



**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA**

**SEDE MARÍA AUXILIADORA**

**CARRERA DE PSICOLOGÍA**

**SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIA: INFLUENCIA DEL BURNOUT EN EL CLIMA LABORAL EN LA EMPRESA PRIVADA FARBERM EN LA CIUDAD DE GUAYAQUIL-ECUADOR, EN EL PERÍODO DE OCTUBRE 2023 - MARZO DEL 2024.**

Trabajo de titulación previo a la obtención del

Título de **licenciado/a en Psicología**

**AUTORAS:**

**Axa Estefanía Jaya Galarza**

**Dayanna Verónica Arellano Valverde**

**TUTOR:**

**LIC. Washington Fabricio Escorza Flores, MSC.**

**Guayaquil- Ecuador**

**2023**

## CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Nosotras, **Dayanna Verónica Arellano Valverde** con documento de identificación N° **0929288819** y **Axa Estefanía Jaya Galarza** con documento de identificación N° **0929698603** manifestamos que;

Somos las autoras y responsables del siguiente trabajo; y, autorizamos a que sin fines de lucro la Universidad Politécnica Salesiana pueda usar, difundir, reproducir o publicar de manera total o parcial el presente trabajo de titulación.

**Guayaquil, 27 de febrero del año 2024**

Atentamente,

  
\_\_\_\_\_  
**Dayanna Verónica Arellano Valverde**  
0929288819

  
\_\_\_\_\_  
**Axa Estefanía Jaya Galarza**  
0929698603

**CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL  
TRABAJO DE TITULACIÓN A LA UNIVERSIDAD  
POLITÉCNICA SALESIANA**

Yo, **Dayanna Verónica Arellano Valverde** con documento de identificación N° **0929288819** y **Axa Estefanía Jaya Galarza** con documento de identificación N° **0929698603** expresamos nuestra voluntad y por medio del presente documento cedemos a la **Universidad Politécnica Salesiana** la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que somos autoras de la **SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIA: INFLUENCIA DEL BURNOUT EN EL CLIMA LABORAL EN LA EMPRESA PRIVADA FARBERM EN LA CIUDAD DE GUAYAQUIL-ECUADOR, EN EL PERÍODO DE OCTUBRE 2023 - MARZO DEL 2024** el cual ha sido desarrollado para optar por el título de: **Licenciada en Psicología**, en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

En concordancia con lo manifestado, suscribimos este documento en el momento que hacemos la entrega del trabajo final en formato digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.

**Guayaquil, 27 de febrero del año 2024**

Atentamente,

  
\_\_\_\_\_  
**Dayanna Verónica Arellano Valverde**  
**0929288819**

  
\_\_\_\_\_  
**Axa Estefanía Jaya Galarza**  
**0929698603**

**CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN**

Yo, **Washington Fabricio Escorza Flores** con documento de identificación N° 0602898272 docente de la **Universidad Politécnica Salesiana**, declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación: **SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIA: INFLUENCIA DEL BURNOUT EN EL CLIMA LABORAL EN LA EMPRESA PRIVADA FARBERM EN LA CIUDAD DE GUAYAQUIL- ECUADOR, EN EL PERÍODO DE OCTUBRE 2023 - MARZO DEL 2024**, realizado por **Dayanna Verónica Arellano Valverde**, con documento de identificación N° 0929288819 y por **Axa Estefanía Jaya Galarza** con documento de identificación N° 0929698603 obteniendo como resultado final el trabajo de titulación bajo la opción **Sistematización de experiencias prácticas de investigación y/o intervención** que cumple con todos los requisitos determinados por la **Universidad Politécnica Salesiana**.

Guayaquil, 27 de febrero del año 2024

Atentamente,



Lic. Washington Fabricio  
Escorza Flores, Msc.  
0602898272



Guayaquil, 30 de octubre de 2023

**FARBERM**  
**ECONOMISTA LEOPOLDO SARMIENTO**  
**GERENTE GENERAL**

**Ciudad. -**

De mis consideraciones:

Por medio de la presente informo a usted que la **Señorita Axa Estefanía Jaya Galarza** con número de cédula 0929698603, estudiante de la Carrera de Psicología, se encuentra realizando su proyecto y/o práctica en su **EMPRESA FARBERM**

De igual forma quiero informarle que en calidad de Director de Carrera de Psicología solicito a usted la autorización para el desarrollo del proyecto, el uso de la información y publicación del trabajo de titulación: **SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIA: INFLUENCIA DEL BURNOUT EN EL CLIMA LABORAL EN LA EMPRESA PRIVADA FARBERM EN LA CIUDAD DE GUAYAQUIL- ECUADOR, EN EL PERÍODO DE OCTUBRE 2023 - MARZO DEL 2024**

En espera de una respuesta afirmativa, extendiendo mis agradecimientos y sin otro particular me despido.

Atentamente,



LEOPOLDO SARMIENTO

**Lcdo. Stalyn Israel Paz Guerra, MSc.**  
**Director de Carrera de Psicología**  
**Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil**  
C.I: 092218254-8  
Teléfono: 0987296625  
Correo institucional: [spaz@ups.edu.ec](mailto:spaz@ups.edu.ec)

cc. Axa Jaya, Estudiante  
cc. Darwin Hidalgo, Coordinador UT



Guayaquil, 30 de octubre de 2023

**FARBERM**  
**ECONOMISTA LEOPOLDO SARMIENTO**  
**GERENTE GENERAL**

**Ciudad. -**

0929288819,

De mis consideraciones:

Por medio de la presente informo a usted que la **Señorita Dayanna Verónica Arellano Valverde** con número de cédula 0929288819, estudiante de la Carrera de Psicología, se encuentra realizandosu proyecto y/o práctica en su **EMPRESA FARBERM**

De igual forma quiero informarle que en calidad de Director de Carrera de Psicología solicito a usted la autorización para el desarrollo del proyecto, el uso de la información y publicación del trabajo de titulación: **SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIA: INFLUENCIA DELBURNOUT EN EL CLIMA LABORAL EN LA EMPRESA PRIVADA FARBERM EN LA CIUDAD DE GUAYAQUIL- ECUADOR, EN EL PERÍODO DE OCTUBRE 2023 - MARZO DEL 2024**

En espera de una respuesta afirmativa, extendiendo mis agradecimientos y sin otro particular me despido.

Atentamente,



**Lcdo. Stalyn Israel Paz Guerra, MSc.**  
**Director de Carrera de Psicología**  
**Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil**  
 C.I: 092218254-8  
 Teléfono: 0987296625  
 Correo institucional: [spaz@ups.edu.ec](mailto:spaz@ups.edu.ec)



LEOPOLDO SARMIENTO  
 SARMIENTO LEITO

cc. Dayanna Arellano, Estudiante  
 cc. Darwin Hidalgo, Coordinador UT

## **Dedicatoria**

Nuestro trabajo de sistematización le dedico a Dios y a mi madre que desde el cielo me dieron las fuerzas para no renunciar y salir adelante a pesar de los obstáculos que tuve. Y también a mi papá Arturo Arellano que siempre me ha apoyado en todo lo que me he propuesto, por ser mi mejor amigo y ser esa persona que me escucha sin juzgarme. Se la dedico también a mi esposo Jorge Antón y mi hijo Alonso Antón, sin ellos no podría levantarme cuando me caigo, son mi soporte de vida, y todo lo bueno que he hecho es gracias a ellos. Los amo hoy, mañana y siempre.

**Dayanna Verónica Arellano Valverde**

El presente cierre de la carrera universitaria va dedicado para el regalo de vida más grande que tengo, mi hermana Andrea Jaya. A mis padres quienes son la razón del presente éxito. A mi hermano Kevin Jaya por ser mi fuente superación.

**Axa Estefanía Jaya Galarza**



## **Agradecimiento**

Le agradezco a Dios por siempre cuidarme cuando me levantaba en la madrugada para dirigirme a mi lugar de estudio, donde sea siempre me cuida. A pesar de que no está conmigo, mi madre Verónica Valverde le agradezco por enseñarme en un corto tiempo los valores de vida, que hasta el día de hoy me caracterizan. A mi padre que a pesar a veces no tener para él, hace lo imposible para yo poder cumplir este sueño de ser psicóloga.

Le agradezco a mi esposo por el apoyo emocional y siempre alentarme en salir adelante, a mi tutor Fabricio Escorza que desde el primer semestre siempre se mostró un docente empático y amigable, siempre preocupándose por todos, y por supuesto por ayudarme con paciencia a la realización de mi trabajo para graduarme.

Le agradezco también a todos los buenos maestros que tuve todos estos años, que quizás ya no están laborando en la universidad, pero sus enseñanzas las llevo en el corazón, a mis compañeras que se convirtieron en mis amigas, a pesar de que no terminamos juntas este largo camino, siempre me tuvieron presente.

Y, por último, pero no menos importante agradezco a mis suegros Marlene Avila y Jorge Antón por cuidar de mi hijo todo este tiempo, y brindarnos ese apoyo cuando los hemos necesitado. Los amo hoy, mañana y siempre.

**Dayanna Verónica Arellano Valverde**

El agradecimiento infinito a mis padres, Marjorie Galarza y Klever Jaya, por apoyar mis decisiones, por la paciencia durante la culminación de mis estudios, el esfuerzo por mi felicidad para culminar una meta. y sobre todo por el amor incondicional.

Le agradezco a mi Tía Enith Galarza por estar presente en cada etapa de mi vida y estar orgullosa de mis pequeños logros, junto a Francisco Vizcaino, mi tío Panchito, por su cariño, cuidado y apoyo hasta sus últimos días, este título de profesional es su anhelo y hoy es su realidad.

También agradezco a las amistades que me regalo la universidad, quienes fueron un aliento para no rendirme, gracias, Yadira, Allison, Lupe y Valeria. También por ser parte de buenos recuerdos en esta etapa universitaria.

Le agradezco al docente y tutor Lic.Farbricio Escorza Msc. por impartir sus conocimientos en cada clase con fervor, por su calidez de trabajar demostrando ser un compañero más que un docente. Sus orientaciones han sido la base para la culminación de la sistematización de experiencias.

Para finalizar, me agradezco por la valentía y esfuerzo en cada día.

**Axa Estefanía Jaya Galarza**

## **Resumen**

La sistematización de experiencia perteneciente a la corriente de la psicología organizacional se elaboró en la empresa privada Farberm, se toma como base teórica la propuesta de la psicóloga Cristina Maslach y Stringer y Litwin. Se pretende analizar sobre la influencia del burnout en el clima laboral en los colaboradores, se plantea que el objetivo de la sistematización se ejecutara en un tiempo de 4 meses desde octubre a febrero de los años 2023- 2024 se expuso toda la experiencia almacenada y recolectada con ayuda de los diarios de campo semanales que se realizaron. La metodología que se utilizó en nuestro trabajo de sistematización de experiencia fue de tipo cualitativo con el enfoque fenomenológico, esta investigación tuvo 10 protagonistas conformado por 8 mujeres y 2 hombres, entre el rango de edades de 23 hasta 57 años de edad, de esa misma manera de utilizaron los Test: Burnout Inventory Maslach para medir niveles de burnout y el cuestionario de Stringer y Litwin que sirve para medir el clima laboral. Los resultados fueron que existe el síndrome del burnout leve y que si influye en el clima laboral ya que como resultado final obtuvimos un nivel de clima desfavorable en la empresa privada Farberm.

**Palabras claves: Clima laboral, síndrome del burnout, colaboradores, empresa.**

## **Abstract**

The systematization of experience belonging to the current organizational psychology was developed in the private company Farberm, its theoretical basis was the psychologist Cristina Maslach and Stringer and Litwin. The analysis of the influence of burnout on the work climate of the collaborators is presented, the objective of the systematization is proposed to be executed in a time of 4 months from October to February 2023- 2024, with all the experience stored and collected with the help of the weekly field diaries that were carried out was exposed. The methodology applied in the work of systematization of experience is qualitative with the phenomenological approach, this research had 10 protagonists made up of 8 women and 2 men, between the age range 23 to 57 years old, we used The Burnout inventory Maslach test was used to measure levels of burnout and the Stringer and Litwin questionnaire is used to measure the work environment. The results showed that there is a mild burnout syndrome, and it does influence the work environment, the result was an environment unfavorable in the company Farberm.

**Key words: Work environment, syndrome burnout, employees, company.**

## Índice de contenido

Dedicatoria.....	vii
Agradecimiento.....	ix
Resumen.....	xi
Abstract.....	xii
<b>Primera parte</b> .....	<b>1</b>
<b>1. Datos informativos del proyecto</b> .....	<b>1</b>
Nombre de la práctica de intervención o investigación .....	1
Tema que aborda la experiencia.....	1
<b>2. Objetivo</b> .....	<b>3</b>
<b>3. Eje de la intervención o investigación</b> .....	<b>4</b>
Síndrome del burnout .....	4
Etapas del síndrome burnout.....	5
Consecuencias del síndrome Burnout .....	6
Clima Laboral .....	7
Tipos de Clima Laboral.....	8
Consecuencias de la influencia del clima laboral.....	8
<b>4. Objeto de la intervención o de la práctica de investigación</b> .....	<b>9</b>
<b>5. Metodología</b> .....	<b>10</b>
<b>6. Preguntas clave</b> .....	<b>11</b>
Preguntas de inicio .....	11
Preguntas interpretativas .....	11
Preguntas de cierre.....	12
<b>7. Organización y procesamiento de la información</b> .....	<b>12</b>
Primera etapa: Cronograma de tutorías. ....	12
Segunda etapa: Presentación de aspectos teóricos y metodológicos. ....	12
Tercera etapa: Planteamiento de objeto de sistematización y preguntas de investigación	13
Cuarta etapa: Solicitud del proyecto en la empresa Farberm.....	13
Quinta etapa: Aplicación de instrumento.....	13
Sexta etapa: Recopilación de información .....	13
<b>8. Análisis de la información</b> .....	<b>14</b>
Instrumentos.....	14
Test de Maslach.....	14

<b>Test de Litwin y Stringer</b> .....	17
<b>Segunda parte</b> .....	23
<b>1. Justificación</b> .....	23
<b>2.Caracterización de los beneficiarios</b> .....	24
<b>3.Interpretación</b> .....	25
<b>Test Maslach Burnout Inventory (MBI)</b> .....	25
<b>Test de Litwin y Stringer</b> .....	26
<b>4.Principales logros del aprendizaje</b> .....	30
<b>Conclusiones</b> .....	33
<b>Recomendaciones</b> .....	34
<b>Bibliografía</b> .....	34
<b>Anexos</b> .....	37

## ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1. DIMENSIONES Y RESULTADOS DE CALIFICACIÓN .....	78
TABLA 2 : UBICACIÓN DE LOS NIVELES DE SÍNDROME DE BURNOUT.....	79
TABLA 3 : PROMEDIO DE LOS RESULTADOS EN LA DIMENSIÓN ESTRUCTURA .....	170
TABLA 4: PROMEDIO DE LOS RESULTADOS EN LA DIMENSIÓN RESPONSABILIDAD .....	170
TABLA 5: PROMEDIO DE RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN RECOMPENSA.....	171
TABLA 6: PROMEDIO DE RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN DESAFÍO O RIESGO .....	171
TABLA 7: PROMEDIO DE RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN RELACIÓN- CALOR .....	172
TABLA 8: PROMEDIO DE RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN CONFLICTO .....	172
TABLA 9: PROMEDIO DE RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN APOYO- COOPERACIÓN.....	173
TABLA 10: PROMEDIO DE RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN CONFLICTO .....	173
TABLA 11 : PROMEDIO DE RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN IDENTIDAD .....	174

## ÌNDICE DE FIGURAS

<i>FIGURA 1</i> .....	2
-----------------------	---

## ÌNDICE DE ANEXOS

ANEXO 0-1- TEST BURNOUT – COLABORAOR 1 .....	38
ANEXO 0-2 : TEST BURNOUT- COLABORADOR 2.....	42
ANEXO 0-3 : TEST BURNOUT- COLABORADOR.....	46
ANEXO 0-4 : TEST BURNOUT- COLABORADOR 4.....	50
ANEXO 0-5 : TEST BURNOUT- COLABORADOR 5.....	54
ANEXO 0-6 : TEST BURNOUT- COLABORADOR 6.....	58
ANEXO 0-7 : TEST BURNOUT- COLABORADOR 7.....	62
ANEXO 0-8 : TEST BURNOUT- COLABORADOR 8.....	66
ANEXO 0-9 : TEST BURNOUT- COLABORADOR 9.....	70
ANEXO 0-10 : TEST BURNOUT- COLABORADOR 10.....	74
ANEXO -0-11 : TEST CLIMA LABORAL- COLABORADOR 1 .....	80
ANEXO -0-12 : TEST CLIMA LABORAL- COLABORADOR 2 .....	90
ANEXO -0-13 : TEST CLIMA LABORAL- COLABORADOR 3 .....	100
ANEXO -0-14: TEST CLIMA LABORAL- COLABORADOR 4.....	110
ANEXO -0-15 : TEST CLIMA LABORAL- COLABORADOR 5 .....	120

ANEXO -0-16 : TEST CLIMA LABORAL- COLABORADOR 6 .....	130
ANEXO -0-17 : TEST CLIMA LABORAL- COLABORADOR 8 .....	140
ANEXO -0-18 : TEST CLIMA LABORAL- COLABORADOR 9 .....	150
ANEXO -0-19 : TEST CLIMA LABORAL – COLABORADOR 10.....	160
ANEXO --20 : DIARIOS DE CAMPO.....	176
ANEXO -21 : CONSENTIMIENTO INFORMADO .....	193



## **Primera parte**

### **1. Datos informativos del proyecto**

#### **Nombre de la práctica de intervención o investigación**

Sistematización de experiencia: Influencia Del Burnout En El Clima Laboral En La Empresa Privada Farberm En La Ciudad De Guayaquil-Ecuador, En El Período De Octubre 2023 - Marzo Del 2024.

#### **Nombre de la institución**

La presente Sistematización de experiencia se va a realizar en la empresa privada Farberm.

#### **Tema que aborda la experiencia**

El tema que se aborda en la Sistematización de experiencia es desde la perspectiva de la psicología organizacional, debido a que se realizará un análisis sobre la influencia del Síndrome de Burnout en el Clima Laboral de los colaboradores de la empresa Farberm.

Para conocer sobre el Clima Laboral presentamos la perspectiva de Valero en el año (2019) la psicología organizacional es constituida con el propósito de analizar el comportamiento del individuo y su relación con los compañeros de trabajo, buscando la mayor integración entre trabajadores y jefes que ayudará a obtener un buen clima organizacional.

De igual forma el clima laboral se describe como el entorno de trabajo dentro de una organización, conformado por diversos elementos consistentes que tienen una presencia

constante. Este entorno influye en las actividades, motivación y conducta de los empleados en consecuencia, impacta en el rendimiento general de la empresa (López Sánchez & Castiblanco Melo , 2021).

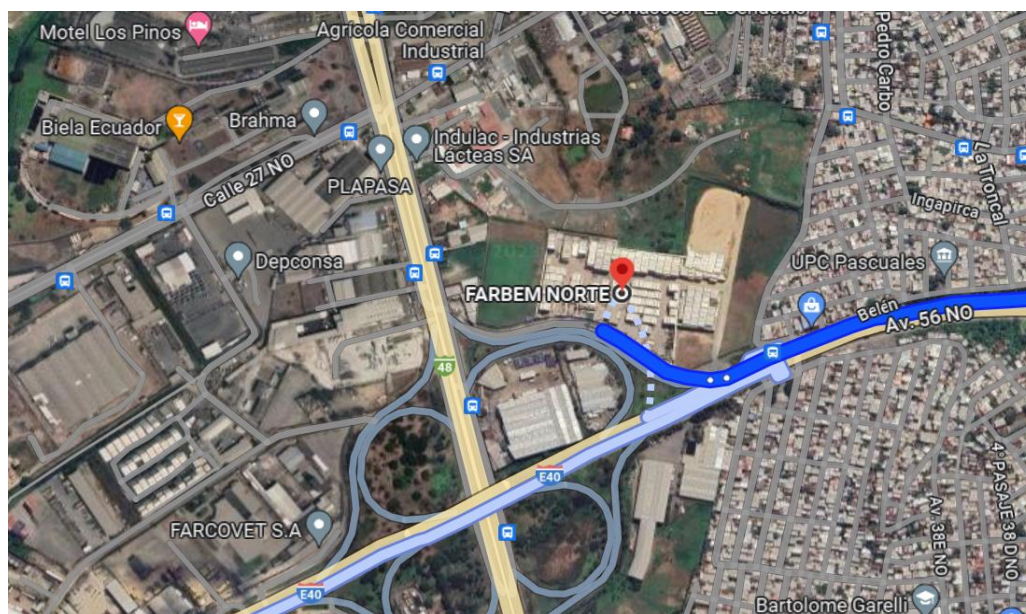
Por otro lado, el síndrome de burnout se presenta como una secuencia anticipada de un factor estresante continuo en el entorno laboral, seguido por un período en el que la persona tiene dificultades para adaptarse a los cambios requeridos para mantener su equilibrio psicológico (Lovo, 2020).

### **Localización**

La ejecución de la presente sistematización de experiencias se realizará en la empresa privada Farbem, ubicada en E48 calle vía perimetral, km vía Daule, en la ciudad de Guayaquil, Ecuador tal como lo muestra en la imagen (figura N°1)

### ***Figura 1***

#### *Ubicación Geográfica de Farbem en Guayaquil-Ecuador*



Calle Vía Perimetral, Km Vía a Daule

Fuente: Google maps.

## **2. Objetivo**

La empresa privada “Farbem” ubicada en Guayaquil - Ecuador, con sede en el suroeste y norte de la ciudad. Opera en Fabricación de Carrocerías y Remolques de contenedores. La empresa fue fundada el 04 de septiembre de 1996. Actualmente emplea a 314 (2021) personas.

El siguiente proceso de sistematización pretende el análisis sobre la influencia del Síndrome De Burnout en el Clima Laboral de la empresa Farbem de esta forma conocer su flujo y presentar recomendaciones frente las necesidades, por otro lado, la aportación de beneficios a corto o largo plazo en los trabajadores en el ámbito laboral y desarrollo personal.

En base a las teorías planteadas de Maslach sobre el burnout y Litwin y Stringer sobre el clima laboral va a estar comprometido el tema a solventar, por lo tanto, mantendrá como principal enfoque la observación directa.

En la aplicación del Test de Maslach sobre el Síndrome de Burnout, según la definición del burnout fue formulada por Maslach (1993), quien lo consideraba como un síndrome psicológico, de agotamiento emocional, despersonalización y disminuida realización personal, que le puede suceder en la vida diaria a las personas (Lovo, 2020)

Autores como Litwin y Stringer (1968) han enfocado sus investigaciones en crear un método para evaluar el clima organizacional mediante la aplicación de un cuestionario. Su objetivo es mejorar los procesos y aumentar la productividad en las empresas. Estos autores

proponen nueve dimensiones para medir el clima, las cuales describen el ambiente específico en una empresa determinada. (Hernández Gil, Agudelo Carvajal, & Valencia Trujillo , 2018 ).

### **3. Eje de la intervención o investigación**

Para conocer mejor la estructura del clima laboral y su interacción con los subordinados nos basamos en el factor de riesgo de Síndrome de Burnout, según Denny Molina (2020) describe que se pueden presentar diferentes factores en la incidencia del burnout, en el cual describe los siguientes: la personalidad, edad, condiciones de trabajo, conflicto de valores, mala formación académica, acceso prolongado al mundo laboral, relaciones interpersonales laborales conflictivas, baja motivación, escasez de confianza en las relaciones laborales.

Por otro lado, la psicóloga Cristina Maslach describe este fenómeno como un síndrome compuesto por tres dimensiones que impactan a aquellos que tienen interacciones directas con clientes o pacientes. Se manifiesta a través de tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y una sensación reducida de logro personal (Quintero Febles , Reyes Abreu , Suárez Daroca , & Rodríguez García, 2020 ).

### **Síndrome del burnout**

Una traducción directa de "Burnout" del inglés al español sería "quemado", y se acuñó para describir el estado avanzado de agotamiento experimentado por personas, ya sea en un contexto profesional, emocional o ambos. El término fue introducido por primera vez por el psiquiatra Herbert Freudenberger en 1974, mientras trabajaba como voluntario en una clínica para adictos en Nueva York, EE. UU (Gutiérrez Briones , 2020).

El síndrome de Burnout afecta principalmente a profesiones que implican interacción directa, atención y resolución de conflictos con personas. Es común en profesionales del ámbito de la salud, especialmente en médicos, quienes se encuentran en riesgo debido a la exposición continua al estrés y la sobrecarga laboral (Onofre, Yoni, & Panez Mateo, 2019).

### **Características del síndrome Burnout**

Se manifiesta mediante actitudes negativas dirigidas hacia los individuos que conforman el objeto de su labor y hacia la tarea misma, incluyendo aspectos como pesimismo, apatía, falta o ausencia de motivación, escasa participación en las responsabilidades laborales, irritabilidad hacia aquellos para quienes se realiza el trabajo, una preocupación excesiva por el bienestar en el entorno laboral (Rivera Guerrero, Ortiz Zambrano , Miranda Torres , & Navarrete Freire , 2019).

Los componentes incluyen el cansancio emocional, la despersonalización y la baja realización personal en el ámbito laboral. El cansancio emocional se refiere a la reducción gradual de la energía, el agotamiento, etc. La despersonalización se manifiesta a través de un cambio negativo en las actitudes y respuestas hacia los demás. Por último, la baja realización personal se traduce en respuestas negativas hacia uno mismo y la labor desempeñada (Parra Linares & Salas Guedez , 2021)

### **Etapas del síndrome burnout**

Edelwich y Brodsky plantean cuatro etapas por las cuales experimenta toda persona con síndrome de burnout. La etapa del idealismo y entusiasmo: En esta etapa el trabajador comienza a sentir un elevado nivel de energía para efectuar su trabajo, complementado de expectativas

prominentes y poco reales; por lo cual produce demasiado implicación con el trabajo y un excedente de trabajo voluntario (Rosas Sudario , 2023).

Por lo tanto, en la etapa de estancamiento: Las esperanzas laborales no se ven realizadas, lo que lleva a una reconsideración de la conexión entre el trabajo duro y los resultados positivos. El individuo profesional experimenta una sensación de incompetencia y comienza a desempeñarse de manera menos efectiva. Esto eventualmente comienza a afectar su salud como dolores de cabeza y malestar estomacal (Buendia , 2023)

En la etapa de frustración: Es la etapa de la desilusión, no existe motivación laboral, el trabajador se percibirá de sí mismo que es incapaz de elaborar con éxito sus actividades, motivo en el que manifiestan los síntomas físicos, emocionales y conductuales, por lo que surgirán problemas entre compañeros, clientes, incluyendo personas en la cual tenga una interacción, ya que el mayor tiempo se encontrará con irritación (Simon Rios, 2020).

Por último, en la etapa de distanciamiento: El trabajador experimenta un vacío emocional que le provoca el alejamiento y menosprecio de su labor. Suele evitar desafíos y la interacción con clientes, invirtiendo menos tiempo en comparación con etapas anteriores. Trata de evitar cualquier riesgo en el trabajo, justificando la insatisfacción con el salario que recibe (Rosas Sudario , 2023).

### **Consecuencias del síndrome Burnout**

En el contexto organizacional, se podrían manifestar indicios preocupantes del síndrome de burnout, tales como la disminución del desempeño del empleado. Esto conlleva a una reducción en la eficiencia, lo que resulta en una baja calidad en su trabajo. La ausencia de

motivación laboral puede generar actitudes negativas durante la ejecución de las tareas laborales (Foronda Valencia , Ciro Parra , & Berrío García , 2018 )

Según (Rodríguez, 2020) se presentan también manifestaciones físicas generales incluyen cansancio, pérdida de apetito y malestar, así como problemas osteomusculares como dolores de espalda y cervicales, y contracturas musculares”.

### **Clima Laboral**

Podemos definir el Clima Laboral mediante (Escandon Franco & Velez Mendoza, 2021) , explican como el conjunto de características presentes entre los colaboradores influye por medio de la estructura empresarial, en el cual se refleja el comportamiento del mismo.

También se destaca el Clima laboral como parte en el crecimiento de una empresa, donde se caracterizan por las normas organizacionales, colaboradores, cultura. Por ende, el lugar de trabajo debe brindar satisfacción al empleado por la influencia en el desempeño y ambiente (Solorzano Espinoza, Parra Ferié, Espinoza Arauz, & Macias Barberán, 2020; Yslado, Ramirez Asis, García Figueroa, & Arquero, 2021)

Finalmente se debe indicar que el Clima Laboral es el filtro para conocer los aspectos que el colaborador percibe sobre la empresa, los cuales van ligados con el desempeño laboral y con la satisfacción laboral (López Sánchez & Castiblanco Melo , 2021).

### **Características del clima laboral**

Existe una relación directa entre el clima laboral, la salud psicológica y física de los empleados. Cuando los trabajadores perciben un clima laboral positivo, se puede ver actitudes beneficiosas en el trabajo, como mayor motivación, espíritu de compañerismo, apoyo entre ellos

y un desempeño favorable (Cruz Zuñiga, Alonso Castillo, Armendáriz García, & Lima Rodríguez, 2021).

### **Tipos de Clima Laboral**

Según Brunet (1987) presenta la división de los cuatros tipos de clima laboral clima autoritario -Autoritarismo Explotador, clima de tipo autoritario -Autoritarismo Paternalista, clima de tipo participativo

Clima Autoritario - Autoritarismo Explotador: Este tipo de clima está determinado por la falta de confianza, comunicación entre sus colaboradores y jefe, desenvolviéndose en un clima tenso, miedo, castigos y mínimas recompensas (Terán, 2020).

Clima de Tipo Autoritario -Autoritarismo Paternalista: Los jefes tienen poder sobre las decisiones, son pocas las decisiones que intervienen los colaboradores de cargos inferiores existen recompensas como sentido de motivación (Guillén, 2019).

Clima de Tipo Participativo: Se destaca por incluir la inclusión de sus colaboradores, incentivando una cultura de comunicación y seguridad (Vargas, 2021).

### **Consecuencias de la influencia del clima laboral**

En el artículo Clima laboral en empresas públicas y privadas de Asunción según (Morales, 2021) en su investigación expresa como resultado la importancia de promover un clima organizacional favorable o muy favorable entre el bienestar de sus colaboradores, presentar los valores corporativos promoviendo estrategias de comunicación asertiva entre los mismos.



Por otro lado, podemos comparar en investigaciones posteriores sobre los resultados de la influencia del síndrome de Burnout en el Clima Laboral entre empleado y empleador, encontramos las siguientes:

En una investigación realizado de (Yslado, Ramirez Asis, García Figueroa, & Arquero, 2021) sobre *el clima laboral y el síndrome burnout en profesores universitarios en Perú*, presenta que el clima laboral tiene relación negativa con el síndrome de burnout, en su clima laboral mediante sus variables no presenta cambios relevantes y el síndrome de burnout mientras más tengan los profesores trabajos remunerados, el grado del síndrome son elevados.

El trabajo realizado sobre el *Clima organizacional y Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería del Hospital de Jaén*, resaltan el síndrome del burnout presenta alto nivel significativo del clima laboral con personal de enfermería. Dando como resultado el síndrome de burnout niveles alto en dimensiones; cansancio emocional, despersonalización. Mientras el clima laboral sobre las dimensiones: sistema individual, interpersonal y organizacional muestra grado medio (Melendez Santillan, 2019).

#### **4. Objeto de la intervención o de la práctica de investigación**

La presente sistematización propone analizar la influencia del Síndrome de Burnout en el Clima Laboral en los colaboradores de la empresa privada Farbem; se expone que el objeto de la investigación se ejecutará en un lapso de 4 meses desde noviembre a febrero del año 2023- 2024, comenzando por la recolección de información por medio de encuestas para conocer la presencia o influencia del Síndrome De Burnout y el conocimiento del Clima Laboral presente. Después de

la recopilación se procederá a realizar dicho análisis sobre la Influencia Del Síndrome De Burnout en el Clima Laboral de la empresa.

## **5. Metodología**

La metodología a implementar en la sistematización de experiencia es de investigación cualitativa debido a que los fundamentos teóricos de este campo nos brindan una amplia gama de aplicaciones, tales como lograr una correcta interpretación, comprensión y análisis subjetivo sobre el sujeto, quien le da significado a sus experiencias, a través de varios tipos de diseños de investigativos como investigación-acción, fenomenología, etnografía, historias de vida y teoría fundamentada (Bohórquez, Pérez , Caiche, & Benavides Rodríguez , 2020).

Por consiguiente, para la aplicación, verificación de datos sobre el síndrome de burnout se aplicará el Test de “Maslach Burnout Inventory” (MBI), los estándares en el modelo brindan una gama de análisis estipulando un resultado en escala de Likert, se encuentra dirigido al personal administrativo el mismo cuenta con 22 enunciados, subdividido en las 3 escalas: Agotamiento emocional consta de 9 ítems, Despersonalización consta de 5 ítems, Realización personal en el trabajo (8 ítems).

Aplicación del cuestionario de Stringer y Litwin; este cuestionario nace a partir del año (1968) es una herramienta que permite medir el clima laboral dentro de la empresa, compone de 53 reactivos divididas en nueve dimensiones: estructura, responsabilidad, recompensa, desafío o riesgo, relación- calor, apoyo- cooperación, estándares de desempeños, conflicto e identidad. Este cuestionario se encuentra estructurado mediante la escala de Likert, con las siguientes respuestas:

Muy de acuerdo 4, de acuerdo 3, 2 en desacuerdo y 1 muy en desacuerdo; el modo de aplicación será de forma individual o colectiva en un rango de 20 minutos.

## **6. Preguntas clave.**

### **Preguntas de inicio**

¿De qué manera participaran los colaboradores la empresa Farbem en la sistematización de experiencias?

¿Cuál será el resultado de la realización de la sistematización de experiencias en la empresa Farbem?

¿Cuáles son los participantes que se tomará en cuenta para la realización de la sistematización de experiencia en la empresa Farbem?

### **Preguntas interpretativas**

¿Cuál es la situación actual con relación al Síndrome De Burnout y Clima Laboral en la empresa Farbem?

¿Quiénes serán los beneficiarios de la sistematización de experiencias en la Empresa Farbem?

¿Qué inconvenientes aparecieron durante la realización de la sistematización de experiencias en la Empresa Farbem?

### **Preguntas de cierre**

¿Cuáles son los beneficios sobre el análisis del síndrome de burnout en la empresa privada Farbem?

¿De qué manera se aplicarán medidas de prevención sobre el síndrome de burnout en el clima laboral de la empresa Farbem?

¿Cuál fue el resultado sobre el síndrome del burnout en el clima laboral dentro de la empresa Farbem?

### **7. Organización y procesamiento de la información**

·La gestión para el desarrollo de la presente sistematización de experiencias se dividió en las siguientes etapas:

#### **Primera etapa: Cronograma de tutorías.**

El planteamiento del tema con el seguimiento de tutorías inició desde el día 09/11/2023, con un seguimiento semanal para el avance teórico y aplicación de las herramientas. Además, las visitas, reuniones se encuentran detalladas en los diarios de campo.

#### **Segunda etapa: Presentación de aspectos teóricos y metodológicos.**

Durante el filtro de las reuniones de tutorías se presentaron los siguientes aspectos teóricos y metodológicos para la aplicación de las herramientas como: exposición del tema de Síndrome de Burnout y Clima Laboral, aplicación de test de Maslach y test de clima laboral.

### **Tercera etapa: Planteamiento de objeto de sistematización y preguntas de investigación**

En la presente etapa se validaron aspectos teóricos, se realizó el análisis de la intervención en la empresa Farberm sobre los parámetros para su correcta implementación y beneficios.

### **Cuarta etapa: Solicitud del proyecto en la empresa Farberm**

Para continuar con los permisos legales se debe constatar mediante la carta de compromiso firmada por el responsable directo de la empresa, dicha empresa se dedica al servicio de mantenimiento de contenedores y alquiler de contenedores.

Nuestro contacto con la empresa fue mediante el área de Talento Humano, brindamos la información sobre el proceso de la sistematización de experiencia, cronograma de actividades y sus beneficios para la empresa.

### **Quinta etapa: Aplicación de instrumento**

Para el proceso de aplicación, se dividió en dos partes, la primera parte fue realizar proceso de exposición| sobre los temas de Clima Laboral y Síndrome de Burnout, en la segunda parte se realizó la aplicación del Test de Maslach y Test de Litwin y Stringer mediante test online.

### **Sexta etapa: Recopilación de información**

En esta etapa los participantes firmaron el consentimiento informado para continuar con el proceso de aplicación del Test de Maslach y Test de Litwin y Stringer.

## **8. Análisis de la información**

El proceso de análisis se encuentra dividido en dos partes, debido a que incluye la aplicación de Test de Maslach para medir los niveles de Burnout y Test de Litwin y Stringer para el clima laboral.

A continuación, el análisis descriptivo sobre la obtención de resultados de la aplicación de los test:

### **Instrumentos**

#### **Test de Maslach**

Basados en el proceso de recolección de información y calificación encontramos el siguiente análisis e interpretación:

Con respecto al primer sujeto obtuvo como resultado en el primer factor de agotamiento o cansancio emocional presenta nivel bajo con una puntuación de 14, en el segundo factor despersonalización presenta nivel medio con una puntuación de 7 y el tercer factor de realización personal presenta nivel bajo con puntuación de 33, generando el resultado total de 54 por consiguiente refleja un nivel de burnout leve. (ver anexo 0-1)

Con respecto al segundo sujeto obtuvo en el primer factor de agotamiento o cansancio emocional presenta nivel bajo con una puntuación de 13, en el segundo factor despersonalización presenta nivel bajo con una puntuación de 5 y el tercer factor de realización personal presenta nivel bajo con puntuación de 25, generando el resultado total de 43 por consiguiente refleja un nivel de burnout leve. (ver anexo 0-2)

Con respecto al tercer sujeto obtuvo en el primer factor de agotamiento o cansancio emocional presenta nivel bajo con una puntuación de 13, en el segundo factor despersonalización

presenta nivel medio con una puntuación de 6 y el tercer factor de realización personal presenta nivel bajo con puntuación de 21, generando el resultado total de 40 por consiguiente refleja un nivel de burnout leve. (ver anexo 0-3)

Con respecto al cuarto sujeto obtuvo en el primer factor de agotamiento o cansancio emocional presenta nivel bajo con una puntuación de 15, en el segundo factor despersonalización presenta nivel alto con una puntuación de 11 y el tercer factor de realización personal presenta nivel bajo con puntuación de 24, generando el resultado total de 59 por consiguiente refleja un nivel de burnout leve. (ver anexo 0-4)

Con respecto al quinto sujeto obtuvo en el primer factor de agotamiento o cansancio emocional presenta nivel bajo con una puntuación de 16, en el segundo factor despersonalización presenta nivel medio con una puntuación de 6 y el tercer factor de realización personal presenta nivel bajo con puntuación de 18, generando el resultado total de 40 por consiguiente refleja un nivel de burnout leve. (ver anexo 0-5)

Con respecto al sexto sujeto obtuvo en el primer factor de agotamiento o cansancio emocional presenta nivel bajo con una puntuación de 18, en el segundo factor despersonalización presenta nivel medio con una puntuación de 6 y el tercer factor de realización personal presenta nivel bajo con puntuación de 25, generando el resultado total de 49 por consiguiente refleja un nivel de burnout leve. (ver anexo 0-6)

Con respecto al séptimo sujeto en el primer factor de agotamiento o cansancio emocional presenta nivel medio con una puntuación de 25, en el segundo factor despersonalización presenta nivel alto con una puntuación de 13 y el tercer factor de realización personal presenta nivel bajo con puntuación de 28, generando el resultado total de 66 por consiguiente refleja un nivel de burnout moderado. (ver anexo 0-7)

Con respecto al octavo sujeto obtuvo en el primer factor de agotamiento o cansancio emocional presenta nivel medio con una puntuación de 21, en el segundo factor despersonalización presenta nivel medio con una puntuación de 9 y el tercer factor de realización personal presenta nivel bajo con puntuación de 29, generando el resultado total de 59 por consiguiente refleja un nivel de burnout leve. (ver anexo 0-8)

Con respecto al noveno sujeto obtuvo en el primer factor de agotamiento o cansancio emocional presenta nivel bajo con una puntuación de 15, en el segundo factor despersonalización presenta nivel bajo con una puntuación de 5 y el tercer factor de realización personal presenta nivel bajo con puntuación de 31, generando el resultado total de 51 por consiguiente refleja un nivel de burnout leve. (ver anexo 0-9)

Con respecto al décimo sujeto obtuvo en el primer factor de agotamiento o cansancio emocional presenta nivel bajo con una puntuación de 18, en el segundo factor despersonalización presenta nivel alto con una puntuación de 11 y el tercer factor de realización personal presenta nivel bajo con puntuación de 24, generando el resultado total de 53 por consiguiente refleja un nivel de burnout leve. (ver anexo 0-10)

Los resultados generales sobre los niveles del Síndrome De Burnout según el Test Maslach Burnout Inventory (MBI) , nos permite identificar Moderado la división de los tres factores se refleja de la siguiente forma, sobre el factor de agotamiento o cansancio emocional dio como resultado general en nivel moderado un 20% y nivel bajo un 80%, en el factor despersonalización dio como resultado general en el nivel alto un 30%, nivel moderado un 50% y nivel bajo un 20% y por último en el factor de realización personal dio como resultado en nivel bajo un 100%.



### **Test de Litwin y Stringer**

Mediante la implementación del test del clima laboral de Stringer y Litwin los resultados fueron los siguientes:

Con respecto al caso del primer sujeto presentó una puntuación en la primera dimensión estructura 3,20 dando como valoración favorable en el clima laboral, mientras que en la dimensión responsabilidad fue un valor de 2,28 dando como valoración muy desfavorable en el clima laboral, por consiguiente, en la dimensión recompensa se mostró un valor de 2,66 dando como valoración desfavorable en el clima laboral, así mismo, en la dimensión desafío o riesgo se estableció un valor de 3,20 dando como valoración favorable en el clima laboral, también en la dimensión relación-calor dio un valor de 3 dando como valoración favorable en el clima laboral, en la dimensión estándares de desempeño mostró un valor de 3,16 estableciendo valoración favorable, de esa manera en la dimensión apoyo- cooperación dio un valor de 3 teniendo como valoración favorable en el clima laboral, por otro lado, en la dimensión conflicto dio un valor de 2,40 estableciendo como valoración muy desfavorable en el clima laboral, por último en la dimensión identidad tuvo un valor de 3 dando como valoración favorable en el clima laboral, todas estos caracteres se relacionan de manera conjunta estableciendo un total de 2,87 que equivale a una valoración desfavorable. (ver anexo 0-11)

En el caso del segundo sujeto obtuvo una puntuación en la dimensión estructura 2,70 dando como valoración desfavorable en el clima laboral, mientras que, en la dimensión responsabilidad dio como valor de 2,42 dando como valoración muy desfavorable en el clima laboral, con respecto en la dimensión recompensa se dio el valor de 2,33 dando como valoración muy desfavorable, además en la dimensión desafío o riesgo resultó un valor de 2,40 dando como

valoración muy desfavorable en el clima laboral, por consiguiente en la dimensión relación- calor dio un valor de 2,60 dando como valoración desfavorable en el clima laboral, con respecto a la dimensión estándares de desempeño mostró un valor 2,66 estableciendo una valoración desfavorable en el clima laboral, también en la dimensión apoyo- cooperación dio un valor de 2,60 teniendo como valoración desfavorable en el clima laboral, mientras que, en la dimensión de conflicto mostró un valor de 2.40 estableciendo una valoración muy desfavorable en el clima laboral, por último en la dimensión identidad obtuvo un valor de 2,75 teniendo como valoración desfavorable. Todos estos caracteres se relacionan de manera conjunta estableciendo un total de 2,54 obteniendo una valoración desfavorable en el clima laboral de manera individual. (ver anexo 0-12)

Con respecto al tercer sujeto obtuvo una puntuación en la primera dimensión estructura 2,80 dando como valoración desfavorable en el clima laboral, mientras que en la dimensión responsabilidad fue un valor de 2,57 dando como valoración desfavorable en el clima laboral, por consiguiente, en la dimensión recompensa se mostró un valor de 2.66 dando como valoración desfavorable en el clima laboral, así mismo, en la dimensión desafío o riesgo se estableció un valor de 2.80 dando como valoración desfavorable en el clima laboral, también en la dimensión relación-calor dio un valor de 1,80 dando como valoración muy desfavorable en el clima laboral, en la dimensión estándares de desempeño mostró un valor 2.83 estableciendo valoración desfavorable, de esa manera en la dimensión apoyo- cooperación dio un valor de 2.80 teniendo como valoración desfavorable en el clima laboral, por otro lado, en la dimensión conflicto dio un valor de 3 estableciendo como valoración favorable en el clima laboral, por último en la dimensión identidad tuvo un valor de 2.75 dando como valoración desfavorable en el clima

laboral, todas estos caracteres se relacionan de manera conjunta estableciendo un total de 2,66 que equivale a una valoración desfavorable. (ver anexo 0-13)

Con respecto al caso del cuarto sujeto presentó una puntuación en la dimensión estructura de 3,1 que equivale a la valoración favorable en el clima laboral, mientras que, en la dimensión responsabilidad fue de 3,14 dando como valoración favorable, de esa manera en la dimensión recompensa dio como resultado 2,83 dando como valoración desfavorable, no obstante en la dimensión desafío o riesgo dio un valor de 3 dando como valoración favorable en el clima laboral, en la dimensión relación-calor el resultado fue 3 estableciendo una valoración favorable, como también en la dimensión estándares de desempeño dio un valor de 3 teniendo como valoración favorable en el clima laboral, por otro lado, en la dimensión de apoyo- cooperación también dio un valor de 3 obteniendo como valoración favorable en el clima laboral, por lo tanto en la dimensión conflicto obtuvo un valor de 3 dando como valoración favorable en el clima laboral, y por último en la dimensión identidad dio un valor de 3 obteniendo como valoración favorable, como resultado de todas estas dimensiones que se conectan de manera conjuntas dio como resultado 3 como valoración favorable en el clima laboral de manera individual. (ver anexo 0-14)

Con respecto al quinto sujeto obtuvo una puntuación en la primera dimensión estructura 2,60 dando como valoración desfavorable en el clima laboral, mientras que en la dimensión responsabilidad fue un valor de 2,57 dando como valoración desfavorable en el clima laboral, por consiguiente, en la dimensión recompensa se mostró un valor de 2 dando como valoración muy desfavorable en el clima laboral, así mismo, en la dimensión desafío o riesgo se estableció un valor de 2 dando como valoración muy desfavorable en el clima laboral, también en la dimensión

relación-calor dio un valor de 3 dando como valoración favorable en el clima laboral, en la dimensión estándares de desempeño mostró un valor de 3 estableciendo valoración favorable, de esa manera en la dimensión apoyo- cooperación dio un valor de 2.40 teniendo como valoración muy desfavorable en el clima laboral, por otro lado, en la dimensión conflicto dio un valor de 2,40 estableciendo como valoración muy desfavorable en el clima laboral, por último en la dimensión identidad tuvo un valor de 3 dando como valoración favorable en el clima laboral, todas estos caracteres se relacionan de manera conjunta estableciendo un total de 2,55 que equivale a una valoración desfavorable. (ver anexo 0-15)

Por lo tanto el sexto sujeto obtuvo una puntuación en la primera dimensión estructura 2,90 dando como valoración desfavorable en el clima laboral, mientras que en la dimensión responsabilidad fue un valor de 2,85 dando como valoración desfavorable en el clima laboral, por consiguiente, en la dimensión recompensa se mostró un valor de 2,16 dando como valoración muy desfavorable en el clima laboral, así mismo, en la dimensión desafío o riesgo se estableció un valor de 2,20 dando como valoración muy desfavorable en el clima laboral, también en la dimensión relación-calor dio un valor de 2 dando como valoración muy desfavorable en el clima laboral, en la dimensión estándares de desempeño mostró un valor de 3 estableciendo valoración favorable, de esa manera en la dimensión apoyo- cooperación dio un valor de 2.60 teniendo como valoración desfavorable en el clima laboral, por otro lado, en la dimensión conflicto dio un valor de 2,40 estableciendo como valoración muy desfavorable en el clima laboral, por último en la dimensión identidad tuvo un valor de 2,66 dando como valoración desfavorable en el clima laboral, todas estos caracteres se relacionan de manera conjunta estableciendo un total de 2,55 que equivale a una valoración desfavorable. (ver anexo 0-16)

Con respecto al séptimo sujeto no realizo el cuestionario.

La participación del octavo sujeto obtuvo una puntuación en la primera dimensión estructura 3,20 dando como valoración favorable en el clima laboral, por consiguiente en la dimensión responsabilidad dio un valor de 2.57 dando como valoración desfavorable en el clima laboral, de esta forma, en la dimensión recompensa se mostró un valor de 2,83 dando como valoración desfavorable en el clima laboral, también en la dimensión desafío o riesgo se estableció un valor de 2,60 dando como valoración desfavorable en el clima laboral, por lo tanto, en la dimensión relación-calor dio un valor de 2,60 dando como valoración desfavorable en el clima laboral en sí, en la dimensión estándares de desempeño mostró un valor 2.83 estableciendo como valoración desfavorable en el clima laboral, así mismo, en la dimensión apoyo-cooperación dio un valor de 2.80 teniendo como valoración desfavorable en el clima laboral, por otro lado, en la dimensión de conflicto mostró el valor de 2,40 estableciendo una valoración muy desfavorable en el clima laboral, por último en la dimensión identidad mostró un valor de 3 dando como valoración favorable en el clima laboral, el resultado de todas estos caracteres equivale a 2,75 obteniendo una valoración desfavorable. (ver anexo 0-17)

Además, se puede mencionar que el noveno sujeto obtuvo una puntuación en la primera dimensión estructura 2,20 dando como valoración muy desfavorable en el clima laboral, mientras que en la dimensión responsabilidad fue un valor de 2,28 dando como valoración muy desfavorable en el clima laboral, por consiguiente, en la dimensión recompensa se mostró un valor de 2,33 dando como valoración muy desfavorable en el clima laboral, así mismo, en la dimensión desafío o riesgo se estableció un valor de 2,22 dando como valoración muy desfavorable en el clima laboral, también en la dimensión relación-calor dio un valor de 1,80

dando como valoración muy desfavorable en el clima laboral, en la dimensión estándares de desempeño mostró un valor de 2,83 estableciendo valoración desfavorable, de esa manera en la dimensión apoyo- cooperación dio un valor de 2 teniendo como valoración muy desfavorable en el clima laboral, por otro lado, en la dimensión conflicto dio un valor de 2,40 estableciendo como valoración muy desfavorable en el clima laboral, por último en la dimensión identidad tuvo un valor de 2,50 dando como valoración desfavorable en el clima laboral, todas estos caracteres se relacionan de manera conjunta estableciendo un total de 2,28 que equivale a una valoración muy desfavorable. (ver anexo 0-18)

Por último, el décimo sujeto obtuvo una puntuación en la primera dimensión estructura 2,40 dando como valoración muy desfavorable en el clima laboral, mientras que en la dimensión responsabilidad fue un valor de 3 dando como valoración favorable en el clima laboral, por consiguiente, en la dimensión recompensa se mostró un valor de 2,33 dando como valoración muy desfavorable en el clima laboral, así mismo, en la dimensión desafío o riesgo se estableció un valor de 2,40 dando como valoración muy desfavorable en el clima laboral, también en la dimensión relación-calor dio un valor de 2,40 dando como valoración muy desfavorable en el clima laboral, en la dimensión estándares de desempeño mostró un valor de 3,16 estableciendo valoración favorable, de esa manera en la dimensión apoyo- cooperación dio un valor de 2,60 teniendo como valoración desfavorable en el clima laboral, por otro lado, en la dimensión conflicto dio un valor de 2,60 estableciendo como valoración desfavorable en el clima laboral, por último en la dimensión identidad tuvo un valor de 2,75 dando como valoración desfavorable en el clima laboral, todas estos caracteres se relacionan de manera conjunta estableciendo un total de 2,62 que equivale a una valoración desfavorable. (ver anexo 0-19)

Como resultados de todo el cuestionario del clima laboral aplicado a los colaboradores de la empresa Farberm, de manera general respecto a los datos alcanzados su puntaje fue 2,82 que equivale a la valoración desfavorable como resultado general.

## **Segunda parte**

### **1. Justificación**

El presente proyecto de sistematización de experiencias se realiza en la empresa privada Farberm, en base a la protección y cuidado psicológico de sus colaboradores y se encuentra la necesidad de conocer la influencia del Síndrome de Burnout sobre los colaboradores para el conocimiento de los mismos y mejorar el Clima Laboral, por lo que se refiere al desarrollo de una cultura empática y flexible en el área de trabajo promoviendo un clima positivo.

El fin de la investigación va dirigido a destacar el compromiso, eficiencia de los colaboradores verificando la asistencia para su bienestar laboral, así mismo conocer los aspectos negativos de su interferencia. En definitiva, se realizará un análisis en la empresa privada Farberm, debido a la importancia del bienestar de los colaboradores para generar un clima laboral optimo entre los mismos y desarrollo positivo en la empresa. La siguiente investigación se realizará en la empresa privada Farberm en el periodo de Octubre – Marzo del año 2023- 2024, en el área de administración con el número de 10 colaboradores que son voluntarios de la investigación.

De acuerdo a una investigación en Cusco Perú, 2019, plantea que existe una relación significativa entre el síndrome del burnout y el clima laboral, donde los colaboradores se sienten

cansados física y emocionalmente por lo que muestran una actitud negativa (Merma Mamani & Quispe Cruz , 2019).

Por lo que hemos tomado en cuenta la sistematización de experiencia “influencia del síndrome del burnout en el clima laboral en la empresa Farberm” mediante el periodo de octubre a marzo del 2023- 2024.

## **2.Caracterización de los beneficiarios**

La presente sistematización tiene como beneficiarios a los colaboradores de la empresa privada Farberm sede principal en Guayaquil, conformada por 201-500 colaboradores que brindan sus servicios a la empresa. Los 10 participantes de la sistematización está conformado por 8 mujeres y 2 hombres, en la cual cada uno cumple su función en el área de administración dentro de la organización, en la cual sus edades son desde los 23 años hasta los 57 años, los colaboradores se desenvuelven en los siguientes puestos de trabajo:

Sujeto 1 tiene el puesto de Ingeniero en área industrial

Sujeto 2 tiene el puesto de Trabajadora Social

Sujeto 3 tiene el puesto de Talento Humano

Sujeto 4 tiene el puesto de Asistente Contable

Sujeto 5 tiene el puesto de Asistente Contable

Sujeto 6 tiene el puesto de Asistente Contabilidad

Sujeto 7 tiene el puesto de Analista de Talento Humano



Sujeto 8 tiene el puesto de Asistente de Recurso Humano

Sujeto 9 tiene el puesto de Coordinadora de Recursos Humanos

Sujeto 10 tiene el puesto de Asistente de importaciones

### **3.Interpretación**

#### **Test Maslach Burnout Inventory (MBI)**

En el siguiente apartado se encuentra el análisis interpretativo sobre Test Maslach Burnout Inventory (MBI), cuenta con tres parámetros de medición, como el cansancio emocional factor caracterizado por la reducción de recursos emocionales, a su vez se presenta de despersonalización factor que cuenta con el desarrollo de actitudes negativas e insensibilidad; por último, cabe mencionar la falta de autorrealización personal que consiste en la autoevaluación negativa.

Posterior a la evaluación se procede a obtener los resultados a través de la sumatoria de los puntos obtenidos en la misma. Dando así las siguientes cuantificaciones límite 43

Agotamiento o cansancio emocional: puntuación máxima de 54 puntos.

Despersonalización: puntuación máxima 30 puntos.

Realización personal: puntuación máxima 48 puntos.

Para el análisis y calificación The Maslach Burnout Inventory aplicaba en los colaboradores de la empresa privada Farberm obtuvimos los siguientes resultados generales en las dimensiones:

En la dimensión Agotamiento o cansancio emocional se obtuvo como resultado un nivel medio de agotamiento o cansancio emocional obteniendo el 70% de respuestas de los colaboradores de la empresa Farberm, (Tabla 2)

En la dimensión Despersonalización se obtuvo como resultado un nivel medio – alto de obteniendo el 80% de respuestas de respuestas de los colaboradores de la empresa Farberm. (Tabla 2)

En la dimensión Realización personal se obtuvo como resultado un nivel medio el 70% de respuestas de respuestas de los colaboradores de la empresa Farberm. (Tabla 2)

En general considerando la interpretación de las dimensiones obtenemos como resultados que existe el nivel Burnout Leve en el 90% de colaboradores y 10% de Burnout Moderado entre los colaboradores.

### **Test de Litwin y Stringer**

El proceso de recolección de información dentro de la empresa privada Farberm nos ha permitido conocer acerca de las diferentes percepciones sobre el clima laboral en el cual conviven los colaboradores, obteniendo resultados para el análisis del Test De Litwin y Stringer sobre Clima Laboral, en la cual los resultados se especifican de esta manera, a continuación, con sus distintas dimensiones; se puntúan del 1 al 4 siendo 1 muy en desacuerdo, 2 en desacuerdo, 3 de acuerdo y 4 muy de acuerdo. De esta forma se deberá examinar los resultados obtenidos de cada dimensión, para así asignarles un grado favorable, desfavorable, muy favorables y muy desfavorable.

Sobre la Dimensión estructura; representa la percepción de los empleados en lo que se refiere a las reglas, procedimientos, diligencias, gestiones y las restricciones que se dan dentro de la empresa. El test está adecuado por 10 ítems. Lo que se refiere al análisis de los resultados los promedios fueron estos; la mayor valoración obtenida es de 3.33 en la pregunta 4 y 3.12 en la pregunta 5. La pregunta 4 se refiere al conocimiento de las políticas de la empresa y da como favorable. La pregunta 5 se refiere que conocen la estructura organizativa de la empresa y da como favorable. La menor valoración es de 2,33 en la pregunta 7 que se refiere a que en la empresa se de seguir muchas reglas para realizar las cosas, da como muy desfavorable. (Tabla 3)

Acerca de la Dimensión responsabilidad; la diferente percepción de los colaboradores en relación con la autonomía de toma de decisiones que este asociado a su trabajo, el compromiso que tienen con sus actividades. La mayor valoración es de 2,88 en la pregunta 11 y 17. La pregunta 11 se refiere a que no se confían mucho en los juicios individuales en la empresa, casi todo se verifica dos veces y da como desfavorable. Y la pregunta 17 se refiere a que en la empresa uno de los problemas es que las personas no toman responsabilidades y da como desfavorable. La menor valoración fue de 2,44 en la pregunta 12 en la cual se refiere a que su jefe le gusta que realicen sus actividades bien sin la supervisión del mismo y da como muy desfavorable. (Tabla 4)

Acerca sobre la dimensión recompensa; son las percepciones que tienen los colaboradores sobre recompensa que reciben cuando hacen bien su trabajo. La mayor valoración fue de 3.11 en la pregunta 21 que se refiere a que hay mucha critica en la empresa y nos da como favorable. Y de la menor valoración es de 1,88 en la pregunta 18 que hace referencia a que en la empresa

existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda y nos da como muy desfavorable. (Tabla 5)

Sobre la dimensión desafío o riesgo; mide a los sentimientos que tiene el colaborador relacionado con los desafíos que se enfrentan dentro de la empresa. La mayor valoración fue de 2.66 en la pregunta 25 que se refiere a que la empresa toma riesgos en situaciones pertinentes y da como desfavorable. Y la menor valoración es de 2.44 en la pregunta 24 y 27. La pregunta 24 hace referencia a que la filosofía de la empresa existe algún sistema de promoción que ayuda a que el mejor realice sus actividades ascienda y da como muy desfavorable. Y la pregunta 27 se refiere a que las decisiones en la empresa se realizan con excesiva preocupación para lograr la mayor efectividad y da como muy desfavorable. (Tabla 6)

Sobre la dimensión relación- calor; refleja las relaciones sociales como la camaradería, buen trato y amistad en la empresa. La mayor valoración fue de 2.55 en la pregunta 30 que refiere a que la empresa se identifica por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones, nos da como desfavorable. Y la menor valoración es de 2.37 en la pregunta 32 que se refiere a que las personas de la empresa son frías y reservadas, da como muy desfavorable. (Tabla 7)

Sobre la dimensión estándares de desempeño; muestra la manera en que los trabajadores perciben las normas del rendimiento en la empresa. La mayor valoración fue de 3.44 en la pregunta 39 que refiere al orgullo que siente sobre su desempeño, nos da como favorable. Y la menor valoración es de 2.11 en la pregunta 37 que trata de piensa que, si todos los colaboradores están felices, la productividad será positiva, y nos da como muy desfavorable. (Tabla 8)

Sobre la dimensión Apoyo- cooperación, muestra la manera en que los empleados perciben la existencia de personal colaborativo dentro de la empresa, tanto en los niveles jerárquicos más altos como en los más bajos. Los supervisores muestran un enfoque centrado en el bienestar del empleado, estableciendo relaciones de apoyo con sus subordinados y demostrando un interés personal genuino hacia ellos. La mayor valoración fue de 3.11 en la pregunta 43 que refiere a recibir ayuda cuando las actividades no son fáciles, nos da como favorable. Y la menor valoración es de 2.22 en la pregunta 41 que se refiere a que, si las aspiraciones son temas de conversación de los líderes, y nos da como muy desfavorable. (Tabla 9)

Sobre la dimensión conflicto; que indica en la aceptación de problemas, brindar soluciones, etc. La mayor valoración es de 2.77 en la pregunta 48 que trata de mostrar el sentir de los colaboradores, así no esté de acuerdo los líderes, y nos da como desfavorable. La menor valoración fue de 2.22 en la pregunta 47 que trata de buscar la estimulación de los conflictos entre los colaboradores, y nos da como muy desfavorable. (Tabla 10)

Sobre la dimensión identidad; que nos muestra el sentido de pertenencia que tienen los colaboradores sobre la empresa. La mayor valoración es de 3.12 en la pregunta 50 que trata del orgullo que tienen los colaboradores de realizar sus actividades en la empresa, y nos da como favorable. La menor valoración es de 2.55 en la pregunta 52 que trata de la existencia de la lealtad de los colaboradores hacia la empresa, y nos da como desfavorable. (Tabla 11)

Por último, aparece el promedio global de todas las dimensiones, que da como resultado final 2,65 que equivale a desfavorable. (Tabla 12)

La interpretación general del resultado del Test The Maslach Burnout Inventory y Clima Laboral de Litwin y Stringer nos da como resultado que existe un 90% de burnout leve, y se correlaciona de forma negativa con el análisis del clima laboral como resultado de todo el cuestionario del clima laboral aplicado a los colaboradores de la empresa Farberm, de manera general respecto a los datos alcanzados su puntaje fue 2,82 que equivale a la valoración desfavorable los datos del puntaje general es del 70.5% podemos concluir que la empresa Farberm el síndrome del burnout si influye en el clima laboral.

Se demostró resultados similares en un análisis del síndrome del burnout y el clima laboral en Huaraz, Perú 2018, en lo cual concluyeron que existe una relación entre el síndrome burnout de nivel medio y el clima laboral desfavorable en el personal universitarios (Abarca Cordero, 2019).

Para concluir el resultado final coincide con el análisis entre la existencia del burnout y clima laboral, frente a sus resultados y análisis concluyeron que, a niveles de burnout elevados, menos favorable es el clima laboral en el personal policial de una comisaría en Huancayo (2020) (Campos Samaniego & Martínez Marticorena, 2021).

#### **4.Principales logros del aprendizaje**

##### **¿Cuáles fueron las lecciones aprendidas?**

Las lecciones aprendidas en la realización de la sistematización elaborar de manera correcta fue el cronograma para que de esta manera la sistematización se lleve a cabo de forma ordenada para conocer sobre la influencia del Síndrome Burnout en el Clima Laboral.

##### **¿Qué es lo que se aprendió con el proyecto o práctica de investigación?**

Lo que se aprendió fue la realización de la aplicación de los test del Clima Laboral de Stringer y Litwin y el test de Síndrome de Burnout, de esta manera valorar los resultados, interpretarlo, describirlos, etc. También se aprendió a realizar de una manera correcta el eje de la intervención relacionando con artículos referente al tema.

**¿Cómo aportó mi formación académica a entender las prácticas psicosociales desde distintos ámbitos de intervención? Se describen las experiencias positivas y negativas. Finalmente se propone alternativas para situaciones similares. ¿Qué se haría igual? ¿Qué cambiaría?**

La supervisión de los docentes encargado nos brindó soporte desde la aplicación del protocolo d intervención formal y legal en la empresa privada Farberm.

La experiencia positiva se destaca por la aplicación y práctica de nuevos Tests en el campo laboral. La experiencia negativa se deriva por la falta de tiempo para realizar una investigación detallada sobre la problemática planteada.

Presentar capacitaciones previas para el conocimiento de nuevas herramientas de aplicación según las nuevas leyes del país. Se puede continuar con el manejo de supervisión por tutores de la Universidad para un acompañamiento y guía.

Sobre el proceso cambiaria variar entre capacitaciones y tutorías para un desenvolvimiento preprofesional.

**¿Qué productos generó el proyecto de intervención o la práctica de investigación?**

El producto generado en este proyecto de sistematización de experiencias fue la realización de un informe de investigación en la cual abarca los objetivos, la metodología

utilizada, los resultados obtenidos, y sobre todo las recomendaciones propuestas. Además, se incluye el resumen que destaca los principales hallazgos y contribuciones de la investigación, presentado de manera creativa y didáctica, centrándose en los conocimientos y habilidades adquiridas durante la investigación sobre la influencia del burnout en el clima laboral.

**¿Cuáles objetivos de los que se plantearon se lograron? ¿Cuáles no? ¿Por qué?**

Se lograron los objetivos planteados con éxito.

**¿Identificaron elementos de riesgo en algún momento de la experiencia con el proyecto de intervención o de investigación?**

No existieron elementos riesgosos en el momento de la experiencia.

**¿Qué elementos innovadores identifican en la experiencia?**

Los elementos innovadores se destacan los siguientes:

1. Promover el bienestar de los colaboradores aplicando test para conocer su perspectiva, nivel de satisfacción sobre su trabajo y lugar de trabajo.
2. Analizar la relación entre el Síndrome de Burnout y el Clima Laboral.
3. Implementar nuevas técnicas de análisis las empresas.

**¿Qué impacto tiene esos elementos innovadores para los grupos poblacionales con cuales se trabajó o para el grupo de investigación?**

El principal impacto es la concientización en el área de talento humano para dar apertura a las vivencias de sus colaboradores, en el cual podrán aplicar nuevos programas de bienestar laboral o aplicar nuevas normas estudiando su equipo de trabajo. De igual



forma para generar un Clima Laboral óptimo entre los colaboradores y prevenir niveles altos de Síndrome de Burnout.

**¿Qué impacto a nivel de la salud mental se evidenció como consecuencia del proyecto o para los beneficiarios de la investigación?**

Encontramos la prevención de eventos desafortunados como irritabilidad, cansancio emocional, desmotivación.

**Conclusiones**

Los colaboradores de la empresa Farberm proyectan niveles de Burnout leve de la misma forma, el clima laboral nos dio como resultado un clima laboral desfavorable en los colaboradores a lo que se refiere al cuestionario de Stringer y Litwin, destacando las dimensiones que son; estructura, responsabilidad, recompensa, desafío o riesgo, relación- calor, apoyo- cooperación, estándares de desempeño, conflicto e identidad.

Se determino con la presente sistematización que, si existe influencia del síndrome del burnout en el clima laboral de los colaboradores de la empresa Farberm, no obstante arrojó en los factores de agotamiento o cansancio emocional nivel bajo un 80% y en la despersonalización dio como nivel moderado el 50% y realización personal un nivel bajo al 100%.

Para concluir las dimensiones del clima laboral desafío o riesgo, estándares de desempeño y responsabilidad son las que más se relacionan con las dimensiones del síndrome del burnout, de forma que al tener agotamiento o cansancio emocional bajo afecta directamente a la motivación, realización personal con la toma de decisiones y la despersonalización con el compromiso.

## **Recomendaciones**

Sin embargo, se debe considerar promover un clima laboral óptimo para el desarrollo de los colaboradores en sus funciones diaria, se recomienda aplicar psicoeducación en riesgos psicosociales. Para prevenir generar altos niveles de burnout, promover intervención sobre el clima laboral. Realizar plan de acción para conseguir un elevar un clima laboral favorable.

## **Bibliografía**

- Abarca Cordero, J. (2019). Clima laboral y síndrome de Burnout en soldados del Cuartel III Brigada de Comunicaciones, Arequipa, 2019.
- Bohórquez, E., Pérez , M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez , A. (2020). LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL: EL CAPITAL HUMANO COMO FACTOR CLAVE EN UNA ORGANIZACIÓN.

Buendía, J. (2023). "Riesgos psicosociales en la Universidad." El síndrome de "Burnout" y el "mobbing".

Madrid: Fraternidad Muprespa.

Campos Samaniego, N. L., & Martínez Marticorena, Y. D. (2021). Síndrome de Burnout y clima laboral en tiempo de pandemia en el personal policial de una comisaría de Huancayo, 2020. *Universidad Peruana Los Andes*, 95.

Cruz Zuñiga, N., Alonso Castillo, M., Armendáriz García, N., & Lima Rodríguez, J. (2021). CLIMA LABORAL, ESTRÉS LABORAL Y CONSUMO DE ALCOHOL EN TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA. UNA REVISIÓN SISTEMÁTICA.

Escandon Franco, M. A., & Velez Mendoza, M. E. (2021). Clima laboral en la Policía Nacional del Ecuador. *Fundación Dialnet*, 2.

Foronda Valencia, D., Ciro Parra, D., & Berrío García, N. (2018). Síndrome de burnout en personal de la salud latinoamericano.

Guillén, M. (2019). Clima organizacional y el desempeño docente en educación general básica. *Fundación Dialnet*, 88-89.

Gutiérrez Briones, J. A. (2020). SÍNDROME DE BURNOUT Y BURNOUT ACADÉMICO: UNA REVISIÓN DE SU HISTORIA, CONCEPTOS E IMPLICANCIA EN AMÉRICA Y EUROPA. 5.

Hernández Gil, C., Agudelo Carvajal, D. J., & Valencia Trujillo, A. (2018). Estudio de clima organizacional en una pyme de telecomunicaciones de Florencia, Caquetá, Colombia: aproximación al modelo Litwin y Stringer. 42.

López Sánchez, N. M., & Castiblanco Melo, K. A. (2021). Clima laboral como factor influyente en el nivel de productividad: Caso Unión Soluciones SAS. *Revista chilena de economía y sociedad*.

Lovo, J. (2020). Síndrome de burnout: Un problema moderno. *Revista Entorno*, 11.

- Melendez Santillan, R. E. (2019). Clima organizacional y síndrome de Burnout en el profesional de enfermería del Hospital de Jaén - 2018. *Universidad Nacional Rodriguez De Mendoza De Amazonas*, 47.
- Merma Mamani , S., & Quispe Cruz , L. (2019). SÍNDROME DE BURNOUT Y CLIMA LABORAL EN LA GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS DE LA EMPRESA PRESTADORA DE SERVICIOS SEDACUSCO S.A. 2019.
- Morales, D. R. (2021). Clima Laboral en Empresas Públicas y Privadas de Asunción. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 245-246.
- Nelly Vanesa Solórzano Espinoza, C. P. (2020). Clima laboral y su incidencia en el desempeño de los funcionarios del registro de la propiedad Manta-EP. -Manabí.
- Onofre, Y. C., & Panez Mateo, L. (2019). Síndrome de Burnout en médicos de tres hospitales de Huánuco. 127- 132.
- Parra Linares , G. d., & Salas Guedez , Y. S. (2021). Síndrome de burnout enfermedad invisible entre los profesionales de la salud. 53.
- Quintero Febles , J., Reyes Abreu , G., Suárez Daroca , P., & Rodríguez García, M. A. (2020 ). Estrés y burnout, Evolución Histórica. 102.
- Rivera Guerrero, Á., Ortiz Zambrano , R., Miranda Torres , M., & Navarrete Freire , P. (2019). Factores de riesgo asociados al síndrome de desgaste profesional (Burnout).
- Rodriguez, D. M. (2020). Consecuencias del síndrome de burnout en el trabajo y estrategias de prevención de riesgos para la seguridad y salud laboral. *Cielo laboral*, 3.
- Rosas Sudario , M. N. (2023). Síndrome de burnout académico y somnolencia diurna en estudiantes de rehabilitación de una universidad privada.
- Simon Rios, K. M. (2020). Síndrome de burnout según variables sociodemográficos en policías del departamento de investigación criminal de Lima Metropolitana.

Solorzano Espinoza, N. V., Parra Ferié, C., Espinoza Arauz, M. Y., & Macias Barberán, J. R. (2020).

Clima laboral y su incidencia en el desempeño de los funcionarios del registro de la propiedad  
Manta – EP. – Manabí. *Dialnet*, 544.

Terán, J. J. (25 de Enero de 2020). CLIMA LABORAL Y CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD EN

EL CENTRO. *CLIMA LABORAL Y CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD EN EL CENTRO*.

Ibarra, Imbabura, Ecuador: Instituto de posgrados .

Vargas, G. C. (2021). Aplicación de la teoría rensis likert en el clima organizacional de una institución

educativa. *Ciencia Latina - Revista Multidisciplinar*, 7.

Yslado, R., Ramirez Asis, E., García Figueroa, M., & Arquero, J. (20 de Agosto de 2021). *Clima laboral y*

*burnout en profesores universitarios*. Obtenido de Revista Electrónica Interuniversitaria de

Formación del Profesorado,: <https://revistas.um.es/reifop/article/view/476651>

# Anexos

## Anexo 0-1- Test Burnout – colaboraor 1

BURNOUT  
 Encuestado n°1  
 04/12/2023 15:38  
 Tiempo de respuesta

<h2>Página</h2> <h1>1</h1> <p>🕒 1 minuto y 33 segundos</p>
<p><b>1.1. Edad</b></p> <p>29</p>
<p><b>1.2. Sexo :</b></p> <p><input checked="" type="radio"/> Masculino</p> <p><input type="radio"/> Femenino</p>
<p><b>1.3. Nombre y apellido</b></p> <p>Alexi Llanos</p>
<h2>Página 2</h2> <p>🕒 9 minutos y 19 segundos</p>
<p><b>2.1. Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo</b></p> <p> <input checked="" type="radio"/> 1) Nunca         <input type="radio"/> 2) Algunas veces al año         <input type="radio"/> 3) Algunas veces al mes         <input type="radio"/> 4) Algunas veces a la semana         <input type="radio"/> 5) Diariamente       </p>
<p><b>2.2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado</b></p> <p> <input type="radio"/> 1) Nunca         <input type="radio"/> 2) Algunas veces al año         <input checked="" type="radio"/> 3) Algunas veces al mes         <input type="radio"/> 4) Algunas veces a la semana         <input type="radio"/> 5) Diariamente       </p>
<p><b>2.3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado.</b></p> <p> <input type="radio"/> 1) Nunca         <input checked="" type="radio"/> 2) Algunas veces al año         <input type="radio"/> 3) Algunas veces al mes         <input type="radio"/> 4) Algunas veces a la semana         <input type="radio"/> 5) Diariamente       </p>

## Página 2 9 minutos y 19 segundos

2.4. Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender.

- 1) Nunca      2) Algunas veces al año      3) Algunas veces al mes      4) Algunas veces a la semana      **5) Diariamente**

2.5. Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mi, como si fuesen objetos impersonales.

- 1) Nunca**      2) Algunas veces al año      3) Algunas veces al mes      4) Algunas veces a la semana      5) Diariamente

2.6. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.

- 1) Nunca**      2) Algunas veces al año      3) Algunas veces al mes      4) Algunas veces a la semana      5) Diariamente

2.7. Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender.

- 1) Nunca      2) Algunas veces al año      3) Algunas veces al mes      **4) Algunas veces a la semana**      5) Diariamente

2.8. Siento que mi trabajo me está desgastando.

- 1) Nunca      **2) Algunas veces al año**      3) Algunas veces al mes      4) Algunas veces a la semana      5) Diariamente

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

- 1) Nunca      2) Algunas veces al año      **3) Algunas veces al mes**      4) Algunas veces a la semana      5) Diariamente

2.10. Siento que me he hecho más duro con la gente.

- 1) Nunca**      2) Algunas veces al año      3) Algunas veces al mes      4) Algunas veces a la semana      5) Diariamente

**Página 2** 9 minutos y 19 segundos

2.11. Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.

1) Nunca

2) Algunas veces al año

3) Algunas veces al mes

4) Algunas veces a la semana

5) Diariamente

2.12. Me siento muy energético en mi trabajo.

1) Nunca

2) Algunas veces al año

3) Algunas veces al mes

4) Algunas veces a la semana

5) Diariamente

2.13. Me siento frustrado por el trabajo.

1) Nunca

2) Algunas veces al año

3) Algunas veces al mes

4) Algunas veces a la semana

5) Diariamente

2.14. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.

1) Nunca

2) Algunas veces al año

3) Algunas veces al mes

4) Algunas veces al mes

5) Diariamente

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

1) Nunca

2) Algunas veces al año

3) Algunas veces al mes

4) Algunas veces a la semana

5) Diariamente

2.16. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.

1) Nunca

2) Algunas veces al año

3) Algunas veces al mes

4) Algunas veces a la semana

5) Diariamente

2.17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.

1) Nunca

2) Algunas veces al año

3) Algunas veces al mes

4) Algunas veces a la semana

5) Diariamente



**Página 2** 9 minutos y 19 segundos

2.18. Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender.

- 1) Nunca      2) Algunas veces al año      3) Algunas veces al mes      **4) Algunas veces a la semana**      5) Diariamente

2.19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.

- 1) Nunca      2) Algunas veces al año      3) Algunas veces al mes      4) Algunas veces a la semana      **5) Diariamente**

2.20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.

- 1) Nunca**      2) Algunas veces al año      3) Algunas veces al mes      4) Algunas veces a la semana      5) Diariamente

2.21. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.

- 1) Nunca      2) Algunas veces al año      3) Algunas veces al mes      4) Algunas veces a la semana      **5) Diariamente**

2.22. Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos problemas.

- 1) Nunca      2) Algunas veces al año      **3) Algunas veces al mes**      4) Algunas veces a la semana      5) Diariamente

## Anexo 0-2 : Test Burnout- colaborador 2

BURNOUT  
 Encuestado n° 2  
 01/12/2023 16:52  
 Tiempo de respuesta

<h2>Página</h2> <h1>1</h1> <p>🕒 1 minuto y 19 segundos</p>
<p><b>1.1. Edad</b></p> <p>33</p>
<p><b>1.2. Sexo :</b></p> <p><input type="radio"/> Masculino</p> <p><input checked="" type="radio"/> Femenino</p>
<p><b>1.3. Nombre y apellido</b></p> <p>Liliana Mora</p>
<h2>Página 2</h2> <p>🕒 4 minutos y 43 segundos</p>
<p><b>2.1. Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo</b></p> <p> <input checked="" type="radio"/> 1) Nunca          2) Algunas veces al año          3) Algunas veces al mes          4) Algunas veces a la semana          5) Diariamente     </p>
<p><b>2.2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado</b></p> <p>       1) Nunca          2) Algunas veces al año    <input checked="" type="radio"/> 3) Algunas veces al mes          4) Algunas veces a la semana          5) Diariamente     </p>
<p><b>2.3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado.</b></p> <p>       1) Nunca    <input checked="" type="radio"/> 2) Algunas veces al año          3) Algunas veces al mes          4) Algunas veces a la semana          5) Diariamente     </p>

**Página 2** ⌚ 4 minutos y 43 segundos

2.4. Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender.

- 1) Nunca      2) Algunas veces al año      3) Algunas veces al mes      4) Algunas veces a la semana      **5) Diariamente**

2.5. Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mi, como si fuesen objetos impersonales.

- 1) Nunca**      2) Algunas veces al año      3) Algunas veces al mes      4) Algunas veces a la semana      5) Diariamente

2.6. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.

- 1) Nunca      **2) Algunas veces al año**      3) Algunas veces al mes      4) Algunas veces a la semana      5) Diariamente

2.7. Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender.

- 1) Nunca      2) Algunas veces al año      3) Algunas veces al mes      4) Algunas veces a la semana      **5) Diariamente**

2.8. Siento que mi trabajo me está desgastando.

- 1) Nunca**      2) Algunas veces al año      3) Algunas veces al mes      4) Algunas veces a la semana      5) Diariamente

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

- 1) Nunca      2) Algunas veces al año      3) Algunas veces al mes      4) Algunas veces a la semana      **5) Diariamente**

2.10. Siento que me he hecho más duro con la gente.

- 1) Nunca**      2) Algunas veces al año      3) Algunas veces al mes      4) Algunas veces a la semana      5) Diariamente

## Página 2 5 minutos y 51 segundos

2.11. Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.

- 1) Nunca      2) Algunas veces al año      **3) Algunas veces al mes**      4) Algunas veces a la semana      5) Diariamente

2.12. Me siento muy energético en mi trabajo.

- 1) Nunca      2) Algunas veces al año      **3) Algunas veces al mes**      4) Algunas veces a la semana      5) Diariamente

2.13. Me siento frustrado por el trabajo.

- 1) Nunca      2) Algunas veces al año      **3) Algunas veces al mes**      4) Algunas veces a la semana      5) Diariamente

2.14. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.

- 1) Nunca**      2) Algunas veces al año      3) Algunas veces al mes      4) Algunas veces al mes      5) Diariamente

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

- 1) Nunca      **2) Algunas veces al año**      3) Algunas veces al mes      4) Algunas veces a la semana      5) Diariamente

2.16. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.

- 1) Nunca**      2) Algunas veces al año      3) Algunas veces al mes      4) Algunas veces a la semana      5) Diariamente

2.17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.

- 1) Nunca      2) Algunas veces al año      **3) Algunas veces al mes**      4) Algunas veces a la semana      5) Diariamente

**Página 2** ⌚ 5 minutos y 51 segundos

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

- 1) Nunca      2) Algunas veces al año      **3) Alguna vez al mes**      4) Algunas veces a la semana      5) Diariamente

**2.19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.**

- 1) Nunca      2) Algunas veces al año      **3) Algunas veces al mes**      4) Algunas veces a la semana      5) Diariamente

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

- 1) Nunca      **2) Algunas veces al año**      3) Algunas veces al mes      4) Algunas veces a la semana      5) Diariamente

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

- 1) Nunca      **2) Algunas veces al año**      3) Algunas veces al mes      4) Algunas veces a la semana      5) Diariamente

**2.22. Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos problemas.**

- 1) Nunca      **2) Algunas veces al año**      3) Algunas veces al mes      4) Algunas veces a la semana      5) Diariamente

## Anexo 0-3 : Test Burnout- colaborador

## BURNOUT

Encuestado n°3

01/12/2023 15:35

Tiempo de respuesta

## Página

1

🕒 1 minuto y 29 segundos

## 1.1. Edad

57

## 1.2. Sexo :

 Masculino Femenino

## 1.3. Nombre y apellido

Yander Pincay

## Página 2

🕒 7 minutos y 23 segundos

## 2.1. Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo

1) Nunca

2) Algunas veces al año

3) Algunas veces al mes

4) Algunas veces a la semana

5) Diariamente

## 2.2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado

1) Nunca

2) Algunas veces al año

3) Algunas veces al mes

4) Algunas veces a la semana

5) Diariamente

## 2.3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado.

1) Nunca

2) Algunas veces al año

3) Algunas veces al mes

4) Algunas veces a la semana

5) Diariamente

**Página 2** 7 minutos y 23 segundos

2.4. Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender.

- 1) Nunca      2) Algunas veces al año      3) Algunas veces al mes      4) Algunas veces a la semana      5) Diariamente

2.5. Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mi, como si fuesen objetos impersonales.

- 1) Nunca      2) Algunas veces al año      3) Algunas veces al mes      4) Algunas veces a la semana      5) Diariamente

2.6. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.

- 1) Nunca      2) Algunas veces al año      3) Algunas veces al mes      4) Algunas veces a la semana      5) Diariamente

2.7. Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender.

- 1) Nunca      2) Algunas veces al año      3) Algunas veces al mes      4) Algunas veces a la semana      5) Diariamente

2.8. Siento que mi trabajo me está desgastando.

- 1) Nunca      2) Algunas veces al año      3) Algunas veces al mes      4) Algunas veces a la semana      5) Diariamente

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

- 1) Nunca      2) Algunas veces al año      3) Algunas veces al mes      4) Algunas veces a la semana      5) Diariamente

2.10. Siento que me he hecho más duro con la gente.

- 1) Nunca      2) Algunas veces al año      3) Algunas veces al mes      4) Algunas veces a la semana      5) Diariamente

## Página 2 7 minutos y 23 segundos

2.11. Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.

1) Nunca

2) Algunas veces al año    3) Algunas veces al mes    4) Algunas veces a la semana    5) Diariamente

2.12. Me siento muy enérgico en mi trabajo.

1) Nunca

2) Algunas veces al año    3) Algunas veces al mes    4) Algunas veces a la semana    5) Diariamente

2.13. Me siento frustrado por el trabajo.

1) Nunca

2) Algunas veces al año    3) Algunas veces al mes    4) Algunas veces a la semana    5) Diariamente

2.14. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.

1) Nunca

2) Algunas veces al año    3) Algunas veces al mes    4) Algunas veces al mes    5) Diariamente

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

1) Nunca

2) Algunas veces al año    3) Algunas veces al mes    4) Algunas veces a la semana    5) Diariamente

2.16. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.

1) Nunca

2) Algunas veces al año    3) Algunas veces al mes    4) Algunas veces a la semana    5) Diariamente

2.17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.

1) Nunca

2) Algunas veces al año    3) Algunas veces al mes    4) Algunas veces a la semana    5) Diariamente



**Página 2** 7 minutos y 23 segundos

2.18. Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender.

- 1) Nunca    **2) Algunas veces al año**    3) Alguna vez al mes    4) Algunas veces a la semana    5) Diariamente

2.19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.

- 1) Nunca    **2) Algunas veces al año**    3) Algunas veces al mes    4) Algunas veces a la semana    5) Diariamente

2.20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.

- 1) Nunca**    2) Algunas veces al año    3) Algunas veces al mes    4) Algunas veces a la semana    5) Diariamente

2.21. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.

- 1) Nunca    **2) Algunas veces al año**    3) Algunas veces al mes    4) Algunas veces a la semana    5) Diariamente

2.22. Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos problemas.

- 1) Nunca    **2) Algunas veces al año**    3) Algunas veces al mes    4) Algunas veces a la semana    5) Diariamente

## Anexo 0-4 : Test Burnout- colaborador 4

## BURNOUT

Encuestado n°4

01/12/2023 15:26

Tiempo de respuesta

<b>Página</b> <b>1</b> ⌚ 29 segundos
<b>1.1. Edad</b>  31
<b>1.2. Sexo :</b>  <input type="radio"/> Masculino <input checked="" type="radio"/> Femenino
<b>1.3. Nombre y apellido</b>  Angelina Aquino
<b>Página 2</b> ⌚ 5 minutos y 51 segundos
<b>2.1. Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo</b>  1) Nunca      2) Algunas veces al año      3) Algunas veces al mes      4) Algunas veces a la semana      5) Diariamente
<b>2.2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado</b>  1) Nunca      2) Algunas veces al año      3) Algunas veces al mes      4) Algunas veces a la semana      5) Diariamente
<b>2.3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado.</b>  1) Nunca      2) Algunas veces al año      3) Algunas veces al mes      4) Algunas veces a la semana      5) Diariamente

## Página 2 5 minutos y 51 segundos

2.4. Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender.

- 1) Nunca      2) Algunas veces al año      **3) Algunas veces al mes**      4) Algunas veces a la semana      5) Diariamente

2.5. Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mi, como si fuesen objetos impersonales.

- 1) Nunca**      2) Algunas veces al año      3) Algunas veces al mes      4) Algunas veces a la semana      5) Diariamente

2.6. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.

- 1) Nunca**      2) Algunas veces al año      3) Algunas veces al mes      4) Algunas veces a la semana      5) Diariamente

2.7. Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender.

- 1) Nunca      2) Algunas veces al año      3) Algunas veces al mes      **4) Algunas veces a la semana**      5) Diariamente

2.8. Siento que mi trabajo me está desgastando.

- 1) Nunca      2) Algunas veces al año      **3) Algunas veces al mes**      4) Algunas veces a la semana      5) Diariamente

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

- 1) Nunca      2) Algunas veces al año      **3) Algunas veces al mes**      4) Algunas veces a la semana      5) Diariamente

2.10. Siento que me he hecho más duro con la gente.

- 1) Nunca      2) Algunas veces al año      **3) Algunas veces al mes**      4) Algunas veces a la semana      5) Diariamente

**Página 2** 5 minutos y 51 segundos

2.11. Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.

- 1) Nunca      2) Algunas veces al año      3) Algunas veces al mes      4) Algunas veces a la semana      5) Diariamente

2.12. Me siento muy enérgico en mi trabajo.

- 1) Nunca      2) Algunas veces al año      3) Algunas veces al mes      4) Algunas veces a la semana      5) Diariamente

2.13. Me siento frustrado por el trabajo.

- 1) Nunca      2) Algunas veces al año      3) Algunas veces al mes      4) Algunas veces a la semana      5) Diariamente

2.14. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.

- 1) Nunca      2) Algunas veces al año      3) Algunas veces al mes      4) Algunas veces al mes      5) Diariamente

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

- 1) Nunca      2) Algunas veces al año      3) Algunas veces al mes      4) Algunas veces a la semana      5) Diariamente

2.16. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.

- 1) Nunca      2) Algunas veces al año      3) Algunas veces al mes      4) Algunas veces a la semana      5) Diariamente

2.17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.

- 1) Nunca      2) Algunas veces al año      3) Algunas veces al mes      4) Algunas veces a la semana      5) Diariamente

**Página 2** ⌚ 5 minutos y 51 segundos

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

- 1) Nunca      2) Algunas veces al año      **3) Alguna vez al mes**      4) Algunas veces a la semana      5) Diariamente

**2.19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.**

- 1) Nunca      2) Algunas veces al año      **3) Algunas veces al mes**      4) Algunas veces a la semana      5) Diariamente

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

- 1) Nunca      **2) Algunas veces al año**      3) Algunas veces al mes      4) Algunas veces a la semana      5) Diariamente

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

- 1) Nunca      **2) Algunas veces al año**      3) Algunas veces al mes      4) Algunas veces a la semana      5) Diariamente

**2.22. Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos problemas.**

- 1) Nunca      **2) Algunas veces al año**      3) Algunas veces al mes      4) Algunas veces a la semana      5) Diariamente

## Anexo 0-5 : Test Burnout- colaborador 5

## BURNOUT

Encuestado n° 5

01/12/2023 14:58

Tiempo de respuesta

## Página

1

🕒 26 segundos

## 1.1. Edad

31

## 1.2. Sexo :

 Masculino Femenino

## 1.3. Nombre y apellido

Dayanne Chavez

## Página 2 🕒 40 minutos y 58 segundos

## 2.1. Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo

1) Nunca

2) Algunas veces al año

3) Algunas veces al mes

4) Algunas veces a la semana

5) Diariamente

## 2.2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado

1) Nunca

2) Algunas veces al año

3) Algunas veces al mes

4) Algunas veces a la semana

5) Diariamente

## 2.3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado.

1) Nunca

2) Algunas veces al año

3) Algunas veces al mes

4) Algunas veces a la semana

5) Diariamente

## Página 2 ⌚ 40 minutos y 58 segundos

2.4. Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender.

- 1) Nunca    **2) Algunas veces al año**    3) Algunas veces al mes    4) Algunas veces a la semana    5) Diariamente

2.5. Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mi, como si fuesen objetos impersonales.

- 1) Nunca**    2) Algunas veces al año    3) Algunas veces al mes    4) Algunas veces a la semana    5) Diariamente

2.6. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.

- 1) Nunca**    2) Algunas veces al año    3) Algunas veces al mes    4) Algunas veces a la semana    5) Diariamente

2.7. Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender.

- 1) Nunca    **2) Algunas veces al año**    3) Algunas veces al mes    4) Algunas veces a la semana    5) Diariamente

2.8. Siento que mi trabajo me está desgastando.

- 1) Nunca    **2) Algunas veces al año**    3) Algunas veces al mes    4) Algunas veces a la semana    5) Diariamente

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

- 1) Nunca    2) Algunas veces al año    **3) Algunas veces al mes**    4) Algunas veces a la semana    5) Diariamente

2.10. Siento que me he hecho más duro con la gente.

- 1) Nunca**    2) Algunas veces al año    3) Algunas veces al mes    4) Algunas veces a la semana    5) Diariamente

**Página 2** 40 minutos y 58 segundos

2.11. Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.

1) Nunca

2) Algunas veces al año

3) Algunas veces al mes

4) Algunas veces a la semana

5) Diariamente

2.12. Me siento muy enérgico en mi trabajo.

1) Nunca

2) Algunas veces al año

3) Algunas veces al mes

4) Algunas veces a la semana

5) Diariamente

2.13. Me siento frustrado por el trabajo.

1) Nunca

2) Algunas veces al año

3) Algunas veces al mes

4) Algunas veces a la semana

5) Diariamente

2.14. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.

1) Nunca

2) Algunas veces al año

3) Algunas veces al mes

4) Algunas veces al mes

5) Diariamente

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

1) Nunca

2) Algunas veces al año

3) Algunas veces al mes

4) Algunas veces a la semana

5) Diariamente

2.16. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.

1) Nunca

2) Algunas veces al año

3) Algunas veces al mes

4) Algunas veces a la semana

5) Diariamente

2.17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.

1) Nunca

2) Algunas veces al año

3) Algunas veces al mes

4) Algunas veces a la semana

5) Diariamente



**Página 2** ⌚ 40 minutos y 58 segundos

2.18. Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender.

 1) Nunca 2) Algunas veces al año 3) Alguna vez al mes 4) Algunas veces a la semana 5) Diariamente

2.19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.

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

2.20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.

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

2.21. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.

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

2.22. Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos problemas.

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

## Anexo 0-6 : Test Burnout- colaborador 6

BURNOUT  
 Encuestado n° 6  
 01/12/2023 14:57  
 Tiempo de respuesta

<h2>Página 1</h2> <p>🕒 29 minutos y 22 segundos</p>
<p><b>1.1. Edad</b></p> <p>30</p>
<p><b>1.2. Sexo :</b></p> <p><input type="radio"/> Masculino</p> <p><input checked="" type="radio"/> Femenino</p>
<p><b>1.3. Nombre y apellido</b></p> <p>Katherine Bone</p>
<h2>Página 2</h2> <p>🕒 24 minutos y 6 segundos</p>
<p><b>2.1. Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo</b></p> <p>1) Nunca    2) Algunas veces al año    3) Algunas veces al mes    4) Algunas veces a la semana    5) Diariamente</p>
<p><b>2.2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado</b></p> <p>1) Nunca    2) Algunas veces al año    3) Algunas veces al mes    4) Algunas veces a la semana    5) Diariamente</p>
<p><b>2.3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado.</b></p> <p>1) Nunca    2) Algunas veces al año    3) Algunas veces al mes    4) Algunas veces a la semana    5) Diariamente</p>

**Página 2** ⌚ 24 minutos y 6 segundos

2.4. Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender.

- 1) Nunca      2) Algunas veces al año      **3) Algunas veces al mes**      4) Algunas veces a la semana      5) Diariamente

2.5. Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mi, como si fuesen objetos impersonales.

- 1) Nunca**      2) Algunas veces al año      3) Algunas veces al mes      4) Algunas veces a la semana      5) Diariamente

2.6. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.

- 1) Nunca**      2) Algunas veces al año      3) Algunas veces al mes      4) Algunas veces a la semana      5) Diariamente

2.7. Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender.

- 1) Nunca      2) Algunas veces al año      **3) Algunas veces al mes**      4) Algunas veces a la semana      5) Diariamente

2.8. Siento que mi trabajo me está desgastando.

- 1) Nunca      **2) Algunas veces al año**      3) Algunas veces al mes      4) Algunas veces a la semana      5) Diariamente

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

- 1) Nunca      **2) Algunas veces al año**      3) Algunas veces al mes      4) Algunas veces a la semana      5) Diariamente

2.10. Siento que me he hecho más duro con la gente.

- 1) Nunca**      2) Algunas veces al año      3) Algunas veces al mes      4) Algunas veces a la semana      5) Diariamente

## Página 2 24 minutos y 6 segundos

2.11. Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.

1) Nunca

2) Algunas veces al año

3) Algunas veces al mes

4) Algunas veces a la semana

5) Diariamente

2.12. Me siento muy energético en mi trabajo.

1) Nunca

2) Algunas veces al año

3) Algunas veces al mes

4) Algunas veces a la semana

5) Diariamente

2.13. Me siento frustrado por el trabajo.

1) Nunca

2) Algunas veces al año

3) Algunas veces al mes

4) Algunas veces a la semana

5) Diariamente

2.14. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.

1) Nunca

2) Algunas veces al año

3) Algunas veces al mes

4) Algunas veces al mes

5) Diariamente

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

1) Nunca

2) Algunas veces al año

3) Algunas veces al mes

4) Algunas veces a la semana

5) Diariamente

2.16. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.

1) Nunca

2) Algunas veces al año

3) Algunas veces al mes

4) Algunas veces a la semana

5) Diariamente

2.17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.

1) Nunca

2) Algunas veces al año

3) Algunas veces al mes

4) Algunas veces a la semana

5) Diariamente

**Página 2** 24 minutos y 6 segundos

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

- 1) Nunca      2) Algunas veces al año      **3) Alguna vez al mes**      4) Algunas veces a la semana      5) Diariamente

**2.19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.**

- 1) Nunca      **2) Algunas veces al año**      3) Algunas veces al mes      4) Algunas veces a la semana      5) Diariamente

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

- 1) Nunca      **2) Algunas veces al año**      3) Algunas veces al mes      4) Algunas veces a la semana      5) Diariamente

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

- 1) Nunca      2) Algunas veces al año      3) Algunas veces al mes      4) Algunas veces a la semana      **5) Diariamente**

**2.22. Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos problemas.**

- 1) Nunca      **2) Algunas veces al año**      3) Algunas veces al mes      4) Algunas veces a la semana      5) Diariamente

## Anexo 0-7 : Test Burnout- colaborador 7

## BURNOUT

Encuestado n° 7

01/12/2023 14:25

Tiempo de respuesta

<h2>Página</h2> <h1>1</h1> <p>🕒 11 segundos</p>
<p><b>1.1. Edad</b></p> <p>36</p>
<p><b>1.2. Sexo :</b></p> <p><input type="radio"/> Masculino</p> <p><input checked="" type="radio"/> Femenino</p>
<p><b>1.3. Nombre y apellido</b></p> <p>Jennifer Figueroa</p>
<h2>Página 2</h2> <p>🕒 13 minutos y 28 segundos</p>
<p><b>2.1. Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo</b></p> <p>1) Nunca      2) Algunas veces al año      <b>3) Algunas veces al mes</b>      4) Algunas veces a la semana      5) Diariamente</p>
<p><b>2.2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado</b></p> <p>1) Nunca      2) Algunas veces al año      3) Algunas veces al mes      <b>4) Algunas veces a la semana</b>      5) Diariamente</p>
<p><b>2.3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado.</b></p> <p>1) Nunca      2) Algunas veces al año      <b>3) Algunas veces al mes</b>      4) Algunas veces a la semana      5) Diariamente</p>

**Página 2** 13 minutos y 28 segundos

2.4. Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender.

- 1) Nunca      2) Algunas veces al año      3) Algunas veces al mes      **4) Algunas veces a la semana**      5) Diariamente

2.5. Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mi, como si fuesen objetos impersonales.

- 1) Nunca**      2) Algunas veces al año      3) Algunas veces al mes      4) Algunas veces a la semana      5) Diariamente

2.6. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.

- 1) Nunca      **2) Algunas veces al año**      3) Algunas veces al mes      4) Algunas veces a la semana      5) Diariamente

2.7. Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender.

- 1) Nunca      2) Algunas veces al año      3) Algunas veces al mes      **4) Algunas veces a la semana**      5) Diariamente

2.8. Siento que mi trabajo me está desgastando.

- 1) Nunca      2) Algunas veces al año      **3) Algunas veces al mes**      4) Algunas veces a la semana      5) Diariamente

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

- 1) Nunca      2) Algunas veces al año      3) Algunas veces al mes      **4) Algunas veces a la semana**      5) Diariamente

2.10. Siento que me he hecho más duro con la gente.

- 1) Nunca      **2) Algunas veces al año**      3) Algunas veces al mes      4) Algunas veces a la semana      5) Diariamente

## Página 2 13 minutos y 28 segundos

2.11. Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.

- 1) Nunca      2) Algunas veces al año      3) Algunas veces al mes      4) Algunas veces a la semana      **5) Diariamente**

2.12. Me siento muy energético en mi trabajo.

- 1) Nunca      2) Algunas veces al año      3) Algunas veces al mes      **4) Algunas veces a la semana**      5) Diariamente

2.13. Me siento frustrado por el trabajo.

- 1) Nunca**      2) Algunas veces al año      3) Algunas veces al mes      4) Algunas veces a la semana      5) Diariamente

2.14. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.

- 1) Nunca**      2) Algunas veces al año      3) Algunas veces al mes      4) Algunas veces al mes      5) Diariamente

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

- 1) Nunca      2) Algunas veces al año      3) Algunas veces al mes      **4) Algunas veces a la semana**      5) Diariamente

2.16. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.

- 1) Nunca      2) Algunas veces al año      3) Algunas veces al mes      **4) Algunas veces a la semana**      5) Diariamente

2.17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.

- 1) Nunca      2) Algunas veces al año      3) Algunas veces al mes      4) Algunas veces a la semana      **5) Diariamente**



**Página 2** 13 minutos y 28 segundos

2.18. Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender.

- 1) Nunca      2) Algunas veces al año      3) Algunas veces al mes      4) Algunas veces a la semana      5) Diariamente

2.19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.

- 1) Nunca      2) Algunas veces al año      3) Algunas veces al mes      4) Algunas veces a la semana      5) Diariamente

2.20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.

- 1) Nunca      2) Algunas veces al año      3) Algunas veces al mes      4) Algunas veces a la semana      5) Diariamente

2.21. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.

- 1) Nunca      2) Algunas veces al año      3) Algunas veces al mes      4) Algunas veces a la semana      5) Diariamente

2.22. Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos problemas.

- 1) Nunca      2) Algunas veces al año      3) Algunas veces al mes      4) Algunas veces a la semana      5) Diariamente

## Anexo 0-8 : Test Burnout- colaborador 8

## BURNOUT

Encuestado n°8

01/12/2023 14:21

Tiempo de respuesta

<h2>Página</h2> <h1>1</h1> <p>🕒 34 minutos y 8 segundos</p>
<p><b>1.1. Edad</b></p> <p>24</p>
<p><b>1.2. Sexo :</b></p> <p><input type="radio"/> Masculino</p> <p><input checked="" type="radio"/> Femenino</p>
<p><b>1.3. Nombre y apellido</b></p> <p>María Cabanilla</p>
<h2>Página 2</h2> <p>🕒 13 minutos y 57 segundos</p>
<p><b>2.1. Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo</b></p> <p>1) Nunca      2) Algunas veces al año      3) Algunas veces al mes      4) Algunas veces a la semana      5) Diariamente</p>
<p><b>2.2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado</b></p> <p>1) Nunca      2) Algunas veces al año      3) Algunas veces al mes      4) Algunas veces a la semana      5) Diariamente</p>
<p><b>2.3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado.</b></p> <p>1) Nunca      2) Algunas veces al año      3) Algunas veces al mes      4) Algunas veces a la semana      5) Diariamente</p>

## Página 2 13 minutos y 57 segundos

2.4. Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender.

- 1) Nunca      2) Algunas veces al año      3) Algunas veces al mes      4) Algunas veces a la semana      **5) Diariamente**

2.5. Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mi, como si fuesen objetos impersonales.

- 1) Nunca**      2) Algunas veces al año      3) Algunas veces al mes      4) Algunas veces a la semana      5) Diariamente

2.6. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.

- 1) Nunca      **2) Algunas veces al año**      3) Algunas veces al mes      4) Algunas veces a la semana      5) Diariamente

2.7. Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender.

- 1) Nunca      2) Algunas veces al año      3) Algunas veces al mes      **4) Algunas veces a la semana**      5) Diariamente

2.8. Siento que mi trabajo me está desgastando.

- 1) Nunca      **2) Algunas veces al año**      3) Algunas veces al mes      4) Algunas veces a la semana      5) Diariamente

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

- 1) Nunca      2) Algunas veces al año      **3) Algunas veces al mes**      4) Algunas veces a la semana      5) Diariamente

2.10. Siento que me he hecho más duro con la gente.

- 1) Nunca      2) Algunas veces al año      **3) Algunas veces al mes**      4) Algunas veces a la semana      5) Diariamente

Página 2 13 minutos y 57 segundos

2.11. Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.

- 1) Nunca    2) Algunas veces al año    3) Algunas veces al mes    4) Algunas veces a la semana    5) Diariamente

2.12. Me siento muy enérgico en mi trabajo.

- 1) Nunca    2) Algunas veces al año    3) Algunas veces al mes    4) Algunas veces a la semana    5) Diariamente

2.13. Me siento frustrado por el trabajo.

- 1) Nunca    2) Algunas veces al año    3) Algunas veces al mes    4) Algunas veces a la semana    5) Diariamente

2.14. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.

- 1) Nunca    2) Algunas veces al año    3) Algunas veces al mes    4) Algunas veces al mes    5) Diariamente

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

- 1) Nunca    2) Algunas veces al año    3) Algunas veces al mes    4) Algunas veces a la semana    5) Diariamente

2.16. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.

- 1) Nunca    2) Algunas veces al año    3) Algunas veces al mes    4) Algunas veces a la semana    5) Diariamente

2.17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.

- 1) Nunca    2) Algunas veces al año    3) Algunas veces al mes    4) Algunas veces a la semana    5) Diariamente

**Página 2** ⌚ 13 minutos y 57 segundos

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

- 1) Nunca      2) Algunas veces al año      3) Alguna vez al mes      4) Algunas veces a la semana      5) Diariamente

**2.19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.**

- 1) Nunca      2) Algunas veces al año      3) Algunas veces al mes      4) Algunas veces a la semana      5) Diariamente

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

- 1) Nunca      2) Algunas veces al año      3) Algunas veces al mes      4) Algunas veces a la semana      5) Diariamente

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

- 1) Nunca      2) Algunas veces al año      3) Algunas veces al mes      4) Algunas veces a la semana      5) Diariamente

**2.22. Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos problemas.**

- 1) Nunca      2) Algunas veces al año      3) Algunas veces al mes      4) Algunas veces a la semana      5) Diariamente

## Anexo 0-9 : Test Burnout- colaborador 9

## BURNOUT

Encuestado nº9

01/12/2023 14:15

Tiempo de respuesta

<b>Página</b> <b>1</b> ⌚ 23 segundos				
<b>1.1. Edad</b>				
35				
<b>1.2. Sexo :</b>				
<input type="radio"/> Masculino <input checked="" type="radio"/> Femenino				
<b>1.3. Nombre y apellido</b>				
Digna Fuentes				
<b>Página 2</b> ⌚ 11 minutos y 17 segundos				
<b>2.1. Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo</b>				
1) Nunca	2) Algunas veces al año	3) Algunas veces al mes	4) Algunas veces a la semana	5) Diariamente
<b>2.2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado</b>				
1) Nunca	2) Algunas veces al año	3) Algunas veces al mes	4) Algunas veces a la semana	5) Diariamente
<b>2.3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado.</b>				
1) Nunca	2) Algunas veces al año	3) Algunas veces al mes	4) Algunas veces a la semana	5) Diariamente

## Página 2 11 minutos y 17 segundos

2.4. Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender.

- 1) Nunca      2) Algunas veces al año      3) Algunas veces al mes      4) Algunas veces a la semana      **5) Diariamente**

2.5. Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mi, como si fuesen objetos impersonales.

- 1) Nunca**      2) Algunas veces al año      3) Algunas veces al mes      4) Algunas veces a la semana      5) Diariamente

2.6. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.

- 1) Nunca**      2) Algunas veces al año      3) Algunas veces al mes      4) Algunas veces a la semana      5) Diariamente

2.7. Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender.

- 1) Nunca      2) Algunas veces al año      3) Algunas veces al mes      4) Algunas veces a la semana      **5) Diariamente**

2.8. Siento que mi trabajo me está desgastando.

- 1) Nunca      **2) Algunas veces al año**      3) Algunas veces al mes      4) Algunas veces a la semana      5) Diariamente

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

- 1) Nunca      2) Algunas veces al año      3) Algunas veces al mes      4) Algunas veces a la semana      **5) Diariamente**

2.10. Siento que me he hecho más duro con la gente.

- 1) Nunca**      2) Algunas veces al año      3) Algunas veces al mes      4) Algunas veces a la semana      5) Diariamente

## Página 2 11 minutos y 17 segundos

2.11. Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.

1) Nunca

2) Algunas veces al año

3) Algunas veces al mes

4) Algunas veces a la semana

5) Diariamente

2.12. Me siento muy enérgico en mi trabajo.

1) Nunca

2) Algunas veces al año

3) Algunas veces al mes

4) Algunas veces a la semana

5) Diariamente

2.13. Me siento frustrado por el trabajo.

1) Nunca

2) Algunas veces al año

3) Algunas veces al mes

4) Algunas veces a la semana

5) Diariamente

2.14. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.

1) Nunca

2) Algunas veces al año

3) Algunas veces al mes

4) Algunas veces al mes

5) Diariamente

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

1) Nunca

2) Algunas veces al año

3) Algunas veces al mes

4) Algunas veces a la semana

5) Diariamente

2.16. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.

1) Nunca

2) Algunas veces al año

3) Algunas veces al mes

4) Algunas veces a la semana

5) Diariamente

2.17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.

1) Nunca

2) Algunas veces al año

3) Algunas veces al mes

4) Algunas veces a la semana

5) Diariamente



**Página 2** 11 minutos y 17 segundos

2.18. Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender.

- 1) Nunca      2) Algunas veces al año      3) Alguna vez al mes      4) Algunas veces a la semana      5) Diariamente

2.19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.

- 1) Nunca      2) Algunas veces al año      3) Algunas veces al mes      4) Algunas veces a la semana      5) Diariamente

2.20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.

- 1) Nunca      2) Algunas veces al año      3) Algunas veces al mes      4) Algunas veces a la semana      5) Diariamente

2.21. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.

- 1) Nunca      2) Algunas veces al año      3) Algunas veces al mes      4) Algunas veces a la semana      5) Diariamente

2.22. Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos problemas.

- 1) Nunca      2) Algunas veces al año      3) Algunas veces al mes      4) Algunas veces a la semana      5) Diariamente

## Anexo 0-10 : Test Burnout- colaborador 10

BURNOUT

Encuestado n° 10

15/01/2024 23:59

Tiempo de respuesta

<h2>Página</h2> <h1>1</h1> <p>🕒 2 minutos y 5 segundos</p>
<p><b>1.1. Edad</b></p> <p>23</p>
<p><b>1.2. Sexo :</b></p> <p><input type="radio"/> Masculino</p> <p><input checked="" type="radio"/> Femenino</p>
<p><b>1.3. Nombre y apellido</b></p> <p>Iliana Pincay</p>
<h2>Página 2</h2> <p>🕒 2 minutos y 31 segundos</p>
<p><b>2.1. Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo</b></p> <p>1) Nunca    2) Algunas veces al año    3) Algunas veces al mes    4) Algunas veces a la semana    5) Diariamente</p>
<p><b>2.2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado</b></p> <p>1) Nunca    2) Algunas veces al año    3) Algunas veces al mes    4) Algunas veces a la semana    5) Diariamente</p>
<p><b>2.3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado.</b></p> <p>1) Nunca    2) Algunas veces al año    3) Algunas veces al mes    4) Algunas veces a la semana    5) Diariamente</p>

## Página 2 2 minutos y 31 segundos

2.4. Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender.

- 1) Nunca      2) Algunas veces al año      3) Algunas veces al mes      **4) Algunas veces a la semana**      5) Diariamente

2.5. Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mi, como si fuesen objetos impersonales.

- 1) Nunca**      2) Algunas veces al año      3) Algunas veces al mes      4) Algunas veces a la semana      5) Diariamente

2.6. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.

- 1) Nunca**      2) Algunas veces al año      3) Algunas veces al mes      4) Algunas veces a la semana      5) Diariamente

2.7. Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender.

- 1) Nunca      **2) Algunas veces al año**      3) Algunas veces al mes      4) Algunas veces a la semana      5) Diariamente

2.8. Siento que mi trabajo me está desgastando.

- 1) Nunca      **2) Algunas veces al año**      3) Algunas veces al mes      4) Algunas veces a la semana      5) Diariamente

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

- 1) Nunca      2) Algunas veces al año      **3) Algunas veces al mes**      4) Algunas veces a la semana      5) Diariamente

2.10. Siento que me he hecho más duro con la gente.

- 1) Nunca      2) Algunas veces al año      **3) Algunas veces al mes**      4) Algunas veces a la semana      5) Diariamente

**Página 2** 2 minutos y 31 segundos

2.11. Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.

- 1) Nunca      2) Algunas veces al año      **3) Algunas veces al mes**      4) Algunas veces a la semana      5) Diariamente

2.12. Me siento muy enérgico en mi trabajo.

- 1) Nunca      2) Algunas veces al año      **3) Algunas veces al mes**      4) Algunas veces a la semana      5) Diariamente

2.13. Me siento frustrado por el trabajo.

- 1) Nunca      2) Algunas veces al año      **3) Algunas veces al mes**      4) Algunas veces a la semana      5) Diariamente

2.14. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.

- 1) Nunca      **2) Algunas veces al año**      3) Algunas veces al mes      4) Algunas veces al mes      5) Diariamente

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

- 1) Nunca**      2) Algunas veces al año      3) Algunas veces al mes      4) Algunas veces a la semana      5) Diariamente

2.16. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.

- 1) Nunca**      2) Algunas veces al año      3) Algunas veces al mes      4) Algunas veces a la semana      5) Diariamente

2.17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.

- 1) Nunca      2) Algunas veces al año      **3) Algunas veces al mes**      4) Algunas veces a la semana      5) Diariamente

**Página 2** 2 minutos y 31 segundos

2.18. Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender.

- 1) Nunca      2) Algunas veces al año      3) Algunas veces al mes      4) Algunas veces a la semana      5) Diariamente

2.19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.

- 1) Nunca      2) Algunas veces al año      3) Algunas veces al mes      4) Algunas veces a la semana      5) Diariamente

2.20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.

- 1) Nunca      2) Algunas veces al año      3) Algunas veces al mes      4) Algunas veces a la semana      5) Diariamente

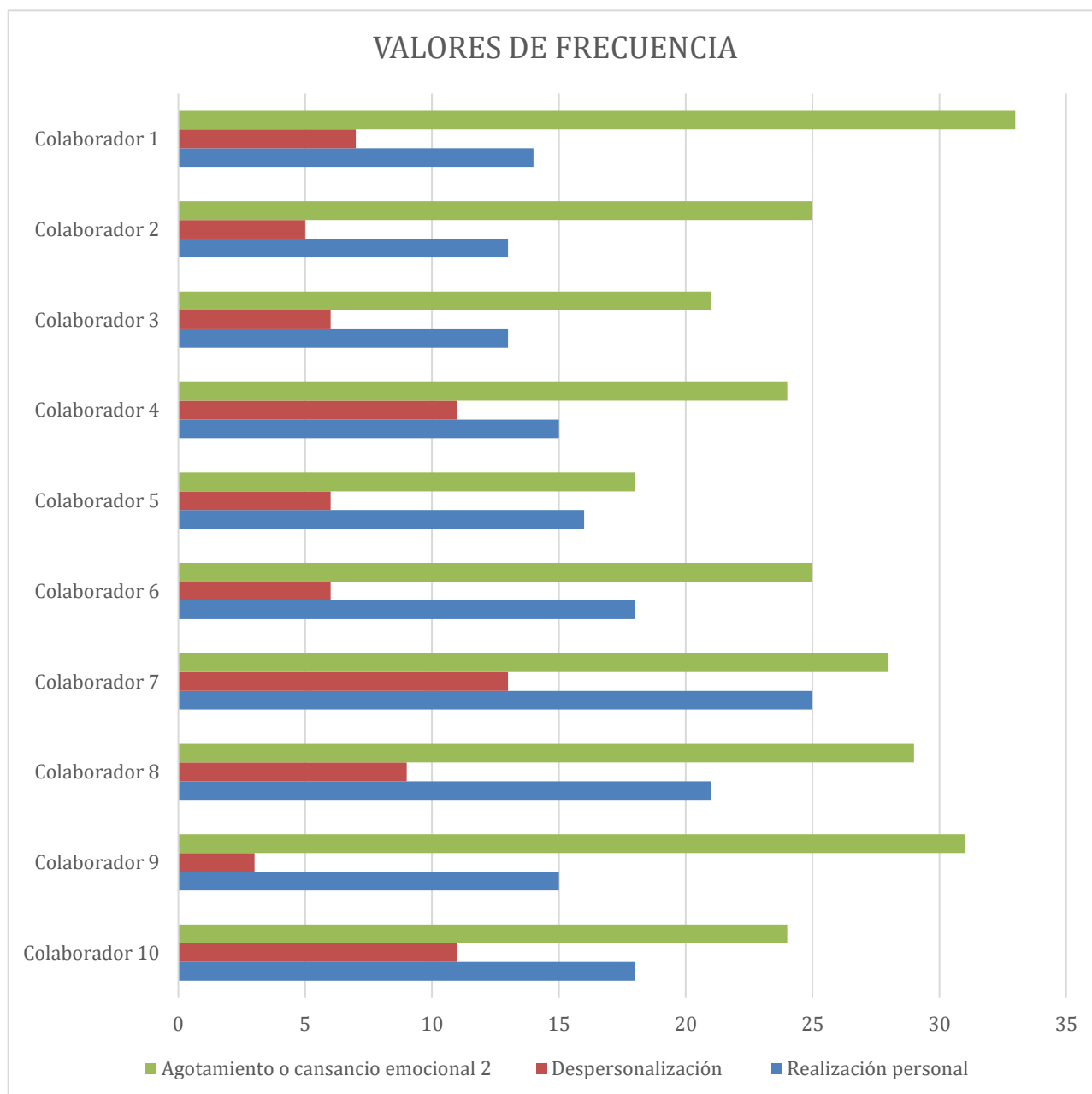
2.21. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.

- 1) Nunca      2) Algunas veces al año      3) Algunas veces al mes      4) Algunas veces a la semana      5) Diariamente

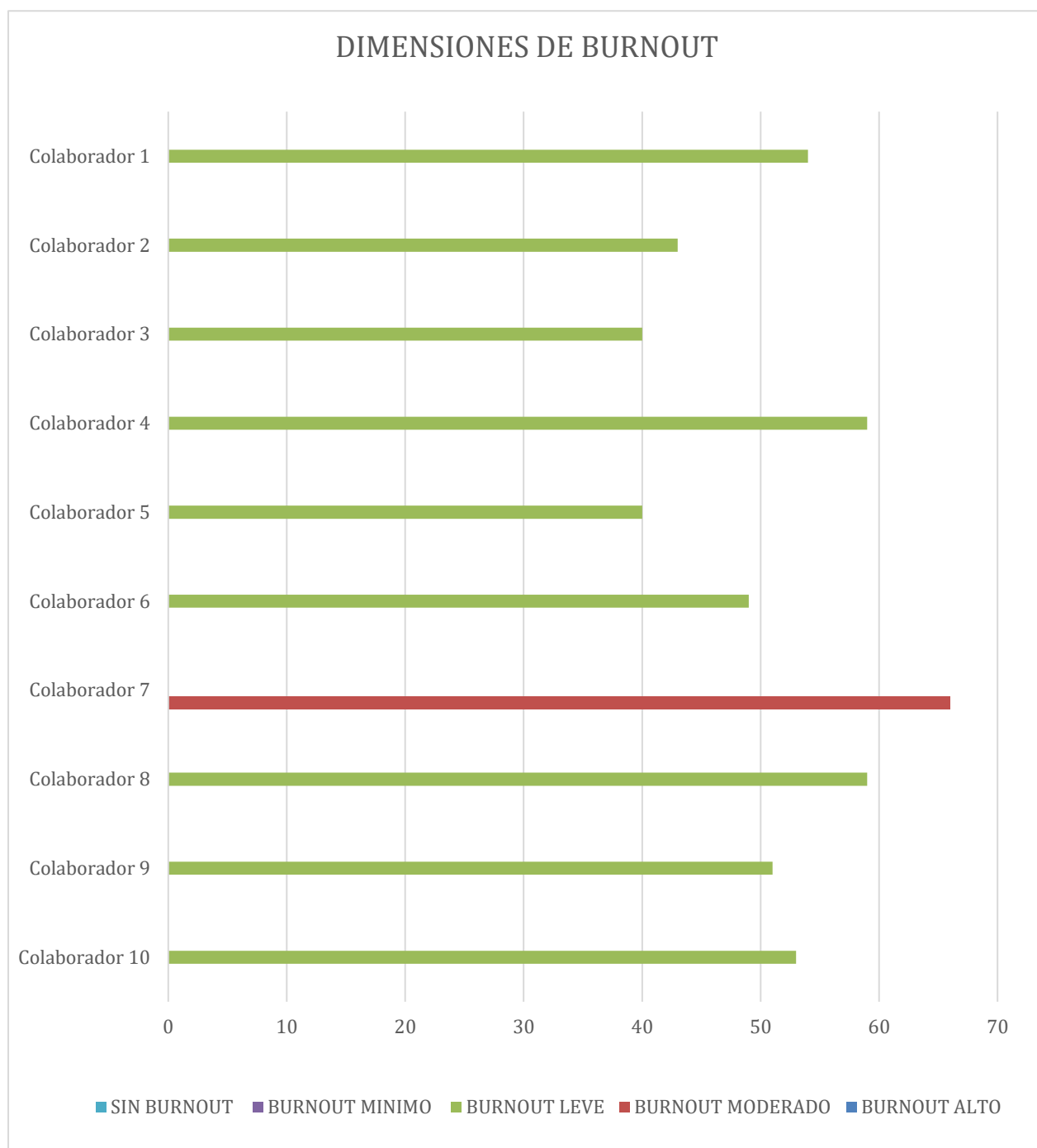
2.22. Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos problemas.

- 1) Nunca      2) Algunas veces al año      3) Algunas veces al mes      4) Algunas veces a la semana      5) Diariamente

*TABLA 1. Dimensiones y resultados de calificación*



*TABLA 2 : Ubicación de los niveles de Síndrome de Burnout*



## Anexo -0-11 : Test Clima Laboral- colaborador 1

21/2/24, 10:20

TEST DE LITWIN Y STRINGER

1. En esta organización las tareas están claramente definidas.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

2. En esta organización las tareas estas lógicamente estructuradas.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

3. En esta organización se tiene claro quién manda y tomas las decisiones.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21/2/24, 10:20

TEST DE LITWIN Y STRINGER

4. Conozco claramente las políticas de esta organización.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

5. Conozco claramente la estructura organizativa de esta organización.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

6. En esta organización existen muchos papeleos para hacer las cosas.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

[https://docs.google.com/forms/d/1\\_LC1yHhE-hhVUcDaz\\_FyO3YLqk\\_jYLuAuk\\_-80qtedI#response=ACYDBNhxceos22qflqgI8CUybQY\\_...](https://docs.google.com/forms/d/1_LC1yHhE-hhVUcDaz_FyO3YLqk_jYLuAuk_-80qtedI#response=ACYDBNhxceos22qflqgI8CUybQY_...) 2/19[https://docs.google.com/forms/d/1\\_LC1yHhE-hhVUcDaz\\_FyO3YLqk\\_jYLuAuk\\_-80qtedI#response=ACYDBNhxceos22qflqgI8CUybQY\\_...](https://docs.google.com/forms/d/1_LC1yHhE-hhVUcDaz_FyO3YLqk_jYLuAuk_-80qtedI#response=ACYDBNhxceos22qflqgI8CUybQY_...) 2/19



7. El exceso de reglas, detalles administrativos y tramites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta).

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

8. Aquí la productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

9. En esta organización se tiene claro a quien reportar.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21/2/24, 10:20

TEST DE LITWIN Y STRINGER

10. Nuestros líderes muestran interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

11. No nos confiamos mucho en juicios individuales en esta organización, casi todo se verifica dos veces.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

12. A mi líder le gusta que haga bien mi trabajo sin estar verificándolo con él.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21/2/24, 10:20

TEST DE LITWIN Y STRINGER

13. Mis superiores solo tratan planes generales de lo que debo hacer, del resto yo soy responsable por el trabajo realizado.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

14. En esta organización salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

15. Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por si mismas.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21/2/24, 10:20

TEST DE LITWIN Y STRINGER

16. En esta organización cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

17. En esta organización uno de los problemas es que las personas no toman responsabilidades.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

18. En esta organización existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21/2/24, 10:20

TEST DE LITWIN Y STRINGER

19. Las recompensas e incentivos que se reciben en esta organización son mejores que las amenazas y críticas.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

20. Aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21. En esta organización hay mucha critica.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21/2/24, 10:20

TEST DE LITWIN Y STRINGER

22. En esta organización existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

23. Cuando cometo un error me sancionan.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

24. En la filosofía de esta organización existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21/2/24, 10:20

TEST DE LITWIN Y STRINGER

25. Esta organización ha tomado riesgos en los momentos oportunos.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

26. En esta organización tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente para estar delante de la competencia.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

27. La toma de decisiones en esta organización se hace con demasiada preocupación para lograr la máxima efectividad.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21/2/24, 10:20

TEST DE LITWIN Y STRINGER

28. Aquí la organización se arriesga por una buena idea.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

29. Entre la gente de esta organización prevalece un clima amigable.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

30. Esta organización se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21/2/24, 10:20

TEST DE LITWIN Y STRINGER

31. Es difícil llegar a conocer a las personas en esta organización.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

32. Las personas en esta organización tienden a ser frías y reservadas.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

33. Las relaciones líder-trabajador tienden a ser agradables.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21/2/24, 10:20

TEST DE LITWIN Y STRINGER

34. En esta organización se exige un rendimiento alto.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

35. La dirección piensa que todo trabajo se puede mejorar.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

36. En esta organización siempre presionan para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21/2/24, 10:20

TEST DE LITWIN Y STRINGER

37. La dirección piensa que si todas las personas están contentas la productividad marchara bien.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

38. Aquí, es mas importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

39. Me siento orgulloso de mi desempeño.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21/2/24, 10:20

TEST DE LITWIN Y STRINGER

40. Si me equivoco, las cosas las ven mal mis superiores.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

41. Los lideres hablan acerca de mis aspiraciones dentro de la organización.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

42. Las personas dentro de esta organización no confían verdaderamente una en la otra.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21/2/24, 10:20

TEST DE LITWIN Y STRINGER

43. Mi líder y compañeros me ayudan cuando tengo una labor difícil.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

44. La filosofía de nuestros lideres enfatiza el factor humano, como se sienten las personas, etc.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

45. En esta organización se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21/2/24, 10:20

TEST DE LITWIN Y STRINGER

46. La actitud de nuestros líderes es que el conflicto entre unidades y departamentos puede ser bastante saludable.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

47. Los líderes siempre buscan estimular las discusiones abiertas entre individuos.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

48. Siempre puedo decir lo que pienso, aunque no este de acuerdo con mis líderes.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

[https://docs.google.com/forms/d/1\\_LC1yHrE-hHVUcDaz\\_FyO3YLqj\\_YLuAuk\\_-80qtedl#response=ACYDBNjxcocb22dpRtqj8CUybQY...](https://docs.google.com/forms/d/1_LC1yHrE-hHVUcDaz_FyO3YLqj_YLuAuk_-80qtedl#response=ACYDBNjxcocb22dpRtqj8CUybQY...) 17/19

21/2/24, 10:20

TEST DE LITWIN Y STRINGER

49. Lo mas importante en la organización, es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

50. Las personas se sienten orgullosas de pertenecer a esta organización.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

51. Me siento que soy miembro de un equipo que funciona bien.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

[https://docs.google.com/forms/d/1\\_LC1yHrE-hHVUcDaz\\_FyO3YLqj\\_YLuAuk\\_-80qtedl#response=ACYDBNjxcocb22dpRtqj8CUybQY...](https://docs.google.com/forms/d/1_LC1yHrE-hHVUcDaz_FyO3YLqj_YLuAuk_-80qtedl#response=ACYDBNjxcocb22dpRtqj8CUybQY...) 18/19



21/2/24, 10:20

TEST DE LITWIN Y STRINGER

52. Siento que hay lealtad por parte del personal hacia la organización.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

53. En esta organización cada cual se preocupa por sus propios intereses.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios

## Anexo -0-12 : Test Clima Laboral- colaborador 2

21/2/24, 10:12

TEST DE LITWIN Y STRINGER

1. En esta organización las tareas están claramente definidas.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

2. En esta organización las tareas estas lógicamente estructuradas.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

3. En esta organización se tiene claro quién manda y tomas las decisiones.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21/2/24, 10:12

TEST DE LITWIN Y STRINGER

4. Conozco claramente las políticas de esta organización.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

5. Conozco claramente la estructura organizativa de esta organización.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

6. En esta organización existen muchos papeleos para hacer las cosas.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21/2/24, 10:12

TEST DE LITWIN Y STRINGER

7. El exceso de reglas, detalles administrativos y tramites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta).

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

8. Aquí la productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

9. En esta organización se tiene claro a quien reportar.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21/2/24, 10:12

TEST DE LITWIN Y STRINGER

10. Nuestros líderes muestran interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

11. No nos confiamos mucho en juicios individuales en esta organización, casi todo se verifica dos veces.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

12. A mi líder le gusta que haga bien mi trabajo sin estar verificándolo con él.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

[https://docs.google.com/forms/d/1\\_LC1yHrE-hNVUcDz\\_FyO3YLqj\\_YLuAua\\_-80qledI#response=ACYDBNjU6cbYBqA3hAo-KNUmKG...](https://docs.google.com/forms/d/1_LC1yHrE-hNVUcDz_FyO3YLqj_YLuAua_-80qledI#response=ACYDBNjU6cbYBqA3hAo-KNUmKG...) 5/19

21/2/24, 10:12

TEST DE LITWIN Y STRINGER

13. Mis superiores solo tratan planes generales de lo que debo hacer, del resto yo soy responsable por el trabajo realizado.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

14. En esta organización salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

15. Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por si mismas.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

[https://docs.google.com/forms/d/1\\_LC1yHrE-hNVUcDz\\_FyO3YLqj\\_YLuAua\\_-80qledI#response=ACYDBNjU6cbYBqA3hAo-KNUmKG...](https://docs.google.com/forms/d/1_LC1yHrE-hNVUcDz_FyO3YLqj_YLuAua_-80qledI#response=ACYDBNjU6cbYBqA3hAo-KNUmKG...) 6/19

21/2/24, 10:12

TEST DE LITWIN Y STRINGER

16. En esta organización cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

17. En esta organización uno de los problemas es que las personas no toman responsabilidades.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

18. En esta organización existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21/2/24, 10:12

TEST DE LITWIN Y STRINGER

19. Las recompensas e incentivos que se reciben en esta organización son mejores que las amenazas y críticas.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

20. Aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21. En esta organización hay mucha critica.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

[https://docs.google.com/forms/d/1\\_LC1yHnE-nHvUcDaz\\_FyO5YLqk\\_jYLuAva\\_80qleDl#response=ACYDBNjU6cbYBqgA3hAa0-KNUmKG...](https://docs.google.com/forms/d/1_LC1yHnE-nHvUcDaz_FyO5YLqk_jYLuAva_80qleDl#response=ACYDBNjU6cbYBqgA3hAa0-KNUmKG...) 8/19

[https://docs.google.com/forms/d/1\\_LC1yHnE-nHvUcDaz\\_FyO5YLqk\\_jYLuAva\\_80qleDl#response=ACYDBNjU6cbYBqgA3hAa0-KNUmKG...](https://docs.google.com/forms/d/1_LC1yHnE-nHvUcDaz_FyO5YLqk_jYLuAva_80qleDl#response=ACYDBNjU6cbYBqgA3hAa0-KNUmKG...) 7/19

21/2/24, 10:12

TEST DE LITWIN Y STRINGER

22. En esta organización existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

23. Cuando cometo un error me sancionan.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

24. En la filosofía de esta organización existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

[https://docs.google.com/forms/d/1\\_LC1yHnE-hhVucDaz\\_FyOSYLqk\\_YLuAua\\_-80qledI#response=ACYDBNjubcbYtBqa3hAa0-KNUmK...](https://docs.google.com/forms/d/1_LC1yHnE-hhVucDaz_FyOSYLqk_YLuAua_-80qledI#response=ACYDBNjubcbYtBqa3hAa0-KNUmK...) 9/19

21/2/24, 10:12

TEST DE LITWIN Y STRINGER

25. Esta organización ha tomado riesgos en los momentos oportunos.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

26. En esta organización tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente para estar delante de la competencia.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

27. La toma de decisiones en esta organización se hace con demasiada preocupación para lograr la máxima efectividad.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

[https://docs.google.com/forms/d/1\\_LC1yHnE-hhVucDaz\\_FyOSYLqk\\_YLuAua\\_-80qledI#response=ACYDBNjubcbYtBqa3hAa0-KNUmK...](https://docs.google.com/forms/d/1_LC1yHnE-hhVucDaz_FyOSYLqk_YLuAua_-80qledI#response=ACYDBNjubcbYtBqa3hAa0-KNUmK...) 10/19

21/2/24, 10:12

TEST DE LITWIN Y STRINGER

28. Aquí la organización se arriesga por una buena idea.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

29. Entre la gente de esta organización prevalece un clima amigable.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

30. Esta organización se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21/2/24, 10:12

TEST DE LITWIN Y STRINGER

31. Es difícil llegar a conocer a las personas en esta organización.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

32. Las personas en esta organización tienden a ser frías y reservadas.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

33. Las relaciones líder-trabajador tienden a ser agradables.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

[https://docs.google.com/forms/d/1\\_LC1yH9E-hhVucDuz\\_FyO3YLqj\\_YLuAua\\_-80zledI#response=ACYDBNj6cbYBqgAShAo0-KNUmK...](https://docs.google.com/forms/d/1_LC1yH9E-hhVucDuz_FyO3YLqj_YLuAua_-80zledI#response=ACYDBNj6cbYBqgAShAo0-KNUmK...) 12/19

[https://docs.google.com/forms/d/1\\_LC1yH9E-hhVucDuz\\_FyO3YLqj\\_YLuAua\\_-80zledI#response=ACYDBNj6cbYBqgAShAo0-KNUmK...](https://docs.google.com/forms/d/1_LC1yH9E-hhVucDuz_FyO3YLqj_YLuAua_-80zledI#response=ACYDBNj6cbYBqgAShAo0-KNUmK...) 11/19

21/2/24, 10:12

TEST DE LITWIN Y STRINGER

34. En esta organización se exige un rendimiento alto.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

35. La dirección piensa que todo trabajo se puede mejorar.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

36. En esta organización siempre presionan para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

[https://docs.google.com/forms/d/1\\_LC1yHrE-hVUcDz\\_FyOSYLqK\\_YLuAua\\_80qfedl#response=ACYDBNju8cbYRqA3hAoG-KNUmK...](https://docs.google.com/forms/d/1_LC1yHrE-hVUcDz_FyOSYLqK_YLuAua_80qfedl#response=ACYDBNju8cbYRqA3hAoG-KNUmK...) 13/19

21/2/24, 10:12

TEST DE LITWIN Y STRINGER

37. La dirección piensa que si todas las personas están contentas la productividad marchara bien.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

38. Aquí, es mas importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

39. Me siento orgulloso de mi desempeño.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

[https://docs.google.com/forms/d/1\\_LC1yHrE-hVUcDz\\_FyOSYLqK\\_YLuAua\\_80qfedl#response=ACYDBNju8cbYRqA3hAoG-KNUmK...](https://docs.google.com/forms/d/1_LC1yHrE-hVUcDz_FyOSYLqK_YLuAua_80qfedl#response=ACYDBNju8cbYRqA3hAoG-KNUmK...) 14/19



21/2/24, 10:12

TEST DE LITWIN Y STRINGER

40. Si me equivoco, las cosas las ven mal mis superiores.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

41. Los líderes hablan acerca de mis aspiraciones dentro de la organización.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

42. Las personas dentro de esta organización no confían verdaderamente una en la otra.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21/2/24, 10:12

TEST DE LITWIN Y STRINGER

43. Mi líder y compañeros me ayudan cuando tengo una labor difícil.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

44. La filosofía de nuestros líderes enfatiza el factor humano, como se sienten las personas, etc.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

45. En esta organización se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

[https://docs.google.com/forms/d/1\\_LC1yH9E-hHVUcDaz\\_FyO3YLqk\\_jYLuAua\\_-80zoleid#response=ACYDBNj6cbYBqgA3hAo0-KNUmK...](https://docs.google.com/forms/d/1_LC1yH9E-hHVUcDaz_FyO3YLqk_jYLuAua_-80zoleid#response=ACYDBNj6cbYBqgA3hAo0-KNUmK...)

15/19

21/2/24, 10:12

TEST DE LITWIN Y STRINGER

46. La actitud de nuestros líderes es que el conflicto entre unidades y departamentos puede ser bastante saludable.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

47. Los líderes siempre buscan estimular las discusiones abiertas entre individuos.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

48. Siempre puedo decir lo que pienso, aunque no este de acuerdo con mis líderes.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21/2/24, 10:12

TEST DE LITWIN Y STRINGER

49. Lo mas importante en la organización, es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

50. Las personas se sienten orgullosas de pertenecer a esta organización.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

51. Me siento que soy miembro de un equipo que funciona bien.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

[https://docs.google.com/forms/d/1\\_LC1yHInE-hhVUcdDz\\_FyO3YLqj\\_kjLuAux\\_-50qled9#response=ACYDBNjubcbYBqgA3hAo0-KNUmK...](https://docs.google.com/forms/d/1_LC1yHInE-hhVUcdDz_FyO3YLqj_kjLuAux_-50qled9#response=ACYDBNjubcbYBqgA3hAo0-KNUmK...) 18/19

[https://docs.google.com/forms/d/1\\_LC1yHInE-hhVUcdDz\\_FyO3YLqj\\_kjLuAux\\_-50qled9#response=ACYDBNjubcbYBqgA3hAo0-KNUmK...](https://docs.google.com/forms/d/1_LC1yHInE-hhVUcdDz_FyO3YLqj_kjLuAux_-50qled9#response=ACYDBNjubcbYBqgA3hAo0-KNUmK...) 17/19

21/2/24, 10:12

TEST DE LITWIN Y STRINGER

52. Siento que hay lealtad por parte del personal hacia la organización.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

53. En esta organización cada cual se preocupa por sus propios intereses.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios

*Anexo -0-13 : Test Clima Laboral- colaborador 3*

21/02/24, 10:15

TEST DE LITWIN Y STRINGER

1. En esta organización las tareas están claramente definidas.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

2. En esta organización las tareas estas lógicamente estructuradas.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

3. En esta organización se tiene claro quién manda y tomas las decisiones.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21/2/24, 10:15

TEST DE LITWIN Y STRINGER

4. Conozco claramente las políticas de esta organización.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

5. Conozco claramente la estructura organizativa de esta organización.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

6. En esta organización existen muchos papeleos para hacer las cosas.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21/2/24, 10:15

TEST DE LITWIN Y STRINGER

7. El exceso de reglas, detalles administrativos y tramites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta).

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

8. Aquí la productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

9. En esta organización se tiene claro a quien reportar.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21/2/24, 10:15

TEST DE LITWIN Y STRINGER

10. Nuestros líderes muestran interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

11. No nos confiamos mucho en juicios individuales en esta organización, casi todo se verifica dos veces.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

12. A mi líder le gusta que haga bien mi trabajo sin estar verificándolo con él.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21/2/24, 10:15

TEST DE LITWIN Y STRINGER

13. Mis superiores solo tratan planes generales de lo que debo hacer, del resto yo soy responsable por el trabajo realizado.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

14. En esta organización salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

15. Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por si mismas.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21/2/24, 10:15

TEST DE LITWIN Y STRINGER

16. En esta organización cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

17. En esta organización uno de los problemas es que las personas no toman responsabilidades.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

18. En esta organización existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21/2/24, 10:15

TEST DE LITWIN Y STRINGER

19. Las recompensas e incentivos que se reciben en esta organización son mejores que las amenazas y críticas.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

20. Aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21. En esta organización hay mucha crítica.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21/2/24, 10:15

TEST DE LITWIN Y STRINGER

22. En esta organización existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

23. Cuando cometo un error me sancionan.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

24. En la filosofía de esta organización existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21/2/24, 10:15

TEST DE LITWIN Y STRINGER

25. Esta organización ha tomado riesgos en los momentos oportunos.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

26. En esta organización tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente para estar delante de la competencia.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

27. La toma de decisiones en esta organización se hace con demasiada preocupación para lograr la máxima efectividad.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo



21/2/24, 10:15

TEST DE LITWIN Y STRINGER

28. Aquí la organización se arriesga por una buena idea.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

29. Entre la gente de esta organización prevalece un clima amigable.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

30. Esta organización se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21/2/24, 10:15

TEST DE LITWIN Y STRINGER

31. Es difícil llegar a conocer a las personas en esta organización.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

32. Las personas en esta organización tienden a ser frías y reservadas.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

33. Las relaciones líder-trabajador tienden a ser agradables.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21/2/24, 10:15

TEST DE LITWIN Y STRINGER

34. En esta organización se exige un rendimiento alto.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

35. La dirección piensa que todo trabajo se puede mejorar.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

36. En esta organización siempre presionan para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21/2/24, 10:15

TEST DE LITWIN Y STRINGER

37. La dirección piensa que si todas las personas están contentas la productividad marchara bien.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

38. Aquí, es mas importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

39. Me siento orgulloso de mi desempeño.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21/2/24, 10:15

TEST DE LITWIN Y STRINGER

40. Si me equivoco, las cosas las ven mal mis superiores.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

41. Los lideres hablan acerca de mis aspiraciones dentro de la organización.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

42. Las personas dentro de esta organización no confían verdaderamente una en la otra.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21/2/24, 10:15

TEST DE LITWIN Y STRINGER

43. Mi líder y compañeros me ayudan cuando tengo una labor difícil.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

44. La filosofía de nuestros lideres enfatiza el factor humano, como se sienten las personas, etc.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

45. En esta organización se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21/2/24, 10:15

TEST DE LITWIN Y STRINGER

46. La actitud de nuestros líderes es que el conflicto entre unidades y departamentos puede ser bastante saludable.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

47. Los líderes siempre buscan estimular las discusiones abiertas entre individuos.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

48. Siempre puedo decir lo que pienso, aunque no este de acuerdo con mis líderes.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21/2/24, 10:15

TEST DE LITWIN Y STRINGER

49. Lo mas importante en la organización, es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

50. Las personas se sienten orgullosos de pertenecer a esta organización.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

51. Me siento que soy miembro de un equipo que funciona bien.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21/2/24, 10:15

TEST DE LITWIN Y STRINGER

52. Siento que hay lealtad por parte del personal hacia la organización.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

53. En esta organización cada cual se preocupa por sus propios intereses.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios

*Anexo -0-14: Test Clima Laboral- colaborador 4*

21/02/24, 10:10

TEST DE LITWIN Y STRINGER

1. En esta organización las tareas están claramente definidas.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

2. En esta organización las tareas estas lógicamente estructuradas.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

3. En esta organización se tiene claro quién manda y tomas las decisiones.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21/02/24, 10:10

TEST DE LITWIN Y STRINGER

4. Conozco claramente las políticas de esta organización.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

5. Conozco claramente la estructura organizativa de esta organización.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

6. En esta organización existen muchos papeleos para hacer las cosas.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21/02/24, 10:10

TEST DE LITWIN Y STRINGER

7. El exceso de reglas, detalles administrativos y tramites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta).

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

8. Aquí la productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

9. En esta organización se tiene claro a quien reportar.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

[https://docs.google.com/forms/d/1\\_LC1yH9nE-nhVUdDsz\\_FyO3YLqk\\_jYLuAua\\_-80qo/ed#response=ACYDBNgzYTIUKsISQQle58id0WJ7g1...](https://docs.google.com/forms/d/1_LC1yH9nE-nhVUdDsz_FyO3YLqk_jYLuAua_-80qo/ed#response=ACYDBNgzYTIUKsISQQle58id0WJ7g1...) 4/19

[https://docs.google.com/forms/d/1\\_LC1yH9nE-nhVUdDsz\\_FyO3YLqk\\_jYLuAua\\_-80qo/ed#response=ACYDBNgzYTIUKsISQQle58id0WJ7g1...](https://docs.google.com/forms/d/1_LC1yH9nE-nhVUdDsz_FyO3YLqk_jYLuAua_-80qo/ed#response=ACYDBNgzYTIUKsISQQle58id0WJ7g1...) 3/19

21/02/24, 10:10

TEST DE LITWIN Y STRINGER

10. Nuestros líderes muestran interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

11. No nos confiamos mucho en juicios individuales en esta organización, casi todo se verifica dos veces.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

12. A mi líder le gusta que haga bien mi trabajo sin estar verificándolo con él.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21/02/24, 10:10

TEST DE LITWIN Y STRINGER

13. Mis superiores solo tratan planes generales de lo que debo hacer, del resto yo soy responsable por el trabajo realizado.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

14. En esta organización salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

15. Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por si mismas.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo



21/02/24, 10:10

TEST DE LITWIN Y STRINGER

16. En esta organización cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

17. En esta organización uno de los problemas es que las personas no toman responsabilidades.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

18. En esta organización existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21/02/24, 10:10

TEST DE LITWIN Y STRINGER

19. Las recompensas e incentivos que se reciben en esta organización son mejores que las amenazas y críticas.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

20. Aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21. En esta organización hay mucha crítica.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

[https://docs.google.com/forms/d/1\\_LC1yH9nE-nNVUdDez\\_FyO3YLqk\\_NLUuAs\\_-80qoedI#response=ACYDBNggYTIUKs9QQle58d0WJ7g1...](https://docs.google.com/forms/d/1_LC1yH9nE-nNVUdDez_FyO3YLqk_NLUuAs_-80qoedI#response=ACYDBNggYTIUKs9QQle58d0WJ7g1...) 8/19

[https://docs.google.com/forms/d/1\\_LC1yH9nE-nNVUdDez\\_FyO3YLqk\\_NLUuAs\\_-80qoedI#response=ACYDBNggYTIUKs9QQle58d0WJ7g1...](https://docs.google.com/forms/d/1_LC1yH9nE-nNVUdDez_FyO3YLqk_NLUuAs_-80qoedI#response=ACYDBNggYTIUKs9QQle58d0WJ7g1...) 7/19

21/02/24, 10:10

TEST DE LITWIN Y STRINGER

22. En esta organización existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

23. Cuando cometo un error me sancionan.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

24. En la filosofía de esta organización existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21/02/24, 10:10

TEST DE LITWIN Y STRINGER

25. Esta organización ha tomado riesgos en los momentos oportunos.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

26. En esta organización tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente para estar delante de la competencia.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

27. La toma de decisiones en esta organización se hace con demasiada preocupación para lograr la máxima efectividad.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

[https://docs.google.com/forms/d/1\\_LC1yH9iE-nVUdDz\\_FyO3YLqj\\_NLUuA\\_-80q/ed#response=ACYDBNgjYTIUKs3Q0te58d0WJTg...](https://docs.google.com/forms/d/1_LC1yH9iE-nVUdDz_FyO3YLqj_NLUuA_-80q/ed#response=ACYDBNgjYTIUKs3Q0te58d0WJTg...) 10/19

[https://docs.google.com/forms/d/1\\_LC1yH9iE-nVUdDz\\_FyO3YLqj\\_NLUuA\\_-80q/ed#response=ACYDBNgjYTIUKs3Q0te58d0WJTg...](https://docs.google.com/forms/d/1_LC1yH9iE-nVUdDz_FyO3YLqj_NLUuA_-80q/ed#response=ACYDBNgjYTIUKs3Q0te58d0WJTg...) 9/19

21/02/24, 10:10

TEST DE LITWIN Y STRINGER

28. Aquí la organización se arriesga por una buena idea.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

29. Entre la gente de esta organización prevalece un clima amigable.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

30. Esta organización se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21/02/24, 10:10

TEST DE LITWIN Y STRINGER

31. Es difícil llegar a conocer a las personas en esta organización.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

32. Las personas en esta organización tienden a ser frías y reservadas.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

33. Las relaciones líder-trabajador tienden a ser agradables.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21/2/24, 10:10

TEST DE LITWIN Y STRINGER

34. En esta organización se exige un rendimiento alto.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

35. La dirección piensa que todo trabajo se puede mejorar.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

36. En esta organización siempre presionan para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21/2/24, 10:10

TEST DE LITWIN Y STRINGER

37. La dirección piensa que si todas las personas están contentas la productividad marchara bien.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

38. Aquí, es mas importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

39. Me siento orgulloso de mi desempeño.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21/2/24, 10:10

TEST DE LITWIN Y STRINGER

40. Si me equivocoo, las cosas las ven mal mis superiores.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

41. Los líderes hablan acerca de mis aspiraciones dentro de la organización.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

42. Las personas dentro de esta organización no confían verdaderamente una en la otra.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

[https://docs.google.com/forms/d/1\\_LC1yH9nE-nhVUdDez\\_FyO3YLqjI\\_YLuAus\\_-80qoed9#response=ACYDBNqgYTLUKs9QQe58d0WJTg...](https://docs.google.com/forms/d/1_LC1yH9nE-nhVUdDez_FyO3YLqjI_YLuAus_-80qoed9#response=ACYDBNqgYTLUKs9QQe58d0WJTg...) 15/19

21/2/24, 10:10

TEST DE LITWIN Y STRINGER

43. Mi líder y compañeros me ayudan cuando tengo una labor difícil.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

44. La filosofía de nuestros líderes enfatiza el factor humano, como se sienten las personas, etc.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

45. En esta organización se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

[https://docs.google.com/forms/d/1\\_LC1yH9nE-nhVUdDez\\_FyO3YLqjI\\_YLuAus\\_-80qoed9#response=ACYDBNqgYTLUKs9QQe58d0WJTg...](https://docs.google.com/forms/d/1_LC1yH9nE-nhVUdDez_FyO3YLqjI_YLuAus_-80qoed9#response=ACYDBNqgYTLUKs9QQe58d0WJTg...) 16/19

21/02/24, 10:10

TEST DE LITWIN Y STRINGER

46. La actitud de nuestros líderes es que el conflicto entre unidades y departamentos puede ser bastante saludable.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

47. Los líderes siempre buscan estimular las discusiones abiertas entre individuos.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

48. Siempre puedo decir lo que pienso, aunque no este de acuerdo con mis líderes.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21/02/24, 10:10

TEST DE LITWIN Y STRINGER

49. Lo mas importante en la organización, es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

50. Las personas se sienten orgullosas de pertenecer a esta organización.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

51. Me siento que soy miembro de un equipo que funciona bien.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21/2/24, 10:10

TEST DE LITWIN Y STRINGER

52. Siento que hay lealtad por parte del personal hacia la organización.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

53. En esta organización cada cual se preocupa por sus propios intereses.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios

*Anexo -0-15 : Test Clima Laboral- colaborador 5*

21/2/24, 10:18

TEST DE LITWIN Y STRINGER

1. En esta organización las tareas están claramente definidas.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

2. En esta organización las tareas estas lógicamente estructuradas.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

3. En esta organización se tiene claro quién manda y tomas las decisiones.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo



21/2/24, 10:18

TEST DE LITWIN Y STRINGER

4. Conozco claramente las políticas de esta organización.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

5. Conozco claramente la estructura organizativa de esta organización.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

6. En esta organización existen muchos papeleos para hacer las cosas.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

[https://docs.google.com/forms/d/1\\_LC1yHhE-hNVUcDaz\\_FyO3YLqj\\_kjYLuAxs\\_-80qledl#response=ACYDBN5YBWECA-GQNnMkCFPrty...](https://docs.google.com/forms/d/1_LC1yHhE-hNVUcDaz_FyO3YLqj_kjYLuAxs_-80qledl#response=ACYDBN5YBWECA-GQNnMkCFPrty...)

3/19

21/2/24, 10:18

TEST DE LITWIN Y STRINGER

7. El exceso de reglas, detalles administrativos y tramites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta).

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

8. Aquí la productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

9. En esta organización se tiene claro a quien reportar.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

[https://docs.google.com/forms/d/1\\_LC1yHhE-hNVUcDaz\\_FyO3YLqj\\_kjYLuAxs\\_-80qledl#response=ACYDBN5YBWECA-GQNnMkCFPrty...](https://docs.google.com/forms/d/1_LC1yHhE-hNVUcDaz_FyO3YLqj_kjYLuAxs_-80qledl#response=ACYDBN5YBWECA-GQNnMkCFPrty...)

4/19

21/2/24, 10:18

TEST DE LITWIN Y STRINGER

10. Nuestros líderes muestran interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

11. No nos confiamos mucho en juicios individuales en esta organización, casi todo se verifica dos veces.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

12. A mi líder le gusta que haga bien mi trabajo sin estar verificándolo con él.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

[https://docs.google.com/forms/d/1\\_LC1yH9E-nhVUcDaz\\_FyOSYLqJk\\_YLuAuk\\_-80qledI#response=ACYDBN5YNwE4-GQnMkCFPhy...](https://docs.google.com/forms/d/1_LC1yH9E-nhVUcDaz_FyOSYLqJk_YLuAuk_-80qledI#response=ACYDBN5YNwE4-GQnMkCFPhy...) 5/19

21/2/24, 10:18

TEST DE LITWIN Y STRINGER

13. Mis superiores solo tratan planes generales de lo que debo hacer, del resto yo soy responsable por el trabajo realizado.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

14. En esta organización salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

15. Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por si mismas.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

[https://docs.google.com/forms/d/1\\_LC1yH9E-nhVUcDaz\\_FyOSYLqJk\\_YLuAuk\\_-80qledI#response=ACYDBN5YNwE4-GQnMkCFPhy...](https://docs.google.com/forms/d/1_LC1yH9E-nhVUcDaz_FyOSYLqJk_YLuAuk_-80qledI#response=ACYDBN5YNwE4-GQnMkCFPhy...) 8/19

21/2/24, 10:18

TEST DE LITWIN Y STRINGER

16. En esta organización cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

17. En esta organización uno de los problemas es que las personas no toman responsabilidades.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

18. En esta organización existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21/2/24, 10:18

TEST DE LITWIN Y STRINGER

19. Las recompensas e incentivos que se reciben en esta organización son mejores que las amenazas y críticas.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

20. Aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21. En esta organización hay mucha crítica.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21/2/24, 10:18

TEST DE LITWIN Y STRINGER

22. En esta organización existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

23. Cuando cometo un error me sancionan.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

24. En la filosofía de esta organización existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21/2/24, 10:18

TEST DE LITWIN Y STRINGER

25. Esta organización ha tomado riesgos en los momentos oportunos.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

26. En esta organización tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente para estar delante de la competencia.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

27. La toma de decisiones en esta organización se hace con demasiada preocupación para lograr la máxima efectividad.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21/2/24, 10:18

TEST DE LITWIN Y STRINGER

28. Aquí la organización se arriesga por una buena idea.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

29. Entre la gente de esta organización prevalece un clima amigable.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

30. Esta organización se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21/2/24, 10:18

TEST DE LITWIN Y STRINGER

31. Es difícil llegar a conocer a las personas en esta organización.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

32. Las personas en esta organización tienden a ser frías y reservadas.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

33. Las relaciones líder-trabajador tienden a ser agradables.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21/2/24, 10:18

TEST DE LITWIN Y STRINGER

34. En esta organización se exige un rendimiento alto.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

35. La dirección piensa que todo trabajo se puede mejorar.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

36. En esta organización siempre presionan para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21/2/24, 10:18

TEST DE LITWIN Y STRINGER

37. La dirección piensa que si todas las personas están contentas la productividad marchara bien.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

38. Aquí, es mas importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

39. Me siento orgulloso de mi desempeño.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21/2/24, 10:18

TEST DE LITWIN Y STRINGER

40. Si me equivoco, las cosas las ven mal mis superiores.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

41. Los líderes hablan acerca de mis aspiraciones dentro de la organización.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

42. Las personas dentro de esta organización no confían verdaderamente una en la otra.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21/2/24, 10:18

TEST DE LITWIN Y STRINGER

43. Mi líder y compañeros me ayudan cuando tengo una labor difícil.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

44. La filosofía de nuestros líderes enfatiza el factor humano, como se sienten las personas, etc.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

45. En esta organización se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21/2/24, 10:18

TEST DE LITWIN Y STRINGER

46. La actitud de nuestros líderes es que el conflicto entre unidades y departamentos puede ser bastante saludable.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

47. Los líderes siempre buscan estimular las discusiones abiertas entre individuos.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

48. Siempre puedo decir lo que pienso, aunque no este de acuerdo con mis líderes.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21/2/24, 10:18

TEST DE LITWIN Y STRINGER

49. Lo mas importante en la organización, es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

50. Las personas se sienten orgullosas de pertenecer a esta organización.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

51. Me siento que soy miembro de un equipo que funciona bien.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo



21/2/24, 10:18

TEST DE LITWIN Y STRINGER

52. Siento que hay lealtad por parte del personal hacia la organización.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

53. En esta organización cada cual se preocupa por sus propios intereses.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios

*Anexo -0-16 : Test Clima Laboral- colaborador 6*

21/2/24, 10:19

TEST DE LITWIN Y STRINGER

1. En esta organización las tareas están claramente definidas.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

2. En esta organización las tareas estas lógicamente estructuradas.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

3. En esta organización se tiene claro quién manda y tomas las decisiones.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21/2/24, 10:19

TEST DE LITWIN Y STRINGER

4. Conozco claramente las políticas de esta organización.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

5. Conozco claramente la estructura organizativa de esta organización.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

6. En esta organización existen muchos papeleos para hacer las cosas.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21/2/24, 10:19

TEST DE LITWIN Y STRINGER

7. El exceso de reglas, detalles administrativos y tramites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta).

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

8. Aquí la productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

9. En esta organización se tiene claro a quien reportar.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

[https://docs.google.com/forms/d/1\\_LC1yHnE-hVUcDz\\_FyO3YLqk\\_YLuAua\\_-80zled3#response=ACYDBNjGawx\\_QjyaAIG3SSM-8...](https://docs.google.com/forms/d/1_LC1yHnE-hVUcDz_FyO3YLqk_YLuAua_-80zled3#response=ACYDBNjGawx_QjyaAIG3SSM-8...) 4/19

[https://docs.google.com/forms/d/1\\_LC1yHnE-hVUcDz\\_FyO3YLqk\\_YLuAua\\_-80zled3#response=ACYDBNjGawx\\_QjyaAIG3SSM-8...](https://docs.google.com/forms/d/1_LC1yHnE-hVUcDz_FyO3YLqk_YLuAua_-80zled3#response=ACYDBNjGawx_QjyaAIG3SSM-8...) 3/19

21/2/24, 10:19

TEST DE LITWIN Y STRINGER

10. Nuestros líderes muestran interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

11. No nos confiamos mucho en juicios individuales en esta organización, casi todo se verifica dos veces.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

12. A mi líder le gusta que haga bien mi trabajo sin estar verificándolo con él.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21/2/24, 10:19

TEST DE LITWIN Y STRINGER

13. Mis superiores solo tratan planes generales de lo que debo hacer, del resto yo soy responsable por el trabajo realizado.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

14. En esta organización salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

15. Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por si mismas.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21/2/24, 10:19

TEST DE LITWIN Y STRINGER

16. En esta organización cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

17. En esta organización uno de los problemas es que las personas no toman responsabilidades.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

18. En esta organización existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21/2/24, 10:19

TEST DE LITWIN Y STRINGER

19. Las recompensas e incentivos que se reciben en esta organización son mejores que las amenazas y críticas.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

20. Aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21. En esta organización hay mucha critica.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

[https://docs.google.com/forms/d/1\\_LC1yHnE-hVUcDz\\_FyO3YLqj\\_YLuAua\\_40zled9#response=A4CYDBNnGawo-QJyaAIGr3SSM-48...](https://docs.google.com/forms/d/1_LC1yHnE-hVUcDz_FyO3YLqj_YLuAua_40zled9#response=A4CYDBNnGawo-QJyaAIGr3SSM-48...) 8/19

[https://docs.google.com/forms/d/1\\_LC1yHnE-hVUcDz\\_FyO3YLqj\\_YLuAua\\_40zled9#response=A4CYDBNnGawo-QJyaAIGr3SSM-48...](https://docs.google.com/forms/d/1_LC1yHnE-hVUcDz_FyO3YLqj_YLuAua_40zled9#response=A4CYDBNnGawo-QJyaAIGr3SSM-48...) 7/19

21/2/24, 10:19

TEST DE LITWIN Y STRINGER

22. En esta organización existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

23. Cuando cometo un error me sancionan.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

24. En la filosofía de esta organización existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21/2/24, 10:19

TEST DE LITWIN Y STRINGER

25. Esta organización ha tomado riesgos en los momentos oportunos.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

26. En esta organización tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente para estar delante de la competencia.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

27. La toma de decisiones en esta organización se hace con demasiada preocupación para lograr la máxima efectividad.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

[https://docs.google.com/forms/d/1\\_LC1yH8E-hNVUcDdz\\_FyO3YLqk\\_YLuAua\\_80qleDl#response=ACYDBNjGawx-QjyaAIGz3SSM-4...](https://docs.google.com/forms/d/1_LC1yH8E-hNVUcDdz_FyO3YLqk_YLuAua_80qleDl#response=ACYDBNjGawx-QjyaAIGz3SSM-4...) 10/19

[https://docs.google.com/forms/d/1\\_LC1yH8E-hNVUcDdz\\_FyO3YLqk\\_YLuAua\\_80qleDl#response=ACYDBNjGawx-QjyaAIGz3SSM-8...](https://docs.google.com/forms/d/1_LC1yH8E-hNVUcDdz_FyO3YLqk_YLuAua_80qleDl#response=ACYDBNjGawx-QjyaAIGz3SSM-8...) 10/19

21/2/24, 10:19

TEST DE LITWIN Y STRINGER

28. Aquí la organización se arriesga por una buena idea.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

29. Entre la gente de esta organización prevalece un clima amigable.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

30. Esta organización se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21/2/24, 10:19

TEST DE LITWIN Y STRINGER

31. Es difícil llegar a conocer a las personas en esta organización.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

32. Las personas en esta organización tienden a ser frías y reservadas.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

33. Las relaciones líder-trabajador tienden a ser agradables.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

[https://docs.google.com/forms/d/1\\_LC1yHnE-nHVUcDaz\\_FyO3YLqk\\_jYLuAua\\_-80qtedI#response=A4CYDBNjGawo-\\_QjyaAIQ3SSM-L...](https://docs.google.com/forms/d/1_LC1yHnE-nHVUcDaz_FyO3YLqk_jYLuAua_-80qtedI#response=A4CYDBNjGawo-_QjyaAIQ3SSM-L...) 12/19

[https://docs.google.com/forms/d/1\\_LC1yHnE-nHVUcDaz\\_FyO3YLqk\\_jYLuAua\\_-80qtedI#response=A4CYDBNjGawo-\\_QjyaAIQ3SSM-L...](https://docs.google.com/forms/d/1_LC1yHnE-nHVUcDaz_FyO3YLqk_jYLuAua_-80qtedI#response=A4CYDBNjGawo-_QjyaAIQ3SSM-L...) 11/19

21/2/24, 10:19

TEST DE LITWIN Y STRINGER

34. En esta organización se exige un rendimiento alto.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

35. La dirección piensa que todo trabajo se puede mejorar.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

36. En esta organización siempre presionan para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21/2/24, 10:19

TEST DE LITWIN Y STRINGER

37. La dirección piensa que si todas las personas están contentas la productividad marchara bien.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

38. Aquí, es mas importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

39. Me siento orgulloso de mi desempeño.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

[https://docs.google.com/forms/d/1\\_LC1yHnE-nHVuCdaz\\_FyOSYLqk\\_jYLuAux\\_-80qzEdI#response=ACYDBNjGawx-QjyaAIQ:3SSM-4...](https://docs.google.com/forms/d/1_LC1yHnE-nHVuCdaz_FyOSYLqk_jYLuAux_-80qzEdI#response=ACYDBNjGawx-QjyaAIQ:3SSM-4...) 14/19

[https://docs.google.com/forms/d/1\\_LC1yHnE-nHVuCdaz\\_FyOSYLqk\\_jYLuAux\\_-80qzEdI#response=ACYDBNjGawx-QjyaAIQ:3SSM-4...](https://docs.google.com/forms/d/1_LC1yHnE-nHVuCdaz_FyOSYLqk_jYLuAux_-80qzEdI#response=ACYDBNjGawx-QjyaAIQ:3SSM-4...) 13/19



21/2/24, 10:19

TEST DE LITWIN Y STRINGER

40. Si me equivoco, las cosas las ven mal mis superiores.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

41. Los líderes hablan acerca de mis aspiraciones dentro de la organización.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

42. Las personas dentro de esta organización no confían verdaderamente una en la otra.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21/2/24, 10:19

TEST DE LITWIN Y STRINGER

43. Mi líder y compañeros me ayudan cuando tengo una labor difícil.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

44. La filosofía de nuestros líderes enfatiza el factor humano, como se sienten las personas, etc.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

45. En esta organización se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

[https://docs.google.com/forms/d/1\\_LC1yH9nE-hVUcdDaz\\_FyO3YLqk\\_jYLuAua\\_-80qofedI#response=ACYDBNjGawx-QJyaAIQ3SSM-L...](https://docs.google.com/forms/d/1_LC1yH9nE-hVUcdDaz_FyO3YLqk_jYLuAua_-80qofedI#response=ACYDBNjGawx-QJyaAIQ3SSM-L...) 15/19

[https://docs.google.com/forms/d/1\\_LC1yH9nE-hVUcdDaz\\_FyO3YLqk\\_jYLuAua\\_-80qofedI#response=ACYDBNjGawx-QJyaAIQ3SSM-L...](https://docs.google.com/forms/d/1_LC1yH9nE-hVUcdDaz_FyO3YLqk_jYLuAua_-80qofedI#response=ACYDBNjGawx-QJyaAIQ3SSM-L...) 15/19

21/2/24, 10:19

TEST DE LITWIN Y STRINGER

46. La actitud de nuestros líderes es que el conflicto entre unidades y departamentos puede ser bastante saludable.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

47. Los líderes siempre buscan estimular las discusiones abiertas entre individuos.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

48. Siempre puedo decir lo que pienso, aunque no este de acuerdo con mis líderes.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21/2/24, 10:19

TEST DE LITWIN Y STRINGER

49. Lo mas importante en la organización, es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

50. Las personas se sienten orgullosas de pertenecer a esta organización.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

51. Me siento que soy miembro de un equipo que funciona bien.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

[https://docs.google.com/forms/d/1\\_LC1yHnE-hhVUcDaz\\_FyOSYLqk\\_YLuAua\\_80qledI#response=ACYDBNjGawr-QJyaAIGr3SSM-L...](https://docs.google.com/forms/d/1_LC1yHnE-hhVUcDaz_FyOSYLqk_YLuAua_80qledI#response=ACYDBNjGawr-QJyaAIGr3SSM-L...) 17/11

[https://docs.google.com/forms/d/1\\_LC1yHnE-hhVUcDaz\\_FyOSYLqk\\_YLuAua\\_80qledI#response=ACYDBNjGawr-QJyaAIGr3SSM-L...](https://docs.google.com/forms/d/1_LC1yHnE-hhVUcDaz_FyOSYLqk_YLuAua_80qledI#response=ACYDBNjGawr-QJyaAIGr3SSM-L...) 18/19

21/02/24, 10:19

TEST DE LITWIN Y STRINGER

52. Siento que hay lealtad por parte del personal hacia la organización.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

53. En esta organización cada cual se preocupa por sus propios intereses.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios

*Anexo -0-17 : Test Clima Laboral- colaborador 8*

21/2/24, 10:17

TEST DE LITWIN Y STRINGER

1. En esta organización las tareas están claramente definidas.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

2. En esta organización las tareas estas lógicamente estructuradas.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

3. En esta organización se tiene claro quién manda y tomas las decisiones.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21/2/24, 10:17

TEST DE LITWIN Y STRINGER

4. Conozco claramente las políticas de esta organización.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

5. Conozco claramente la estructura organizativa de esta organización.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

6. En esta organización existen muchos papeleos para hacer las cosas.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21/2/24, 10:17

TEST DE LITWIN Y STRINGER

7. El exceso de reglas, detalles administrativos y tramites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta).

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

8. Aquí la productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

9. En esta organización se tiene claro a quien reportar.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21/2/24, 10:17

TEST DE LITWIN Y STRINGER

10. Nuestros líderes muestran interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

11. No nos confiamos mucho en juicios individuales en esta organización, casi todo se verifica dos veces.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

12. A mi líder le gusta que haga bien mi trabajo sin estar verificándolo con él.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21/2/24, 10:17

TEST DE LITWIN Y STRINGER

13. Mis superiores solo tratan planes generales de lo que debo hacer, del resto yo soy responsable por el trabajo realizado.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

14. En esta organización salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

15. Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por si mismas.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21/2/24, 10:17

TEST DE LITWIN Y STRINGER

16. En esta organización cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

17. En esta organización uno de los problemas es que las personas no toman responsabilidades.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

18. En esta organización existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21/2/24, 10:17

TEST DE LITWIN Y STRINGER

19. Las recompensas e incentivos que se reciben en esta organización son mejores que las amenazas y críticas.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

20. Aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21. En esta organización hay mucha crítica.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21/2/24, 10:17

TEST DE LITWIN Y STRINGER

22. En esta organización existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

23. Cuando cometo un error me sancionan.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

24. En la filosofía de esta organización existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21/2/24, 10:17

TEST DE LITWIN Y STRINGER

25. Esta organización ha tomado riesgos en los momentos oportunos.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

26. En esta organización tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente para estar delante de la competencia.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

27. La toma de decisiones en esta organización se hace con demasiada preocupación para lograr la máxima efectividad.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

[https://docs.google.com/forms/d/1\\_LC1yHnE-hhVUcDaz\\_FyOSYLqk\\_jYLuAua\\_-80qledI#response=ACYDBNlu20hdQzu4-uKDjADjyJmz...](https://docs.google.com/forms/d/1_LC1yHnE-hhVUcDaz_FyOSYLqk_jYLuAua_-80qledI#response=ACYDBNlu20hdQzu4-uKDjADjyJmz...) 10/19

[https://docs.google.com/forms/d/1\\_LC1yHnE-hhVUcDaz\\_FyOSYLqk\\_jYLuAua\\_-80qledI#response=ACYDBNlu20hdQzu4-uKDjADjyJmzU...](https://docs.google.com/forms/d/1_LC1yHnE-hhVUcDaz_FyOSYLqk_jYLuAua_-80qledI#response=ACYDBNlu20hdQzu4-uKDjADjyJmzU...) 9/19



21/02/24, 10:17

TEST DE LITWIN Y STRINGER

28. Aquí la organización se arriesga por una buena idea.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

29. Entre la gente de esta organización prevalece un clima amigable.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

30. Esta organización se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21/02/24, 10:17

TEST DE LITWIN Y STRINGER

31. Es difícil llegar a conocer a las personas en esta organización.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

32. Las personas en esta organización tienden a ser frías y reservadas.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

33. Las relaciones líder-trabajador tienden a ser agradables.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

[https://docs.google.com/forms/d/1\\_LC1yH9nE-hhVUcDaz\\_FyOSYLqk\\_YLuAua\\_-80qleDl#response=ACYDBNlu0XhdQzu4-uKDjADjyJMz...](https://docs.google.com/forms/d/1_LC1yH9nE-hhVUcDaz_FyOSYLqk_YLuAua_-80qleDl#response=ACYDBNlu0XhdQzu4-uKDjADjyJMz...) 12/19

[https://docs.google.com/forms/d/1\\_LC1yH9nE-hhVUcDaz\\_FyOSYLqk\\_YLuAua\\_-80qleDl#response=ACYDBNlu0XhdQzu4-uKDjADjyJMz...](https://docs.google.com/forms/d/1_LC1yH9nE-hhVUcDaz_FyOSYLqk_YLuAua_-80qleDl#response=ACYDBNlu0XhdQzu4-uKDjADjyJMz...) 11/19

21/2/24, 10:17

TEST DE LITWIN Y STRINGER

34. En esta organización se exige un rendimiento alto.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

35. La dirección piensa que todo trabajo se puede mejorar.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

36. En esta organización siempre presionan para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21/2/24, 10:17

TEST DE LITWIN Y STRINGER

37. La dirección piensa que si todas las personas están contentas la productividad marchara bien.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

38. Aquí, es mas importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

39. Me siento orgulloso de mi desempeño.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21/2/24, 10:17

TEST DE LITWIN Y STRINGER

40. Si me equivoco, las cosas las ven mal mis superiores.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

41. Los lideres hablan acerca de mis aspiraciones dentro de la organización.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

42. Las personas dentro de esta organización no confían verdaderamente una en la otra.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21/2/24, 10:17

TEST DE LITWIN Y STRINGER

43. Mi líder y compañeros me ayudan cuando tengo una labor difícil.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

44. La filosofía de nuestros lideres enfatiza el factor humano, como se sienten las personas, etc.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

45. En esta organización se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21/2/24, 10:17

TEST DE LITWIN Y STRINGER

46. La actitud de nuestros líderes es que el conflicto entre unidades y departamentos puede ser bastante saludable.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

47. Los líderes siempre buscan estimular las discusiones abiertas entre individuos.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

48. Siempre puedo decir lo que pienso, aunque no este de acuerdo con mis líderes.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21/2/24, 10:17

TEST DE LITWIN Y STRINGER

49. Lo mas importante en la organización, es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

50. Las personas se sienten orgullosas de pertenecer a esta organización.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

51. Me siento que soy miembro de un equipo que funciona bien.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21/2/24, 10:17

TEST DE LITWIN Y STRINGER

52. Siento que hay lealtad por parte del personal hacia la organización.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

53. En esta organización cada cual se preocupa por sus propios intereses.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios

*Anexo -0-18 : Test Clima Laboral- colaborador 9*

21/2/24, 10:19

TEST DE LITWIN Y STRINGER

1. En esta organización las tareas están claramente definidas.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

2. En esta organización las tareas estas lógicamente estructuradas.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

3. En esta organización se tiene claro quién manda y tomas las decisiones.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21/2/24, 10:17

TEST DE LITWIN Y STRINGER

4. Conozco claramente las políticas de esta organización.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

5. Conozco claramente la estructura organizativa de esta organización.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

6. En esta organización existen muchos papeleos para hacer las cosas.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21/2/24, 10:17

TEST DE LITWIN Y STRINGER

7. El exceso de reglas, detalles administrativos y tramites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta).

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

8. Aquí la productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

9. En esta organización se tiene claro a quien reportar.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21/2/24, 10:17

TEST DE LITWIN Y STRINGER

10. Nuestros líderes muestran interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

11. No nos confiamos mucho en juicios individuales en esta organización, casi todo se verifica dos veces.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

12. A mi líder le gusta que haga bien mi trabajo sin estar verificándolo con él.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21/2/24, 10:17

TEST DE LITWIN Y STRINGER

13. Mis superiores solo tratan planes generales de lo que debo hacer, del resto yo soy responsable por el trabajo realizado.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

14. En esta organización salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

15. Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por si mismas.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo



21/2/24, 10:17

TEST DE LITWIN Y STRINGER

16. En esta organización cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

17. En esta organización uno de los problemas es que las personas no toman responsabilidades.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

18. En esta organización existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21/2/24, 10:17

TEST DE LITWIN Y STRINGER

19. Las recompensas e incentivos que se reciben en esta organización son mejores que las amenazas y críticas.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

20. Aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21. En esta organización hay mucha crítica.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21/2/24, 10:17

TEST DE LITWIN Y STRINGER

22. En esta organización existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

23. Cuando cometo un error me sancionan.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

24. En la filosofía de esta organización existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21/2/24, 10:17

TEST DE LITWIN Y STRINGER

25. Esta organización ha tomado riesgos en los momentos oportunos.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

26. En esta organización tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente para estar delante de la competencia.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

27. La toma de decisiones en esta organización se hace con demasiada preocupación para lograr la máxima efectividad.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

[https://docs.google.com/forms/d/1\\_LC1yHnE-hhVUcDaz\\_FyOSYLqk\\_jYLuAua\\_-80qledI#response=ACYDBNlu20hdQzu4-uKDjADjyJmz...](https://docs.google.com/forms/d/1_LC1yHnE-hhVUcDaz_FyOSYLqk_jYLuAua_-80qledI#response=ACYDBNlu20hdQzu4-uKDjADjyJmz...) 10/19

[https://docs.google.com/forms/d/1\\_LC1yHnE-hhVUcDaz\\_FyOSYLqk\\_jYLuAua\\_-80qledI#response=ACYDBNlu20hdQzu4-uKDjADjyJmzU...](https://docs.google.com/forms/d/1_LC1yHnE-hhVUcDaz_FyOSYLqk_jYLuAua_-80qledI#response=ACYDBNlu20hdQzu4-uKDjADjyJmzU...) 9/19

21/02/24, 10:17

TEST DE LITWIN Y STRINGER

28. Aquí la organización se arriesga por una buena idea.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

29. Entre la gente de esta organización prevalece un clima amigable.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

30. Esta organización se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21/02/24, 10:17

TEST DE LITWIN Y STRINGER

31. Es difícil llegar a conocer a las personas en esta organización.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

32. Las personas en esta organización tienden a ser frías y reservadas.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

33. Las relaciones líder-trabajador tienden a ser agradables.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

[https://docs.google.com/forms/d/1\\_LC1yH9nE-hhVUcDaz\\_FyO3YLqk\\_YLuAua\\_-80qleDl#response=ACYDBNlu0XhdQzu4-uKDjADjyJMz...](https://docs.google.com/forms/d/1_LC1yH9nE-hhVUcDaz_FyO3YLqk_YLuAua_-80qleDl#response=ACYDBNlu0XhdQzu4-uKDjADjyJMz...) 12/19

[https://docs.google.com/forms/d/1\\_LC1yH9nE-hhVUcDaz\\_FyO3YLqk\\_YLuAua\\_-80qleDl#response=ACYDBNlu0XhdQzu4-uKDjADjyJMz...](https://docs.google.com/forms/d/1_LC1yH9nE-hhVUcDaz_FyO3YLqk_YLuAua_-80qleDl#response=ACYDBNlu0XhdQzu4-uKDjADjyJMz...) 11/19

21/2/24, 10:17

TEST DE LITWIN Y STRINGER

34. En esta organización se exige un rendimiento alto.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

35. La dirección piensa que todo trabajo se puede mejorar.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

36. En esta organización siempre presionan para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21/2/24, 10:17

TEST DE LITWIN Y STRINGER

37. La dirección piensa que si todas las personas están contentas la productividad marchara bien.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

38. Aquí, es mas importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

39. Me siento orgulloso de mi desempeño.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21/2/24, 10:17

TEST DE LITWIN Y STRINGER

40. Si me equivoco, las cosas las ven mal mis superiores.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

41. Los lideres hablan acerca de mis aspiraciones dentro de la organización.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

42. Las personas dentro de esta organización no confían verdaderamente una en la otra.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21/2/24, 10:17

TEST DE LITWIN Y STRINGER

43. Mi líder y compañeros me ayudan cuando tengo una labor difícil.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

44. La filosofía de nuestros lideres enfatiza el factor humano, como se sienten las personas, etc.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

45. En esta organización se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21/2/24, 10:17

TEST DE LITWIN Y STRINGER

46. La actitud de nuestros líderes es que el conflicto entre unidades y departamentos puede ser bastante saludable.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

47. Los líderes siempre buscan estimular las discusiones abiertas entre individuos.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

48. Siempre puedo decir lo que pienso, aunque no este de acuerdo con mis líderes.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21/2/24, 10:17

TEST DE LITWIN Y STRINGER

49. Lo mas importante en la organización, es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

50. Las personas se sienten orgullosas de pertenecer a esta organización.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

51. Me siento que soy miembro de un equipo que funciona bien.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21/2/24, 10:17

TEST DE LITWIN Y STRINGER

52. Siento que hay lealtad por parte del personal hacia la organización.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

53. En esta organización cada cual se preocupa por sus propios intereses.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios

*Anexo -0-19 : Test Clima Laboral – colaborador 10*

21/02/24, 10:19

TEST DE LITWIN Y STRINGER

1. En esta organización las tareas están claramente definidas.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

2. En esta organización las tareas estas lógicamente estructuradas.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

3. En esta organización se tiene claro quién manda y tomas las decisiones.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo



21/2/24, 10:19

TEST DE LITWIN Y STRINGER

4. Conozco claramente las políticas de esta organización.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

5. Conozco claramente la estructura organizativa de esta organización.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

6. En esta organización existen muchos papeleos para hacer las cosas.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21/2/24, 10:19

TEST DE LITWIN Y STRINGER

7. El exceso de reglas, detalles administrativos y tramites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta).

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

8. Aquí la productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

9. En esta organización se tiene claro a quien reportar.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21/2/24, 10:19

TEST DE LITWIN Y STRINGER

10. Nuestros líderes muestran interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

11. No nos confiamos mucho en juicios individuales en esta organización, casi todo se verifica dos veces.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

12. A mi líder le gusta que haga bien mi trabajo sin estar verificándolo con él.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

[https://docs.google.com/forms/d/1\\_LC1yH9E-hHVUcDaz\\_FyO3YLqk\\_jYLuAax\\_-80qle9d9#response=ACYDBNglnRkKylM9KAcpDlzCB-ef...](https://docs.google.com/forms/d/1_LC1yH9E-hHVUcDaz_FyO3YLqk_jYLuAax_-80qle9d9#response=ACYDBNglnRkKylM9KAcpDlzCB-ef...) 5/19

21/2/24, 10:19

TEST DE LITWIN Y STRINGER

13. Mis superiores solo tratan planes generales de lo que debo hacer, del resto yo soy responsable por el trabajo realizado.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

14. En esta organización salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

15. Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismas.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

[https://docs.google.com/forms/d/1\\_LC1yH9E-hHVUcDaz\\_FyO3YLqk\\_jYLuAax\\_-80qle9d9#response=ACYDBNglnRkKylM9KAcpDlzCB-ef...](https://docs.google.com/forms/d/1_LC1yH9E-hHVUcDaz_FyO3YLqk_jYLuAax_-80qle9d9#response=ACYDBNglnRkKylM9KAcpDlzCB-ef...) 6/19

21/2/24, 10:19

TEST DE LITWIN Y STRINGER

16. En esta organización cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

17. En esta organización uno de los problemas es que las personas no toman responsabilidades.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

18. En esta organización existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21/2/24, 10:19

TEST DE LITWIN Y STRINGER

19. Las recompensas e incentivos que se reciben en esta organización son mejores que las amenazas y críticas.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

20. Aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21. En esta organización hay mucha critica.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21/2/24, 10:19

TEST DE LITWIN Y STRINGER

22. En esta organización existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

23. Cuando cometo un error me sancionan.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

24. En la filosofía de esta organización existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21/2/24, 10:19

TEST DE LITWIN Y STRINGER

25. Esta organización ha tomado riesgos en los momentos oportunos.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

26. En esta organización tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente para estar delante de la competencia.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

27. La toma de decisiones en esta organización se hace con demasiada preocupación para lograr la máxima efectividad.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21/2/24, 10:19

TEST DE LITWIN Y STRINGER

28. Aquí la organización se arriesga por una buena idea.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

29. Entre la gente de esta organización prevalece un clima amigable.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

30. Esta organización se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21/2/24, 10:19

TEST DE LITWIN Y STRINGER

31. Es difícil llegar a conocer a las personas en esta organización.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

32. Las personas en esta organización tienden a ser frías y reservadas.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

33. Las relaciones líder-trabajador tienden a ser agradables.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21/2/24, 10:19

TEST DE LITWIN Y STRINGER

34. En esta organización se exige un rendimiento alto.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

35. La dirección piensa que todo trabajo se puede mejorar.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

36. En esta organización siempre presionan para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21/2/24, 10:19

TEST DE LITWIN Y STRINGER

37. La dirección piensa que si todas las personas están contentas la productividad marchara bien.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

38. Aquí, es mas importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

39. Me siento orgulloso de mi desempeño.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21/2/24, 10:19

TEST DE LITWIN Y STRINGER

40. Si me equivocó, las cosas las ven mal mis superiores.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

41. Los líderes hablan acerca de mis aspiraciones dentro de la organización.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

42. Las personas dentro de esta organización no confían verdaderamente una en la otra.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21/2/24, 10:19

TEST DE LITWIN Y STRINGER

43. Mi líder y compañeros me ayudan cuando tengo una labor difícil.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

44. La filosofía de nuestros líderes enfatiza el factor humano, como se sienten las personas, etc.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

45. En esta organización se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21/2/24, 10:19

TEST DE LITWIN Y STRINGER

46. La actitud de nuestros líderes es que el conflicto entre unidades y departamentos puede ser bastante saludable.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

47. Los líderes siempre buscan estimular las discusiones abiertas entre individuos.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

48. Siempre puedo decir lo que pienso, aunque no este de acuerdo con mis líderes.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

21/2/24, 10:19

TEST DE LITWIN Y STRINGER

49. Lo mas importante en la organización, es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

50. Las personas se sienten orgullosas de pertenecer a esta organización.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

51. Me siento que soy miembro de un equipo que funciona bien.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo



21/02/24, 10:19

TEST DE LITWIN Y STRINGER

52. Siento que hay lealtad por parte del personal hacia la organización.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

53. En esta organización cada cual se preocupa por sus propios intereses.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en de acuerdo
- De acuerdo

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios

TABLA 3 : Promedio de los resultados en la dimensión estructura

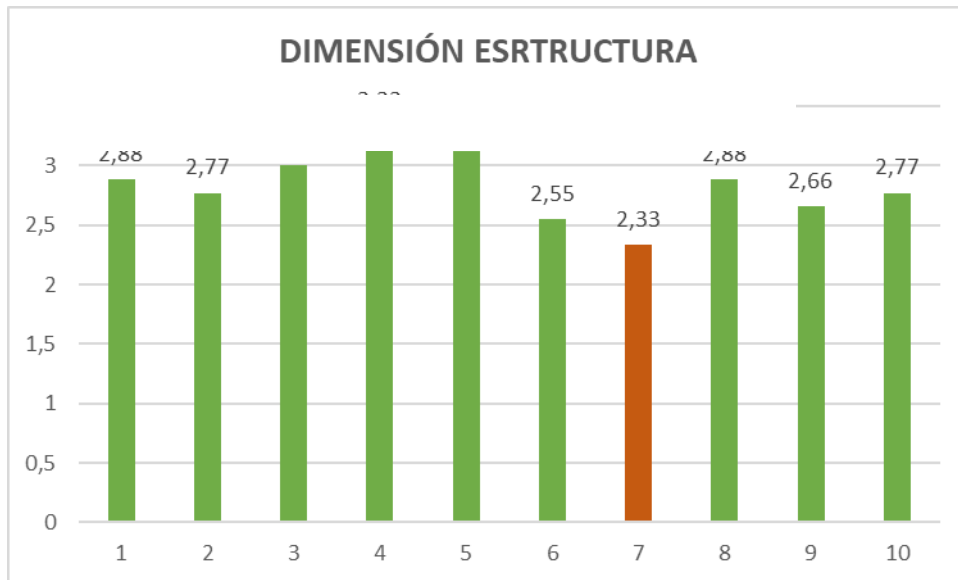


TABLA 4: Promedio de los resultados en la dimensión responsabilidad

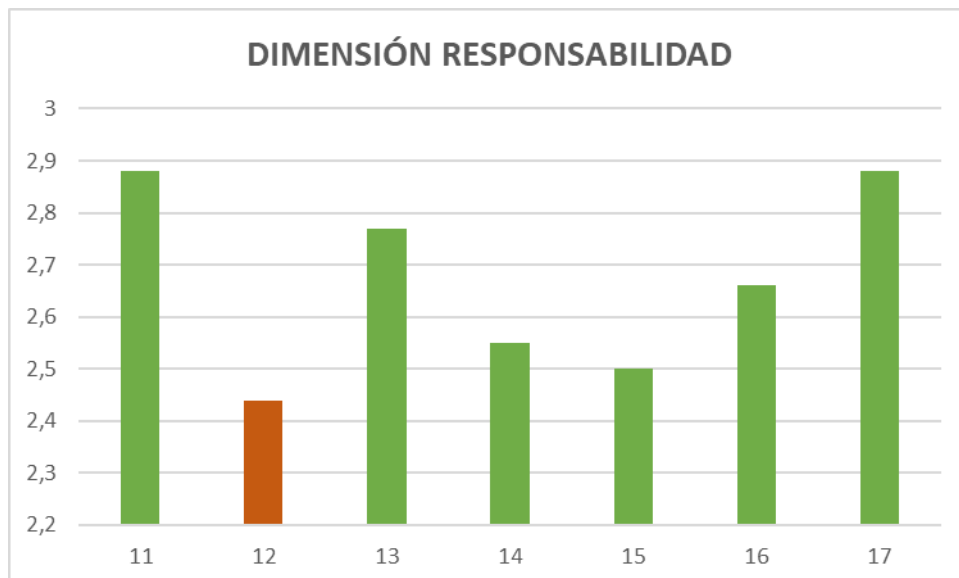


TABLA 5: Promedio de resultados de la dimensión recompensa

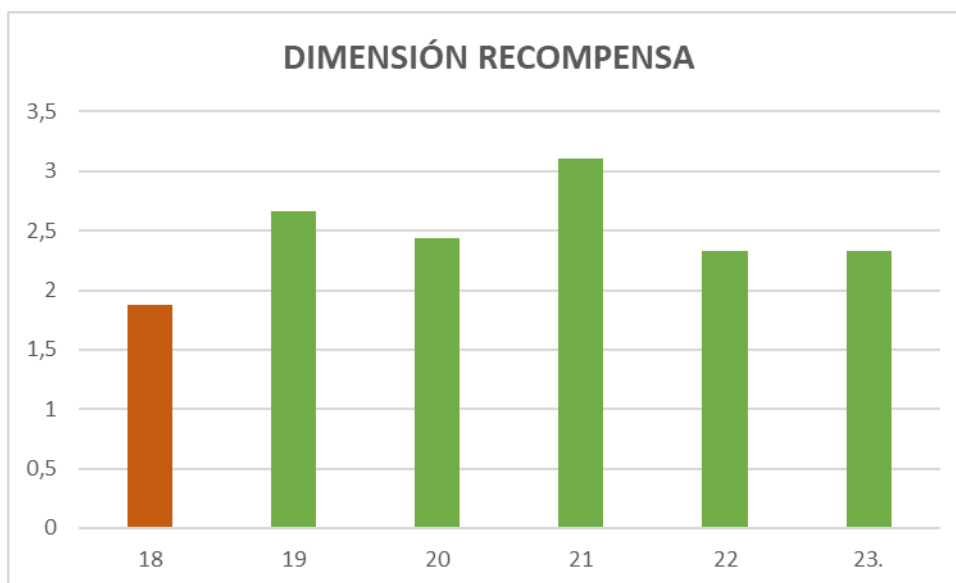


TABLA 6: Promedio de resultados de la dimensión desafío o riesgo

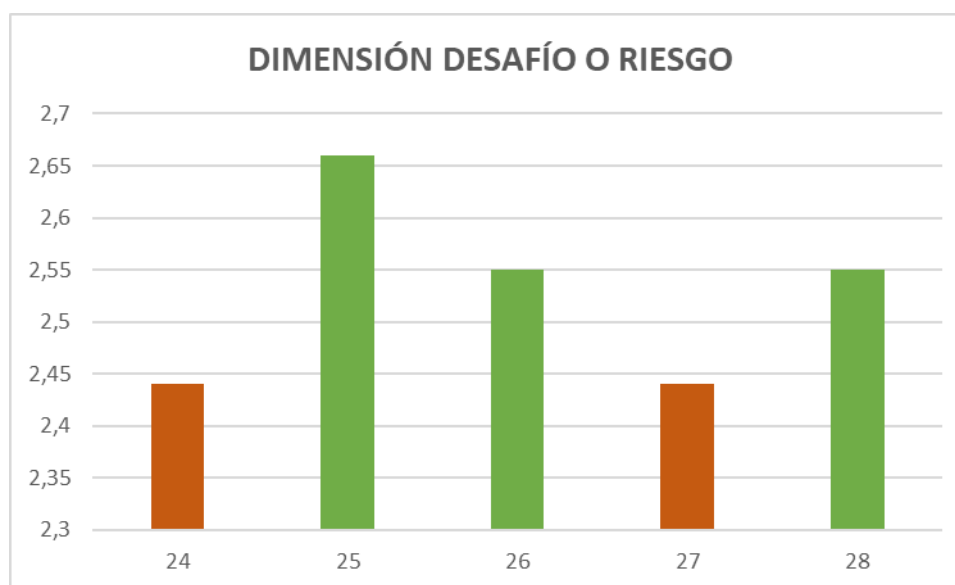


TABLA 7: Promedio de resultados de la dimensión relación-calor

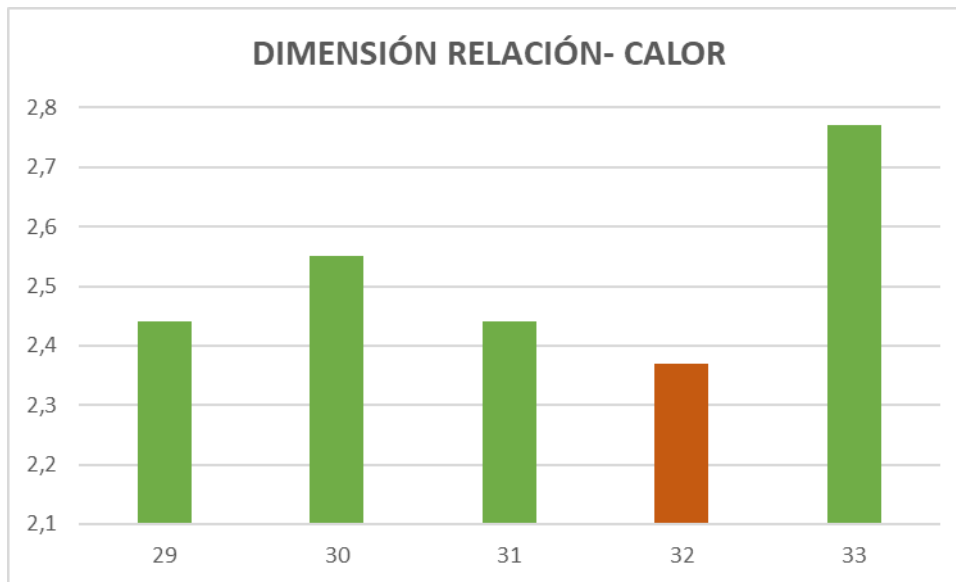


TABLA 8: Promedio de resultados de la dimensión conflicto

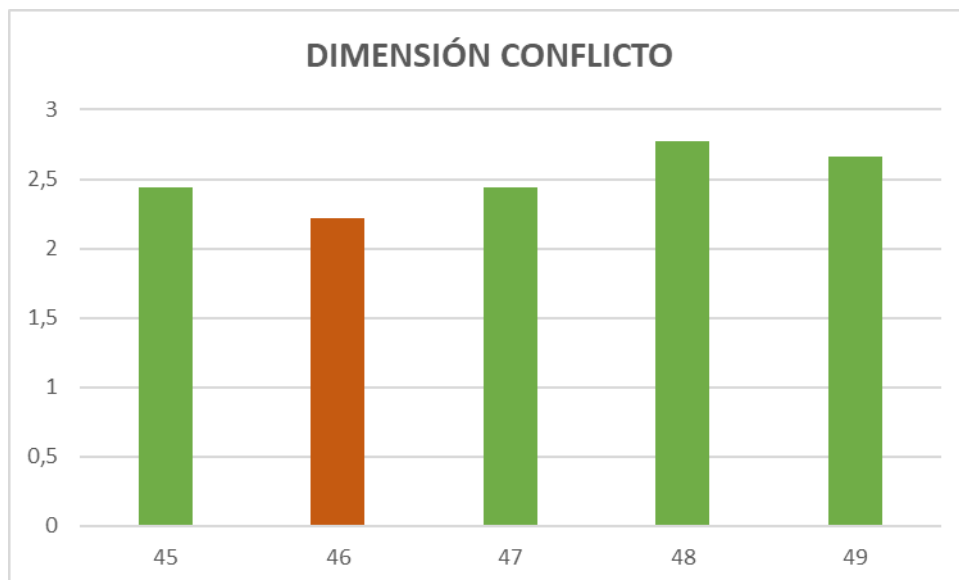


TABLA 9: Promedio de resultados de la dimensión apoyo- cooperación

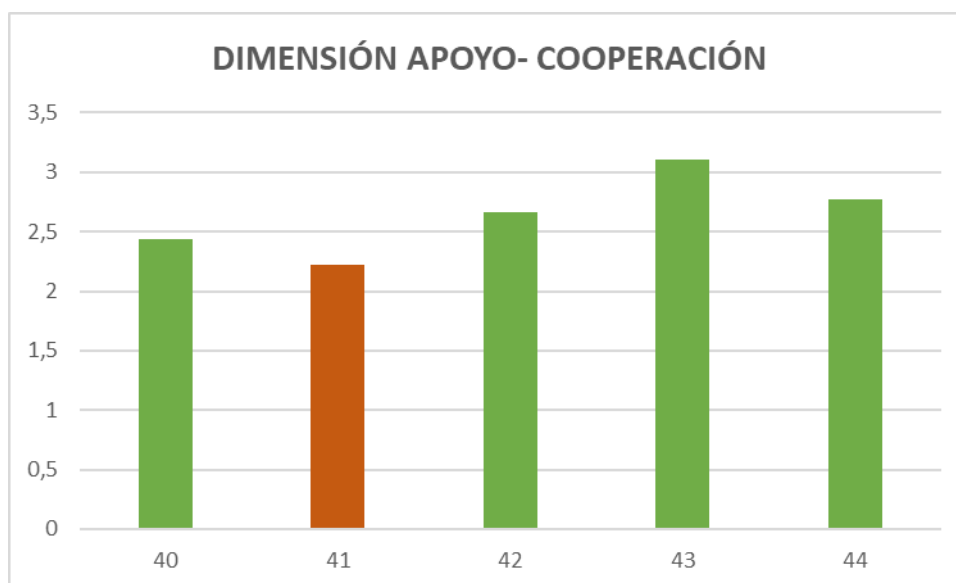


TABLA 10: Promedio de resultados de la dimensión conflicto

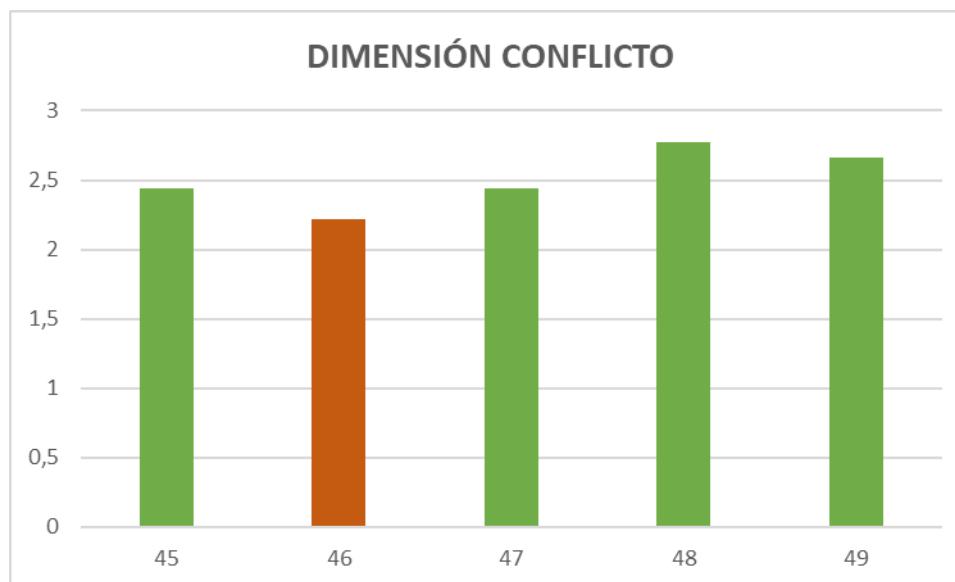


TABLA 11 : Promedio de resultados de la dimensión identidad

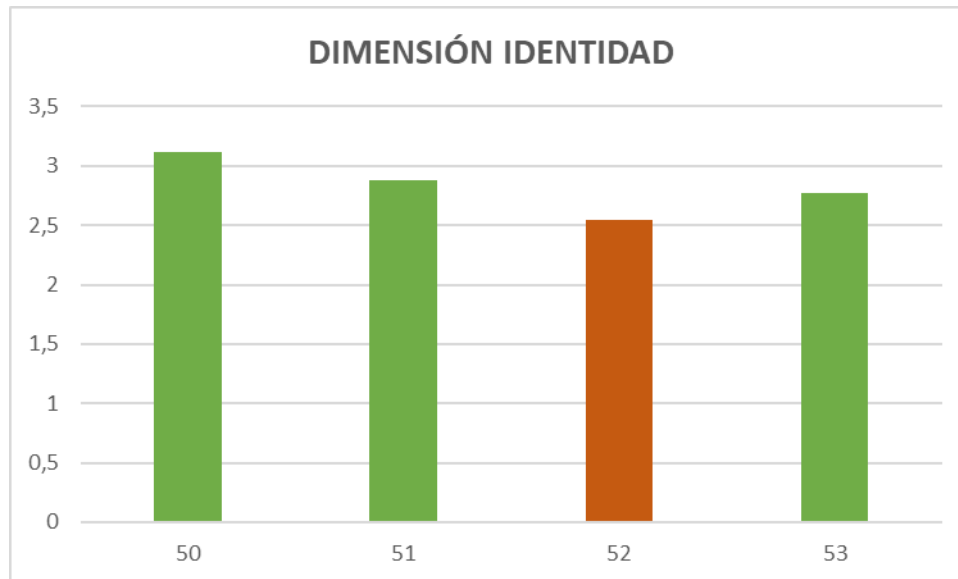


TABLA 12: Promedio global de las dimensiones

<b>DIMENSIONES</b>	<b>PUNTUACIÓN PROMEDIO</b>	<b>INTERPRETACIÓN PROMEDIO</b>
ESTRUCTURA	2,82	DESFAVORABLE
RESPONSABILIDAD	2,66	DESFAVORABLE
RECOMPENSA	2,45	MUY DESFAVORABLE
DESAFÍO O RIESGO	2,53	DESFAVORABLE
RELACIÓN/ CALOR	2,51	DESFAVORABLE
ESTÁNDARES DE DESEMPEÑO	2,94	DESFAVORABLE
APOYO/COOPERACIÓN	2,64	DESFAVORABLE
CONFLICTO	2,55	DESFAVORABLE
IDENTIDAD	2,75	DESFAVORABLE
	2,65	DESFAVORABLE

Anexo --20 : Diarios de campo

# DIARIO CAMPO

<b>Fecha</b>	<b>8/11/2023</b>
<b>Nombres</b>	Axa Jaya y Dayanna Arellano
<b>Nombre del proyecto</b>	Sistematización de experiencia: Influencia del burnout en el clima laboral en la empresa privada Farberm en la ciudad de Guayaquil -Ecuador, en el período de octubre 2023- marzo del 2024.
<b>Número de programa</b>	1
<b>Actividades</b>	Primera sesión sobre la elaboración de la sistematización de experiencias se establecieron horarios dirigido por el tutor asignado.
<b>Lugar -Tiempo utilizado</b>	Universidad Politécnica Salesiana sede María auxiliadora. 2 horas 09:30- 11:30.
<b>Personas que intervienen</b>	El tutor Msc. Fabricio Escorza y 2 grupos con sus respectivos temas de Sistematización.
<b>Resultados</b>	Se establecieron horarios a cada grupo y como se divide el cuerpo de la sistematización.
<b>Observaciones e impresiones</b>	Dayanna: me sentí nerviosa y satisfecha a la misma vez porque se respondieron las dudas que teníamos mi compañera y yo.  Axa: Aclaremos todas las dudas y nos brindó orientación en el proceso de forma cálida.



# DIARIO CAMPO

<b>Fecha</b>	<b>9/11/2023</b>
<b>Nombres</b>	Axa Jaya y Dayanna Arellano
<b>Nombre del proyecto</b>	Sistematización de experiencia: Influencia del burnout en el clima laboral en la empresa privada Farberm en la ciudad de Guayaquil -Ecuador, en el período de octubre 2023- marzo del 2024.
<b>Número de programa</b>	2
<b>Actividades</b>	Explicación de la primera parte de la sistematización: definir objetivos, eje y fuentes de investigación.
<b>Lugar -Tiempo utilizado</b>	Universidad Politécnica Salesiana sede María auxiliadora. 1 hora 11:30- 12:30.
<b>Personas que intervienen</b>	El tutor Msc. Fabricio Escorza, Dayanna Arellano y Axa Jaya.
<b>Resultados</b>	Fuentes de información relevante, autores teóricos en lo que se basa la investigación.
<b>Observaciones e impresiones</b>	Dayanna: Me sentí confiada y tranquila con la explicación del tutor ya que fue muy asertiva, concisa en lo que espera de nuestra investigación. Generándome motivación y positivismo.  Axa: Presentamos los avances aún con dudas por mejorar y con nuevas ideas para continuar.

# DIARIO CAMPO

<b>Fecha</b>	<b>16/11/2023</b>
<b>Nombres</b>	Axa Jaya y Dayanna Arellano
<b>Nombre del proyecto</b>	Sistematización de experiencia: Influencia del burnout en el clima laboral en la empresa privada Farberm en la ciudad de Guayaquil -Ecuador, en el período de octubre 2023- marzo del 2024.
<b>Número de programa</b>	3
<b>Actividades</b>	Correcciones del adelanto de la sistematización, establecer los test para el Burnout y clima laboral. Revisión del cronograma para las visitas de la empresa farberm.
<b>Lugar -Tiempo utilizado</b>	Universidad Politécnica Salesiana sede María auxiliadora. 1 horas 11:30- 12:30.
<b>Personas que intervienen</b>	El tutor Msc. Fabricio Escorza, Dayanna Arellano y Axa Jaya.
<b>Resultados</b>	Revisión del primer avance de la sistematización, se brindó información acerca de las herramientas que se utilizara. Y se estableció recomendaciones para la siguiente revisión.
<b>Observaciones e impresiones</b>	Dayanna:me senti un poco estresada por lo que se venía con los test, pero la sesión fue muy placentera ya que nos sacó de duda acerca de los test y nos recomendó en corregir ciertas partes del avance de la sistematización.
	Axa:Presentar los avances fue un plus de motivación para continuar aprendiendo del proceso. .

# DIARIO CAMPO

<b>Fecha</b>	22/11/2023
<b>Nombres</b>	Axa Jaya y Dayanna Arellano
<b>Nombre del proyecto</b>	Sistematización de experiencia: Influencia del burnout en el clima laboral en la empresa privada Farberm en la ciudad de Guayaquil -Ecuador, en el período de octubre 2023- marzo del 2024.
<b>Número de programa</b>	4
<b>Actividades</b>	Se realizo la visita a la empresa farberm.
<b>Lugar -Tiempo utilizado</b>	Empresa farberm 1 hora 17:00- 18:00.
<b>Personas que intervienen</b>	Axa Jaya y Dayanna Arellano.
<b>Resultados</b>	Se realizo la presentación del tema y de las investigadoras del proyecto. Se presentó el cronograma con fechas y hora para la presentación y realización de los test que se ejecutará.
<b>Observaciones e impresiones</b>	Dayanna: Me sentí con muchos nervios por este nuevo reto que tomaríamos, pero muy decidida a lo que íbamos a realizar. Me impresiono ya que la empresa es grande y las personas se mostraron positivos para ayudarnos a participar por lo que se esperan buenos resultados. Axa: Fuimos con ilusión preparadas para presentar nuestro objetivo y beneficios

# DIARIO CAMPO

<b>Fecha</b>	<b>23/11/2023</b>
<b>Nombres</b>	Axa Jaya y Dayanna Arellano
<b>Nombre del proyecto</b>	Sistematización de experiencia: Influencia del burnout en el clima laboral en la empresa privada Farberm en la ciudad de Guayaquil -Ecuador, en el período de octubre 2023- marzo del 2024.
<b>Número de programa</b>	5
<b>Actividades</b>	Verificación de los test que se va a ejecutar, brindando así información de la misma.
<b>Lugar -Tiempo utilizado</b>	Universidad Politécnica Salesiana sede María auxiliadora. 1 horas 11:30- 12:30.
<b>Personas que intervienen</b>	El tutor Msc. Fabricio Escorza, Dayanna Arellano y Axa Jaya.
<b>Resultados</b>	Realización de las preguntas de los test de burnout y clima laboral correctamente.
<b>Observaciones e impresiones</b>	Dayanna: me sentí bien porque ya sé que test tomaremos, mi profesor nos sacó de muchas dudas que teníamos.  Axa: Aprobar el filtro para los instrumentos, nos brindó claridad en el proceso de la empresa.

# DIARIO CAMPO

<b>Fecha</b>	<b>30/11/2023</b>
<b>Nombres</b>	Axa Jaya y Dayanna Arellano
<b>Nombre del proyecto</b>	Sistematización de experiencia: Influencia del burnout en el clima laboral en la empresa privada Farberm en la ciudad de Guayaquil -Ecuador, en el período de octubre 2023- marzo del 2024.
<b>Número de programa</b>	6
<b>Actividades</b>	Avanzar con las correcciones del trabajo de titulación.
<b>Lugar -Tiempo utilizado</b>	Universidad Politécnica Salesiana sede María auxiliadora. 1 hora 11:30- 12:30.
<b>Personas que intervienen</b>	El tutor Msc. Fabricio Escorza, Dayanna Arellano y Axa Jaya.
<b>Resultados</b>	Se está avanzando correctamente el proyecto.
<b>Observaciones e impresiones</b>	<p>Dayanna: la reunión fue muy productiva, el profesor nos dijo corrijamos algunas cosas, me sentí bien porque nos tiene mucha paciencia y nos aclaro las dudas que teníamos. Estamos avanzando muy bien con mi compañera y eso me da tranquilidad.</p> <p>Axa: Para la corrección nos dividimos las partes y avanzar por vía zoom.</p>

# DIARIO CAMPO

<b>Fecha</b>	<b>01/12/2023</b>
<b>Nombres</b>	Axa Jaya y Dayanna Arellano
<b>Nombre del proyecto</b>	Sistematización de experiencia: Influencia del burnout en el clima laboral en la empresa privada Farberm en la ciudad de Guayaquil -Ecuador, en el período de octubre 2023- marzo del 2024.
<b>Número de programa</b>	7
<b>Actividades</b>	Charla con el personal de Farberm sobre conceptos del clima laboral y el síndrome del Burnout.
<b>Lugar -Tiempo utilizado</b>	Empresa Farberm 2 horas 07:30- 09:30.
<b>Personas que intervienen</b>	Dayanna Arellano, Axa Jaya y personal de Farberm.
<b>Resultados</b>	Se conoció las personas que se realizaran los test, se les brindo conocimiento sobre nuestro proyecto.
<b>Observaciones e impresiones</b>	Dayanna: me sentí muy nerviosa, pero mi compañera me dio esa tranquilidad que se necesita en estas ocasiones, por lo que la charla fue muy placentera y efectiva, se logró aclarar dudas de los trabajadores, se pasó un momento ameno.  Axa: Fue un día productivo, lleno de aprendizaje y experiencia con el trabajo grupal en una empresa

# DIARIO CAMPO

<b>Fecha</b>	<b>07/12/2023</b>
<b>Nombres</b>	Axa Jaya y Dayanna Arellano
<b>Nombre del proyecto</b>	Sistematización de experiencia: Influencia del burnout en el clima laboral en la empresa privada Farberm en la ciudad de Guayaquil -Ecuador, en el período de octubre 2023- marzo del 2024.
<b>Número de programa</b>	8
<b>Actividades</b>	Correcciones de la Sistematización de experiencia.
<b>Lugar -Tiempo utilizado</b>	Universidad Politécnica Salesiana sede María auxiliadora. 1 hora 11:30- 12:30.
<b>Personas que intervienen</b>	El tutor Msc. Fabricio Escorza, Dayanna Arellano y Axa Jaya.
<b>Resultados</b>	Conocimiento acerca de lo que se debe corregir y como.
<b>Observaciones e impresiones</b>	<p>Dayanna: la reunión fue muy productiva, le conversamos al profesor de cómo nos fue con las charlas que dimos a los colaboradores, nos corrigió algunas cosas y estamos avanzando con mucha responsabilidad.</p> <p>Axa: Avanzar en el análisis y correcciones nos conduce por buen camino.</p>

# DIARIO CAMPO

<b>Fecha</b>	<b>08/12/2023</b>
<b>Nombres</b>	Axa Jaya y Dayanna Arellano
<b>Nombre del proyecto</b>	Sistematización de experiencia: Influencia del burnout en el clima laboral en la empresa privada Farberm en la ciudad de Guayaquil -Ecuador, en el período de octubre 2023- marzo del 2024.
<b>Número de programa</b>	9
<b>Actividades</b>	Aplicación del test Litwin & Stringer del clima laboral y test de Maslach los trabajadores de Farberm, mediante el formulario de Google Forms.
<b>Lugar -Tiempo utilizado</b>	Empresa Farberm 1 hora 8:00-9:00.
<b>Personas que intervienen</b>	Dayanna Arellano y Axa Jaya
<b>Resultados</b>	En ese momento solo tres personas lograron realizar el test, motivo porque estaban ocupados. Se comprometieron en realizarlo después.
<b>Observaciones e impresiones</b>	<p>Dayanna: un poco triste porque no se pudo que todos realicen el test mediante Google Forms en ese momento ya que estaban ocupados con sus labores, pero se comprometieron en realizarla al salir del trabajo.</p> <p>Axa: El proceso se realizó con éxito , con 10 respuestas en el test de Burnout., pero el clima laboral solamente contestarán 9 colaboradores.</p>



# DIARIO CAMPO

<b>Fecha</b>	<b>14/12/2023</b>
<b>Nombres</b>	Axa Jaya y Dayanna Arellano
<b>Nombre del proyecto</b>	Sistematización de experiencia: Influencia del burnout en el clima laboral en la empresa privada Farberm en la ciudad de Guayaquil -Ecuador, en el periodo de octubre 2023- marzo del 2024.
<b>Número de programa</b>	10
<b>Actividades</b>	Correcciones de la sistematización.
<b>Lugar -Tiempo utilizado</b>	Universidad Politécnica Salesiana sede María auxiliadora. 1 horas 11:30- 12:30.
<b>Personas que intervienen</b>	El tutor Msc. Fabricio Escorza, Dayanna Arellano y Axa Jaya.
<b>Resultados</b>	Realización de las preguntas de los test de burnout y clima laboral correctamente.
<b>Observaciones e impresiones</b>	Dayanna: me sentí muy bien la reunión fue muy productiva. Se converso acerca de las tomas de los test y se aclaró dudas. Axa: Continuamos en el proceso de corrección por vía zoom.

# DIARIO CAMPO

<b>Fecha</b>	<b>11/01/2024</b>
<b>Nombres</b>	Axa Jaya y Dayanna Arellano
<b>Nombre del proyecto</b>	Sistematización de experiencia: Influencia del burnout en el clima laboral en la empresa privada Farberm en la ciudad de Guayaquil -Ecuador, en el período de octubre 2023- marzo del 2024.
<b>Número de programa</b>	11
<b>Actividades</b>	Revisión y corrección de la primera parte de la sistematización.
<b>Lugar -Tiempo utilizado</b>	Mediante la aplicación zoom. 1 hora 11:30- 12:30.
<b>Personas que intervienen</b>	El tutor Msc. Fabricio Escorza, Dayanna Arellano y Axa Jaya.
<b>Resultados</b>	Realizar las correcciones y realizar los resultados de los test.
<b>Observaciones e impresiones</b>	Dayanna: se culminó la primera parte de la sistematización, nos fue muy bien y la reunión con el profe fue muy productiva. Axa: Con felicidad terminamos el avance.

# DIARIO CAMPO

<b>Fecha</b>	<b>18/01/2024</b>
<b>Nombres</b>	Axa Jaya y Dayanna Arellano
<b>Nombre del proyecto</b>	Sistematización de experiencia: Influencia del burnout en el clima laboral en la empresa privada Farberm en la ciudad de Guayaquil -Ecuador, en el período de octubre 2023- marzo del 2024.
<b>Número de programa</b>	12
<b>Actividades</b>	Revisión y corrección de la primera parte de la sistematización y explicación de la segunda parte de la sistematización.
<b>Lugar -Tiempo utilizado</b>	Universidad Politécnica Salesiana sede María auxiliadora. 1 horas 11:30- 12:30.
<b>Personas que intervienen</b>	El tutor Msc. Fabricio Escorza, Dayanna Arellano y Axa Jaya.
<b>Resultados</b>	Realizar las correcciones y detallar la información acerca de los resultados de los test.
<b>Observaciones e impresiones</b>	<p>Dayanna: me sentí con mucha motivación en realizar la segunda parte de la sistematización, aunque ya habíamos avanzado algunas cosas por lo que la reunión fue de mucho aprendizaje y enseñanza por parte del tutor.</p> <p>Axa: El avance nos motivó a terminar lo más pronto posible para disminuir errores.</p>

# DIARIO CAMPO

<b>Fecha</b>	<b>25/01/2024</b>
<b>Nombres</b>	Axa Jaya y Dayanna Arellano
<b>Nombre del proyecto</b>	Sistematización de experiencia: Influencia del burnout en el clima laboral en la empresa privada Farberm en la ciudad de Guayaquil -Ecuador, en el período de octubre 2023- marzo del 2024.
<b>Número de programa</b>	13
<b>Actividades</b>	Corrección de la segunda parte y explicar con más detalles de cómo responder las preguntas.
<b>Lugar -Tiempo utilizado</b>	Universidad Politécnica Salesiana sede María auxiliadora. 1 horas 11:30- 12:30.
<b>Personas que intervienen</b>	El tutor Msc. Fabricio Escorza, Dayanna Arellano y Axa Jaya.
<b>Resultados</b>	Realizar las correcciones y conocimiento de cómo responder las preguntas y realizar los resultados.
<b>Observaciones e impresiones</b>	<p>Dayanna: me senti bien y la reunión de mucho aprendizaje y enseñanza por parte del tutor, tiene mucha paciencia para explicarnos.</p> <p>Axa: Presentando las correcciones nos brinda una perspectiva amplia para las siguientes preguntas.</p>

# DIARIO CAMPO

<b>Fecha</b>	<b>01/02/2024</b>
<b>Nombres</b>	Axa Jaya y Dayanna Arellano
<b>Nombre del proyecto</b>	Sistematización de experiencia: Influencia del burnout en el clima laboral en la empresa privada Farberm en la ciudad de Guayaquil -Ecuador, en el período de octubre 2023- marzo del 2024.
<b>Número de programa</b>	14
<b>Actividades</b>	Corrección de la segunda parte como realizar el análisis de información.
<b>Lugar -Tiempo utilizado</b>	Universidad Politécnica Salesiana sede María auxiliadora. 1 horas 11:30- 12:30.
<b>Personas que intervienen</b>	El tutor Msc. Fabricio Escorza, Dayanna Arellano y Axa Jaya.
<b>Resultados</b>	Realizar las correcciones y conocimiento de cómo responder las preguntas y realizar los resultados.
<b>Observaciones e impresiones</b>	<p>Dayanna: me puse nerviosa con el análisis de información, pero lo iba realizando muy bien, y seguir corrigiendo algunas cosas de la segunda parte. La reunión fue muy amena y de mucho aprendizaje.</p> <p>Axa: En este día ya con últimos detalles fue imposible no sentir nervios.</p>

# DIARIO CAMPO

<b>Fecha</b>	<b>08/02/2024</b>
<b>Nombres</b>	Axa Jaya y Dayanna Arellano
<b>Nombre del proyecto</b>	Sistematización de experiencia: Influencia del burnout en el clima laboral en la empresa privada Farberm en la ciudad de Guayaquil -Ecuador, en el período de octubre 2023- marzo del 2024.
<b>Número de programa</b>	15
<b>Actividades</b>	Corrección de la segunda parte como realizar la interpretación de información.
<b>Lugar -Tiempo utilizado</b>	Universidad Politécnica Salesiana sede María auxiliadora. 1 horas 11:30- 12:30.
<b>Personas que intervienen</b>	El tutor Msc. Fabricio Escorza, Dayanna Arellano y Axa Jaya.
<b>Resultados</b>	Realizar las correcciones y conocimiento de cómo responder las preguntas y realizar los resultados.
<b>Observaciones e impresiones</b>	Dayanna: estuve muy tranquila con la explicación de la interpretación de información por lo que la reunión fue muy amena y de mucho aprendizaje.  Axa: Realizar una interpretación sintetizada para su fácil comprensión.

# DIARIO CAMPO

<b>Fecha</b>	<b>15/02/2024</b>
<b>Nombres</b>	Axa Jaya y Dayanna Arellano
<b>Nombre del proyecto</b>	Sistematización de experiencia: Influencia del burnout en el clima laboral en la empresa privada Farberm en la ciudad de Guayaquil -Ecuador, en el período de octubre 2023- marzo del 2024.
<b>Número de programa</b>	16
<b>Actividades</b>	Corrección para la culminación de la segunda parte de la sistematización.
<b>Lugar -Tiempo utilizado</b>	Universidad Politécnica Salesiana sede María auxiliadora. 1 horas 11:30- 12:30.
<b>Personas que intervienen</b>	El tutor Msc. Fabricio Escorza, Dayanna Arellano y Axa Jaya.
<b>Resultados</b>	Realizar las correcciones y conocimiento de cómo responder las preguntas y realizar los resultados.
<b>Observaciones e impresiones</b>	<p>Dayanna: me sentí muy feliz de haber recorrido este largo camino con nuestro trabajo, estoy muy satisfecha del trabajo que realizamos y de mi compañera que nos complementamos de una buena forma. La reunión fue muy productiva para corregir los últimos detalles. .</p> <p>Axa: En esta etapa ya realizamos mínimas correcciones y estábamos felices por el avance.</p>

# DIARIO CAMPO

<b>Fecha</b>	<b>22/02/2024</b>
<b>Nombres</b>	Axa Jaya y Dayanna Arellano
<b>Nombre del proyecto</b>	Sistematización de experiencia: Influencia del burnout en el clima laboral en la empresa privada Farberm en la ciudad de Guayaquil -Ecuador, en el período de octubre 2023- marzo del 2024.
<b>Número de programa</b>	17
<b>Actividades</b>	Ultima revisión de la sistematización.
<b>Lugar -Tiempo utilizado</b>	Universidad Politécnica Salesiana sede María auxiliadora. 1 horas 11:30- 12:30.
<b>Personas que intervienen</b>	El tutor Msc. Fabricio Escorza, Dayanna Arellano y Axa Jaya.
<b>Resultados</b>	Realizar las correcciones y conocimiento de cómo responder las preguntas y realizar los resultados.
<b>Observaciones e impresiones</b>	Dayanna: me sentí muy feliz porque ya falta muy poco para culminar esta etapa, la reunión fue muy amena.  Axa: La última revisión con cambios en la estructura del documento y próxima presentación en el AVAC.



## Anexo -21 : Consentimiento informado

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por Axa Estefanía Jaya Galarza y

Dayanna Verónica Arellano Valverde ,estudiantes de la Universidad Politécnica Salesiana. La meta de este estudio es Analizar la influencia del burnout en el clima laboral de la empresa Farberm.

Si usted accede a participar en este estudio, se le solicitará responder preguntas en una entrevista estructurada, completar el Test de Litwin y Stringer ,responder Test Maslach Burnout Inventory (MBI). Esto tomará aproximadamente quince minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial con fines académicos, sin fines de lucro alguno.Sus respuestas al test , serán codificadas usando cédula de identificación y por lo tanto, serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Yo Alexi Llanos Nuñez con número de cédula 1206636228 acepto participar voluntariamente en esta investigación. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es analizar la influencia del burnout en el ambiente laboral de la empresa Farberm.

Me han indicado también que tendré que responder test y preguntas en una entrevista, lo cual tomará aproximadamente quince minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a Axa Jaya Galarza o Dayanna Arellano al teléfono 0992189616- 099705037.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido.

Alexi Llanos Nuñez

Nombre del Participante  
(letra de imprenta)

Alexi Llanos N

Firma del Participante

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por Axa Estefanía Jaya Galarza y Dayanna Verónica Arellano Valverde, estudiantes de la Universidad Politécnica Salesiana. La meta de este estudio es Analizar la influencia del burnout en el clima laboral de la empresa Farberm.

Si usted accede a participar en este estudio, se le solicitará responder preguntas en una entrevista estructurada, completar el Test de Litwin y Stringer, responder Test Maslach Burnout Inventory (MBI). Esto tomará aproximadamente quince minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial con fines académicos, sin fines de lucro alguno. Sus respuestas al test, serán codificadas usando cédula de identificación y por lo tanto, serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Yo Liliana Mora Montes con número de cédula 0930466727 acepto participar voluntariamente en esta investigación. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es analizar la influencia del burnout en el ambiente laboral de la empresa Farberm.

Me han indicado también que tendré que responder test y preguntas en una entrevista, lo cual tomará aproximadamente quince minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a Axa Jaya Galarza o Dayanna Arellano al teléfono 0992189616- 099705037.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido.

Liliana Mora Montes

Nombre del Participante

(letra de imprenta)

Liliana Mora

Firma del Participante

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por Axa Estefanía Jaya Galarza y

Dayanna Verónica Arellano Valverde, estudiantes de la Universidad Politécnica Salesiana. La meta de este estudio es Analizar la influencia del burnout en el clima laboral de la empresa Farberm.

Si usted accede a participar en este estudio, se le solicitará responder preguntas en una entrevista estructurada, completar el Test de Litwin y Stringer, responder Test Maslach Burnout Inventory (MBI). Esto tomará aproximadamente quince minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial con fines académicos, sin fines de lucro alguno. Sus respuestas al test, serán codificadas usando cédula de identificación y por lo tanto, serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Yo Dayanne Chavez con número de cédula 0960930021 acepto participar voluntariamente en esta investigación. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es analizar la influencia del burnout en el ambiente laboral de la empresa Farberm.

Me han indicado también que tendré que responder test y preguntas en una entrevista, lo cual tomará aproximadamente quince minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a Axa Jaya Galarza o Dayanna Arellano al teléfono 0992189616- 099705037.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido.

Dayanne CHAVEZ

Nombre del Participante  
(letra de imprenta)

Dayanne Chavez

Firma del Participante

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por Axa Estefanía Jaya Galarza y Dayanna Verónica Arellano Valverde, estudiantes de la Universidad Politécnica Salesiana. La meta de este estudio es Analizar la influencia del burnout en el clima laboral de la empresa Farberm.

Si usted accede a participar en este estudio, se le solicitará responder preguntas en una entrevista estructurada, completar el Test de Litwin y Stringer, responder Test Maslach Burnout Inventory (MBI). Esto tomará aproximadamente quince minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial con fines académicos, sin fines de lucro alguno. Sus respuestas al test, serán codificadas usando cédula de identificación y por lo tanto, serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Yo Katherine Bone con número de cédula 0940611210 acepto participar voluntariamente en esta investigación. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es analizar la influencia del burnout en el ambiente laboral de la empresa Farberm.

Me han indicado también que tendré que responder test y preguntas en una entrevista, lo cual tomará aproximadamente quince minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a Axa Jaya Galarza o Dayanna Arellano al teléfono 0992189616- 099705037.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido.

Katherine Bone

Nombre del Participante

(letra de imprenta)

[Firma]

Firma del Participante

22-02-2024

Fecha

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por Axa Estefanía Jaya Galarza y

Dayanna Verónica Arellano Valverde, estudiantes de la Universidad Politécnica Salesiana. La meta de este estudio es Analizar la influencia del burnout en el clima laboral de la empresa Farberm.

Si usted accede a participar en este estudio, se le solicitará responder preguntas en una entrevista estructurada, completar el Test de Litwin y Stringer, responder Test Maslach Burnout Inventory (MBI). Esto tomará aproximadamente quince minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial con fines académicos, sin fines de lucro alguno. Sus respuestas al test, serán codificadas usando cédula de identificación y por lo tanto, serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Yo Fernando Cabanilla con número de cédula 1805336566 acepto participar voluntariamente en esta investigación. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es analizar la influencia del burnout en el ambiente laboral de la empresa Farberm.

Me han indicado también que tendré que responder test y preguntas en una entrevista, lo cual tomará aproximadamente quince minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a Axa Jaya Galarza o Dayanna Arellano al teléfono 0992189616- 099705037.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido.

Fernando Cabanilla

Nombre del Participante

(letra de imprenta)

  
.....

Firma del Participante

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por Axa Estefanía Jaya Galarza y

Dayanna Verónica Arellano Valverde ,estudiantes de la Universidad Politécnica Salesiana. La meta de este estudio es Analizar la influencia del burnout en el clima laboral de la empresa Farberm.

Si usted accede a participar en este estudio, se le solicitará responder preguntas en una entrevista estructurada, completar el Test de Litwin y Stringer ,responder Test Maslach Burnout Inventory (MBI). Esto tomará aproximadamente quince minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial con fines académicos, sin fines de lucro alguno.Sus respuestas al test , serán codificadas usando cédula de identificación y por lo tanto, serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Yo Iliana Pincay con número de cédula 0950406009 acepto participar voluntariamente en esta investigación. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es analizar la influencia del burnout en el ambiente laboral de la empresa Farberm.

Me han indicado también que tendré que responder test y preguntas en una entrevista, lo cual tomará aproximadamente quince minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a Axa Jaya Galarza o Dayanna Arellano al teléfono 0992189616- 099705037.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido.

Iliana Pincay Pineda

Nombre del Participante

(letra de imprenta)

Iliana Pincay

Firma del Participante

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por Axa Estefanía Jaya Galarza y

Dayanna Verónica Arellano Valverde, estudiantes de la Universidad Politécnica Salesiana. La meta de este estudio es Analizar la influencia del burnout en el clima laboral de la empresa Farberm.

Si usted accede a participar en este estudio, se le solicitará responder preguntas en una entrevista estructurada, completar el Test de Litwin y Stringer, responder Test Maslach Burnout Inventory (MBI). Esto tomará aproximadamente quince minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial con fines académicos, sin fines de lucro alguno. Sus respuestas al test, serán codificadas usando cédula de identificación y por lo tanto, serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Yo YANOR POLICAR ROSARIO con número de cédula 13065541 acepto participar voluntariamente en esta investigación. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es analizar la influencia del burnout en el ambiente laboral de la empresa Farberm.


Me han indicado también que tendré que responder test y preguntas en una entrevista, lo cual tomará aproximadamente quince minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a Axa Jaya Galarza o Dayanna Arellano al teléfono 0992189616- 099705037.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido.

YANOR POLICAR ROSARIO

Nombre del Participante  
(letra de imprenta)



Firma del Participante

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por Axa Estefanía Jaya Galarza y Dayanna Verónica Arellano Valverde, estudiantes de la Universidad Politécnica Salesiana. La meta de este estudio es Analizar la influencia del burnout en el clima laboral de la empresa Farberm.

Si usted accede a participar en este estudio, se le solicitará responder preguntas en una entrevista estructurada, completar el Test de Litwin y Stringer, responder Test Maslach Burnout Inventory (MBI). Esto tomará aproximadamente quince minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial con fines académicos, sin fines de lucro alguno. Sus respuestas al test, serán codificadas usando cédula de identificación y por lo tanto, serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Yo Digna Fuentes P con número de cédula 0926388549 acepto participar voluntariamente en esta investigación. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es analizar la influencia del burnout en el ambiente laboral de la empresa Farberm.

Me han indicado también que tendré que responder test y preguntas en una entrevista, lo cual tomará aproximadamente quince minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a Axa Jaya Galarza o Dayanna Arellano al teléfono 0992189616- 099705037.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido.

.....  
Digna Fuentes P.....

Nombre del Participante

(letra de imprenta)

.....  
  
.....

Firma del Participante

.....  
21/2/2024  
.....

Fecha



## CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por Axa Estefanía Jaya Galarza y Dayanna Verónica Arellano Valverde, estudiantes de la Universidad Politécnica Salesiana. La meta de este estudio es Analizar la influencia del burnout en el clima laboral de la empresa Farberm.

Si usted accede a participar en este estudio, se le solicitará responder preguntas en una entrevista estructurada, completar el Test de Litwin y Stringer, responder Test Maslach Burnout Inventory (MBI). Esto tomará aproximadamente quince minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial con fines académicos, sin fines de lucro alguno. Sus respuestas al test, serán codificadas usando cédula de identificación y por lo tanto, serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Yo Angélica Aquino con número de cédula 0923237487 acepto participar voluntariamente en esta investigación. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es analizar la influencia del burnout en el ambiente laboral de la empresa Farberm.

Me han indicado también que tendré que responder test y preguntas en una entrevista, lo cual tomará aproximadamente quince minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a Axa Jaya Galarza o Dayanna Arellano al teléfono 0992189616- 099705037.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido.

Angélica Aquino 01

Nombre del Participante

(letra de imprenta)

Angélica Aquino 01

Firma del Participante

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por Axa Estefanía Jaya Galarza y Dayanna Verónica Arellano Valverde, estudiantes de la Universidad Politécnica Salesiana. La meta de este estudio es Analizar la influencia del burnout en el clima laboral de la empresa Farberm.

Si usted accede a participar en este estudio, se le solicitará responder preguntas en una entrevista estructurada, completar el Test de Litwin y Stringer, responder Test Maslach Burnout Inventory (MBI). Esto tomará aproximadamente quince minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial con fines académicos, sin fines de lucro alguno. Sus respuestas al test, serán codificadas usando cédula de identificación y por lo tanto, serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Yo Jeniffer Figuera con número de cédula 1205846278 acepto participar voluntariamente en esta investigación. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es analizar la influencia del burnout en el ambiente laboral de la empresa Farberm.

Me han indicado también que tendré que responder test y preguntas en una entrevista, lo cual tomará aproximadamente quince minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a Axa Jaya Galarza o Dayanna Arellano al teléfono 0992189616- 099705037.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido.

Jeniffer Figuera

Nombre del Participante

(letra de imprenta)

Jeniffer Figuera

Firma del Participante