



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Carrera de Psicología

“BURNOUT Y CLIMA LABORAL EN UNA
EMPRESA INDUSTRIAL DE LIMA CENTRO 2020”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciado en Psicología

Autores:

Alexandra Medaly Chacon Estrella

David Eduardo Ataurima Aguilar

Asesor:

Mg. Tania Carmela Lip Marín de Salazar

Lima - Perú

2022

DEDICATORIA

El presente trabajo es dedicado a los padres de ambos, cuya finalidad fue el apoyo incondicional en momentos difíciles a lo largo de la carrera y por la complicación mediática de la pandemia.

A los amigos y maestros, por las enseñanzas, paciencia y la calidad de persona que cada uno transmite en forma de recuerdos, que se atesoraran.

AGRADECIMIENTO

Gracias a nuestros padres, por cumplir el sueño de ser profesionales, el apoyo que nos brindaron y nos brindan en todo el tiempo, por estar con nosotros y ayudarnos a encontrar un lugar dentro de este mundo. A los amigos, el proceso por el cual, con las anécdotas y experiencias juntos, contribuyeron a lo que somos ahora mismo. A nuestros maestros, cada uno de ellos está en la mente de cada uno y sabe las influencias que se recibió y los bonitos recuerdos que se formaron, como también las experiencias que nos ayudaron a crecer con sus conocimientos. A nuestra asesora de tesis, Tania Lip. Por su exigencia y gran ayuda para terminar un último curso, por sus conocimientos y forma de ser, atesoramos este recuerdo el resto de nuestras vidas. Muchas gracias a todos.

Tabla de contenidos

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO	3
ÍNDICE DE TABLAS	5
RESUMEN	6
ABSTRACT	7
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	8
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	23
CAPÍTULO III: RESULTADOS	29
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	35
REFERENCIAS	40
ANEXOS	50

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Signos y síntomas del síndrome de Burnout.....	14
Tabla 2. Datos Demográficos de la muestra.....	24
Tabla 3. Nivel de Burnout.....	29
Tabla 4. Nivel de Clima laboral.....	29
Tabla 5. Prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov.....	30
Tabla 6. Matriz de correlación entre variables en estudio.....	30
Tabla 7. Correlación entre la dimensión cansancio emocional y clima laboral.....	31
Tabla 8. Correlación entre la dimensión despersonalización y clima laboral.....	32
Tabla 9. Correlación entre la dimensión realización personal y clima laboral	33
Tabla 10. Análisis comparativo de burnout según el sexo.....	33
Tabla 11. Analisis comparativo de clima laboral según el sexo.....	34

RESUMEN

El presente estudio tiene como objetivo determinar la relación entre Burnout y Clima laboral en los empleados de una Empresa Industrial de Lima Centro. Se evaluó a 99 empleados de las edades entre 22 y 48 años, varones (50) y mujeres (49) (Media = 35, $DE = 7.08$). Se utilizó muestreo no probabilístico por conveniencia, diseño no experimental de corte transversal y alcance correlacional. Los instrumentos utilizados fueron la Escala de Burnout de Maslach (1981) y la Escala de Clima Laboral (Palma, 1999). Los resultados evidencian relación directa y moderada entre Burnout y Clima laboral ($rho = .49$), además no se encontraron diferencias relevantes en cuanto a Burnout y Clima laboral de acuerdo con el sexo. Se concluye que el Burnout tiene relación con el Clima laboral. Las limitaciones encontradas fueron la crisis sanitaria y la poca cantidad muestral. Se recomienda realizar de manera presencial el estudio y con mayor muestra.

Palabras clave: Burnout, clima, organizacional, empleados, empresa, industrial, lima.

ABSTRACT

The objective of this study is to determine the relationship between Burnout and Organizational Climate in the employees of an Industrial Company in Lima Center. 99 employees between the ages of 22 and 48, men (50) and women (49) were evaluated (Mean = 35, SD = 7.08). Non-probabilistic convenience sampling, non-experimental cross-sectional design, and correlational scope were used. The instruments used were the Maslach Burnout Scale (1981) and the Work Environment Scale (Palma, 1999). The results show a direct and moderate relationship between Burnout and Organizational Climate ($\rho = .49$), in addition, no relevant differences were found in terms of Burnout and Organizational Climate according to gender. It is concluded that Burnout is related to Organizational Climate. The limitations found were the health crisis and the small sample size. It is recommended to carry out the study in person and with a larger sample.

.

Key words: Burnout, climate, organizational, employees, company, industrial, Lima.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

A través del tiempo, las empresas y las personas han generado un ambiente de cambio e interacción entre ambos; de este modo, las exigencias de uno repercuten en el otro, y viceversa. Con la globalización, en el entorno laboral a través de los años, el avance de la tecnología, la disminución de los puestos laborales, las exigencias, competencias de un puesto frente a otros; logran que el ser humano perciba el ambiente laboral en el que se desempeña y exprese una respuesta a nivel cognitivo, emocional y conductual, normalmente conocida como estrés laboral. (Patlán, 2019, p.162)

En este sentido, el entorno y la capacidad de respuesta del trabajador se ve perjudicado. Felix, García y Mercado (2018) afirman: “Con frecuencia, el estrés laboral, se ha considerado una experiencia subjetiva de una persona, generada por la percepción de que existen amenazas difíciles de controlar y que pueden tener consecuencias negativas para ellas” (p.32). El estrés es un fenómeno reactivo que involucra situaciones diferentes y no únicas en el lugar de trabajo; debido a esto, es objeto de estudio, además de cómo se relaciona con la salud mental de los trabajadores de la organización. (Chiang, 2018, p.179).

A lo largo del tiempo el concepto del síndrome de burnout ha tenido muchos cambios de definiciones y teorías, el primer momento donde surgió este término fue en el ámbito organizacional y asistencial (Schaufeli, Maslach y Marek, 1993).

Un nuevo término aparece como consecuencia del estrés laboral y es el síndrome de Burnout. Pérez (2018) afirma sobre el burnout que es “como una respuesta física y emocional negativa, displacentera, que ocurre cuando los requerimientos del trabajo no guardan correspondencia – tanto como falta o exceso - con las capacidades, recursos o necesidades del trabajador” (p.114). La percepción del trabajador, junto con su entorno, juega un rol

importante en el medio laboral, personal y familiar. Asimismo, los estudios sobre burnout, se basan en el descubrimiento de una tendencia de baja realización personal hacia sí mismo, o falta de motivación frente a la pérdida de competencias profesionales y la poca claridad en establecer metas que involucren su identidad profesional (Robles, 2020, p. 117).

Asimismo, el burnout se manifiesta en las personas mediante cansancio emocional, el cual está referido a sentimientos de debilidad o dificultad de manejo de las exigencias laborales; despersonalización referida a la dificultad para generar una buena interacción a nivel interpersonal y dificultad de realización personal que se manifiesta como una dificultad para lograr objetivos trazados dentro del trabajo (Maslach y Leiter, 2006). Por otro lado, el clima laboral tiene como indicadores a la autorrealización o posibilidad de desarrollo en la organización, el involucramiento laboral entendido como la identificación con los valores de la organización, la supervisión o la dirección o guía que se requiere en la organización, la comunicación o fluidez de la interacción laboral y las condiciones laborales o elementos materiales con los que se cuenta (Palma, 2004).

Asimismo, ambas variables de estudio, según los antecedentes revisados, podrían mostrar una diferencia significativa por la categoría sexo, ya que un estudio realizado tomando en cuenta la variable burnout sugiere que la satisfacción laboral puede variar de acuerdo con el sexo de los empleados (Calcina, 2014). Además, en esa misma línea se ha identificado que el clima laboral puede ser percibido de manera contraria en base al sexo de los trabajadores (Capello, 2016).

Por lo expuesto anteriormente, tanto el Burnout como el Clima laboral son variables relevantes dentro del ámbito organizacional, existiendo estudios que reportaron correlaciones directas en personal administrativo ($\rho = 0.853$; Tinedo, 2021), personal administrativo de la F.A.P del Callao 2017, ($\rho = 0.722$; Álvarez, 2018), trabajadores de

una municipalidad de Tumbes ($\rho = 0.357$; Mejía, 2021); así como correlación en personal sanitario ($\rho = -0.869$; Failoc y Ramos, 2021) y supervisores de una constructora ($\rho = -0.725$).

Gil- Monte (como se citó en Gutiérrez, 2020) explica que el término original "burnout syndrome" proveniente de la literatura anglosajona, genera conceptos diversos y ocasiona confusiones sobre la terminología en el significado sobre esto; sin embargo, muchos autores lo refieren como el "síndrome de quemarse" ocasionado por el trabajo diferenciándose así sobre demás patologías que pueden ser cercanas a esta definición.

El primer concepto que se inició sobre este término fue con el estudio Freudenberger (1974) refiriendo como el síndrome del desgaste como el declive emocional y una fatiga escalonada; la disminución de la percepción hacia el logro de sus objetivos y el empeño a sus labores dentro de la organización (Ibarra, Erazo y Gallego, 2018).

El Burnout presente diversas causas, siendo una de las variables entre lo personal y laboral, debido a esto se relacionan los conceptos y los estudios relacionados a esta sintomatología (Leiter, 2003). En la teoría de valores humanos básicos que nos menciona el Psicólogo Social S. Schwartz quien explica una perspectiva sobre lo transcultural lo cual ha tenido impacto en estas dos últimas décadas. Esta teoría, hace énfasis a las creencias y valores compartidas sobre las conductas y situaciones para motivar la capacidad de nuestras acciones. Otra teoría nos explica que define por 10 valores: Autodirección, toma personal de decisiones, creatividad, pensamientos y acciones independientes; Estimulación, excitación, novedad y desafío en la vida; Hedonismo, placer o gratificación personal; Realización, éxito personal a través de la demostración de competencia; Poder, estatus social y prestigio, control o dominio sobre personas y recursos; Seguridad, armonía y estabilidad de la sociedad, de las relaciones y del "yo"; Conformidad, restricción de acciones que puedan perturbar o

perjudicar a otras personas o violar expectativas o normas sociales ; Tradición ,respeto, compromiso y aceptación de las costumbres e ideas que la cultura o la religión ofrecen ; Benevolencia , preservar y mejorar el bienestar de aquellos con quien se está en contacto personal ; Universalismo ,comprensión, tolerancia y protección para el bienestar de todos y de la naturaleza (Schwartz, 2012 p.5).

Por otro lado, la teoría “x” y la teoría “y” de McGregor, Según Bree (2018), explica que la teoría “X”, menciona que hay un rechazo del colaborador al trabajo como consecuencia de esto evaden responsabilidades y le dedican pocas horas debido a esto los jefes inmediatos de los trabajadores forman una idea del conformismo de sus empleados. En cuanto a la teoría “Y”, explica como eje central la motivación del empleado, generando así personal dinámico, flexible, optimista y con habilidades blandas. El personal capacitado (directorio) considera que este modelo de trabajadores es idóneo para la empresa porque le permiten llegar a la misión y visión que pueda tener el organismo o la organización. La teoría de los factores de Herzberg, Según Herzberg (1959), citado por Arrogante (2018), también conocida como la motivación e higiene, explica que los seres humanos somos movilizadas por dos tipos de necesidades que no son iguales, como la necesidad de reusar situaciones incómodas hacia uno mismo y la otra necesidad de desarrollar autonomía ya sea en valores, emociones e intelectuales.

Según Palomino (2008), desarrolla que el individuo se motiva al cumplir metas y objetivos si esto tiene un valor y la finalidad alcance sus propósitos sin importar que sean resultados positivos o negativos. Según Monte y Peiró (1999), menciona que el Burnout según su etiología en la percepción de falta de equidad y disminución en el desarrollo interpersonal, alude también al trabajo de los profesionales como una relación entre supervisores, compañeros y dentro del mismo ambiente. De la misma manera, la teoría Organizacional,

Monte y Peiró (1999), deja en evidencia que la salud, cultura, falta de estructura y el clima Organizacional son importantes para generar un estrés dentro de la organización, y proposición de estrategias y prevención para evitar estas dificultades. La teoría sociocognitiva del yo, Según Monte y Peiró (1999), citado por Gálvez et al. (2011), se caracteriza por tomar notas de puntos importantes de Albert Bandura, la primera definición es los conocimientos de los individuos se relacionan con sus percepciones es así que si una se modifica la otra también sufre un cambio y estas repercuten en sus acciones con los demás. La segunda definición es el paradigma o determinación de sus propias capacidades que expone el empeño del ser humano para la satisfacción de metas y logros cuya necesidad es conseguirlos. Por último, según González (2012) Menciona que pese a las condiciones iguales del mismo puesto, entre los trabajadores, algunas de estas personas tienen un mayor rendimiento que otros; es por esto, que se recomienda usar la motivación con los empleados, dando así mayor productividad en la empresa y así alcanzar juntos el logro tanto de la organización como el individuo en el puesto laboral en el que se encuentra Por otro lado, tenemos la siguiente dimensión talento humano, en este contexto Alles (2007), define que el capital humano es primordial en la organización, teniendo en cuenta una mayor relación con los trabajadores se lograrían resultados óptimos a favor de la institución y esto solo se lograra visualizando cual es la necesidad y el fin de la organización.

Los procesos repetitivos y de rutina sobre el estrés se trasforma en burnout, es por esto que es una gran diferencia entre estos dos conceptos. García, Puebla, Herrera y Daudén (2016) explican que el burnout, es el resultado de una interacción continua sobre las respuestas de la persona frente a su entorno a nivel de sí mismo y como este lo relaciona con su trabajo, girando en torno a dimensiones como los ya conocidos agotamiento emocional y los resultados negativos frente a la labor de la persona profesionalmente. El trabajador y la

sociedad, están en un conjunto de relación recíproca, que, en su vínculo deshacen los elementos que generan el sentirse bien, perjudicando sus capacidades de realización; es por esto que no debe dejarse de lado como algo individual, sino como hechos sociales e históricos. (Pérez, 2018, p.113)

Además, la Organización Mundial de Salud (OMS, 2019) refiere que el Burnout se manifiesta en una serie de características relacionadas al estrés crónico. Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016) menciona que la presencia de problemas en el trabajo produce inestabilidad y se manifiestan en consecuencias físicas y emocionales, que se relacionarían con el Burnout. Respecto a ello, la OMS (2016) estima que a nivel mundial existe un gasto de alrededor de 617 000 millones de euros al año, por problemas de salud mental en el trabajo. En Perú un 5,5% de encuestados reconoció sentir burnout (Solis, Tantalean, Burgos & Chambi, 2017).

Los conceptos respecto a los signos y síntomas del burnout, son amplios, Como lo expone Rubio (como se citó en Gavidia, 2003) explica que el término ha sido utilizado a lo largo del tiempo en diferentes estudios relacionados con el burnout, para referirse a estos síntomas como una consecuencia u otro efecto, por lo que resulta más difícil hacer una comparación de estos significados. Asimismo, En cierto sentido, Lovo (2020) explica “Aunque los signos y síntomas del burnout son muy complejos, ya que se han descrito en la mayoría de las profesiones, en líneas generales se han encontrado las siguientes manifestaciones” (p.115).

Tabla 1
Signos y síntomas del síndrome de burnout

	Conductual	Somáticas	Cognitivos	Emocional	Psiquiátricas
Signos	Forma incorrecta de comunicarse, nula colaboración, llorar	problemas estomacales, diarrea, insomnio, tos, congestión nasal, cansancio, cambios menstruales, alergias	problemas a nivel de memoria	baja autoestima	Dependencia a las sustancias (alcohol, drogas), suicidio.
Síntomas	aislamiento, cambio de humor, agresividad, hiperactividad, conflicto, irritabilidad	cefalea, palpitaciones, hipertensión, dolor de garganta, dolor torácico, lumbalgia.	Desorientación de la percepción; cambio de auto concepto, pérdida de creatividad y metas laborales	incomodidad, angustia, ansiedad, nerviosismo, sentimientos de culpa, soledad impaciencia, irritabilidad, mal humor, baja tolerancia a la frustración, impotencia, aburrimiento, enfado, agobio, tristeza	Depresión, ansiedad grave, distorsiones del carácter, relación familiar inadecuada (violencia)

Fuente. Elaboración Propia

Asimismo, estas consecuencias suelen ser múltiples y no solo afectan al colaborador, sino también a la organización a la que pertenece. Se genera un cambio en el estilo de vida de la persona sometida a Burnout, es decir a nivel familiar y social con afectación de las relaciones interpersonales con amigos, compañeros y también puede conllevar a problemas de pareja y en muchos casos si existe una familia compuesta ya por hijos, también éstos se verían afectados (Molina, 2020). Es por esto que las características principales del síndrome de burnout son el agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, las cuales se vuelven muy importantes de detectar y permitirían identificar la existencia del síndrome de Burnout y su relación con el clima laboral e integración de las personas Maslach (como se citó en Olivares, 2017).

Tomando en cuenta teorías principales, ponemos en conocimiento a Litwin & Stinger (1968), exponiendo así que existen varias conductas y paradigmas dentro de una organización, como principales tenemos a la responsabilidad, cooperación e identidad.

También, Dessler (1976) refiere, que las conductas de los trabajadores, responden o reflejan el propósito del clima laboral. Chiavenato (como se citó en Salazar y Serpa, 2017) nos dice que el espacio redundante del trabajo, sus características y conductas vivenciadas por cada integrante de la organización es el significado de clima laboral relacionándose uno del otro en el transcurso del tiempo.

El clima laboral como teoría, según Zambrano, Ramon y Espinoza (2017) expone que los subordinados en base a su comportamiento, se relacionan de manera directa con el personal administrativo y esto es relacionado con los organismos en los que se encuentran; es decir la percepción de estas personas influye en las capacidades de respuesta frente al medio en el que se encuentran.

Albañil (2015) ,explica que, el clima laboral es una definición compleja y abarca muchos conceptos, relacionados a diversos enfoques como la psicológica, sociología o demás ciencias sociales obteniendo más aportes durante el transcurso del tiempo, como consecuencia de esto estudiando primordialmente la conducta humana; de esta manera, la relación entre el trabajador, el ambiente de la organización, está inmerso en las ciencias sociales, abarcando ideas o nuevos paradigmas en los estudios sociales.

Teoría de Clima laboral de McGregor

Este autor ya mencionado con anterioridad, expone dos modelos, haciendo referencia más a la teoría Y debido a la relación que se pretende en el clima laboral, sosteniendo dos cosas la primera es que, en los seres humanos, hay una necesidad inherente de motivarse, un buen ambiente para generar así logros y metas. Lo segundo es que el trabajo, la diversión y los juegos están relacionados con el esfuerzo físico y mental de cada trabajador frente a su medio ambiente.

Teoría de Clima laboral de Rensis Likert (1965)

Sostiene que el comportamiento es aprendido en forma de como perciben las acciones de los trabajadores a nivel administrativo; esta reacción se da en base a la percepción del trabajador.

Teoría de los factores de Herzberg

Parte principalmente de las bases teorías de Maslow (citado por Chiavenato 2011) quien explica dos necesidades importantes como las superiores e inferiores; los factores de higiene y motivadores. Referidos al contexto dentro del ámbito laboral y el ambiente que se relacionan entre si, lo cual a la larga evitan la insatisfacción incluyendo un sistema de recompensas y premios. Para lograr la realización personal, hay necesidades que deben satisfacerse como la motivación y satisfacción, provenientes de fuentes internas, Prado (2015).

Teoría de Francis Cornell

La percepción como base de interpretación de los mismos trabajadores en relación con las actividades o rituales de las necesidades del puesto a desempeñar; y como esto está en constante evolución junto a su organización; es decir las propias decisiones o formas de conducta e interacción del individuo con su medio y su trabajo, forman parte de un proceso llamado clima laboral, Moreira (2018).

Luna, Armendáriz y Andrade (2019) dan importancia al entorno, porque los individuos al formar grupos y también los colaboradores, conviven y se relacionan en un medio, en un determinado tiempo y espacio, relacionándose entre sí; pero, agentes externos como el ruido, la temperatura, el color y el diseño del lugar y muchas cosas más, repercuten en el rendimiento y calidad de satisfacción de los empleados, generando así problemas a futuro.

Pilligua y Arteaga (2019) Se dice que el clima laboral, es el componente principal e imprescindible de la relación dentro de la organización en las labores de los empleados, debido a la cantidad de tiempo que emplean las personas en su trabajo; es por esto que una percepción mala y mal contexto inmersos en estos, da como resultado una afectación hacia los trabajadores, debido a esto es como se relacionan uno del otro ya sea de manera negativa o positiva. P.176

Las organizaciones son una parte productiva, para el avance y bienestar de nuestra comunidad. Siendo de mucha importancia, de este modo los seres humanos se relacionan junto con esta (Raja, Madhavi y Sankar, 2017).

El paradigma del clima laboral que se genera dentro de una organización, se consideró como un concepto en la década de 1950, cuando se realizaron investigaciones en el ámbito laboral. A mediados de los años 1960 y 1970 se empezó a concretar las ideas, llegando a diferentes definiciones en la Literatura Githinji y Gachunga (como se citó en Fajardo, 2020).

Fajardo, Almache y Olaya (2020) aseguran que el Clima Organizacional, hace referencia a las relaciones entre los trabajadores de forma laboral teniendo en cuenta la calidad y el contexto, se receptiona, procesa y envía la información para una correcta respuesta frente a los problemas que se puedan suscitar en su ambiente. Por otro lado, dentro del clima existen distintos elementos ya sea subjetivos o con metas presente que están latentes en la organización y como esto se relacionan de diversas formas y procesos llegando a ser de fácil comprensión entre los sujetos y la comprensión de las actividades que generan con su realidad individual y colectiva (De La Cruz y Huamán, 2016).

El Clima Organizacional, tiene como finalidad la visión de desarrollar el talento humano que se va generando dentro del ámbito laboral con los procesos que realiza el trabajador dentro de la institución en la que se encuentre (Fajardo, Almache y Olaya, 2020).

Asimismo, la acción que realizan los colaboradores ya sea, experiencias, desarrollo y conductas que están inmersas en un ambiente organizacional, estas mismas influyen en la relación que generan dentro de un organismo, las cuales son visualizadas en el comportamiento individual y colectivo que se dan en base a las necesidades y exigencias de la organización, generando así un nuevo concepto (Pedraza y Bernal, 2018).

El clima laboral es un elemento importante en la conducta diaria de los trabajadores, mientras tanto el burnout es el resultado de todo esto, surgiendo debido a las exigencias de lo que demandan el puesto laboral a ocupar. (Pajares, 2020, p.75)

Seguido a esto, Iglesias y Sánchez (2015) explican: La percepción de las personas con su medio, afecta en las decisiones de sus acciones; es por esto que el clima laboral afecta el comportamiento y motivación de sus integrantes. (p.59). Además, se entiende como cultura organizacional a la interacción del pasado y presente del trabajador, inmersa en una organización, para la adaptación y las circunstancias de su medio, además de cómo actúan y piensan las personas dentro de ésta; agregando las tensiones o relaciones internas (Palma, 2004, p.13).

El trabajo de investigación se realizó tomando como punto de partida la situación de una empresa industrial del rubro enlatados, teniendo como principal actividad la elaboración de envases de metal (conservas, tapas convencionales, tapas twist off, tapas easy open, litografías) que otras empresas usan para envasar sus productos de primera necesidad. En esta empresa se puede distinguir a dos grupos ocupacionales: y los operarios y los administrativos. El presente trabajo se enfocó en conocer la problemática específica de los

trabajadores del área administrativa componiéndose por el área de Contabilidad, Finanzas, Logística, PCP, Ventas, Producción, Manteniendo, Almacén, SST, SSOMA, entre otros, debido a que un número importante de estos trabajadores manifestaron sintomatologías características del burnout como pesadez, cansancio, malestares corporales y otros. Como anécdota un trabajador del área administrativa que debido a la frustración de no llegar a la meta esperada le grito a los operarios de su área, generando incomodidad en el ambiente. Asimismo, la recolección de los datos se dio cuando se presentó adicionalmente a la carga masiva de trabajo que tenía el personal debido a la Pandemia del Covid-19, con lo cual se incrementó la responsabilidad y demanda producto del trabajo remoto. Con la aparición de la “primera ola” pandémica, se generó un mayor caso en el trabajo remoto en las actividades administrativas, al igual que se incrementaron los descansos médicos y la deserción laboral; lo que se reportó a manera de altas incidencias al área de Recursos Humanos. Es decir, los trabajadores administrativos tuvieron que sumar a sus actividades laborales, el reto de realizarlas desde sus domicilios, no teniendo en ocasiones las herramientas informáticas, necesarias, conexión requerida o incluso el espacio y privacidad para realizarlas, puesto que ya debían compartir labores extras fuera de su jornada laboral como el cuidado de hijos e incluso la extensión de los horarios laborales que sobrepasaban las jornadas máximas legales.

El estudio se justifica porque desde el punto de vista teórico ya que la relevancia del estudio se orienta a conocer y especificar de manera precisa la conceptualización sobre Burnout y Clima laboral. De esta manera se amplían estudios sobre comportamiento dentro de las organizaciones. Además, desde la perspectiva práctica se orienta a desarrollar programas o módulos dentro de una organización para generar un ambiente organizacional adecuado considerando dichas variables y su relación, lo cual permitirá generar planes de

acción en las actividades de los trabajadores enfatizando las intervenciones a nivel primario, secundario y terciario. Asimismo, esta investigación se justifica ya que a nivel metodológico permite corroborar la importancia del uso del método científico con sus respectivos procedimientos destinados a generar un conocimiento válido y confiable, considerando que también se confirma la pertinencia a cualidades psicométricas de los instrumentos de medición utilizados.

I.1. Formulación del problema

¿Cuál es la relación que existe entre el burnout y el clima laboral en una empresa industrial de Lima Centro?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el burnout y el clima laboral en una empresa industrial de Lima Centro.

1.3.2 Objetivos específicos

Determinar cuál es la relación que existe entre la dimensión *cansancio emocional* de los empleados y el Clima Laboral en una empresa industrial de Lima Centro.

Determinar cuál es la relación que existe entre la dimensión *despersonalización* de los empleados y el Clima Laboral en una empresa industrial de Lima Centro.

Determinar cuál es la relación que existe entre la dimensión *realización personal* de los empleados y el Clima Laboral en una empresa industrial de Lima Centro.

Comparar si existen diferencias en el nivel de burnout en una empresa industrial de Lima Centro en relación al sexo.

Comparar si existen diferencias en el nivel de clima laboral en una empresa industrial de Lima Centro en relación al sexo.

1.4 Hipótesis

1.4.1 Hipótesis general

H₀: No existe una relación entre el nivel de Burnout de los empleados y el clima laboral en una empresa industrial, de Lima Centro

H_i: Existe una relación entre el nivel de Burnout de los empleados y el Clima laboral de una Empresa Industrial, de Lima Centro

1.4.2 Hipótesis específicas

H₀: No existe una relación entre la dimensión *cansancio emocional* de los empleados y el nivel de Clima laboral en una Empresa Industrial, de Lima Centro

H₁: Existe una relación entre la dimensión *cansancio emocional* de los empleados y el nivel de Clima laboral en una Empresa Industrial, de Lima Centro

H₀: No existe una relación entre la dimensión *despersonalización* de los empleados y el nivel de Clima laboral en una Empresa Industrial, de Lima Centro

H₂: Existe una relación entre la dimensión *despersonalización* de los empleados y el nivel de Clima laboral en una Empresa Industrial, de Lima Centro

H₀: No existe una relación entre la dimensión *realización personal* de los empleados y el nivel de Clima laboral en una Empresa Industrial de Lima Centro

H₃: Existe una relación entre la dimensión *realización personal* de los empleados y el nivel de Clima laboral en una Empresa Industrial de Lima Centro

H₀: No existe una diferencia significativa en el nivel prevalente de burnout de los trabajadores de una empresa industrial de Lima Centro, en relación al sexo

H₄: Existe una diferencia significativa en el nivel prevalente de burnout de los trabajadores de una empresa industrial de Lima Centro, en relación al sexo

H₀: No existe una diferencia significativa en el nivel prevalente de clima laboral de los trabajadores de una empresa industrial de Lima Centro, en relación al sexo

H₅: Existe una diferencia significativa en el nivel prevalente de clima laboral de los trabajadores de una empresa industrial de Lima Centro, en relación al sexo

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

El presente estudio tiene enfoque cuantitativo, diseño no experimental, corte transversal y alcance correlacional debido a las características de la misma (Ato, López y Benavente, 2013).

2.2. Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos)

La población estuvo conformada por 120 personas colaboradores administrativos de una empresa industrial; teniendo como muestra a 99 personas, distribuida en 50 varones y 49 mujeres, cuyas edades oscilaban entre 22 y 48 años (Media = 35, $DE = 7.08$), se usó el muestreo no probabilístico por conveniencia, debido a la facilidad de acceso a los datos dadas las condiciones de trabajo existentes en ese momento en la organización (Ato, López y Benavente, 2013). También se consideraron los siguientes criterios de inclusión: a) haber nacido en Perú, b) residir en Lima Metropolitana, c) tener contrato vigente con la empresa industrial seleccionada y d) ser de sexo masculino o femenino. Se consideró el intervalo de edades de entre 20 y 50 años, e) prestar servicios bajo la modalidad de trabajo remoto o presencial.

Tabla 2

Datos Demográficos de la muestra

Tipos / Cantidad	Cantidad	de	Cantidad	de
	Varones		Mujeres	
Nacido en Perú	50		49	
Vive en Lima	50		49	
Contrato de Extranjero	0		0	
Contrato de Emergencia	18		16	
Contrato de Incremento de Actividad	23		23	
Contrato de Reconversión Empresaria	9		11	
Masculino o Femenino	50		49	
Trabajo remoto o presencial	40		59	

Fuente. Elaboración Propia.

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

Se utilizó la técnica de encuesta de ambas variables Burnout y Clima Laboral, mediante cuestionarios ya establecidos para esta problemática. Esto fue transformado para ser de uso presencial también de modalidad remota mediante Google Form, esto es debido a la problemática mundial presente en ese momento (Pandemia). Debido a que no se manipularon las variables, observándose tal como se manifiestan en el entorno en donde se encuentran, es llamado una investigación de tipo no experimental de corte transversal. (Hernández, Fernández y Batista, 2014); asimismo, el estudio es de tipo correlacional porque se busca si existe una relación una de otra, en un momento específico (Hernández, et al., 2014).

En Perú, Aguilar y Moreno (2020) determinaron la confiabilidad mediante el método de consistencia interna obteniendo un alfa de Cronbach igual a 0.99, además el análisis de validez se hizo mediante validez de contenido a través de 3 jueces expertos obteniendo como resultado una V de Aiken igual a 1.00.

Escala Maslach Burnout (MBI) desarrollada por Maslach y Jackson (1981), evalúa el burnout en contextos laborales o educativos, consta de 22 ítems y 3 dimensiones: *cansancio emocional* compuesta por 9 ítems (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20), *despersonalización* compuesta por 5 ítems (5, 10, 11, 15, 22) y *realización personal* compuesta por 8 ítems (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21). Maslach (1999) encontró consistencia interna de 0.80, expresando además el índice de confiabilidad para la dimensión de agotamiento es de 0.90, despersonalización de 0.79 y realización personal 0.71.

Respecto a la Escala de Clima Laboral, en Perú, Chagray (2018) identificó la confiabilidad mediante el método de consistencia interna, obteniendo un Alfa de Cronbach igual a .96, mientras que en cuanto a la validez un análisis de componentes donde se encontraron 5 factores que explicaron el 41.85% de la varianza total, además se realizó validez de contenido y análisis de poder discriminativo obteniendo una correlación entre .87 y .84.

Escala Clima laboral (CL – SPC) elaborado por Sonia Palma (2004) evalúa la percepción del clima laboral en el ambiente laboral, cuenta con 50 ítems utilizando la técnica Likert, evaluando 5 dimensiones: *autorrealización* compuesta por 10 ítems (1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46), *involucramiento laboral* compuesta por 10 ítems (2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47), *supervisión* compuesta por 10 ítems (3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48), *comunicación* compuesta por 10 ítems (4, 9, 14, 19, 24, 34, 39, 44, 49), *condiciones*

laborales compuesta por 10 ítems (5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50), cuya interpretación va de mayor puntaje a menor puntaje.

2.4. Procedimiento

Inicialmente se realizó una revisión bibliográfica de las variables Burnout y Clima Laboral con el fin de plantear las bases teóricas y el objetivo de investigación. Luego se procedió a solicitar el acceso para la investigación de campo a la empresa respectiva a fin de realizar el estudio, transmitiendo el fin de la investigación. Posteriormente, debido a la cuarentena producto del Covid-19, se procedió a aplicar las encuestas a los participantes de manera virtual, adaptando los instrumentos de medición a la modalidad de formulario Google y enviándose a través de redes sociales como Facebook, WhatsApp y correo electrónico. Primero, se solicitó el permiso de la Sub Gerenta de Recursos Humanos para continuar con este proceso de estudio de investigación, aceptó la autorización de realizar el trabajo, luego de eso se conversó con los trabajadores individualmente (Si nos podían apoyar en este proceso de estudio de investigación) y otros por llamada, una vez se tuvo la aceptación de ellos se envió el consentimiento informativo por correo y algunos en físico.

Segundo, se enviaron los cuestionarios por correo y también se imprimieron algunos. Muchos de los trabajadores que nos apoyaron llenando estas encuestas trataron en lo posible de entregarnos y enviarnos lo más pronto posible. Hubieron preguntas con respecto a los temas y se absolvieron las consultas y dudas. De toda la población que estaba planteada solo nos apoyaron 99 personas. Siendo 50 hombres y 49 mujeres.

Tercero, una vez teniendo los cuestionaron completos tanto por correo y en físico se comenzó a revisar que toda la información este completa, se realizó el tema del recojo de los datos, revisión de cada encuesta para ver si era válida, insertando datos en excel, luego pasar a SPSS una vez revisado ello, se comenzó a contabilizar las respuestas, todo ello se realizó

en el Excel con una base de datos que se fue realizando de acuerdo a la cantidad de trabajadores que nos enviaban sus respuestas.

2.5 Análisis de datos

El análisis se inició por medio del uso del estadístico Kolmogórov-Smirnov a fin de verificar la normalidad / no normalidad de la distribución de los datos, verificándose que los datos tuvieron una distribución normal.

Seguidamente, para el análisis del objetivo general tomando en cuenta que la data tuvo una distribución normal se utilizó la prueba de correlación de Pearson, considerando los siguientes niveles de correlación:

$0.8 < r < 1$ = correlación muy alta

$0.6 < r < 0.8$ = correlación alta

$0.4 < r < 0.6$ = correlación moderada

$0.2 < r < 0.4$ = correlación baja

$0 < r < 0.2$ = correlación muy baja

Finalmente, a través del estadístico t – Student se realizó una comparación en base al género de acuerdo a la probabilidad de superioridad con tamaño de efecto, mencionando que Ventura (2016) planteó lo siguiente: No efecto ($PSest \leq 0,0$); pequeño ($PSest \geq 0,56$); mediano ($PSest \geq 0,64$) y grande ($PSest \geq 0,71$)

2.6 Aspectos éticos

En el presente estudio se consideró como referencia de investigación las normas APA versión 6, considerando que tiene una estructura de citación clara y viable además de ser entendible para todo lector interesado en el tema (Menéndez, 2020).

Cabe precisar que los hallazgos obtenidos a partir de la data recolectada tuvieron un parámetro meramente académico y profesional, sin ninguna ventaja económica añadiendo que toda investigación tiene como requisito principal la reserva del autor principal a salvaguardar cualquier dato o medio que exponga a los participantes del estudio (Colegio de psicólogos del Perú, 2017).

En ese sentido, este estudio consideró los aspectos mencionados por el Código de Ética de la Universidad Privada del Norte, el cual menciona que de acuerdo con el Código de Ética del Investigador Científico UPN (2016), se establece mediante según el artículo N°5 que el investigador UPN debe mantener en actitud confidencial los datos de los participantes, así como los hallazgos obtenidos y datos del proyecto de investigación.

Por otra parte, esto se refuerza de acuerdo a lo mencionado en el Código de Ética Profesional del Psicólogo Peruano (2014), en su artículo N°20 que establece que cualquier información obtenida de algún individuo o grupo tiene que ser protegida. Adicionalmente, el artículo N° 81 establece que el participante voluntario debe tener conocimiento del detalle del proyecto de investigación y en el artículo N° 87 se establece que los datos y/o información que se obtengan de los participantes de la investigación es totalmente confidencial, además de hacer uso de un consentimiento informado y otros cuidados en la descripción del formulario entregado a los estudiantes que conforman la muestra.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

3.1 Resultados descriptivos de las variables

Tabla 3

Nivel de Burnout

Nivel	<i>F</i>	%
Bajo	32	32.3
Medio	44	44.4
Alto	23	23.2
Total	99	100.0

Fuente. Resultados obtenidos de la aplicación de la escala Maslach Burnout (MBI), elaboración propia, 2022

En la tabla 3, se presenta el nivel de burnout, donde se observa que el nivel medio predomina en la muestra de estudio con un 44%, seguido del nivel bajo con 33% y el nivel alto con 23% respectivamente.

Tabla 4

Nivel de clima laboral

Nivel	<i>f</i>	%
Muy favorable	1	1.0
Favorable	5	5.1
Medio	67	67.7
Desfavorable	25	25.3
Muy desfavorable	1	1.0
Total	99	100.0

Fuente. Resultados obtenidos de la aplicación de la Escala Clima Laboral (CL –SPC), elaboración propia, 2022

En la tabla 4, se presenta el nivel de clima laboral, donde se observa que el nivel medio predomina en la muestra de estudio con un 67%, seguido del nivel desfavorable con 25.3%; mientras que en menor medida el nivel favorable (5.1%), muy favorable (1%) y muy desfavorable (1%) respectivamente.

3.3 Prueba de Normalidad

Tabla 5

Prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov

Variables	Kolmogórov-Smirnov		
	K-S	gl	<i>p</i>
Burnout	.079	99	.131
Clima laboral	.085	99	.075

Fuente. Resultados obtenidos de la aplicación de Escala Clima Laboral (CL – SPC), elaboración propia, 2022

En la tabla 5, se presenta el análisis de normalidad de las variables de estudio donde se observa que tanto variable burnout como clima laboral presentan un valor *p* mayor a 0.05 ($p > 0.05$) lo cual indica que las distribuciones de las dos variables presentan una distribución normal, por lo cual para realizar el análisis de correlación corresponde utilizar la prueba de correlación de Pearson.

3.4 Resultados inferenciales

Hipótesis general

H_0 : No existe una relación entre el nivel de Burnout de los empleados y el clima laboral en una empresa industrial, de Lima Centro

H_1 : Existe una relación entre el nivel de Burnout de los empleados y el Clima laboral de una Empresa Industrial, de Lima Centro

Tabla 6

Correlación entre burnout y clima laboral

		Burnout
	<i>r</i>	.485
Clima laboral	<i>p</i>	.000
	<i>n</i>	99

Fuente. Resultados obtenidos entre burnout y clima laboral, elaboración propia, 2022

En la Tabla 6, se presenta la correlación entre burnout y clima laboral; donde $p = .000 < 0.05$, lo cual indica que existe relación significativa, además y $r = 0.485$ lo que indica una correlación moderada entre ambas variables. Por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación que menciona que existe una relación entre el nivel de Burnout de los empleados y el Clima laboral resultante en una Empresa Industrial, de Lima Centro.

Hipótesis específica 1

H₀: No existe una relación entre la dimensión *cansancio emocional* de los empleados y el nivel resultante de Clima laboral en una Empresa Industrial, de Lima Centro

H₁: Existe una relación entre la dimensión *cansancio emocional* de los empleados y el nivel resultante de Clima laboral en una Empresa Industrial, de Lima Centro

Tabla 7

Correlación entre la dimensión cansancio emocional y clima laboral

		Cansancio emocional
	<i>r</i>	.678
Clima laboral	<i>p</i>	.000
	<i>n</i>	99

Fuente. Resultados obtenidos de las dimensiones cansancio emocional y clima laboral, elaboración propia, 2022

En la Tabla 7, se presenta la correlación entre burnout y clima laboral; donde $p = .000 < 0.05$ lo cual indica que existe relación significativa, además y $r = .678$ lo que indica una correlación moderada. Por lo cual se acepta la hipótesis de investigación que menciona que existe una relación entre la dimensión *cansancio emocional* de los empleados y el nivel resultante de Clima laboral en una Empresa Industrial, de Lima Centro.

Hipótesis específica 2

H₀: No existe una relación entre la dimensión *despersonalización* de los empleados y el nivel resultante de Clima laboral en una Empresa Industrial, de Lima Centro

H₂: Existe una relación entre la dimensión *despersonalización* de los empleados y el nivel resultante de Clima laboral en una Empresa Industrial, de Lima Centro

Tabla 8

Correlación entre la dimensión despersonalización y clima laboral

	Despersonalización	
	<i>r</i>	.603
Clima laboral	<i>p</i>	.000
	<i>n</i>	99

Fuente. Resultados obtenidos de las dimensiones despersonalización y clima laboral, elaboración propia, 2022

En la Tabla 8, se presenta la correlación entre burnout y clima laboral; donde $p = .000 < 0.05$, lo cual indica que existe relación significativa, además y $r = .603$ lo que indica una correlación moderada. Por lo cual se acepta la hipótesis de investigación que menciona que existe una relación entre la dimensión *despersonalización* de los empleados y el nivel resultante de Clima laboral en una Empresa Industrial, de Lima Centro.

Hipótesis específica 3

H₀: No existe una relación entre la dimensión *realización personal* de los empleados y el nivel resultante de Clima laboral en una Empresa Industrial de Lima Centro

H₃: Existe una relación entre la dimensión *realización personal* de los empleados y el nivel resultante de Clima laboral en una Empresa Industrial de Lima Centro

Tabla 9

Correlación entre la dimensión realización personal y clima laboral

		Realización personal
	<i>r</i>	.701
Clima laboral	<i>p</i>	.000
	<i>n</i>	99

Fuente. Resultados obtenidos de las dimensiones realización personal y clima laboral, elaboración propia, 2022

En la Tabla 9, se presenta la correlación entre burnout y clima laboral; donde $p = .000 < 0.05$, lo cual indica que existe relación significativa, además y $r = .701$ lo que indica una correlación moderada. Por lo cual se acepta la hipótesis de investigación que menciona que existe una relación entre la dimensión realización personal de los empleados y el nivel resultante de Clima laboral en una Empresa Industrial de Lima Centro.

Hipótesis específica 4

H₀: No existe una diferencia significativa en el nivel prevalente de burnout de los trabajadores de una empresa industrial de Lima Centro, en relación al sexo

H₄: Existe una diferencia significativa en el nivel prevalente de burnout de los trabajadores de una empresa industrial de Lima Centro, en relación al sexo

Tabla 10

Análisis comparativo de burnout según el sexo

	Sexo	N	Media	<i>p</i>
Burnout	Masculino	50	66,82	0.773
	Femenino	49	67,12	

Fuente. Resultados obtenidos sobre la comparación del Burnout según el sexo, elaboración propia, 2022

En Tabla 10, se presenta la comparación del nivel de burnout de acuerdo con el sexo de los evaluados, la cual se determinó a través del estadístico *t – Student*. Se observa que las mujeres presentan mayores puntajes a diferencia de los hombres en Burnout (Media: 67.12 > 66.82) sin embargo el valor $p = .773 > .05$, lo cual señala que se acepta la hipótesis nula,

por tanto, no existiría una diferencia significativa en el nivel prevalente de burnout de los trabajadores de una empresa industrial de Lima Centro, en relación al sexo.

Hipótesis específica 5

H₀: No existe una diferencia significativa en el nivel prevalente de clima laboral de los trabajadores de una empresa industrial de Lima Centro, en relación al sexo

H₅: Existe una diferencia significativa en el nivel prevalente de clima laboral de los trabajadores de una empresa industrial de Lima Centro, en relación al sexo

Tabla 11

Análisis comparativo de clima laboral según sexo

	Sexo	N	Media	<i>p</i>
Burnout	Masculino	50	160,84	0.414
	Femenino	49	157,33	

Fuente. Resultados obtenidos sobre la comparación de Clima Laboral según el sexo, elaboración propia, 2022

En Tabla 11, se presenta la comparación del clima laboral de acuerdo con el sexo mediante *t – Student*. Se observa que los hombres presentan mayores puntajes a diferencia de las mujeres en cuanto a clima laboral (Media: 160.84 > 157.33) aunque el valor $p = 0.414 > .05$, lo cual señala que se acepta la hipótesis nula, por tanto, no existiría una diferencia significativa en el nivel prevalente de clima laboral de los trabajadores de una empresa industrial de Lima Centro, en relación al sexo.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1 Discusión

El propósito general de este estudio fue determinar la relación que existe entre Burnout y Clima laboral en los empleados de una Empresa Industrial. En ese sentido, los resultados indican que existe relación directa y moderada entre Burnout y Clima laboral. Ello puede sugerir que la presencia de desgaste emocional, dificultad de interacción y baja realización personal (Maslach & Jackson, 1993) tiene relación con la percepción personal de como involucrarse, desarrollar logros, generar visión de supervisión y acceso a la información en una organización (Palma, 2004). Este hallazgo coincide con lo reportado por Huanaci (2018) quien realizó su estudio con una menor cantidad de participantes con una escala y contexto laboral distinto, lo cual reafirmaría que existe una relación directa sobre la interacción entre las respuestas de la persona frente a su entorno (García, Puebla, Herrera y Daudén (2016). Por otro lado, los resultados difieren con lo encontrado por Landa-Ramírez et al. (2017) quienes reportaron correlación indirecta. Se entiende que la interacción del trabajador inmerso en una organización depende mucho de las circunstancias de su medio, afectando en cierta medida la asociación de las variables de estudio (Palma, 2004, p.13).

Por otro lado, se planteó un primer objetivo específico el cual fue determinar cuál es la relación que existe entre la dimensión *cansancio emocional* de los empleados y el Clima Laboral resultante en una empresa industrial de Lima Centro. De acuerdo con ello, los resultados sugieren que existe relación directa y moderada entre la dimensión *cansancio emocional* y *clima laboral*. Ello puede indicar que la debilidad emocional y pérdida de energía (Maslach & Jackson, 1993) tiene relación directa con la percepción personal de como involucrarse, desarrollar logros, generar visión de supervisión y acceso a la información en

una organización (Palma, 2004). Estos conceptos difieren de lo que se encontró por León (2018), se evidenció la correlación entre el cansancio emocional con autorrealización, involucramiento social, supervisión, comunicación y condiciones laborales de forma inversa. El colaborador y la comunidad establecen su relación en base a sus elementos y sus medios, lo cual en muchas veces perjudica sus capacidades de autorrealización, por ello se debe dar a conocer la idea como un sujeto individual o colectivo (Pérez, 2018, p.113) caso contrario podrían afectar los resultados del contexto.

También se planteó un segundo objetivo específico el cual fue determinar cuál es la relación que existe entre la dimensión *despersonalización* de los empleados y el Clima Laboral resultante en una empresa industrial de Lima Centro. Respecto a ello, los resultados sugieren que existe relación entre la dimensión *despersonalización* de los empleados y el Clima Laboral. Esto indica que la aparición de sentimientos negativos hacia las personas del entorno laboral (Maslach & Jackson, 1993) tiene relación con el desarrollo personal, compromiso laboral, receptividad a la orientación, intercambio de información fluida y accesibilidad a los elementos que facilitan el trabajo (Palma, 2004). Estos hallazgos son similares a los reportados por Pacheco (2016), quien encontró correlaciones directas y significativas entre *despersonalización* con autorrealización, involucramiento social, supervisión, comunicación y condiciones laborales, en un estudio con similar cantidad de participantes, sin embargo, la percepción y el ritmo que esto conlleva a distintos procesos degenerativos en la condición de salud de los colaboradores, muy distinto a cada individuo y/o caso (Pacheco, 2016).

Además, se planteó un tercer objetivo específico, el cual fue determinar cuál es la relación que existe entre la dimensión *realización personal* de los empleados y el Clima Laboral resultante en una empresa industrial de Lima Centro. Tomando en cuenta ello, los

resultados sugieren que existe entre la dimensión *realización personal* de los empleados y el Clima Laboral. Esto indica que los sentimientos de competencia y valoración positiva (Maslach & Jackson, 1993) favorecen el desarrollo personal, compromiso laboral, receptividad a la orientación, intercambio de información fluida y accesibilidad a los elementos que facilitan el trabajo (Palma, 2004). Estos hallazgos difieren con los encontrados por Landa-Ramírez (2017), quien reportó correlaciones inversas entre realización personal con autorrealización, involucramiento social, supervisión, comunicación y condiciones laborales, la importancia de los problemas emocionales del personal que está en servicio de salud se relaciona de manera negativa con la percepción del clima Organizacional, debido a las relaciones interpersonales de los compañeros del centro de labores, conlleva este a una comunicación rígida y cortante.

Adicionalmente, se desarrolló un cuarto objetivo específico el cual fue comparar si existen diferencias en el nivel de burnout en una empresa industrial de Lima Centro en relación al sexo. Considerando ello, los resultados sugieren que no existen diferencias de acuerdo con el sexo en los empleados de una empresa industrial de Lima Centro. Esto indica que el desgaste emocional, dificultad de interacción y baja realización personal (Maslach & Jackson, 1993) no se asocia al sexo de los evaluados. Estos hallazgos son similares a los encontrados por Moreno (2016) quien reportó ausencia de diferencias de burnout con relación al sexo, da a conocer que existe una diferente cantidad de participantes en base al contexto laboral, interviniendo parcialmente en la asistencia del burnout de acuerdo con el sexo. Por otro lado, estos hallazgos son diferentes a los encontrados por Calcina (2014) quien reportó diferencias de burnout en función al sexo:

Finalmente, se planteó un quinto objetivo específico el cual fue comparar si existen diferencias en el nivel de clima laboral en una empresa industrial de Lima Centro en relación

al sexo. Los resultados encontrados sugieren que no existen diferencias de acuerdo con el sexo en los empleados de una empresa industrial de Lima Centro. Esto indica que la percepción personal sobre el involucramiento, realización personal, supervisión y acceso a la información en una organización (Palma, 2004) no estaría relacionada a una diferencia de sexo de los evaluados. Estos resultados son similares a lo encontrado por De la Roca (2017), quien no encontró diferencias en cuanto al clima laboral de acuerdo con el sexo, aunque dicho estudio se realizó en el área sanitaria, con mayor cantidad de participantes y en un contexto geográfico diferente, esto puede sugerir que el sexo no influye en la percepción del clima laboral aun cuando las variables sociodemográficas sean distintas en los estudios. Por otro lado, los resultados son diferentes a lo encontrado por Capello (2016) quien reportó diferencias según el sexo:

Los resultados de este estudio tienen implicancias prácticas, ya que, al conocer que el burnout y el clima laboral se relacionan, es necesario que tanto los empleados como empleadores puedan incorporar estrategias de prevención del burnout por medio de módulos o programas que incentiven un adecuado ambiente laboral. A nivel teórico se incrementa el acervo conceptual respecto al burnout y su relación con el clima laboral. Socialmente este estudio genera un mayor aporte a la psicología colectiva de las personas respecto al área laboral como parte del ámbito del desarrollo humano. También hay implicancias metodológicas ya que este estudio permite que futuras investigaciones puedan replicar el estudio con las mismas escalas de medición debido a tener adecuada confiabilidad y validez.

El estudio tiene las siguientes limitaciones. En primer lugar, el muestreo fue no probabilístico por conveniencia, lo cual no permitió una adecuada generalización de los resultados, por ello se recomienda que futuros estudios realicen muestreo probabilístico. Otra limitación fue que la aplicación se realizó virtualmente a causa de la pandemia por la

COVID-19, lo cual redujo el control y/o supervisión del desarrollo de la encuesta. Así mismo solo teníamos un horario establecido para poder realizar estas encuestas al personal administrativo. Parte de la confiabilidad para la encuesta, debido a que varios trabajadores pensaban que sus datos iban a ser publicados, pero se les explico que había una reserva de identificación personal, sin embargo algunas personas optaron por no realizar la encuesta.

4.4 Conclusiones

Se concluye que el burnout se relaciona de manera directa moderada con el clima laboral en empleados de una empresa industrial.

Se visualiza que existe relación directa moderada entre la dimensión cansancio emocional y clima laboral en empleados de una empresa industrial.

Se sugiere que existe relación entre la dimensión despersonalización y el Clima laboral en los empleados de una empresa Industrial

Se observa que existe una relación entre la dimensión realización personal y el clima laboral en los empleados de una empresa Industrial

Asimismo, se finaliza con la investigación con la conclusión de que no existen diferencias relevantes en el burnout y el clima laboral, en los empleados de una Empresa Industrial, Lima Centro 2020 de acuerdo con el sexo de los evaluados.

REFERENCIAS

- Aguilar, H. (2016). *Trabajo en equipo y clima laboral*. (Tesis para Licenciatura, Universidad Rafael Landívar)
- Aguilar, G., y Moreno, A. (2020). *Síndrome de burnout y clima laboral en una empresa de Call Center del distrito de Lima, 2020* (Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo).
- https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63917/Aguilar_LRG-Moreno_BAR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Albañil, A. (2015). El clima laboral y la participación en la Institución Educativa Enrique. Piura: Universidad Piura., <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/2243>
- Alles, M.A. (2007). Desarrollo del Talento Humano basado en competencias. Ediciones Granica.
- Ascoy, L. (2019). *El clima laboral y el síndrome de burnout de los trabajadores de la Institución Educativa Particular Cuna Jardín Materno Infantil California de Víctor Larco*. (Tesis para Magíster, Universidad César Vallejo)
- Barbosa, L. C., Muñoz, M. L., Rueda, P. X. & Suárez, K. G. (2010). Síndrome de burnout en estudiantes universitarios. *Revista Iberoamericana de Psicología, Ciencia y Tecnología*, 2(1), 21-30
- Barreda, L. (2017). *Clima laboral y síndrome de burnout en el personal de enfermería de un Hospital de Lima Norte*. (Tesis para Licenciatura, Universidad César Vallejo)
- Blanco-Álvarez, T. y Thoen, M. (2017). Factores asociados al estrés laboral en policías penitenciarios costarricenses. *Revista Costarricense de Psicología*, 36(1), 45-59.
- Bree, P. (2018). 100 conceptos de innovación empresarial. Editorial Caligrama

- Bronkhorst, B, Tummers, L., Steijn, B. y Viverberg, D. (2015). Organizational climate and employee mental health outcomes: A systematic review in health care organizations. *Health Care Management Review*, 40(3), 254-271.
- Cabello, N, y Santiago, G. (2016). Elementos históricos y conceptuales del Síndrome de Burnout. *Archivos en Medicina Familiar*, 18, 51-53.
- Calcina, W. (2014). *Frecuencia de síntomas y factores de riesgo asociados al síndrome de burnout en médicos, enfermeras y obstetras del hospital regional Honorio Delgado Espinoza, Arequipa - 2014*. (Tesis para Licenciatura, Universidad Católica de Santa María).
- Calderón, J., Laca, F. y Pando, M. (2017). La autoeficacia como mediador entre el estrés laboral y el bienestar. *Psicología y Salud*, 27(1), 71-78.
- Capello, M. (2016). *Correlación entre el clima laboral y el Síndrome de Burnout* (Tesis para Doctorado, Universidad Argentina de la Empresa).
- Chagray, S. (2018). *Clima laboral y burnout en personal administrativo, de salud y técnicos de una empresa en Lima Metropolitana*. (Tesis para Magíster, Universidad San Martín de Porres).
https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4585/chagray_rsa.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Chávez, L. (2016). *El estrés laboral y su efecto en el desempeño de los trabajadores administrativos del Área de Gestión Comercial de Electrosur SA en el periodo 2015*. (Tesis para Licenciatura, Universidad Privada de Tacna).
- Chiavenato I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Bogotá, Colombia: Editorial McGraw-Hill Interamericana. 5.^a ed.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. Mc Graw Hill.

- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones*. Novena edición. México: McGraw-Hill.
- Chuquihuaccha, L. y Nieves, B. (2018). *Clima laboral y su impacto en el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores del INGEMMET*. (Tesis para Licenciatura, Universidad San Martín de Porres).
- De la cruz, E, & Huaman, A. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del Programa Nacional Cuna Más en la provincia de Huancavelica – 2015* (tesis de pregrado). Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica, Perú.
- De la Roca, Y. (2017). *Aspectos determinantes del clima laboral en contextos sanitarios*. (Tesis para Doctorado, Universidad de Oviedo)
- Dessler, G. (1976). *Organización y Administración Enfoque Situacional*. México: Prentice Hall Internacional.
- Failoc, D. y Vega, M. (2021). *Síndrome de burnout y clima laboral en un hospital público, durante la emergencia sanitaria por COVID-19. Chiclayo-2021* (Tesis de Licenciatura, Universidad Señor de Sipán).
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8242/Failoc%20Alban%20Dante%20%26%20Vega%20Ramos%20Mar%20c3%20ada.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Freudenberger, H. (1980) *Burn-out: The high achievement*. Anchor Press.
- Gálvez. M., Moreno, B., & Mingote, J. C. (2011). *El desgaste profesional del médico: Revisión y guía de buenas prácticas. El vuelo de Icaro*. Editorial Díaz de Santos.

- García, J., Puebla, M., Herrera, P., y Daudén, E. (2016) desmotivación del personal sanitario y síndrome de burnout. Control de las situaciones de tensión. La importancia del trabajo en equipo. *Actas Dermo-Sifiliográficas*, 107(05), 400 – 406.
- GIL-MONTE, PEDRO R. (2003). Burnout syndrome: ¿síndrome de quemarse por el trabajo, desgaste profesional, estrés laboral o enfermedad de Tomás?. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 19(2),181-197.[fecha de Consulta 15 de Abril de 2022]. ISSN: 1576-5962. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231318052004>
- Gil-Monte, P. (2005a). *El síndrome de quemarse por el trabajo: una enfermedad laboral de la sociedad de bienestar*. Pirámide.
- Gil-Monte PR. Burnout syndrome: ¿síndrome de quemarse por el trabajo, desgaste profesional, estrés laboral?. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 2003;19(2):181-97.
- Grau, A.; Flichtentrei, D.; Suñer, R.; Prats, M. & Braga, F.(marzo/abril, 2009). Influencia de factores personales, profesionales y transnacionales en el síndrome de burnout en personal sanitario hispanoamericano y español. *Revista Española de Salud Pública*, (83). http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272009000200006
- Gil – Monte, P (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout)*. Ediciones Pirámide.
- González, M., (2012). *Habilidades Directas*. Editorial Innovación y Cualificación.
- Gutiérrez, J. (2020). *Síndrome de Burnout y burnout académico: una revisión de su historia, conceptos e implicancia en América y Europa (tesis de pregrado)*. Universidad de Talca, Talca, Chile.

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. 6ta Edición. México: McGraw HillM. Recuperado de 42 <http://gateofbooks.com/metodologia-de-la-investigacion-sampieri-6ta-edicionpdf/>
- Huanaci, M. (2018). *El síndrome de Burnout y el clima laboral en la Institución Educativa N° 51014 Romeritos del Distrito de Wanchaq – Cusco*. (Tesis para Licenciatura, Universidad César Vallejo)
- Ibarra-Luna, M., Erazo-Muñoz, P. y Gallego-López, F. (2018). Síndrome de burnout en profesores de una institución de educación superior de Manizales-Colombia. *Revista de Investigaciones UCM*, 18(32), 69-83.
- Iglesias, A. y Sánchez, Z. (2015). Generalidades del clima laboral. *Medisur*, 13(3), 455-457.
- Landa-Ramírez et al (2017). Clima laboral y factores relacionados con el burnout en urgencias médicas: un estudio correlacional. *Psicología y Salud*, 27(2), 245-254.
- Leiter MP, Maslach C. Areas of worklife: a structure approach to organizational predictions of job burnout. En: Perrewe, P.L. and Ganster, D.C. (eds). *Emotional and Physiological Processes and Positive Intervention Strategies: Research in Occupational Stress and Well Being*. Amsterdam: JAI Press 2003; 91–134
- Letelier, L.M., Manríquez M., Juan, J. & Rada, G. (2012). Metaanálisis: ¿son la mejor evidencia?. *Revista Médica de Chile*, 133(2), 246-249.
- Litwin, G.H. y Stringer, R.A. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston: Harvard Business School Press.
- Lopez, M.; Garcia, S. & Pando, M. (diciembre, 2014). Factores de Riesgo Psicosocial y Burnout en Población Económicamente Activa de Lima, Perú. *Revista Española de Salud Pública*, (16). https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-24492014000300007&script=sci_arttext&tlng=e

- Luna Montesdeoca, Olga Yomayda, Ronald Armendariz, Christian, & Andrade Zamora, Fabrizio. (2019). Culture and organizational climate in the work performance of employees of the coastal education districts in Ecuador. *University and Society Magazine*, 11 (5), 327-335. Epub December 2, 2019. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S221836202019000500327&lng=es&tlng=es.
- Maslach, C. (1993). *Burnout: a multidimensional perspective*. En W. Schaufeli, C. Maslach, y T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (pp. 19-32). United States of America: Taylor & Francis.
- Maslach, C. (2010). Comprendiendo el burnout. *Ciencia y Trabajo*, 32, 37- 44.
- Maslach, C. y Leiter, M. (2006). Burnout. *Stress and quality of working life: current perspectives in occupational health*, 37, 42-49.
- Manosalvas, C., Manosalvas, L. y Nieves, J. (2015). El clima laboral y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación. *AD-minister*, (26), 5-15.
- Mejía, E. (2021). *Clima laboral y síndrome de Burnout en tiempos de COVID-19 en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes* (Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo). <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/69261>
- Miranda, J. y Gálvez, N. (2016). Clima laboral y Síndrome de Burnout en trabajadores de una Red de Servicios de Salud en Cajamarca-Perú. *TZHOECOEN*, 8(2).
- Monte, P. R. G., & Peiró, J. M. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Anales De Psicología/Annals of Psychology*, 15(2), 261-268.

- Moreira, L. (2018). "El clima organizacional y su influencia en la productividad laboral en las Instituciones de Educación Superior (IES) públicas de la provincia de Manabí-Ecuador". Tesis para obtener el grado de doctor en Ciencias Administrativas. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Noboa, A. (2011). Especificidades del clima laboral en las instituciones de salud. Macao. (Tesis para Licenciatura, Universidad de la República de Uruguay)
- Osorio, J. y Cárdenas, L. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas*, 13(1), 81-90.
- Pacheco, S. (2016). *Relación entre la percepción del clima laboral y el síndrome de Burnout en enfermeras y técnicas de enfermería de una clínica de Lima Metropolitana*. (Tesis para Licenciatura, Universidad Peruana Cayetano Heredia).
- Palomino, M. T., (2008). Liderazgo y motivación de equipos de trabajo. Editorial ESIC.
- PEDRAZA MELO, Norma Angélica. El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Innovar* [online]. 2020, vol.30, n.76, pp.9-23. Epub May 28, 2020. ISSN 0121-5051. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85191>.
- Pérez Jáuregui, I. (2018). Síndrome de Burnout, contexto social y subjetividad. *Revista de Ciencias Empresariales y Sociales*, 1(1), 107-136.
- Pilligua Lucas, Cristhian Fabricio; Arteaga Ureta., Flor María (2019). The work environment as a key factor in the productive performance of companies. case study: Hardepex Cía. Ltda. *Latin American Administration Notebooks*, vol. XV, no. 28. El Bosque University, Colombia. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409659500007>
- Restrepo, H. (2015). *Clima laboral y productividad en las empresas u organizaciones*. (Tesis para Licenciatura, Universidad Militar Nueva Granada. España).

- Ríos, C. (2020). *Clima laboral y su relación con el síndrome de Burnout en profesionales de salud del Servicio de Emergencia del Hospital Marino Molina Scippa en el periodo junio-julio 2019*. (Tesis para Magíster, Universidad Nacional Mayor de San Marcos)
- Rodríguez, E. (2016). El clima laboral presente en una empresa de servicio. *Revista educación en valores, 1(25)*, 3-18.
- Romani, M. y Ashkar, K. (2014). Burnout among physicians. *The Libyan Journal of Medicine, 9*, 235-256.
- Salvador, J. (2015). *Síndrome de Burnout y Clima Laboral en docentes de Instituciones Educativas del Distrito de El Porvenir de la ciudad de Trujillo*. (Tesis de Licenciatura, Universidad Privada Antenor Orrego)
- Sambandam, Raja & Chockalingam, Madhavi. (2019). Influence of Organizational Climate on Employee Performance in Manufacturing Industry.
- Sánchez, Y. (2018). *Clima laboral y síndrome de Burnout en los terapeutas del servicio de rehabilitación de la Clínica San Juan de Dios*. (Tesis para Licenciatura, Universidad Peruana Cayetano Heredia)
- Schaufeli, W.B., Maslach, C., & Marek, T. (Eds.). (1993). Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research: Recent Developments In Theory And Research (1st ed.). CRC Press. <https://doi.org/10.1201/9780203741825>
- Solís, Z., Zamudio, L., Matzamura, J. y Gutiérrez, H. (2015). Relación entre clima laboral y síndrome de burnout en el servicio de emergencia de una hospital categoría III-2, Perú 2015. *Horizonte Médico (Lima), 16(4)*, 32-38.

- Schwartz SH. An Overview of the Schwartz Theory of Basic Values. ORPC 2012; 2(1): 1-20. Disponible en: <https://scholarworks.gvsu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1116&context=orpc> [2 enero 2019]
- Soto, K. (2017). *Clima laboral y síndrome de burnout en docentes de una institución educativa pública emblemática de Huaral*. (Tesis para Licenciatura, Universidad César Vallejo)
- Rueda, B., Pérez-García, A. M. y Bermúdez, J. (2013). La salud emocional desde la perspectiva de la competencia percibida. *Acción Psicológica*, 2, 41-49.
- Santamaria, F. y Zaña, K. (2015). *Percepción del clima laboral de los trabajadores de una entidad universitaria. 2015*. (Tesis para Licenciatura, Universidad Privada Juan Mejía Baca)
- Solís, Z., Zamudio, L., Matzumura, J., y Gutiérrez, H. (2016). Relación entre clima laboral y síndrome de burnout en el servicio de emergencia de un hospital Categoría III-2. Lima, Perú 2015. *Horizonte Médico (Lima)*, 16(4), 32-38.
- Soto M, Rada G. Formulación de preguntas en Medicina Basada en Evidencia. *Rev Méd Chile* 2003; 131: 1202-3.
- Solís, R.; Tantalean, M.; Burgos, R & Chambi, J. (jul/set, 2017). Agotamiento profesional: prevalencia y factores asociados en médicos y enfermeras en siete regiones del Perú. *Revista Española de Salud Pública*, (78). http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-55832017000300003
- Tipacti, C. (2016). *Relación entre la percepción del clima laboral y el Síndrome de Burnout en el personal asistencial de un Instituto de Salud de Lima Metropolitana*. (Tesis para Licenciatura,. Universidad Peruana Cayetano Heredia)

- Tinedo, E. (2021). Clima laboral y su relación en el desarrollo del síndrome Burnout en servidores administrativos del Hospital Regional de Tumbes, 2019 (Tesis de magíster, Universidad Nacional de Tumbes).
<http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/2563/TESIS%20-%20TINEDO%20ARCELA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Thacker, S., Metanálisis: un enfoque cuantitativo para la integración de las investigaciones, *Bol Of Sanit Panam, 1993, 115(4): 328-339*
- Zambrano Campoverde, Jorge, Ramón Pineda, Miguel Angel, & Espinoza-Freire, Enrique. (2017). Study on the organizational climate in teachers of the technical University of Machala. *University and Society Magazine, 9 (2), 163-172.*
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S221836202017000200022&lng=es&tlng=es.](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S221836202017000200022&lng=es&tlng=es)

Anexo A. Consentimiento Informado en el Cuestionario Online sobre Burnout y
Clima Organizacional

Burnout y Clima Organizacional en los empleados de la empresa Industrial Lima Centro

La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación que existe entre el Burnout y Clima Organizacional en los trabajadores de la empresa Industrial Lima - Centro.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. Si accedes a participar en este estudio, se te pedirá responder preguntas que te tomará aproximadamente 15 minutos. Tus respuestas a los cuestionarios serán codificadas usando un número de identificación y por ello serán anónimas.

La información obtenida será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de esta investigación. No hay ningún problema o riesgo que pueda causar esta actividad.

***Obligatorio**

En base a lo presentado anteriormente, ¿Deseas participar voluntariamente de esta investigación?* *

Si

No

Anexo B. Matriz de consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES
<p>es la relación que existe entre el burnout de los empleados y el clima laboral en una empresa industrial de Lima Centro?</p>	<p>¿Cuál es la relación que existe entre el burnout y el clima laboral en una empresa industrial de Lima Centro?</p>	<p>H0: No existe una relación entre el nivel de Burnout de los empleados y el clima laboral en una empresa industrial, de Lima Centro. Hi: Existe una relación entre el nivel de burnout de los empleados y el clima laboral de una empresa Industrial, de Lima Centro.</p>	<p>SÍNDROME DE BURNOUT</p>	<p>*Cansancio emocional *Despersonalización *Realización personal compuesta.</p>
	<p>OBJETIVO ESPECIFICO</p>	<p>HIPÓTESIS ESPECIFICAS</p>	<p>CLIMA LABORAL</p>	<p>*Autorrealización *Involucramiento Laboral *Supervisión Compuesta *Comunicación Compuesta *Condiciones Laborales</p>
	<p>Determinar cuál es la relación que existe entre la dimensión cansancio emocional de los empleados y el Clima Laboral en una empresa industrial de Lima Centro.</p>	<p>No existe una relación entre la dimensión despersonalización de los empleados y el nivel de Clima laboral en una Empresa Industrial, de Lima Centro</p>		

<p>Determinar cuál es la relación que existe entre la dimensión despersonalización de los empleados y el Clima Laboral en una empresa industrial de Lima Centro.</p>	<p>No existe una relación entre la dimensión realización personal de los empleados y el nivel de Clima laboral en una Empresa Industrial de Lima Centro</p>		
<p>Determinar cuál es la relación que existe entre la dimensión realización personal de los empleados y el Clima Laboral en una empresa industrial de Lima Centro.</p>	<p>No existe una diferencia significativa en el nivel prevalente de burnout de los trabajadores de una empresa industrial de Lima Centro, en relación al sexo.</p>		
<p>Comparar si existen diferencias en el nivel de burnout en una empresa industrial de Lima Centro en relación al sexo.</p>	<p>No existe una diferencia significativa en el nivel prevalente de clima laboral de los trabajadores de una empresa industrial de Lima Centro, en relación al sexo</p>		
<p>Comparar si existen diferencias en el nivel de clima laboral en una empresa industrial de Lima Centro en relación al sexo.</p>			