embargo, también se otorga a que los subordinados resuelvan asuntos más precisos en sus respectivos rangos, siendo la comunicación de tipo descendente. Finalmente, en relación al Sistema IV – Participación en grupo, en donde, la jefatura permite la colaboración de todo el personal, puesto que, confiere confianza en las personas que se encuentran laborando. Las decisiones que se toman en la institución están distribuidos a toda la organización y delimitados estratégicamente en cada nivel, haciéndose así la comunicación laboral no sólo de forma descendente o ascendente, sino también de manera lateral (23).

Bordas, asevera que estos cuatro sistemas propuestos involucran numerosos métodos de administración empresarial. Como resultado de sus indagaciones, se demostró que el sistema IV debería ser el modelo administrativo que manejen las empresas, dado que se puso en evidencia que éste aumentaba las posibilidades de alcanzar un rendimiento elevado en la organización, mejores vínculos laborales y alta rentabilidad (23).

Por otra parte, la capacidad humana es el agente más relevante para el clima laboral, la cual se origina de una idea de la psicología social, y se adapta a los diferentes escenarios ocupacionales donde existe variedad en recurso humano, y donde su único problema puede ser la comunicación entre ellos, sin embargo, estamos viviendo en una época de vanguardia, donde se observa que la intervención humana en algunos casos ha sido reemplazada por recursos tecnológicos, es así que el clima laboral varia año tras año, pero se puede concluir en que sea el contexto que nos encontramos, el clima laboral es una variable que se puede modificar de acuerdo a nuestra realidad y se debe de tener en cuenta que la única finalidad es poder asegurar que las personas que desempeñan su jornada laboral, la realicen en escenarios que promuevan su salud y bienestar, que repercutirá en el éxito organizacional (32).

2.2. Antecedentes del estudio

Colombo I, en 2017, llevó a cabo un estudio acerca de la incidencia del Síndrome de Burnout en el clima laboral de personas que ejercen la docencia, en Guanáre-Venezuela, considerando una muestra de 47 docentes, se obtuvo que en el 76.79% de los participantes, se determinó un alto nivel referido al Síndrome de Burnout; 78.72% de los docentes participantes en el estudio, presentaron agotamiento emocional, en lo referido a la sintomatología del estrés, el 74.14% manifestó un nivel alto; en el componente del clima laboral el 80.85% destacaron la importancia del ambiente físico. En cuanto a los factores

del clima laboral, el 69.14% consideró como relevante al liderazgo directivo; en las propiedades de la organización el 89.36% manifestaron a los desafíos como lo más relevante. Es así, que la investigación permitió demostrar que existía incidencia entre las variables en estudio (33).

Mendoza J, en el año 2018, realizó su trabajo investigativo para hallar la correlación entre las variables de Burnout y clima laboral, en Lambayeque, participando un total de 40 profesionales de la salud, de los cuales un 27.5% se encontraban dentro de los 48 a 57 años; un 52.5% eran del sexo femenino. En los sujetos investigados, se logró identificar que el 45% presentó síndrome de burnout medio; el 42.5% manifestó estar agotado emocionalmente; en el 45.7% estuvo presente la despersonalización de los profesionales de salud en un nivel medio; en cambio, el 40% manifestó una realización personal en alto grado. En cuanto al clima laboral, un 32.5% se encontró en nivel promedio, un 37.5% señaló a la autorrealización en nivel alto; además, un 30% se encontró en un nivel de relación promedio y el 42.5% refirió una estabilidad-cambio promedio, evidenciando que existía un alto coeficiente de correlación inversa entre las variables investigadas en los trabajadores de salud participantes (34).

González O, en el 2019, elaboró su trabajo de investigación, el cual tuvo como objetivo determinar la relación del síndrome de burnout y el clima laboral, la misma que se ejecutó en Arequipa, con la participación de 16 trabajadores, de los cuales presentaron Burnout en moderado nivel, el 70.7%; un 41.4% expresó percibir un clima laboral favorable. En el estudio se concluyó, la no existencia de relación estadística entre ambas variables investigadas (35).

Ascoy L, en el año 2019, realizó su indagación científica acerca del clima organizacional y Burnout, en Trujillo, la población investigada fue

constituida por 40 trabajadores. En los resultados se evidenció con relación a la variable del clima organizacional, que los trabajadores en un 60%, consideraron encontrarse en un muy favorable nivel y el 90% señalaron encontrarse con Síndrome de Burnout moderado, evidenciándose la no existencia de correlación significativa entre las variables en estudio (36).

2.3. Marco Conceptual

La literatura científica firma al conjunto de respuestas físicas y psicológicas como síndrome de Burnout, este es una reacción directa de la experiencia de estrés laboral crónico, y se identifica por presentar conductas y emociones nocivas sobre los individuos con los que se interrelaciona en una organización y su propio desempeño laboral, es decir, la persona se encontrará emocionalmente agotada (7).

El clima laboral describe al ambiente de trabajo, el cual a su vez está determinado por un cúmulo de elementos notables e intangibles que se encuentran vigentes de manera constante en las organizaciones, y que repercuten de manera directa al desenvolvimiento, motivación y conducta de sus trabajadores (23).

Síndrome es la agrupación de diversos síntomas que se manifiestan en una persona en un determinado tiempo, y constituyen finalmente un estado clínico. Dichas manifestaciones son reconocidas por diversos profesionales calificados y se asocian a una enfermedad específica (14).

Edad, es el periodo de vida temporal, que se determina desde que la persona nace, crece y se desarrolla, durante el avance en sus días, meses y años de existencia humana (37).

Estado civil, es la situación de un individuo conforme a sus parentescos con personas de otro sexo, que establece su etapa jurídica e influye en la amplitud de sus actos (38).

Años de servicio, es la experiencia que obtiene la persona a lo largo de un periodo de tiempo, y está relacionado con el puesto de trabajo que ejerció (39).

Sexo, refiere a las características físicas que tienen los seres de una especie, distinguiéndolos en masculino y femenino (40).

2.4. Sistema de Hipótesis

2.4.1. Hipótesis de trabajo o de investigación (Hi)

Existe relación entre el Síndrome de Burnout con el clima laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital Víctor Larco Herrera, 2021.

2.4.2. Hipótesis nula (Ho)

No existe relación entre el Síndrome de Burnout con el clima laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital Víctor Larco Herrera, 2021.

Variables e indicadores

2.4.3. Variable Dependiente: Síndrome de Burnout

Definición operacional: Situación de desgaste físico y emocional que los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital Víctor Larco Herrera identifican y que en el presente estudio se categorizó en tres niveles.

- Escala para medir la variable: Ordinal

- **Indicador:** Patología laboral según el instrumento aplicado

- **Categoría de la variable e Índice:** Según su Nivel

Bajo: 0 a 44 puntos

Medio: 45 a 88 puntos

Alto: 89 a 132 puntos

Dimensiones:

Agotamiento Emocional

Definición operacional: Carencia de recursos emocionales identificados por el trabajador administrativo y categorizado en tres niveles.

- **Escala para medir la variable:** Ordinal

- **Indicador:** Patología laboral según el instrumento aplicado

- **Categoría de la variable e Índice:**

Alto: 27 - 54 puntos

Medio: 19 - 26 puntos

Bajo: 0 - 18 puntos

Despersonalización

Definición operacional: Desarrollo de actitudes negativas hacia los demás, identificadas por el trabajador administrativo y categorizado en tres niveles.

- **Escala para medir la variable:** Ordinal

- **Indicador:** Patología laboral según el instrumento aplicado

- **Categoría de la variable e Índice:**

Alto: 10 – 30 puntos

Medio: 6 - 9 puntos

Bajo: 0 – 5 puntos

Realización Personal en el trabajo

Definición operacional: Sentimiento de equilibrio interno identificado por el trabajador administrativo y categorizado en tres niveles.

- **Escala para medir la variable:** Ordinal

- **Indicador:** Patología laboral según el instrumento aplicado

- **Categoría de la variable e Índice:**

Alto: 40 - 48 puntos

Medio: 34 - 39 puntos

Bajo: 0 – 33 puntos

2.4.4. Variable Independiente: Clima Laboral

Definición operacional: Condiciones físicas, psicológicas y sociales en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital Víctor Larco Herrera y en el presente estudio se categorizó en cinco niveles.

- **Escala para medir la variable:** Ordinal

- **Indicador:** Nivel de percepción del ambiente laboral según el instrumento aplicado

- **Categorías de la variable e índice:**

Muy desfavorable: 50 a 89 puntos

Desfavorable: 90 a 129 puntos

Medio: 130 a 169 puntos

Favorable: 170 a 209 puntos

Muy Favorable: 210 a 250 puntos

Dimensiones:

Realización Personal

Definición operacional: Sentido de plenitud y cumplimiento interno del trabajador administrativo, fue categorizado en cinco niveles.

- **Escala para medir la variable:** Ordinal

- **Indicador:** Percepción del ambiente laboral según el instrumento aplicado

- **Categorías de la variable e índice:**

Muy desfavorable: 10 – 17 puntos

Desfavorable: 18 – 25 puntos

Medio: 26 – 33 puntos

Favorable: 34 – 41 puntos

Muy Favorable: 42 – 50 puntos

Involucramiento laboral

Definición operacional: Identificación psicológica del trabajador administrativo con su trabajo y categorizada en cinco niveles.

- **Escala para medir la variable:** Ordinal

- **Indicador:** Percepción del ambiente laboral según el instrumento aplicado

- **Categorías de la variable e índice:**

Muy desfavorable: 10 – 17 puntos

Desfavorable: 18 – 25 puntos

Medio: 26 – 33 puntos

Favorable: 34 – 41 puntos

Muy Favorable: 42 – 50 puntos

Supervisión

Definición operacional: Proceso evaluativo que se realiza en los trabajadores administrativos, categorizado en cinco niveles.

- **Escala para medir la variable:** Ordinal

- **Indicador:** Percepción del ambiente laboral según el instrumento aplicado

- **Categorías de la variable e índice:**

Muy desfavorable: 10 – 17 puntos

Desfavorable: 18 – 25 puntos

Medio: 26 – 33 puntos

Favorable: 34 – 41 puntos

Muy Favorable: 42 – 50 puntos

Comunicación

Definición operacional: Proceso mediante el cual los trabajadores administrativos intercambian ideas dentro de su lugar de trabajo, categorizada en cinco niveles.

- **Escala para medir la variable:** Ordinal

- **Indicador:** Percepción del ambiente laboral según el instrumento aplicado

- **Categorías de la variable e índice:**

Muy desfavorable: 10 – 17 puntos

Desfavorable: 18 – 25 puntos

Medio: 26 – 33 puntos

Favorable: 34 – 41 puntos

Muy Favorable: 42 – 50 puntos

Condiciones Laborales

Definición operacional: Factores que determinan la situación en la que el trabajador administrativo desempeña sus laborales y se categorizó en cinco niveles.

- **Escala para medir la variable:** Ordinal

- **Indicador:** Percepción del ambiente laboral según el instrumento aplicado

- **Categorías de la variable e índice:**

Muy desfavorable: 10 – 17 puntos

Desfavorable: 18 – 25 puntos

Medio: 26 – 33 puntos

Favorable: 34 – 41 puntos

Muy Favorable: 42 – 50 puntos

Covariables:

Edad

Definición operacional: Número de años identificado en el trabajador administrativo y se categorizó en tres niveles.

- **Escala para medir la variable:** Nominal

- **Indicador:** Tiempo de vida según el instrumento aplicado

- **Categorías de la variable e índice:**

Adulto joven: 18 – 34 años

Adulto medio: 35 – 49 años

Adulto maduro: de 50 años a más

Estado Civil

Definición operacional: Condición conyugal con la que se identifica el trabajador administrativo.

- **Escala para medir la variable:** Politómica

- **Indicador:** Estado de la persona según el instrumento aplicado

- **Categorías de la variable e índice:**

Soltero

Casado

Divorciado

Separado

Viudo

Tiempo de servicio

Definición operacional: Periodo de ejercicio laboral en años identificado en el trabajador administrativo y fue categorizado en 4 niveles.

- **Escala para medir la variable:** Nominal

- **Indicador:** Experiencia laboral brindada a la institución según instrumento de recolección de datos.

- **Categorías de la variable e índice:**

Corto: 1 a 5 años

Medio: 6 a 10 años

Largo: 11 a 15 años

Muy largo: 15 años a más

Sexo

Definición operacional: Características físicas con la que se identifica el trabajador administrativo.

- **Escala para medir la variable:** Cualitativa nominal

- **Indicador:** Grupo fenotípico según cuestionario.

- **Categoría de la variable e índice:**

Masculino

Femenino

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y nivel de investigación

3.1.1. De acuerdo a la orientación o Finalidad: Aplicada

3.1.2. De acuerdo a la técnica de contrastación: Descriptiva
Correlacional

3.2. Población

3.2.1. Población diana:

Total de trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital Víctor Larco Herrera.

3.2.2. Población en estudio

Trabajadores administrativos de todas las áreas de la Municipalidad Distrital Víctor Larco Herrera en los meses de mayo y junio del 2021.

- **Criterios de Inclusión:**

Trabajadores administrativos entre hombres y mujeres que accedieron a participar de la investigación.

Trabajadores administrativos que tenían más de un año laborando en la institución durante el año 2021.

Trabajadores administrativos que se encontraban laborando presencialmente dentro de las instalaciones de la municipalidad.

- **Criterios de exclusión:**

Los trabajadores administrativos que se encontraban de vacaciones o licencia en el año 2021.

3.1.3 Muestra: Tamaño y tipo de muestreo.

Para obtener el tamaño de la muestra se aplicó la siguiente fórmula probabilística:

$$n = \frac{NZ^2PQ}{(N-1)D^2 + Z^2PQ}$$

Resolviendo tenemos:

$$n = \frac{150 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{(150 - 1)0.05^2 + 1.96^2 * 0.5 * 0.5} = 35.94 = 36$$

El tamaño de la muestra estuvo conformada por 36 trabajadores administrativos.

El tipo de muestreo fue probabilístico y su técnica fue aleatorio simple.

3.3. Diseño de investigación

No experimental, transeccional, correlacional (41).

Modelo de diseño

M= X -----r-----Y

En donde:

M= trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera, 2021.

X: Síndrome de Burnout

Y: Clima Laboral

r: relación

3.4. Técnica e instrumentos de investigación

La técnica que permitió recolectar y analizar los datos, fue la encuesta, nos permitió medir las variables en estudio, relacionadas con el Síndrome de Burnout y Clima Laboral, y así llegamos a determinar su relación.

En el ámbito ocupacional, el instrumento denominado Maslach Burnout Inventory, es el de mayor aplicación y utilidad, recientemente se publicó una nueva versión denominada Maslach Burnout Inventory-General Survey, la cual es adaptable a los diferentes entornos laborales (16).

Pese a la coyuntura actual por la situación de emergencia sanitaria no se realizó variaciones en la aplicación de los instrumentos, haciendo uso de los cuestionarios físicos para la aplicación de las encuestas en los trabajadores administrativos.

- Se procedió a solicitar el permiso y autorización al Jefe de Recursos Humanos de la Municipalidad, para realizar la investigación.
- Se coordinó con el jefe del área para poder realizar la aplicación en el momento más adecuado y no interferir con las labores de los trabajadores administrativos.
- Para realizar la recogida de datos se aplicó a los participantes, dos instrumentos en formato de cuestionario, el primero para determinar las dimensiones reconocidas en el síndrome de Burnout, que tiene como nombre Test de Maslach Burnout Inventory (MBI) **(Anexo 1 y 2)** para entornos de trabajo (13).
- El otro es el cuestionario de Clima Organizacional llamado Clima Laboral CL – SPC **(Anexo 1 y 3)** (42).
- El primer instrumento, sobre Síndrome de Burnout, adaptado para la presente investigación; presenta una consistencia interna alta, siendo su fiabilidad de 0.844 **(Anexo 4)**. Constaba de dos segmentos; el primero, hace referencia a datos generales con 4 preguntas con sus respectivas opciones para marcar y el segundo, sobre Síndrome de burnout, la misma que comprende un total de 22 ítems, el cuestionario estuvo diseñado para ser aplicado en un promedio de tiempo no mayor a 15 minutos, el mismo estuvo formulado para medir y evaluar las tres dimensiones de este síndrome, referida al agotamiento emocional, que a través de sus 9 ítems permitieron determinar sentimientos de angustia y la vivencia de sentirse consumido emocionalmente por el trabajo (Ítems 01, 02, 03, 06, 08, 13, 14 16 y 20).
- En relación a la subescala de despersonalización, la misma que a través de los 5 ítems, buscó determinar la reacción impersonal

y carencia afectiva hacia las personas que son sujeto de atención (Items 05, 10, 11, 15 y 22), y la subescala de realización personal, en el ambiente de trabajo, que buscó a través de 8 ítems determinar los sentimientos de competitividad y anhelo de éxito en el desempeño laboral en comparación con los demás (Items 04, 07, 09, 12, 17, 18, 19 y 21).

- La escala que se empleó fue la siguiente: totalmente en desacuerdo equivalente a una puntuación de 0; medianamente en desacuerdo con puntuación de 1; en desacuerdo equivalente al valor de 2 puntos; ni de acuerdo, ni en desacuerdo con valor de 3 en su puntuación; medianamente de acuerdo con el valor de 4 en su puntuación; de acuerdo con puntuación de 5 y totalmente de acuerdo equivalente a 6. Entre 89 - 132 puntos el Síndrome de Burnout es alto, si el Burnout es medio, estuvo entre 45 - 88 puntos, si el nivel es Bajo de Síndrome de Burnout se fluctuó entre 0 – 44 puntos. El puntaje mínimo del instrumento fue 0 puntos y el máximo de 132 puntos.
- Según dimensiones el agotamiento emocional bajo fue cuando la puntuación obtenida se encontró de 0 a 18; de una puntuación de 19 a 26, fue medio y de 27 a 54, fue alto. La despersonalización baja fue cuando la puntuación se encontraba entre 0 a 5; media con una puntuación de 6 a 9 y alta de 10 a 30. Realización personal en el trabajo en un nivel bajo osciló con una puntuación de 0 a 33; medio entre 34 a 39 de puntuación y alto cuando se obtuvo la puntuación de 40 a 48. Se asignó como puntaje mínimo y máximo, para: agotamiento emocional; un valor mínimo 0 puntos y como máximo 54 puntos; despersonalización; calificación mínima de 0 y máxima de 30; realización personal en el trabajo; puntaje mínimo 0 puntos y el máximo 48 puntos.
- El segundo instrumento, permitió medir el Clima Laboral, este también presenta una elevada estabilidad interna y una fiabilidad de 0.953 (**Anexo 5**). La escala es de tipo Likert la cual tiene 50

ítems y 5 alternativas de respuesta, la encuesta permitió valorar las cinco dimensiones referidas a la realización personal (los Ítems que permiten su valoración son 01, 06, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46); en relación a la valoración del involucramiento laboral (sus Ítems 02, 07, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47); acerca de la supervisión (a través de los Ítems 03, 08, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48); para valorar la comunicación (están los Ítems 04, 09, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49) y en relación a las condiciones laborales (se determinarán a través de los Ítems 05, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50). La escala que se tomó en cuenta fue la siguiente: Nunca, con 1 punto de calificación; Escasamente, puntuado con 2; Medianamente con valor 3 puntos; Bastante equivalente a 4 puntos y Siempre, con puntaje de 5. Si el nivel de clima laboral estuvo muy favorable está entre 210 - 250 puntos, favorable entre 170 - 209 puntos, un clima laboral medio se encuentra en 130 - 169 puntos, desfavorable de 90 - 129 puntos y muy desfavorable 50 - 89 puntos. Su puntaje mínimo correspondía a 50 puntos y el máximo de 250 puntos.

Según dimensiones, referidas a la realización personal, involucramiento personal, a la supervisión, la comunicación y las condiciones laborales tienen en común la siguiente categoría: muy desfavorable entre los 10 a 17 puntos, desfavorable cuando se encuentra entre los 18 a 25 puntos, medio de 26 - 33 puntos, favorable de 34 - 41 puntos y muy favorable de 42 - 50 puntos. Todas las dimensiones obtuvieron puntaje de 10 puntos como mínimo y de 50 puntos, como nivel máximo.

- La escala para medir las variables síndrome de burnout y clima laboral fueron validadas por medio de un juicio de expertos estructurado con 22 y 50 ítems respectivamente y una confiabilidad calculada mediante Alfa de Cronbach.

3.5. Procesamiento y análisis de datos

Finalizada la recolección de datos, se aplicó la estadística descriptiva para la formulación de una matriz de puntuaciones de las variables con la base de datos adquiridos. Y luego se elaboraron tablas de frecuencias, figuras estadísticas y se procedió a realizar análisis respectivo en Excel. En la Inferencia estadística se procesó los datos utilizando el software de estadística SPSS versión 25 para contrastación de las hipótesis.

Además, la medición de ambas variables de tipo ordinal, enmarcadas en las variables categóricas. Luego de tabular las encuestas de tipo Likert, se procedió a sumar la respuesta de cada ítem, la cual se agrupó para organizarlos en niveles. En efecto, los resultados encontrados dieron respuesta a los primeros dos objetivos específicos, estos se graficaron en tablas de distribución de frecuencias para establecer los valores respectivos de las variables en estudio.

Posteriormente, para determinar la relación existente entre las variables investigadas, se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman, por tener las variables una naturaleza ordinal, es no paramétrica, por lo cual no se realizó la prueba de normalidad con un nivel de significación del 5%. El sentido de la relación, se evaluó de acuerdo al resultado que arrojó la correlación de Spearman y la magnitud o potencia de la relación según el valor de r . El procesamiento se realizó aplicando el programa estadístico informático para las ciencias sociales (SPSS) versión 25.

3.6. Consideraciones Éticas

Se tuvo presente los criterios de la Declaración de Helsinki; por lo cual, como investigadoras mantuvimos todo el proceso y

desarrollo de la recolección de datos con estricta privacidad y confidencialidad, por lo cual el cuestionario se aplicó de manera anónima. El estudio no realizó su ejecución de manera experimental en seres vivos y, por lo tanto, no se hizo uso de un consentimiento informado adicional (43).

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis e interpretación de resultados

Tabla 1. EDAD, SEXO, ESTADO CIVIL Y TIEMPO DE SERVICIO EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL VÍCTOR LARCO HERRERA, 2021.

EDAD	Nº	%
18-34 años	18	50.0
35 a 49 años	15	41.7
> 50 años	3	8.3
TOTAL	36	100.0
SEXO	Nº	%
Masculino	17	47.2
Femenino	19	52.8
TOTAL	36	100.0
ESTADO CIVIL	Nº	%
Soltero	14	38.9
Casado	9	25.0
Conviviente	13	36.1
Divorciado	0	0.0
Viudo	0	0.0
TOTAL	36	100.0
TIEMPO DE SERVICIO	Nº	%
1 a 5 años	16	44.4
6 a 10 años	19	52.8
11 a 15 años	1	2.8
> 15 años	0	0.0
TOTAL	36	100.0

Fuente: Encuesta aplicada por las investigadoras

TABLA 2. SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL VÍCTOR LARCO HERRERA, 2021.

SÍNDROME DE BURNOUT	N°	%
ALTO	0	0.0
MEDIO	34	94.4
BAJO	2	5.6
TOTAL	36	100.0

Fuente: Encuesta aplicada por las investigadoras.

TABLA 3. DIMENSIONES DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS MUNICIPALIDAD DISTRITAL VÍCTOR LARCO HERRERA, 2021.

	AGOTAMIENTO EMOCIONAL		DESPERSONALIZACIÓN		REALIZACIÓN PERSONAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
ALTO	11	30.5	17	47.2	6	16.6
MEDIO	10	27.8	9	25.0	19	52.8
BAJO	15	41.7	10	27.8	11	30.6
TOTAL	36	100.0	36	100.0	36	100.0

Fuente: Encuesta aplicada por las investigadoras.

TABLA 4. CLIMA LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL VÍCTOR LARCO HERRERA, 2021.

CLIMA LABORAL.	Nº	%
MUY FAVORABLE	7	19.4
FAVORABLE	13	36.1
MEDIO	13	36.1
DESFAVORABLE	3	8.3
MUY DESFAVORABLE	0	0.0
TOTAL	36	100.0

Fuente: Encuesta aplicada por las investigadoras.

TABLA 5. DIMENSIONES DEL CLIMA LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL VÍCTOR LARCO HERRERA, 2021.

NIVEL	REALIZACIÓN PERSONAL		INVOLUCRAMIENTO LABORAL		SUPERVISIÓN		COMUNICACIÓN		CONDICIONES LABORALES	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
MUY FAVORABLE	10	27.8	9	25.0	8	22.2	10	27.8	3	8.3
FAVORABLE	9	25.0	22	61.1	17	47.2	17	47.2	20	55.6
MEDIO	14	38.9	2	5.6	8	22.2	4	11.1	10	27.8
DESFAVORABLE	3	8.3	3	8.3	2	5.6	5	13.9	2	5.6
MUY DESFAVORABLE	0	0.0	0	0.0	1	2.8	0	0.0	1	2.8
TOTAL	36	100.0	36	100.0	36	100.0	36	100.0	36	100.0

Fuente: Encuesta aplicada por las investigadoras.

4.2. DOCIMASIA DE HIPÓTESIS

TABLA 6. RELACIÓN DEL SÍNDROME DE BURNOUT CON EL CLIMA LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL VÍCTOR LARCO HERRERA, 2021.

SÍNDROME DE BURNOUT		CLIMA LABORAL				Total
		DESFAVO- RABLE	FAVORABLE	MEDIO	MUY FAVORABLE	
ALTO	N°	1	3	3	1	8
	%	33,3	23,1	23,1	14,3	22,2
BAJO	N°	2	0	0	0	2
	%	66,7	0,0	0,0	0,0	5,6
MEDIO	N°	0	10	10	6	26
	%	0,0	76,9	76,9	85,7	72,2
Total	N°	3	13	13	7	36
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Coeficiente de correlación: -,102 Sig. (Bilateral): ,554 N°: 36

Fuente: Encuestas aplicadas por las investigadoras.

V. DISCUSIÓN

En la **Tabla 1** se observan los resultados referidos a las covariables sobre edad, sexo, estado civil y tiempo de servicio en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital Víctor Larco Herrera, 2021, donde el 50% de ellos, se encuentran entre las edades de 18 a 34 años; el 41.7% entre 35 a 49 años y sólo el 8.3% de los trabajadores tienen más de 50 años.

Los resultados no coinciden con las investigaciones de Mendoza y Gonzales (34,35), quienes hallaron mayor predominancia en personas en adultez media, quienes obtuvieron un 27.5 % entre los 48-57 años y 62.9% de 31 a 50 años, respectivamente. La población en estudio en la presente investigación se caracteriza por ser mayoritariamente adulta joven, lo que representa una fortaleza para toda realidad laboral, este ciclo etario se destaca por conocer el correcto uso de los dispositivos y modernidades que muchos trabajos exigen, se encuentran en constante capacitación y actualización en el área que se desempeñan, repercutiendo en la productividad de manera positiva de las empresas o instituciones en las que se desempeñan (10).

Según sexo, se evidencia que un 52.8% son mujeres y un 47.2% son varones, resultados que coinciden con los reportados por Mendoza (34), quien obtuvo un mayor porcentaje de trabajadoras mujeres con un 52.5% y difiere con lo señalado por Gonzales que en su investigación obtuvo mayor predominancia en el género masculino con 80.2% (35).

En relación al estado civil 38.9% son solteros, el 36.1% son convivientes, el 25% son casados y 0% son viudos o divorciados. Este resultado no coincide con lo encontrado por Mendoza (34), debido a que la población investigada en su mayoría, el 62.5% se encontraba casada. Es importante recalcar que nuestros resultados confirman las características actuales presentes en una sociedad competitiva, pues por desarrollar los aspectos laborales, profesionales y académicos,

muchas personas optan como prioridad solidificar su carrera para después formar una familia.

Finalmente, en cuanto al tiempo de servicio se observa que el 52.8% de los trabajadores investigados tienen de 6 a 10 años de servicio, el 44.4% de 1 a 5 años, el 2.8% de 11 a 15 años y el 0% tienen más de 15 años, las evidencias en la presente investigación concuerdan con Mendoza (34), quien en su estudio señaló que los trabajadores en un 65% se encontraban laborando más de 5 años; por el contrario, Gonzales (35) reportó, que el tiempo de servicio de su población oscilaba entre los 11 a 40 años.

Como se aprecia en esta primera tabla, se confirman las características de la población de trabajadores administrativos, que representa para los profesionales de enfermería una evidencia importante para la formulación, planificación, ejecución y evaluación de programas y proyectos de intervención, que permitan empoderar al talento humano en esta institución municipal, pues en su mayoría pertenecen a la población adulta joven y de adultez madura, con porcentajes bastante cercanos entre hombres y mujeres; siendo en más de la tercera parte solteros y más de la mitad de ellos, laboran en la institución entre 6 a 10 años.

Los trabajadores de la institución municipal, representan a un equipo de personas con capacidades y competencias, que si son fortalecidas en relación a las conductas protectoras referidas a su cuidado en la salud laboral, se podrá en forma progresiva favorecer mejores entornos de trabajo, que permita el bienestar productivo, así como el beneficio de empleadores y empleados, como clientes internos, con repercusión en sus respectivos clientes externos y de forma directa también efectos positivos en cada una de sus familias, generando inclusive el desarrollo de la institución en la que desempeñan su rol administrativo.

En la **Tabla 2**, se aprecian los hallazgos acerca del Síndrome de Burnout en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital Víctor Larco Herrera, 2021, encontrando, que los trabajadores investigados, en un 94.4% presentan un nivel medio de Síndrome de Burnout; el 5.6% presenta un nivel bajo y el 0% de ellos, un nivel alto. Nuestros resultados son semejantes con los encontrados en la investigación de Mendoza (34), en la que se determinó que el 45% de trabajadores presentó un nivel medio de Síndrome de Burnout. Otro resultado coincidente, es el reportado en el estudio de Gonzales (35), que observó cómo los trabajadores investigados, en un 70.7% presentaba un nivel medio de Burnout. Asimismo, Ascoy (36), en su estudio también encontró similitud en donde el nivel predominante del Síndrome de Burnout en los trabajadores fue medio en un 90%.

Ramos, asevera que este síndrome tiene como peculiaridad ser un proceso que evoluciona insidiosamente o súbitamente, por lo que es de suma importancia tenerlo en cuenta para detectarlo a tiempo, a través de una detección precoz y desde el nivel encontrado, poder intervenir de forma pertinente para controlar su avance, pues la exposición prolongada de los trabajadores a este tipo de situaciones de estrés se puede agravar ocasionando daño temporal o permanente (14).

Estos resultados permiten evidenciar, que los administrativos en un porcentaje elevado, se encuentran laborando bajo estrés en un nivel medio, lo que representa una realidad que requiere abordaje integral, y como profesionales de enfermería, se debe orientar el cuidado de la salud de las personas que ejercen una labor, considerando la pertinente valoración inicial para a través de la educación en salud, se obtenga el aprendizaje y práctica de conductas protectoras en cada uno de los trabajadores, que facilite el apropiado manejo de estrés de este grupo laboral, y por ende, obtener, así como mantener su salud y bienestar, siendo productivos para sí mismos, la empresa y la sociedad en general.

Se afirma, que a nivel laboral, siempre se debe tener en cuenta para lograr el desarrollo de los trabajadores a nivel individual y colectivo, es recomendable aplicar el abordaje de salud ocupacional con enfoque holístico e interdisciplinario, fundamentado en el cuidado y protección del talento humano, para ello, se debe tener presente, que cada trabajador es un ser humano integral y por su naturaleza requiere de valoraciones oportunas para obtener intervenciones acordes a sus necesidades personales, así como las que se relacionan con la tarea o labor que desempeña durante su jornada laboral y poder controlar las fuentes y agentes estresores que puedan afectar la armonía en su bienestar y salud.

En la **Tabla 3**, de acuerdo a las dimensiones del Síndrome de Burnout en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital Víctor Larco Herrera, 2021, se aprecia, en relación a la dimensión agotamiento emocional, que el 58.3% presenta los porcentajes entre medio y alto y solo el 41.7% presenta agotamiento emocional bajo; con ese porcentaje mayoritario, podemos afirmar que los trabajadores se encuentran ante un indicador de riesgo. Ante ello, Mendoza (34), encontró resultados semejantes, encontrando que un 82.5% presentaba un nivel medio y alto de agotamiento emocional, por el contrario, Ascoy (36) y Gonzales (35) difieren con los resultados del presente estudio, pues reportó que un 59.5% y 68% en nivel bajo respectivamente.

En los resultados hallados se presentan niveles medios y altos de sentimientos de estar en sobre demanda, el trabajador se siente en riesgo en cuanto a la desarmonización emocional y física, los involucrados se sienten debilitados y sumamente agotados, sin saber cómo reponerse, estando faltos de energía para hacerle frente a su nuevo día de trabajo o a los problemas que deberán enfrentar. Los orígenes de dicho agotamiento son el exceso de tareas y las dificultades en los vínculos interpersonales en el trabajo (14,19).

Es importante tener en cuenta el porcentaje significativo de trabajadores que se encuentra padeciendo un agotamiento emocional entre los niveles medio a alto, haciendo referencia a su desempeño laboral y sin saber cómo reponerse ante demandas emocionales que la actual pandemia exige, situación que está repercutiendo en su salud y bienestar, lo que se ve evidenciado a través de los resultados en el grupo de estudio y que permiten afirmar la necesidad de actuaciones oportunas como medidas de autocontrol emocional, para lograr controlar la situación existente en los trabajadores participantes en el estudio realizado y así la situación identificada no avance y perjudique a los afectados.

En la dimensión despersonalización, el 72.2% de los investigados se ubican entre alta y media, y solo el 27.8% baja, donde nuevamente observamos un riesgo alto por el porcentaje mayoritario entre los participantes, en similitud a los resultados obtenidos por los autores como Mendoza (34), que el nivel predominante en los trabajadores es el nivel medio y alto con un 75%. En cambio, nuestros hallazgos difieren con la investigación de Gonzales (35), que obtuvo que el nivel predominante en los trabajadores es el nivel bajo con un 66%. De igual manera, Ascoy (36), encontró que el nivel predominante en los trabajadores es el nivel bajo con un 85%, los últimos investigadores demuestran resultados no semejantes con lo encontrado en el presente estudio.

Los resultados en nuestra investigación, estarían relacionados con las altas demandas y sobrecarga laboral durante la pandemia que han sometido a los trabajadores a realizar sus labores en situaciones fuera de un escenario normal, que conllevan en algunas oportunidades a minimizar ciertos casos en donde actúan con indiferencia y desvalorización ante los demás. La situación identificada genera como evidencia importante que requiere del accionar de los profesionales de enfermería para poder aportar en su control y minimización a través de

la aplicación de estrategias que favorezcan mejorar las condiciones saludables en el entorno laboral intervenido.

Asimismo, nos encontramos con un alto porcentaje de trabajadores que hacen evidente la despersonalización, muchas veces las demandas laborales hacen que finalmente el trabajador se encuentre con una actitud negativa e indiferente en relación con las personas con quienes interactúa, esta evidencia obtenida debe ser de interés prioritario en los integrantes de la institución municipal, para después de haber sido identificado, permita formular estrategias orientadas al desarrollo de actividades que promuevan su control o minimización, debido a que, las consecuencias repercuten de forma directa en la salud y el bienestar del trabajador, así como en su desempeño laboral, afectando su desarrollo futuro; el cumplimiento de las metas personales y laborales que se había propuesto obtener en la institución que ejerce su rol y ejercicio profesional.

En relación a la dimensión realización personal en el trabajo, el 69.4% de los trabajadores se encuentran entre alto y medio, y solo el 30.6% en el nivel bajo. Nuestros resultados concuerdan con los resultados obtenidos por Mendoza (34), que obtuvo el nivel predominante en los trabajadores es el nivel medio y alto con un 75%. Asimismo, en su investigación Gonzales (35), también obtuvo que el nivel predominante en los trabajadores fue el nivel medio y alto con un 87%. Además, nuestro lo determinado en nuestro estudio se asemeja a los hallazgos señalados por Ascoy (36), quien en su investigación, encontró que el nivel predominante en los trabajadores es el nivel medio y alto con un 100%.

Los resultados encontrados en el presente estudio, manifiestan que gran parte de la población de trabajadores participantes, no se sienten capaces de realizar de manera adecuada su labor en la institución, ni de aportar eficazmente en ella, según el abordaje de la salud ocupacional, rama de la salud pública, muchas veces producto del

trabajo excesivo y pendientes por realizar, ocasiona en los trabajadores la sensación de que no cumplen a cabalidad sus funciones, por ello, no se sienten realizados; además, se debe tener en cuenta que la actual situación sanitaria por la Covid 19, también está generando dificultades en la realización personal de los trabajadores.

Los resultados encontrados, permiten afirmar, la necesidad que en los diferentes entornos laborales, los empleadores deben tener presente la planificación, implementación, desarrollo de intervenciones para cuidar la salud de los trabajadores, así como realizar el seguimiento del impacto que generen las acciones, generando la cultura de la prevención en los entornos laborales, para fortalecer la protección de su población trabajadora, y así en corresponsabilidad entre empleados y empleadores se apliquen planes pertinentes y coherentes con las necesidades sentidas y percibidas por los integrantes de la institución laboral.

En la **Tabla 4**, se presentan las evidencias acerca del Clima Laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital Víctor Larco Herrera, 2021, encontrando que el 36.1% de los participantes del estudio, presentan un clima laboral favorable, el 36.1% considera un clima laboral medio; el 19.4% considera muy favorable el clima laboral; el 8.3% señala como desfavorable el clima laboral y ningún trabajador (0%), considera muy desfavorable el clima laboral.

Los resultados obtenidos se asemejan con los que encontró Gonzales (35), quien reporta, que los trabajadores participantes de la investigación, en un 41% presentan un nivel favorable de clima laboral. Ascoy (36), también encontró que el nivel de clima laboral de los trabajadores era muy favorable con un 60%; en cambio, un resultado distinto a lo hallado en nuestro estudio, es el encontrado por Mendoza (34), en donde el 33% manifestó un nivel promedio en cuanto al clima laboral en los trabajadores.

Álvarez (26), describe que el clima laboral es producto de la interacción de diversos elementos y esto repercute directamente en el desempeño de las personas: En relación a lo concerniente al clima laboral, los trabajadores evidenciaron sentirse a gusto en su lugar de labores. Esto está influenciado por la satisfacción que expresan los trabajadores, que a su vez tiene correspondencia con la cultura de la empresa y la forma que tienen para relacionarse entre sí, fomentando las relaciones interpersonales positivas que repercuten en el bienestar de las personas durante el desempeño de su jornada laboral.

Nuestros hallazgos señalan que más de la mitad de los trabajadores (55.5%), perciben el clima laboral en los niveles favorable y muy favorable; el 44.4% percibe entre medio y desfavorable, realidad que permite interpretar que a pesar de existir un porcentaje mayoritario en los mejores niveles, un indicador positivo, en los trabajadores de la municipalidad quienes perciben un buen ambiente en su centro de labores, aspecto que beneficia su salud y bienestar, así como su respectiva productividad laboral, pero es necesario también tener en cuenta el porcentaje que percibe el clima laboral entre medio y desfavorable, para formular planes de intervención que mejoren las dimensiones propias del clima en el ambiente laboral, incrementando la percepción positiva en cada trabajador, a través de la mejora en las condiciones laborales, comunicación, involucramiento y demás aspectos que se relacionan con el buen clima laboral.

En la **Tabla 5**, de acuerdo con las dimensiones del Clima Laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital Víctor Larco Herrera, 2021, en la dimensión realización personal, el 52.8% se encuentra en un nivel muy favorable y favorable; el 38.9% de los trabajadores se encuentran en nivel medio; el 8.3% en un nivel desfavorable y el 0% en nivel muy desfavorable. Nuestros resultados encuentran similitud con los reportados por Gonzales (35), quien obtuvo que 57.7% se encontraba en un nivel muy favorable y favorable. Además, Ascoy (36) encontró un 88% de nivel muy favorable y

favorable. Los hallazgos confirman que el gran porcentaje de trabajadores perciben que su centro de labores les brinda los medios oportunos para poder desarrollarse tanto personal como profesionalmente y que eso repercute en su desempeño y motivación (27).

Los resultados obtenidos en el presente estudio son positivos, pone en evidencia el optimismo que tienen como trabajadores participantes para en su desempeño laboral alcanzar su máximo potencial, es decir, sienten que la institución les brinda las herramientas y condiciones adecuadas para lograr las metas propuestas, situación que favorece la salud de las personas que desarrollan sus tareas dentro de la institución a la que pertenecen, repercutiendo directamente en su productividad laboral.

La dimensión involucramiento laboral, se observó en un nivel favorable y muy favorable con un 86.1%; un nivel medio con 5.6%; desfavorable con un 8.3% y muy desfavorable en 0%. Resultados que similares obtuvieron Ascoy (36) y Gonzales (35), quienes reportaron 90% y 60.3% respectivamente en los niveles favorables y muy favorables. Bordas (23) refiere que para obtener buenos resultados y que sea evidente el desarrollo de la organización se debe tener trabajadores con ética y responsabilidad que anhelan tanto su crecimiento personal como profesional para que vaya a ritmo con su institución.

Nuestros resultados positivos son semejantes con ambos autores, esto pone en evidencia que el trabajador asume su compromiso con la institución y busca cumplir sus metas en ella, en el primer aspecto que demuestra su identificación corporativa y su apertura por ser aportante para el logro de objetivos institucionales, aspectos prioritarios para el logro de objetivos y metas comunes.

En cuanto a la dimensión Supervisión, se observó un 69.4% de nivel muy favorable y favorable; un 22.2% de nivel medio y solo un 8.4% de nivel desfavorable y muy desfavorable. Resultados similares obtuvieron Ascoy (36), con un 86% de nivel favorable y muy favorable, por su parte Gonzales (35), encontró un 55.2% de nivel favorable y muy favorable. Eggers (1) expresa que para alcanzar el éxito, es necesario formular constantemente planes de mejora, que sean promovidos por la institución, que esto motive al empleado a seguir protegiendo sus intereses.

Esto manifiesta la percepción de los trabajadores en cuanto al monitoreo de sus funciones durante su jornada laboral, ellos consideran que sus empleadores se encuentran realizando un buen trabajo, evaluando y supervisando sus actividades para detectar las debilidades y aumentar fortalezas, para que sigan creciendo en conocimientos y buenas prácticas laborales que les permitan seguir aportando significativamente a la institución.

En la dimensión comunicación se aprecia con un 75% en un nivel favorable y muy favorable; un 11.1% en un nivel medio, 13.9% en un nivel desfavorable y 0% en el nivel muy desfavorable. En similitud, Ascoy (36) obtuvo un 91% de nivel favorable y muy favorable, por su parte, Gonzales (35) también obtuvo resultados positivos con un 54.3% en el nivel favorable y muy favorable. Ivancevich y Matteson (30), afirman que la comunicación es el pilar para un correcto desempeño dentro de la organización y también para que el trabajador se sienta en confianza de expresar su opinión para aportar al cumplimiento de metas.

Los resultados demuestran que gran porcentaje de trabajadores sienten la libertad de manifestarse y sentirse escuchados dentro de su centro de labores, sin embargo, se debe hacer mención que en esta dimensión en particular se evidenció un porcentaje considerable con resultado desfavorable a diferencia de las otras dimensiones evaluadas

en la variable clima laboral, motivo por el cual la institución debe considerar este hallazgo para reformular acciones que refuercen la comunicación en los trabajadores que sienten no ser escuchados puesto que esta situación repercute en la confianza, desempeño y motivación de la persona durante la ejecución de sus labores y su vida diaria, además se debe tener en cuenta las implicancias emocionales que conlleva un trabajador que no se sienta valorado en su institución.

En la dimensión condiciones laborales, se evidencia un 63.9% en un nivel favorable y muy favorable; un 27.8% en un nivel medio y solo un 8.4% en un nivel desfavorable y muy desfavorable. Resultados positivos que coinciden con lo determinado por Ascoy (36) y Gonzales (35), con un 86% y 50.9% de nivel favorable y muy favorable respectivamente. Palma (42) manifiesta que esto representa en los trabajadores su percepción positiva ante las condiciones en las que se desempeñan y que las consideran necesarias para el cumplimiento de objetivos, sin dejar de lado la motivación para garantizar su rendimiento.

Los escenarios laborales en los cuales se desenvuelven los trabajadores juegan un rol muy importante, muchas veces si no se brindan las herramientas y condiciones necesarias para realizar el trabajo de forma adecuada, situación que en la mayoría de casos origina repercusión directa en las dimensiones físicas y mentales de los trabajadores, de las cuales, si no se tratan de manera eficaz podrían traer consecuencias graves. Por ello, la necesidad de abordajes integrales que favorezcan las condiciones de desempeño laboral óptimo, fortaleciendo la interacción entre empleados y empleadores, considerándolos como sujetos activos, que con sus desempeños dentro de entornos laborales saludables generará la cultura de la promoción de la salud, así como la prevención y control de los factores de riesgo laboral, según la naturaleza del trabajo que se ejecuta.

En la **Tabla 6**, relación del Síndrome de Burnout con el Clima Laboral en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital

Víctor Larco herrera, 2021. Se aprecia mediante el coeficiente de correlación de Rho Spearman (-0.102) que el Síndrome de Burnout y el clima laboral no presentan relación estadística significativa ($P>0.05$). El resultado que encontramos es similar a Gonzales (35), que obtuvo que no existe relación estadística significativa ($P>0.05$) entre el Síndrome de Burnout con el clima laboral, en el cual se utilizó la Prueba de Chi Cuadrado ($\chi^2=10.01$). En forma semejante, Ascoy (36) también determinó que no existe relación estadística significativa ($P>0.05$) entre Clima organizacional y Síndrome de Burnout, en este trabajo se utilizó el coeficiente de correlación Rho Spearman (-0.054). En contraste, la investigación de Mendoza (34), obtuvo un resultado distinto con una correlación significativa con un alto coeficiente de correlación inversa (-0.852) entre clima laboral y el Síndrome de Burnout en los trabajadores del Centro de Salud Mochumi de Lambayeque, utilizó la prueba no paramétrica Gamma, con una ($P<0.05$).

Según Robbins y Dcenzo, diversas situaciones son potencialmente capaces de producir estrés, no solo individual sino colectivamente, estas crisis engloban generalmente tanto la dimensión física como psíquica. Todos los individuos experimentan o experimentarán estrés durante su ejercicio profesional, sin importar su área, sin embargo está en cada trabajador, tener la capacidad de responder a esta situación de manera adecuada, fortaleciéndose en cada experiencia laboral para empoderar su carácter, su propia experiencia, así como la etapa de vida que se encuentre atravesando (28).

El resultado obtenido muestra que a pesar de que ambas variables no presentan relación, existen indicadores de estrés en los trabajadores y deben ser prioridad de atención en la institución para salvaguardar la integridad física y emocional en el personal, sin embargo, también se debe tener en cuenta que a pesar de no encontrar situaciones negativas en el clima laboral la institución debe velar para seguir mejorando y fortaleciendo las relaciones interpersonales entre

trabajadores, pues ello garantizará el éxito de los individuos y finalmente, la del establecimiento municipal.

Cabe señalar, que para las investigadoras del presente estudio, la evidencia encontrada, ha permitido determinar que a pesar de no ser estadísticamente significativa la relación entre las variables investigadas, la evidencia nos permite afirmar que frente a lo identificado, se requiere continuar fortaleciendo las dimensiones que se encuentran en porcentaje menores y así favorecer condiciones y actos seguros para promocionar ambientes de trabajo saludables, que para nosotras como profesionales de enfermería, el cuidado de la salud de las personas, siempre es una prioridad, señalando que las jornadas laborales se realicen en espacios donde se reconozca a cada trabajador como un ser holístico, único e irrepetible, que necesita intervenciones en beneficio de su salud y bienestar, aspecto medular que todo empleador debe tener presente, reconociendo que al estar en condiciones laborales saludables, los trabajadores serán aportantes a los logros institucionales.

Dentro de las limitaciones, se puede señalar la escasez de información donde se tome como sujeto de estudio a los trabajadores administrativos y las variables en estudio de manera simultánea, lo que condicionó a tomar literatura en otros sujetos, adicionalmente para la ejecución se encontró aquellas que la coyuntura actual ha predispuerto, tales como la modificación del horario laboral, siendo más corto y recargado para los trabajadores, siendo así un poco más complicado abordar a la muestra seleccionada sin intervenir en sus labores, otra dificultad fue que algunos trabajadores no estaban familiarizados con las herramientas digitales tales como correo o encuestas virtuales lo que imposibilitó el uso de éstas, por lo que se tuvo que realizar de manera presencial la aplicación de los instrumentos. Sin embargo, se logró superar lo antes mencionado teniendo como producto una investigación que cumplió con nuestros objetivos trazados.

VI. CONCLUSIONES

- El 50 % de los trabajadores fluctúa entre los 18-34 años, el 52.8% son de sexo femenino, el 38.9% son solteros y el 52.8% llevan entre 6 y 10 años de tiempo de servicio.
- El nivel de Síndrome de Burnout de los trabajadores investigados tiene un nivel medio en 94.4%.
- En cuanto a dimensiones del Síndrome de Burnout, agotamiento emocional tiene un nivel bajo con 41.7%, la despersonalización un nivel alto con 47.2%, mientras que realización personal un nivel medio con 52.8%.
- El nivel del Clima laboral de los trabajadores investigados tiene un nivel favorable/medio en 36.1%.
- En las dimensiones del Clima laboral, autorrealización con 38.9% tiene un nivel medio, involucramiento laboral en 61.1%, supervisión en 47.2%, comunicación en 47.2% y condiciones laborales con 55.6%, se ubican en el nivel favorable.
- No existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout con el clima laboral en los trabajadores con ($Rho = -0.102$) y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.554 (p valor > 0.05).

VII. RECOMENDACIONES

- Difundir los resultados como evidencia científica para la comunidad investigadora, con la finalidad de tener precedentes en los sujetos y ámbito de estudio y que a su vez motive a seguir indagando sobre las variables de esta investigación, en otros escenarios para seguir aportando en esta importante área de investigación.
- Socializar al equipo de la Municipalidad Distrital Víctor Larco Herrera los resultados hallados para que tengan conocimiento de la realidad identificada y así seguir gestionando planes de mejora continua en beneficio del talento humano de la institución.
- Continuar investigando y aportando al área de la salud laboral para promover ambientes de trabajo saludables, estrategias que cuiden, protejan y empoderen a los trabajadores en sus centros de labores.
- Realizar talleres, encuentros, conversatorios o sesiones educativas que permitan incrementar el nivel de conocimiento de los trabajadores acerca de las variables en investigación para que se promuevan los ambientes laborales más saludables y menos tóxicos, teniendo en cuenta la situación actual por pandemia.
- Incentivar a que las instituciones académicas sigan brindando especialidades, maestrías, diplomados y doctorados para la capacitación constante de los profesionales de la salud, en especial de enfermería.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Eggers M. Teoría de las organizaciones. 1a ed. Barcelona: Editorial Maipue; 2012.
2. Domínguez J, Ramírez A, García A. Clima laboral como un elemento del compromiso organizacional. Revista Nacional de administración. 2013; 3(2): 61-63.
3. Martín E. La OMS reconoce el síndrome burn-out - Asesoría Sincro. Sincrogo.com. 2019. [Internet] [consultado el 21 de abril del 2021]. Disponible en: <https://sincrogo.com/blog/actualidad-laboral/la-oms-reconoce-por-primera-vez-el-sindrome-del-burn-out-como-enfermedad-dentro-de-su-cie-11/>
4. Martínez A. El síndrome de burnout. evolución conceptual y estado actual de la cuestión. Vivat Academia [Internet]. setiembre, 2010 [consultado el 21 de abril del 2021]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=525752962004>
5. Fondecyt. 70% de los trabajadores peruanos sufren estrés laboral. Lima: [Internet]. [Consultado 13 Dic 2019]. Disponible en: <http://www.fondecyt.gob.pe/interactiva/fondecyt-informa/70-de-los-trabajadores-peruanos-sufren-estres-laboral>
6. Fardi V. Cómo evitar el estrés laboral. Trujillo: TrujilloInforma. [Consultado 13 Dic 2019]. Disponible en: <https://trujilloinforma.com/actualidad-2/como-evitar-el-estres-laboral/>
7. Ramos P. Intervención Psicológica en Estrés Laboral, Mobbing y Síndrome de Burnout. 2.a ed. Málaga: ICB; 2012
8. Fernández M. Burnout, Autoeficacia y Estrés en Maestros Peruanos: Tres Estudios Fácticos. Ciencia & Trabajo. 2008; 10 (30): 120-125.
9. Zuñiga E, Mora G. Gestión Secretarial. 1a ed. Bogota: McGraw-Hill; 1999
10. Cordova O. Clima laboral y avance empresarial. 1a ed. Madrid: Editorial UTLA; 2016.
11. Firtz B, Ruiz M, San Martín R. Análisis factorial confirmatorio de las dimensiones del compromiso con la organización. Psicológica. 2008; 29(4): 245-266.

12. Félix R, García C, Mercado S. El estrés en el entorno laboral- Revisión genérica desde la teoría. CULCTyT. 2018; 3(1): 33-37.
13. Maslach C, Jackson S. Maslach Burnout Inventory. 1a ed. Palo Alto, California: ConsultingPsychologistsPress; 1981.
14. Ramos P. Análisis de los riesgos psicosociales. El estrés y el síndrome de Burnout 2.a ed. Málaga: Editorial ICB; 2012
15. Freudenberger H. Staff Burnout. Journal of Social Issues. 1974; 30(3): 159–165
16. Maicon C. El síndrome de Burnout, comprensión del pasado, análisis del presente y perspectiva de futuro. 1a ed. Madrid: Wanceulen Editorial Deportiva, S.L.; 2014.
17. Montaner G. Clima organizacional, la confianza y el desgaste en un centro de rehabilitación. 1a ed: G ItalErgonLavMed; 2008.
18. Gil-Monte P, Peiró J. Desgaste psicofísico: el síndrome de quemado. 1a ed. Madrid: Editorial Síntesis; 1999.
19. Maslach C, Leiter P. The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress And What to do About it. Ed. Jossey-Bass.1997; 23 (2): 25-32.
20. Aranda C. Diferencias por sexo, Síndrome de burnout y manifestaciones clínicas, en los médicos familiares de dos instituciones de salud. Revista Costarricense de Salud Pública. 2006; 10(2): 125-129.
21. Díaz E. Síndrome de Quemazón (Burnout) en el personal de salud. Caguas-Puerto Rico: Edición College; 2012 [citado 29 de dic 2019]. Disponible en: http://ediccollege.edu/upload/pdf/EducacionContinuaPDF/Sindrome_de_Quemazon_en_el_Personal_de_Salud.pdf
22. Organización Panamericana de la Salud. En un estudio comparativo de las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores de la salud en: Argentina, Brasil, Costa Rica y Perú. Washington: OPS; 2016 [citado 23 de diciembre 2019]. Disponible en: http://www.renastonline.org/sites/default/files/archivos/recursos/HSS-Cond_Trab_RHS2012.pdf
23. Bordas M. Gestión estratégica del clima laboral. 1a ed. Madrid: Editorial UNED; 2016

24. Jaume F. Clima laboral. 1a ed. Madrid: Ediciones Díaz de Santos; 2012
25. Chiavenato I. Políticas Administrativas y Administración de Recursos Humanos. 1a ed. Bogotá: McGraw Hill; 2010.
26. Álvarez G. Clima organizacional: concepto, teorías, investigaciones y resultados relevantes. Psicología ocupacional. 2012: 10, (2), 36-84.
27. Daft R. Administración. 6a ed. México: Thomson; 2004.
28. Robbins S, DeCenzo D. Fundamentos de administración: Conceptos Esenciales y Aplicaciones. 6a ed. México: Pearson Educación; 2009.
29. Griffin R, Moorhead G. Comportamiento organizacional. 9a ed. México: CENGAGE Learning; 2010
30. Ivancevich J, Konopaske R, Matteson M. Comportamiento Organizacional. 7a ed. México: Mc Graw-Hill; 2012.
31. Arias F. Administración de recursos Humanos. 1a ed. México: Trillas; 1974
32. Nelson D, Quick J. Comportamiento Organizacional. 3a ed. México: CengageLearning; 2013
33. Colombo L. Incidencia del síndrome de Burnout en el clima laboral del personal docente del Liceo Bolivariano Palmarito, Palmarito Estado Lara [tesis de maestría en Internet]. [Guanare]: Universidad de Carabobo; 2017 [citado 21 de diciembre de 2019]. Disponible en: <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/4578/icolombo.pdf?sequence=3>
34. Mendoza J. Síndrome de burnout y clima laboral en trabajadores del centro de salud Mochumi-Lambayeque [tesis de posgrado en Internet]. [Lambayeque]: Universidad Cesar Vallejo; 2017 [citado 22 de diciembre de 2019]. Disponible en: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32094/mendoza_mj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
35. González O. Relación entre síndrome de burnout y clima laboral en trabajadores de la empresa de servicios de agua potable y alcantarillado de Arequipa, 2019 [tesis de posgrado en Internet]. [Arequipa]: Universidad Católica de Santa María; 2019 [citado 22 de diciembre de 2019]. Disponible

en:<http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/8867/K4.1861.MG.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

36. Ascoy L. Clima organizacional y el síndrome de burnout en trabajadores de la Institución educativa Particular “Cuna Jardín Materno Infantil California” de Víctor Larco, 2019. [tesis de posgrado en Internet]. [Trujillo]: Universidad Cesar Vallejo; 2019 [citado 22 de diciembre de 2019]. Disponible en: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38422/ascoy_tl.pdf?sequence=1&isAllowed=y
37. Vargas E, Espinoza R. Tiempo y edad biológica. Arbor [internet]. 2013 [citado el 29 de dic del 2019]; 189 (760) Disponible en: <http://arbor.revistas.csic.es/index.php/arbor/article/view/1563/1618>
38. Valencia A, Monsalve A. Derecho Civil. Tomo I. 15a ed. Colombia; 2004.
39. Blanch J. Teoría de las relaciones laborales. Fundamentos. Primera edición. 1ª ed. Editorial UOC. Barcelona; 2003.
40. Garcia A, Gomariz E. La perspectiva de género y sexo en mujeres rurales en las estrategias y políticas de desarrollo territorial sostenible. 1a ed. Costa Rica: Bib. Orton IICA / CATIE; 2006
41. Hernández SR., Fernández CC., Baptista LP. 6a ed. Metodología de la investigación. México D.F.: McGraw-Hill; 2014
42. Palma S. Elaboración y validación de una escala de satisfacción laboral SL-SPC para trabajadores de Lima Metropolitana. Teoría e investigación en Psicología. 2004; 6 (1): 27-34
43. World Medical Association. Declaración de Helsinki de la Asociación Médica Mundial – Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos. Brasil: 2013: 1-8. [Internet] [citado 16 de julio 2020]. Disponible en URL: <https://www.wma.net/es/policias-post/declaracion-de-helsinki-de-la-amm-principios-eticos-para-las-investigaciones-medicas-en-seres-humano>

ANEXOS



ANEXO N° 1

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTEOR ORREGO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA

CUESTIONARIO: SÍNDROME DE BURNOUT Y CLIMA LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD VICTOR LARCO HERRERA

De Maslach y Jackson en 1981 para entorno laboral,
adaptado por Miravalles, Javier

I. Datos Generales:

1. Edad: De 18 a 34 años () De 35 a 49 años () > 50 años ()
2. Sexo: Masculino () Femenino ()
3. Estado Civil: Soltero () Casado () Conviviente () Divorciado () Viudo ()
4. Tiempo de Servicio: De 1 a 5 años () De 6 a 10 años () De 11 a 15 años () > 15 años ()

II. Instrucciones

Marque con un aspa (x) la opción que crea oportuno sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

III. SÍNDROME DE BURNOUT

N°	Enunciados	TOTALMENTE EN DESACUERDO=0	MEDIANAMENTE EN DESACUERDO=1	EN DESACUERDO=2	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO=3	MEDIANAMENTE DE ACUERDO=4	EN ACUERDO=5	TOTALMENTE DE ACUERDO=6
01	Siento que mi trabajo me agota emocionalmente.							
02	Cuando finalizo mi jornada laboral, me encuentro cansado.							
03	Al levantarme por la mañana y volver a enfrentarme a otra jornada laboral, me siento fatigado.							
04	Me es fácil comprender como se sienten mis jefes.							
05	Creo que estoy tratando con las personas que interactúo como objetos impersonales							
06	Siento que la labor que realizo implica un esfuerzo excesivo y me ocasiona cansancio.							
07	Creo que trato con mucha eficacia los problemas en mi entorno laboral							
08	Siento que mi trabajo me desgasta y me siento quemado.							
09	Creo que con mi trabajo estoy aportando de forma positiva en mi entorno laboral							
10	Me he vuelto más indiferente con las personas desde que desempeño la labor como trabajador/a administrativo/a							

N°	Enunciados	TOTALMENTE EN DESACUERDO=0	MEDIANAMENTE EN DESACUERDO=1	EN DESACUERDO=2	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO=3	MEDIANAMENTE DE ACUERDO=4	EN ACUERDO =5	TOTALMENTE DE ACUERDO=6
11	Me encuentro endureciéndome en la parte emocional desde que ejerzo este trabajo.							
12	Siento mucha energía durante mi jornada laboral.							
13	Me siento frustrado/a en mi trabajo							
14	Creo que tengo demasiada carga laboral.							
15	No tengo interés o preocupación realmente en lo que le sucede a las personas con quienes interactúo							
16	Trabajar en forma directa con las personas me produce estrés.							
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con las personas que interactúo							
18	Me siento motivado con las personas con las que me interrelaciono.							
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.							
20	Me siento acabado/a en mi trabajo, estoy al límite de mis posibilidades.							
21	Siento tener la facultad de tratar los problemas de mi trabajo con mucha calma.							
22	Creo que mis jefes me culpan de algunos de sus problemas							

IV. CLIMA LABORAL

N°	Enunciados	NUNCA=1	ESCASAMENTE=2	MEDIANAMENTE=3	BASTANTE=4	SIEMPRE=5
1	Tengo posibilidades de progresar en la institución.					
2	Tengo un compromiso para lograr el éxito en la institución.					
3	Siento apoyo por parte de sus superiores para superar los obstáculos que se me presentan.					
4	Cuento con la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5	Los compañeros de trabajo se brindan ayuda entre sí.					
6	Al jefe le interesa el éxito de los trabajadores.					

7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo					
8	En la organización, existe una mejora continua de los métodos de trabajo.					
9	En mi oficina, la información fluye con facilidad.					
10	Cada objetivo es un reto en mi centro de trabajo.					
11	Se participa para determinar los objetivos y las acciones a realizar para lograrlos.					
12	A cada empleado se le considera fundamental para el éxito de la organización.					
13	La valoración que se hace del trabajo realizado, ayuda a mejorar la tarea.					
14	Existe una relación armoniosa entre los equipos de trabajo.					
15	A los trabajadores se les proporciona la oportunidad de tomar decisiones en las tareas de su área.					
16	Los altos niveles de empeño son valorados en mi institución.					
17	Existe compromiso con la organización por parte de los trabajadores.					
18	Se proporciona la capacitación necesaria para realizar el trabajo.					
19	Hay canales de comunicación suficientes en mi institución.					
20	El grupo con el que trabajo, se desempeña como un equipo bien integrado.					
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.					
22	Cada día se realizan mejor las cosas en la oficina.					
23	Cada puesto tiene sus responsabilidades claras y definidas.					
24	Se puede interactuar con personas de mayor jerarquía.					
25	En la institución me ofrecen la oportunidad de realizar mi trabajo lo mejor que se pueda.					
26	Aprendo y me desarrollo como profesional con las actividades que ejerzo.					
27	Me desarrollo personalmente cuando cumplo con las labores diarias de mi centro de trabajo.					
28	Hay disponibilidad de un sistema para el seguimiento y control de las actividades que se desarrollan en la institución.					
29	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.					
30	Los recursos son administrados adecuadamente en la institución.					
31	Los altos mandos promueven la capacitación que se necesita.					
32	Cumplir con las actividades laborales resulta una tarea estimulante.					
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
36	La empresa promueve el desarrollo del personal.					

37	Los productos y 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	La visión de la organización y los objetivos propuestos guardan relación.					
41	Las ideas creativas e innovadoras son promovidas en mi centro de trabajo.					
42	La visión, misión y valores de la institución se encuentran marcadamente definidos.					
43	Existen planes establecidos y el trabajo se realiza en función a ello.					
44	Trabajadores de diversas oficinas colaboran entre sí.					
45	Se cuenta con la tecnología necesaria para facilitar el trabajo.					
46	Los logros en el trabajo son reconocidos.					
47	La organización en la que me desempeño es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48	Se brinda un trato justo en la institución.					
49	Se socializan los avances en las otras áreas de la organización.					
50	La remuneración va acorde al desempeño y los logros alcanzados.					

GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN

ANEXO N° 2

INSTRUMENTO PARA MEDIR EL SÍNDROME DE BURNOUT

RANGOS DE MEDIDA DE LA ESCALA
0 = Totalmente en desacuerdo.
1 = Medianamente en desacuerdo.
2 = En desacuerdo.
3 = Ni en acuerdo ni en desacuerdo.
4 = Medianamente acuerdo.
5 = De acuerdo.
6 = Totalmente de acuerdo.

SÍNDROME DE BURNOUT SEGÚN DIMENSIONES	
AGOTAMIENTO EMOCIONAL	(Ítems 01, 02, 03, 06, 08, 13, 14, 16 y 20).
DESPERSONALIZACIÓN	(Ítems 05, 10, 11, 15 y 22)
REALIZACIÓN PERSONAL	(Ítems 04, 07, 09, 12, 17, 18, 19 y 21).

SÍNDROME DE BURNOUT Y DIMENSIONES SEGÚN PUNTAJE				
	SÍNDROME DE BURNOUT	AGOTAMIENTO EMOCIONAL	DESPERSONALIZACIÓN	REALIZACIÓN PERSONAL
BAJO	0 a 44 puntos	0 a 18 puntos	0 a 5 puntos	0 a 33 puntos
MEDIO	45 a 88 puntos	19 a 26 puntos	6 a 9 Puntos	34 a 39 puntos
ALTO	89 a 132 puntos	27 a 54 puntos	10 a 30 puntos	40 a 48 puntos

ANEXO N° 3

INSTRUMENTO PARA MEDIR CLIMA LABORAL

RANGOS DE MEDIDA DE LA ESCALA
1 = Nunca.
2 = Escasamente.
3 = Medianamente.
4 = Bastante.
5 = Siempre.

CLIMA LABORAL SEGÚN DIMENSIONES	
REALIZACIÓN PERSONAL	Ítems 01, 06, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46
INVOLUCRAMIENTO LABORAL	Ítems 02, 07, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47
SUPERVISIÓN	Ítems 03, 08, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48
COMUNICACIÓN	Ítems 04, 09, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49
CONDICIONES LABORALES	Ítems 05, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50

CLIMA LABORAL Y DIMENSIONES SEGÚN PUNTAJE		
	CLIMA LABORAL	TODAS LAS DIMENSIONES
MUY FAVORABLE	210 - 250 puntos	42 - 50 puntos
FAVORABLE	170 - 209 puntos	34 - 41 puntos
MEDIO	130 - 169 puntos	26 - 33 puntos
DESFAVORABLE	90 - 129 puntos	18 - 25 puntos
MUY DESFAVORABLE	50 - 89 Puntos	10 - 17 puntos

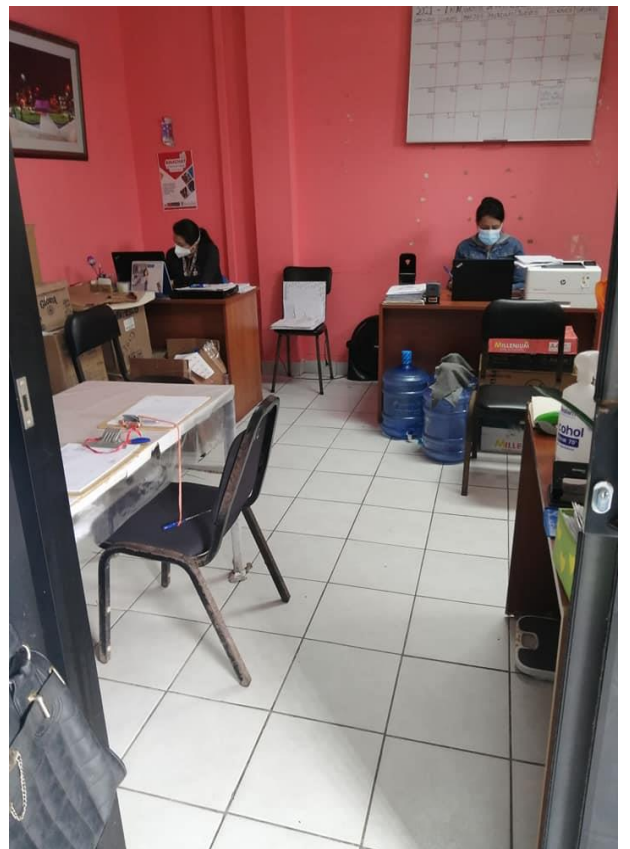
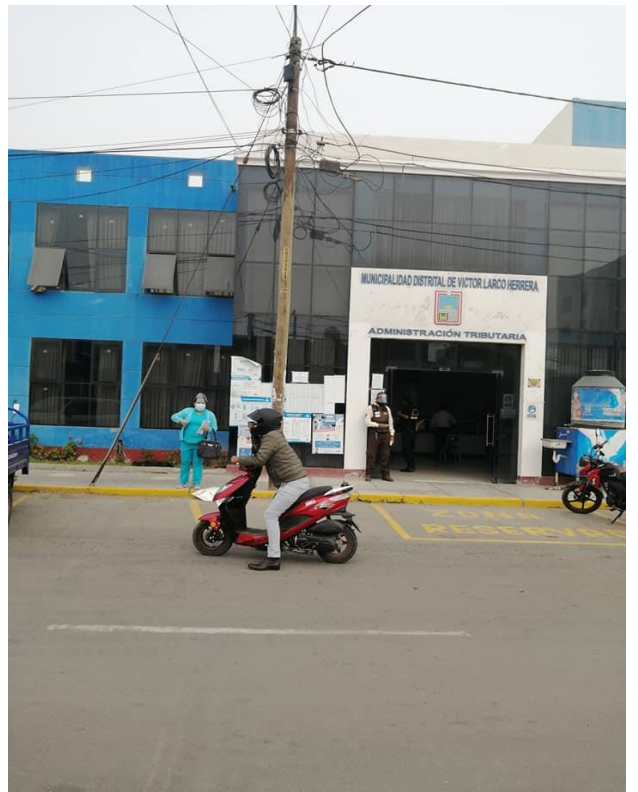
ANEXO N°4

CUESTIONARIO SINDROME DE BURNOUT																							
N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	TOTAL
1	2	3	4	4	1	2	4	2	2	2	2	7	1	1	1	3	7	2	3	1	7	1	62
2	2	3	4	4	1	2	4	2	1	2	2	7	1	1	2	2	7	2	3	1	7	1	61
3	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	1	7	1	2	1	1	2	2	2	1	7	1	49
4	5	4	3	6	1	2	7	3	7	1	2	7	2	2	1	1	7	5	4	1	7	1	79
5	4	3	2	5	7	6	7	1	6	1	1	6	1	6	2	4	7	4	3	2	7	2	87
6	2	2	2	7	1	2	7	1	7	1	1	7	1	2	1	1	7	2	2	1	7	1	65
7	2	3	4	4	1	2	4	1	2	1	2	7	1	1	1	2	7	2	3	1	7	1	59
8	2	3	4	4	1	2	4	2	2	2	2	7	1	1	1	3	7	2	3	1	7	1	62
9	2	2	1	2	1	2	7	2	7	1	2	7	2	2	1	1	7	2	2	1	7	1	62
10	5	4	6	4	6	5	4	5	4	1	4	5	4	7	4	5	2	5	4	3	2	2	91
11	6	6	7	7	7	5	7	6	7	1	1	4	1	4	2	3	7	6	6	1	7	2	103
12	7	5	6	1	3	4	5	7	6	5	4	2	3	7	6	4	2	7	5	7	4	4	104
13	4	5	4	5	7	4	7	4	7	1	1	6	1	4	1	1	7	4	5	3	7	3	91
14	5	6	6	6	7	2	7	1	7	1	1	6	1	6	1	6	7	5	6	6	7	1	101
15	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	5	2	6	1	5	2	1	2	6	6	4	57
TOTAL	51	53	58	64	46	44	77	40	69	23	28	90	23	52	26	42	85	51	53	36	96	26	1133
VARIANZA	3.4	1.98	3.12	3.21	7.78	2.07	4.12	3.81	6.11	1.12	0.98	2.14	0.84	5.55	2.07	2.89	5.24	3.4	1.98	4.69	2.11	1.21	359.12
DESVIACION ESTANDAR	1.84	1.41	1.77	1.79	2.79	1.44	2.03	1.95	2.47	1.06	0.99	1.46	0.92	2.36	1.44	1.7	2.29	1.84	1.41	2.16	1.45	1.1	18.951

ANEXO N°5

CUESTIONARIO CLIMA LABORAL																		
N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	TOTAL	VARIANZA	DESVIACION ESTANDAR
P1	5	4	3	3	4	5	2	3	3	3	3	3	4	4	3	52	0.70	0.83
P2	5	5	4	4	5	5	3	3	4	3	4	4	5	4	4	62	0.55	0.74
P3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	5	5	3	54	0.54	0.74
P4	4	4	3	3	4	4	2	3	3	3	4	4	5	5	5	56	0.78	0.88
P5	5	4	3	3	4	5	3	3	3	3	3	3	2	3	4	51	0.69	0.83
P6	4	3	3	3	3	4	5	4	3	4	2	4	3	4	3	52	0.55	0.74
P7	4	5	3	3	5	4	4	3	3	3	4	4	5	4	5	59	0.64	0.80
P8	4	3	2	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	44	0.35	0.59
P9	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	5	3	55	0.38	0.62
P10	5	4	3	3	4	5	2	4	3	3	4	2	4	3	4	53	0.84	0.92
P11	4	4	3	3	4	4	5	3	3	3	4	3	4	4	3	54	0.40	0.63
P12	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	3	62	0.41	0.64
P13	5	3	3	3	3	5	4	3	3	3	2	3	3	4	3	50	0.67	0.82
P14	5	5	3	3	5	5	5	3	3	4	3	5	4	5	4	62	0.84	0.92
P15	5	5	4	4	5	5	5	3	4	4	4	3	5	5	4	65	0.52	0.72
P16	4	4	2	2	4	4	5	3	2	4	2	4	2	4	3	49	1.07	1.03
P17	5	4	3	3	4	5	4	3	3	4	4	3	4	4	4	57	0.46	0.68
P18	4	4	3	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	5	3	57	0.46	0.68
P19	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	54	0.26	0.51
P20	5	4	3	2	4	5	5	4	5	3	3	3	4	4	3	57	0.89	0.94
P21	4	3	3	3	3	4	2	3	3	4	2	5	2	3	4	48	0.74	0.86
P22	4	4	3	3	4	4	5	4	5	4	3	4	3	4	3	57	0.46	0.68
P23	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	53	0.27	0.52
P24	5	3	3	2	5	5	2	5	3	3	2	2	3	4	3	50	1.38	1.18
P25	5	3	3	3	4	5	3	4	5	3	3	4	5	4	4	58	0.70	0.83
P26	5	3	3	3	3	5	3	3	4	4	3	3	4	4	3	53	0.55	0.74
P27	5	3	3	3	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	61	0.64	0.80
P28	4	3	3	4	2	4	5	2	4	5	2	3	3	3	3	50	0.95	0.98
P29	4	3	3	3	4	4	5	4	5	3	3	3	4	5	3	56	0.64	0.80
P30	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	56	0.35	0.59
P31	5	3	2	2	3	5	4	3	5	3	3	5	3	3	3	52	1.12	1.06
P32	5	3	3	3	4	5	4	3	3	5	3	3	3	4	4	55	0.67	0.82
P33	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	5	5	3	62	0.41	0.64
P34	5	3	2	3	5	5	5	5	4	4	3	4	5	4	4	61	0.92	0.96
P35	3	3	2	2	5	3	3	5	3	3	4	3	4	4	4	51	0.83	0.91
P36	4	3	2	3	4	4	5	4	5	2	2	3	4	4	4	53	0.98	0.99
P37	4	3	2	3	4	4	3	4	5	3	4	4	5	4	4	56	0.64	0.80
P38	4	3	3	3	3	4	4	3	5	3	4	4	4	4	4	55	0.38	0.62
P39	4	3	2	2	4	4	3	4	3	4	2	5	3	3	3	49	0.78	0.88
P40	4	3	2	4	3	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	52	0.55	0.74
P41	5	3	3	2	2	5	3	2	3	3	4	4	3	4	3	49	0.92	0.96
P42	5	3	3	3	5	5	4	3	4	4	4	4	5	5	3	60	0.71	0.85
P43	5	4	3	3	4	5	3	3	4	3	3	3	3	5	3	54	0.69	0.83
P44	5	3	3	3	3	5	5	3	4	4	3	4	4	5	3	57	0.74	0.86
P45	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	3	63	0.46	0.68
P46	5	3	3	3	4	5	3	3	3	4	2	4	2	3	3	50	0.81	0.90
P47	5	3	3	3	4	5	3	3	4	3	4	3	4	4	4	55	0.52	0.72
P48	5	3	3	2	4	5	2	3	4	4	3	3	4	4	5	54	0.97	0.99
P49	5	3	3	3	2	5	3	3	3	4	2	4	3	3	5	51	0.97	0.99
P50	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	5	4	4	5	49	0.78	0.88

ANEXO N°06





ANEXO N°07



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

RESOLUCIÓN DE DECANATO N° 0243-2021-D-F-CCSS-UPAO

Trujillo, 17 de mayo del 2021

VISTOS; el Oficio N° 0231-2021-EPE-UPAO presentado por la señora Directora de la Escuela Profesional de Enfermería, y;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Oficio N° 0231-2021-EPE-UPAO, se solicita la aprobación e inscripción del Proyecto de Tesis titulado **RELACIÓN DEL SÍNDROME DE BURNOUT CON EL CLIMA LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL VÍCTOR LARCO HERRERA, 2021**, realizado por las Bachilleres **BASILIO GUTIERREZ, FIORELLA SOILA** y **REYES PAREDES, ANA CLAUDIA**, así como el nombramiento de su asesora **Ms. MILAGRITOS DEL ROCÍO LEÓN CASTILLO**.

Que, el proyecto de tesis cuenta con la conformidad del Comité Revisor, y con el porcentaje permitido en el software antiplagio TURNITIN.

Que, habiendo cumplido con los procedimientos académico-administrativos reglamentarios establecidos. Debe autorizarse la inscripción del Proyecto de Tesis, el mismo que tiene una vigencia de dos (02) años durante el cual las autoras tienen derecho exclusivo sobre el tema elegido.

Estando a las consideraciones expuestas y amparados en las facultades conferidas a este Despacho.

SE RESUELVE:

PRIMERO: **AUTORIZAR** la inscripción del Proyecto de Tesis titulado **RELACIÓN DEL SÍNDROME DE BURNOUT CON EL CLIMA LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL VÍCTOR LARCO HERRERA, 2021** en el Libro de Registro de Proyectos de Tesis de la Escuela Profesional de Enfermería, con el N° **002-2021**, de fecha 17 de mayo de 2021.


SEGUNDO: **DECLARAR** expeditas a las Bachilleres **BASILIO GUTIERREZ, FIORELLA SOILA** y **REYES PAREDES, ANA CLAUDIA**, para el desarrollo del Proyecto de Tesis, dejando claro que las autoras tienen derecho exclusivo sobre el tema elegido, por el período de dos (02) años.

TERCERO: **DESIGNAR** como asesora del Proyecto de Tesis a la **Ms. MILAGRITOS DEL ROCÍO LEÓN CASTILLO**, quien está obligada a presentar a la Escuela Profesional de Enfermería, los informes mensuales del avance respectivo.

CUARTO: **DISPONER** que la Directora de la Escuela Profesional de Enfermería tome las acciones correspondientes, de conformidad con las normas y reglamentos, a fin de que las Bachilleres y la asesora, cumplan las acciones que les competen.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE


.....
Dra. Antonieta Tresierra de Venegas
DECANA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD


.....
Ms. Pablo Chuna Mogollón
SECRETARIO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

C.c.: EPE
Archivo



Trujillo

Av. América Sur 3145 - Urb. Monserrate - Trujillo
Teléfono: [+51] (044) 604444 - anexo 2341
fac_salud@upao.edu.pe
Trujillo - Perú

ANEXO N°08



Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

Víctor Larco Herrera, 14 de enero de 2021

Carta N°03 -2021-SGRRHH/MDVLH

SRTAS:

BASILIO GUTIERREZ FIORELLA
REYES PAREDES ANA

Presente. -

ASUNTO : AUTORIZACION DE ENCUESTA DE PROYECTO DE TESIS

Me dirijo a Uds. cordialmente en atención al expediente N° 13211-2020 a través de la cual, nos solicita autorización para aplicar encuesta, y así mismo mediante el presente se le hace conocer que se les AUTORIZA la aplicación de dichas encuestas al personal Administrativo de la MDVLH, para su proyecto de Tesis, denominado " RELACION DEL SINDROME DE BURNOUT CON EL CLIMA LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMISNITRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRIITAL VICTOR LARCO HERRERA, 2021 "que solicita con fines académicos.

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

Atentamente


MUNICIPALIDAD DISTRIITAL
"VICTOR LARCO HERRERA"
Lic. Jorge Trujillo Abanto Calderón
SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

ANEXO N°09

CARTA DE COMPROMISO DE ASESORÍA

Trujillo, 05 de mayo de 2021

Señora:

Dra. Elsa Vargas Díaz
Directora de la Escuela Profesional de Enfermería
Trujillo.-

Estimada Señora Directora:

Cordialmente me permito comunicarle mi aceptación como asesora para dirigir el trabajo titulado "Relación del síndrome de Burnout con el clima laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital Víctor Larco Herrera, 2021" en la modalidad de Tesis que será desarrollado por las Bachilleres Basilio Gutiérrez, Fiorella Soila y Reyes Paredes, Ana Claudia de la Escuela Profesional de Enfermería.

Declaro que conozco mis obligaciones como asesora de Tesis, las cuales son:

- a) Asesorar virtualmente al estudiante en la elaboración del Proyecto de Tesis
- b) Dirigir y asesorar al estudiante en el desarrollo del Trabajo de Tesis.
- c) Asesorar la recolección y el análisis de la información.
- d) Revisar y corregir el contenido, la metodología, la redacción, el estilo y la presentación del Proyecto y e informe digital de Tesis.
- e) Velar para que el estudiante en su desempeño se ajuste a los principios de la ética profesional, la calidad y la eficiencia.
- f) Asistir a la sustentación no presencial del informe final de Tesis.

Cordialmente,

.....
Mg. Enf. Milagritos del Rocío León Castillo
DOCENTE ASESORA