



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Clima laboral y síndrome de Burnout en los trabajadores de la
municipalidad de Wanchaq – Cusco, en el contexto
COVID-19, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Psicología

AUTORES:

Accostupa Puclla, Elisabeth (ORCID: 0000-0002-7337-3954)

Ataco Zuñiga, Christopher Manuel (ORCID: 0000-0002-5776-6475)

ASESOR:

Dr. Espino Sedano, Víctor Hugo (ORCID: 0000-0002-1454-0257)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Comportamiento Organizacional

LIMA - PERÚ

2020

DEDICATORIA

Dedicado muy especialmente a mis padres Leonardo Accostupa y Elisa Puclla por todo el esfuerzo y sacrificio que han realizado en mi educación y que con mucho amor me formaron para la vida motivándome en cada momento de mi formación académica profesional.

Elisabeth Accostupa

Dedico esta tesis a mi madre y hermanos quienes supieron superar bastantes obstáculos para ayudarme a crecer como ser humano y ser integró, aportando cada uno su visión de la vida. Elvira Zuñiga Pinares, Wilbert Ataco y Claudia Ataco

Christopher Ataco

AGRADECIMIENTO

En honor a quienes agradezco, primero a Dios quien me da las oportunidades mediante situaciones en esta parte de mi vida, a mi querida familia, a Byron Hermosilla y mis amigos por ser un apoyo constante en este proceso, quienes me hicieron llegar al cumplimiento de este trabajo profesional de tesis, a la universidad Cesar Vallejo por darme la pauta mediante su programa y docentes preparados quienes me guiaron en mi desarrollo profesional, a la Municipalidad de Wanchaq por facilitarme los datos necesarios para esta investigación.

Elisabeth Accostupa

Muy orgulloso del cumplimiento de esta meta tan anhelada, quiero expresar mi agradecimiento especialmente a mi madre y mis hermanos quienes me apoyaron bastante y confiaron en mí, a la universidad Cesar Vallejo porque gracias a ellos se llevó a cabo este proyecto de investigación, a la Municipalidad de Wanchaq por brindarnos todas las facilidades, también quiero agradecer a Patricia Campos quien me dio apoyo en este proceso.

Christopher Ataco

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	v
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGIA	12
3.1 Tipo y diseño de Investigación	12
3.2 Variables y Operacionalización	12
3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	14
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5 Procedimientos.....	17
3.6 Método de análisis de datos.....	18
3.7 Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN.....	30
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES.....	38
REFERENCIAS	40
ANEXOS.....	44

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Prueba de Smirnov Kolmogorv	19
Tabla 2 Prueba de correlación de Pearson	19
Tabla 3 Tabla cruzada Clima laboral y Burnout.....	20
Tabla 4 Tabla cruzada Clima laboral y Burnout.....	20
Tabla 5 Nivel de Clima laboral.....	21
Tabla 6 Nivel de Burnout.....	21
Tabla 7 Tabla cruzada frecuencias SEXO*Burnout.....	22
Tabla 8 Tabla Cruzada Sexo y Burnout.....	22
Tabla 9 Medida Simétrica Sexo y Burnout.....	23
Tabla 10 Tabla cruzada frecuencia SEXO*Clima Laboral	23
Tabla 11 Tabla cruzada Clima Laboral y Sexo	24
Tabla 12 Medidas simétricas Clima laboral y Sexo	24
Tabla 13 Medida simétrica Realización Personal y Burnout.....	25
Tabla 14 Correlaciones Burnout y realización personal	25
Tabla 15 Medida simétrica Involucramiento Laboral y Burnout	26
Tabla 16 Correlaciones Burnout e involucramiento laboral	26
Tabla 17 Medidas simétricas Supervisión y Burnout.....	27
Tabla 18 Correlaciones Burnout y Supervisión.....	27
Tabla 19 Medidas Simétricas Comunicación y Burnout	28
Tabla 20 Correlaciones Burnout Comunicación	28
Tabla 21 Medida simétrica Condición Laboral y Burnout	29
Tabla 22 Correlaciones Burnout Condición Laboral	29
Tabla 23 Matriz de Consistencia.	
Tabla 24 MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE CLIMA LABORAL.....	
Tabla 25 MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE BURNOU	
Tabla 26 Variables entradas/eliminadasa.....	
Tabla 27 Resumen del modelo.....	
Tabla 28 ANOVAa	
Tabla 29 Coeficientes.....	

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Grafico 1 Diagrama de dispersión Burnout por Clima Laboral.....	
Grafico 2 Diagrama de Dispersión simple Burnout por Clima Laboral filtrado por sexo.....	
Grafico 3 Diagrama de Dispersión Realización Personal por Burnout	
Grafico 4 Diagrama de Dispersión Involucramiento Laboral por Burnout.....	
Grafico 5 Diagrama de Dispersión Supervisión por Burnout	
Grafico 6 Diagrama de Dispersión Comunicación por Burnout	
Grafico 7 Diagrama de Dispersión Condición Laboral por Burnout	
Grafico 8 Histograma Clima Laboral por Burnout filtrado por sexo.....	
Grafico 9 Grafico de barras Burnout por Clima Laboral.....	
Grafico 10 Grafico de barras Burnout por Realización personal.....	
Grafico 11 Grafico de barras Burnout por Involucramiento laboral.....	
Grafico 12 Grafico de barras Burnout por Supervisión	
Grafico 13 Grafico de barras Burnout por Comunicación	
Grafico 14 Grafico de barras Burnout por Condición laboral	
Grafico 15 Gráficos Circulares Clima laboral por Burnout filtrado por sexo.....	
Grafico 16 Gráficos Circulares Clima laboral por Burnout	
Grafico 17 Gráficos Circulares Burnout por Realización personal.....	
Grafico 18 Gráficos Circulares Burnout por Involucramiento laboral	
Grafico 19 Gráficos Circulares Burnout por Supervisión	
Grafico 20 Gráficos Circulares Burnout por Comunicación	
Grafico 21 Gráficos Circulares Burnout por Condición Laboral	

RESUMEN

Esta investigación tiene como objetivo general: Determinar la relación entre el clima laboral y el síndrome de Burnout en los trabajadores de la municipalidad de Wanchaq - Cusco en el contexto COVID-19, 2020, la presente tiene como diseño de investigación, no experimental transversal, cuyo nivel es correlacional descriptivo, en la cual bajo muestreo estadístico por conveniencia, dando como resultado una muestra de 132 trabajadores siguiendo nuestros criterios de inclusión y exclusión, para medir y recolectar nuestros datos se utilizaron los instrumentos de Escala clima laboral CL- SPC cuya autora es Sonia Palma y MBI Inventario "Burnout" de Maslach cuya autora es Christina Maslach y Susan Jackson, los resultados nos indican que existe correlación positiva entre el clima laboral y síndrome de Burnout, según la correlación de Spearman ($0,469 > 0,0$) y según la prueba Tau C de Kendal, acorde a la medida simétrica observamos una significación aproximada de (0,001). De igual manera utilizando tablas de frecuencia el nivel medio de clima laboral resulta 38,6%, esto indica que los trabajadores de la municipalidad de Wanchaq tienen nivel medio y favorable de clima laboral y teniendo el 84.8% el nivel bajo de Burnout, indica que los trabajadores tienen nivel bajo de Burnout

Palabras Clave: Municipalidad, trabajadores, clima laboral, síndrome de Burnout.

ABSTRACT

This investigation research has as general objective: To determine the relationship between the work environment and the Burnout syndrome in workers of the municipality of Wanchaq - Cusco in the context of COVID-19, 2020, this has as a research design, not cross-sectional experimental, which level is descriptive correlational, in which under statistical sampling for convenience, resulting in a sample of 132 workers following our inclusion and exclusion criteria, to measure and collect our data the instruments of the «CL-SPC Escala de clima laboral» were used, whose author is Sonia Palma and MBI Maslach's "Burnout" Inventory, whose author is Christina Maslach and Susan Jackson, the results we obtained show that there is a positive correlation between the work environment and the Burnout syndrome, according to the Spearman correlation ($0.469 > 0.0$) and according to Kendal's Tau C test, following the symmetric measure, we observed an approximate significance of (0.001). In the same way, using frequency tables, the average level of work environment is 38.6%, this indicates that workers in the municipality of Wanchaq have a medium and favorable level of work environment and 84.8% having a low level of Burnout, indicates that workers have low Burnout level

Keywords: Municipality, workers, work environment, Burnout syndrome.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial se ha visto afectado el mercado laboral debido a la pandemia del COVID-19, el 94% de trabajadores a nivel mundial viven en países en los cuales se aplicaron medidas sanitarias como el cierre de lugares de trabajo, el mes de abril se llegó al pico de 97% de trabajadores perjudicados por esta medida, en el mes de agosto aún se registra un 32 % de trabajadores afectados a nivel global, en el primer trimestre del año se perdió a nivel mundial un 5,6 % de horas de trabajo datos recabados según la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Al perderse este tiempo y tener tantas medidas restrictivas, se genera una crisis económica mundial, lo que hace a las naciones tomar medidas de reducción laboral a nivel público. (OIT, 2020)

El mercado laboral latinoamericano se ha visto completamente afectado, en 7 países latinos la tasa de ocupación subió el primer trimestre del año 2018 y 2019 en Argentina y Paraguay este mismo se mantuvo estable, en Perú ambas tasas se mantuvieron estables (OIT, 2019). Muchas empresas en Latinoamérica no estaban preparadas para realizar teletrabajo, del 72% de encuestados el 23% de los trabajadores mencionan que la comunicación no es efectiva y hay tensión entre los trabajadores, para finalizar el 62% de empresas no hizo un estudio de clima laboral en medio de la pandemia (MANDOMEDIO, 2020).

En Argentina el gobierno aporta con el 50% del salario de algunas empresas, en Guatemala y Honduras se creó un fondo para trabajadores suspendidos (Torre, 2020). En el Perú la situación de la pandemia ha afectado el mercado laboral de acuerdo al Banco Central de Reserva del Perú, el primer trimestre del 2020, nuestro producto bruto interno (PBI) decreció un -3.4%, se vio afectada la paralización de actividades no esenciales, la situación actual laboral disminuyó en un 47,3 % en la población masculina y en 48.1 % la población femenina, según cifras del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) hablando de Lima Metropolitana (Paulino, 2020). Y en la ciudad del Cusco, el mercado laboral ha descendido considerablemente según Javier Vega Villasante, gerente regional de trabajo y promoción del empleo, 500 a 600 mil ciudadanos del Cusco han perdido su empleo y la informalidad laboral ocupa el 79% de actividades económicas (RPP NOTICIAS,

2020), estos cambios y crisis laborales son el resultado de la pandemia actual, el contexto COVID ha remecido el mercado laboral y por ende el clima laboral de los trabajadores el cual afectara su salud mental pudiendo generar el síndrome de Burnout.

Se puede observar que en la Municipalidad de Wanchaq a causa del contexto COVID-19 ha sufrido modificaciones, se ha redistribuido al personal, algunos con teletrabajo y quienes laboran presencialmente con reducción de horarios, los trabajadores sienten el temor de perder sus empleos, de este modo se ve afectada la falta de comunicación en el equipo de trabajo, no se sabe cuan involucrados estén frente a sus funciones, además de verse en un contexto de crisis sanitaria, son estos distintos aspectos de la situación laboral que pueden causar tensión a los trabajadores. Por otro lado, las municipalidades son muy importantes por que velan por el bienestar de la población y este no cuenta con un área específica que se encargue de la salud mental de sus colaboradores, por lo que afecta en la mala atención a los usuarios.

En base a lo anteriormente expuesto hemos visto por concerniente la siguiente formulación de la problemática: ¿Qué relación existe entre el clima laboral y el síndrome de Burnout en los trabajadores de la municipalidad de Wanchaq - Cusco en el contexto COVID-19, 2020?

La justificación de la investigación a nivel teórico se formuló, en base a la teoría de Litwin y Stringer, quienes ven el clima laboral como el entorno en el cual se desarrolla un trabajador y como este afecta en el empleado, en su producción y personalización; cabe resaltar que según Maslach dependiendo de la carga laboral y factores externos (clima laboral, escases de la empleabilidad, pandemia en el contexto actual) puede desencadenar el síndrome de Burnout.

A nivel metodológico hemos visto por concerniente el uso de instrumentos de medición, contando con el permiso correspondiente, de los autores para la utilización de los instrumentos y estos a su vez siendo estandarizados a nuestra realidad contando con validez y confiabilidad. A nivel práctico, los resultados de esta investigación podrán ser utilizados por futuros investigadores a quienes alentamos a desarrollar programas preventivos con la finalidad de prevenir el

síndrome de Burnout en los servidores públicos y poder mejorar el del clima laboral de las municipalidades ya que son muy importantes para el servicio de la ciudadanía.

Es así que, nuestro objetivo general de investigación es determinar la relación entre el clima laboral y el síndrome de Burnout en los trabajadores de la municipalidad de Wanchaq - Cusco en el contexto COVID-19, 2020, de esta manera consideramos como objetivos específicos: Determinar la relación entre el clima laboral y el síndrome de Burnout según sexo en los trabajadores de la municipalidad de Wanchaq – Cusco en el contexto COVID-19, 2020 y determinar la relación entre el clima laboral según dimensiones y el síndrome de Burnout en los trabajadores de la municipalidad de Wanchaq - Cusco en el contexto COVID-19, 2020.

Acerca de nuestra hipótesis general hemos planteado que, El clima laboral se relaciona significativamente con el síndrome de Burnout en los trabajadores de la municipalidad de Wanchaq - Cusco en el contexto COVID-19, 2020; Por otro lado, se propone la siguiente hipótesis nula: El clima laboral no se relaciona significativamente con el síndrome de Burnout en los trabajadores de la municipalidad de Wanchaq en el contexto COVID-19. A su vez se plantearon hipótesis específicos, siendo el primero: Existe relación significativa entre el clima laboral y el síndrome de Burnout según sexo en los trabajadores de la municipalidad de Wanchaq - Cusco en el contexto COVID-19, 2020 y la segunda hipótesis específica: Existe relación significativa entre el clima laboral según dimensiones y el síndrome de Burnout en los trabajadores de la municipalidad de Wanchaq - Cusco en el contexto COVID-19, 2020. Cabe mencionar las hipótesis específicas nulas: No existe relación significativa entre el clima laboral y el síndrome de Burnout según sexo en los trabajadores de la municipalidad de Wanchaq – Cusco en el contexto COVID-19, 2020 y no existe relación significativa entre el clima laboral y el síndrome de Burnout según sexo en los trabajadores de la municipalidad de Wanchaq - Cusco en el contexto COVID-19, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Comenzando con los antecedentes del estudio, se da paso a mencionar oportunamente los de nivel nacional: Pinedo y Delgado (2020) ahondan en su investigación sobre el clima laboral en el desempeño de trabajadores públicos, su investigación tuvo como objetivo, reconocer el clima organizacional y la influencia de este en los colaboradores de instituciones estatales. Cuyo diseño de investigación es descriptivo cualitativo en el cual se indagaron 9 artículos científicos, y el resultado que se obtuvo fue que el 90% de investigaciones muestran correlación entre el clima laboral y el desempeño de trabajadores en instituciones públicas, concluyen que es preciso tener en cuenta los sueldos y la carga laboral que tienen los trabajadores. Utilizamos este estudio para observar lo determinante del clima laboral en instituciones públicas.

Obregon y Valer (2017) ejecutaron un estudio con 231 trabajadores en un hospital, cuyo objetivo fue determinar la relación entre el clima laboral y el síndrome de Burnout, sus estudios pudieron comprobar que hay carencia de este síndrome como consecuencia de un óptimo clima laboral. Sin embargo, el 56% de trabajadores si es vulnerable a desarrollarlo. Por lo que, los investigadores sugieren mantener un clima laboral optimo como prevención a través del fomento de actividades y programas de intervención hacia la población de trabajadores de dicho hospital. Este estudio aporta a nuestra investigación en cuanto al clima laboral según dimensiones y su relación al síndrome de Burnout, ya que afirma nuestra hipótesis.

En otro punto del país, Flores (2018) en su investigación determino la incidencia del síndrome de Burnout en 59 médicos, su estudio fue de tipo observacional, transversal, utilizo también la prueba Maslach Burnout Inventory, cuyos estudios hallaron que factores sociodemográficos, como el sexo, la edad y tiempo de servicio causan prevalencia al síndrome de Burnout. Según los resultados para la variable Burnout, tienen más riesgo a desarrollarlo las mujeres. Esta investigación es muy importante ya que los resultados sociodemográficos apoyan nuestra investigación en relación al sexo y cuanto influye en el síndrome de Burnout, pues el autor afirma en sus estudios que el sexo femenino es quien presenta más riesgo a este síndrome.

Lauracio y Lauracio (2020) señalan en su investigación como el síndrome de Burnout afecta a otros trabajadores estatales cuya motivación es asistencial. El objetivo de esta investigación fue investigar la presencia del síndrome de Burnout en sus 3 dimensiones, el método empleado en esta investigación es de tipo correlacional descriptivo, con una muestra que fue formada por todos los trabajadores de este establecimiento de salud en Puno, se utilizó la herramienta del cuestionario, dando como resultado que no existe correlación entre las variables de Burnout y desempeño laboral, es así que empleando el principio epistemológico de falsabilidad con nuestra investigación se puede refutar tal resultado.

Gago, Martínez y Alegre (2017) estudiaron la relación entre las percepción de clima laboral y Burnout en enfermeras, como muestra total se evaluaron 97 enfermeras de un hospital en la ciudad de Huancayo, investigación en la cual se emplearon la técnica de cuestionario, en la cual se analizó la correlación entre la percepción del clima laboral y el Burnout, los resultados demostraron que existe relación significativa en los factores de percepción de clima laboral y la dimensión realización personal del síndrome de Burnout, así como se demostró que la diferencia de medias de clima laboral y síndrome de Burnout. Esta investigación es útil ya que estudia una población demográficamente similar.

En el caso de las investigaciones a un nivel internacional se encontraron las siguientes: Pecino et al. (2019), en España basados teóricamente en : “Job demands-resources model JD-R” el cual es empleado para evaluar lugares de trabajo, dando a entender que el clima laboral, puede afectar negativamente a los trabajadores, mayormente en organizaciones con las altas demandas laborales; este estudio fue empleado para incentivar el compromiso laboral y reducir el síndrome de Burnout, utilizando una muestra de 442 empleados públicos, se utilizó un modelo estructural, los resultados demostraron que el clima organizacional se correlaciona con el estrés de rol, la satisfacción laboral y el síndrome de Burnout, este estudio es de gran utilidad dado que dicho resultado corrobora la hipótesis presentada por los investigadores.

Gutierrez, (2019) quien elaboro su investigación a 101 colaboradores en Ecuador, cuya finalidad fue la de determinar la relación que existe entre clima organizacional y el síndrome de Burnout. El estudio fue de tipo descriptivo correlacional, utilizando

los instrumentos Escala de Clima Organizacional (EDCO) y el MBI. Los resultados de este estudio determinaron que existe correlación altamente significativa entre las dos variables, de los cuales el 77% de los colaboradores presenta buen clima laboral y el otro 22% evidencia conflictos entre el personal de la empresa, es decir no presenta un buen clima laboral, por ende, la minoría si presenta síntomas para desarrollar el síndrome de Burnout.

Dinibutun, Kuzey y Dinc (2020) en EE.UU, estudian la diferencia entre trabajadores de universidades públicas con universidades privadas, el propósito del estudio fue examinar el efecto del clima organizacional en el agotamiento emocional de los trabajadores, utilizando encuestas para recopilar datos, se registraron 984 respuestas. Los resultados del estudio demostraron que el clima laboral está relacionado con el agotamiento emocional un factor influyente en el síndrome de Burnout en el cual los trabajadores de universidad pública en la dimensión de cohesión es probable que presenten agotamiento emocional y los trabajadores de universidades privadas se influyó negativamente en la despersonalización y los niveles de agotamiento.

Taruchain y Mayorga (2020) en su artículo, estudiaron el síndrome de Burnout en 280 funcionarios públicos de un gobierno municipal, aplicaron el instrumento psicométrico de Maslach Burnout Inventory, cuyas conclusiones describen que, los síntomas de agotamiento emocional y despersonalización afectan al desarrollo del estrés y quienes son más vulnerables a desarrollarnos son los hombres. Por otro lado, son las mujeres quienes tienen mayor afección en el síntoma de la realización personal.

Granados et al. (2017) tuvieron como objetivo en su investigación analizar las diferencias en Burnout según sexo y la edad, trabajo con 507 docentes de educación inicial, primaria y secundaria, a quienes se les aplicó el instrumento Maslach Burnout Inventory. Sus resultados determinaron que las profesoras obtuvieron puntuaciones más altas en la dimensión de realización personal, sin embargo los profesores puntuaron más alto para la dimensión de agotamiento emocional. Acotan en su estudio en base a la teoría de Maslach que son las mujeres quienes son más proclives a estresarse por el doble rol ejercido en el trabajo y en

la casa. Este estudio resulta interesante y optamos por considerarlo para nuestra investigación.

Partiendo del nivel teórico, el clima laboral también llamado clima organizacional, ambiente organizacional o ambiente laboral fue estudio de investigación en estos últimos años, sus fundamentos teóricos datan del siglo XX. El clima laboral es el ambiente o contexto laboral donde el trabajador desempeña sus acciones y convive diariamente dentro de una organización, en la cual interviene la acción de sus superiores y la interacción de todos los que se encuentran dentro del ambiente laboral. Entre las primeras definiciones tenemos la de Forehard y Gilmer que en 1964 lo mencionan como el grupo de cualidades percibidas por los empleados, las cuales usaran para describir y diferenciar a su institución de otras. El clima laboral es relativo en el tiempo, es cambiante y a su vez modifica el comportamiento de los trabajadores respecto a su organización (Uribe, 2015 pp. XVI). También lo definen como la manifestación de un fenómeno que interviene factores del funcionamiento organizacional y los estímulos motivacionales que mediante una conducta afecta a la organización” (Tagiuri, p198).

Witte y Cock en 1986 definieron el clima laboral como el grupo de sensaciones sobre un grupo parcialmente estable de orientaciones de significancias de la institución como uno solo, que afecta en el actuar de los trabajadores de la organización concerniente a la producción organizacional que se centra en las normas laborales. (Chiang, Martín y Nuñez, 2010)

Según Contreras en su artículo menciona los estudios de Litwin, Stringer y diferentes autores los cuales refieren que el clima laboral hace referencia a las particularidades del contexto laboral, estos son distinguidos por los empleados de forma directa o inversamente de manera indirecta y afectan en su trabajo. El clima laboral viene a ser una variable preponderante, que lidia entre los componentes del régimen laboral y la conducta individual, que tienen secuela en la producción de los trabajadores. Estas cualidades de la organización son parciales durante el paso de periodos de trabajo; se distinguen de una empresa a otra y entre áreas.

Para beneficios de esta investigación nos enfocaremos en la teoría de Litwin y Stringer, estos autores en el año 1968 definen al Clima Organizacional como: “Los componentes medibles del entorno de trabajo que son aptos para ser apreciados de manera directa o indirecta por los empleados que residen y trabajan en ese contexto y que interviene en su conducta y motivo de trabajo” (Litwin y Stringer, 1978). En base al instrumento de medición de Litwin y Stringer lograron clasificar 9 dimensiones con las propiedades de una organización, estas son: Estructura, responsabilidad, recompensa, riesgos, calidez, apoyo, normas, conflicto y la Identidad que tienen los trabajadores en su organización.

Es muy importante mencionar los factores que determinan el Clima Organizacional, estos se clasifican en las siguientes áreas:

- Autorrealización: Percepción del trabajador en relación a las facilidades del entorno laboral para su progreso particular y profesional.
- Involucramiento laboral: Identidad que presenta el trabajador con su institución, y los valores de esta, su compromiso con el progreso de su centro de trabajo.
- Supervisión: Valoración de la funcionalidad de los dirigentes en cuanto a la observación dentro de la actividad laboral en tanto a su correspondencia de soporte y orientación para las labores que forman parte de su trabajo diario.
- Comunicación: Apreciación del grado de fluidez, claridad, coherencia y exactitud de la información relativa y oportuna al funcionamiento de la compañía, así como la atención a los usuarios.
- Condiciones Laborales: Percepción en cuanto a los materiales y herramientas provistos por la Institución así mismo los medios inmateriales para el acatamiento de sus labores. (Palma Carrillo, 2006)

Cabe resaltar que, las variables del clima laboral se constituyen mediante el ambiente de trabajo como puede ser su mobiliario o su situación, la estructura de la organización, el ambiente social, las variables personales tales como la motivación, las actitudes o los anhelos del trabajador y por ultimo aquellas ajustadas al comportamiento organizacional, hablamos de cuan satisfecho una persona se siente en la organización.

El clima laboral engloba, la estructura de una organización, el tipo de liderazgo dentro de la institución, la infraestructura de esta, el trato interpersonal entre trabajadores y como los factores personales de cada trabajador (motivación, estado anímico, etc.) repercutirá en la producción de dicha organización, así como también en sus trabajadores. Para la segunda variable estamos considerando las bases teóricas de Litwin y Stringer.

Por otro lado, el término de Burnout, que se refiere a “Quemarse por el trabajo”, dicho termino tiene origen anglosajón que se usaba en la época de 1960, inicialmente en el ámbito deportivo. Pero fue Freudenberger quien se interesa en el estudio del Burnout en 1974 en Nueva York, para tratar los problemas que se producían en el trabajo y los servicios de índole social. Posteriormente la psicóloga Cristina Maslach fue quien se encargó en hacer un estudio a fondo sobre el tema, dándole importancia mundial como un síndrome que afecta la salud de las personas, con visión transcultural y global. (Olivares Faundez, 2016).

Para efectos de la segunda variable usaremos la teoría de Cristina Maslach. En 1976 Maslach comenzó hacer análisis acerca de este síndrome, acotando sobre este el término de “Burnout” por primera vez, con el objetivo de explicar una nueva enfermedad clínica, que se caracteriza por el estrés y agotamiento laboral inicialmente en el rubro de la salud, entonces se dio cuenta lo importante que era considerar las cualidades emocionales de una persona y como influye de manera significativa en el proceso de agotamiento psíquico y estrés (Cooper, 1998, pp 68.)

En 1981 se indican 3 factores importantes del síndrome de Burnout: La relevancia, que es considerada cada vez mayor, ya que los servicios de asistencia social han ido adquiriendo importancia como parte del bienestar de todas las personas; una mayor incidencia de las personas en el uso de los servicios educativos y de salud mental o servicios sociales; finalmente todo lo que se conoce acerca de los efectos que deja el estrés, perjudicando no solo a las personas sino también al entorno.

Maslach y Jackson definen entonces en 1982 que el Burnout “es el agotamiento emocional que desencadena que la motivación se pierda y que suele repercutir en los sentimientos de fracaso e inadecuación”. Se encontró la manifestación de 3

síntomas: Hablamos de la despersonalización, el agotamiento emocional, y la realización personal. (Ana Maria Rossi, 2006)

Maslach aborda el concepto de “Burnout” con el objetivo de delimitar una situación entre los trabajadores de servicio social humano, revelando que el desgaste emocional y el desgaste físico por estrés intenso sería producto de los tantos años de servicio que un trabajador le dedica a su empleo (Guillen, 2000).

El síndrome del quemado se explica como “un sentimiento de fracaso y experiencia que desgasta al sujeto”, que es un resultado del sobre esfuerzo dentro del ambiente laboral. Provocando agotamiento mental, físico y emocional a lo largo del tiempo, puede volverse crónico según (Ana Maria Rossi, 2006, pp 37-51) Pero también se caracteriza principalmente por su sintomatología de desgaste emocional, la despersonalización y la realización personal que además va desencadenando solo efectos negativos. Schaufeli, Leiter, Maslach y Jackson indican que “el síndrome de estar quemado” está compuesto por la siguiente sintomatología:

- Agotamiento Emocional: Es el elemento más importante del síndrome, está caracterizado por una sensación de agotamiento por trabajo que va evolucionando, y las funciones que realiza el trabajador van perdiendo significado e importancia y al mismo tiempo surge la frustración e incapacidad por no poder aportar más de sí en sus tareas laborales, todos estos afectan de manera directa a la salud emocional de la persona.
- Despersonalización: En este punto el trabajador pierde total interés de intercambiar entendimiento con los compañeros y su entorno laboral en general, mostrando procacidad y cinismo. Además, resalta en la persona conductas hostiles dirigidas los demás, a su vez va a mostrar sentimientos de culpabilidad.
- Realización personal: Implica que el trabajador empieza a dudar de sí mismo y ver como sus capacidades van decreciendo, creyendo que las cosas que desea lograr serán imposibles de realizar, entonces es ahí cuando se genera la frustración por notar cambios en sus habilidades profesionales, de utilidad y rendimiento laboral, cuestionando su propia realización personal.

Finalmente, se hace un apartado para entender a la población de estudio, las municipalidades, que son entidades públicas, cuentan con autonomía en cuanto a

sus funciones como: económica, administrativa y política. Según la constitución se define lo siguiente: “Los gobiernos locales promueven el desarrollo y la economía local, y la prestación de los servicios públicos de su responsabilidad, en armonía con las políticas, los planes nacionales y regionales de desarrollo. (ART.193 Constitución Política, 1993).

Un funcionario público en este caso trabajador municipal, se refiere a la persona que presta sus servicios de forma permanente a las municipalidades, recibe su sueldo por parte del gobierno estatal de turno y están vinculados mediante una relación de jerarquía (Coll Morales, 2019).

III. METODOLOGIA

3.1 Tipo y diseño de Investigación

Tipo de investigación

La presente investigación ha sido de tipo básico dado que se mantuvo nuestro marco teórico, y se desea expandir el conocimiento científico referido al tema investigado. (Múntane Relat, 2010)

Diseño de investigación

- Se ha optado por el diseño de investigación no experimental transversal, dado que no manipularemos las variables, se recogerán los datos en un solo momento y observaremos de manera natural los fenómenos estudiados para después analizarlos, el nivel de la investigación es descriptivo-correlacional, ya que analizaremos las variables de manera descriptiva y correlacionaremos las variables (Hernandez y Mendoza, 2018)

3.2 Variables y Operacionalización

Variable 1: Clima Laboral

- Definición conceptual: Se conocen como un conjunto de propiedades en el ámbito laboral que son susceptibles de ser percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que laboran y viven en dicho entorno, además influye en sus conductas y propia motivación. (Litwin y Stringer, 1978)
- Definición Operacional: Se midió a través de la escala de clima laboral (CL-SPC) de Sonia Palma, es un instrumento que usa la técnica Likert con un total de 50 ítems, explorando la variable de clima laboral con puntuación total y clasificando en 5 factores o Áreas (Autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales) que se determinan en función a las puntuaciones directas: Muy favorable (42-50), Favorable (34-41), Media(26-33), Desfavorable (18-25), Muy Desfavorable (10-17); siendo la escala dirigida a la población de trabajadores de la municipalidad de Wanchaq en Cusco (Perú).

- Indicadores: Las puntuaciones se ingresan del 1 al 5 [Ninguno o Nunca (1), Poco (2), Regular o Algo (3), Mucho (4), Todo o Siempre (5)].
- Escala de medición: Ordinal

Variable 2: Síndrome de Burnout

- Definición conceptual: El síndrome del quemado o “Burnout” es un síndrome psicológico que presenta los síntomas de agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización personal, suele aparecer principalmente en profesiones asistenciales cuyos trabajadores suelen tomar como problemas personales. Cuando se indica que dicho profesional está quemado existen conflictos en los aspectos familiar, social o laboral que han sobrepasado al trabajador y mermaron su capacidad de adaptación. se le denomina también “Estrés laboral asistencial” (Maslach y Jackson, 1986).
- Definición Operacional: Se midió a través de la escala MBI Maslach Burnout Inventory o conocido en español como Inventario de “Burnout” de Maslach, conformado por 22 ítems y una encuesta al estilo Likert, clasificado en 3 dimensiones:
 - Agotamiento emocional,
 - Despersonalización
 - Disminución de la realización personal

El cual fue dirigido a los trabajadores de la Municipalidad de Wanchaq en Cusco.

- Indicadores: Agotamiento emocional en los ítems: 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20; Despersonalización en los ítems: 5, 10, 11, 15, y 22; Realización personal en los ítems: 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21.

Las puntuaciones son ingresadas con un número del 0 al 6.

Siendo que los indicadores de agotamiento emocional y despersonalización ítems de valor agregado para la medición de Burnout y realización personal de valor contrario, se procedió a restar estos últimos del valor total para

generar 3 categorías: Burnout alto, medio y bajo utilizando la escala ya estandarizada.

Escala de medición: Ordinal.

3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

Población: Refiere al conjunto o grupo de individuos, sobre el cual realizaremos la investigación y esperamos resultados, tienen características similares y medibles de acuerdo a la presente investigación, los elegiremos bajo las siguientes características, de homogeneidad, de espacio y cantidad (Pita Fernández y Pértega Díaz, 2001), según los informes emitidos por el encargado de RR.HH de la municipalidad de Wanchaq, contamos con una población de 200 trabajadores de acuerdo a los siguientes criterios.

Criterios de inclusión:

- Trabajadores de la municipalidad de Wanchaq
- Trabajadores varones y mujeres.
- Trabajadores con distintos regímenes laborales (contratados y nombrados).
- Trabajadores de la municipalidad cuya edad este entre 18 a 59 años.
- Trabajadores que realizan su labor de manera presencial.

Criterios de exclusión

- Trabajadores que realizan teletrabajo y trabajo remoto.
- Trabajadores que no respondieron propiamente a los test de evaluación.
- Trabajadores que se negaron a participar de la evaluación.

Muestra: Según Pita Fernández, la muestra se refiere al subconjunto que se extrae de la población general, esta tiene la cualidad de ser representativa y poder extrapolarse en resultados generales, nuestra muestra se definió en 132 trabajadores de la municipalidad de Wanchaq entre los 18 a 59 años, de distintos regímenes laborales, ubicados en distintas áreas de la municipalidad, de acuerdo al resultado del cálculo de muestra en el cual utilizamos un error de 5% representado por (e) y un grado de confianza del 95% representado por la desviación estándar de 1.96 que se representa en (z) para el cálculo de muestreo se empleó la formula siguiente:

$$\frac{\frac{z^2 \times p (1 - p)}{e^2}}{1 + \left(\frac{z^2 \times p(1 - p)}{e^2 N}\right)}$$

Muestreo: Se refiere a la técnica empleada para poder elegir según los criterios antes explicados, un subconjunto específico que nos permita tener los resultados adecuados en la población, para la presente investigación se utilizó el muestreo no probabilístico por conveniencia, referido a la muestra que está disponible para evaluación en el momento de la investigación (Espinoza Salvado, 2017), se ha elegido este tipo de muestreo ya que la investigación se encuentra en el contexto COVID-19.

Unidad de análisis

Trabajadores de la municipalidad de Wanchaq

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Responden a estrategias adecuadas para poder recoger los datos válidos para nuestra investigación (Hernandez y Mendoza, 2018), hemos decidido utilizar la técnica de encuestas ya que nos permitirán un conocimiento más profundo de los trabajadores de acuerdo a lo que nos indica (Cozby, 2005), a su vez estas encuestas fueron realizadas de manera presencial utilizando impresiones.

FICHA TÉCNICA 1

Escala clima laboral CL- SPC

Autora: Sonia Palma Carrillo

Año de creación: 2004

Administración: Individual o Colectiva

Aplicación: Trabajadores.

Significación: Nivel de percepción del ambiente laboral.

Tipificación: Baremos percentilares, para muestreo total, por sexo, jerarquía laboral y tipo de empresa.

Descripción:

Instrumento que emplea la técnica Likert, comprende 50 ítems en su versión final, midiendo y explorando el Clima Laboral, que definido de manera operacional se entiende como la percepción del colaborador (trabajador o empleado) respecto a su entorno laboral y en función a factores como su realización personal, su involucramiento con el trabajo asignado, la supervisión que recibe, el acceso que maneja respecto a su trabajo, su relación y comunicación con los demás compañeros de trabajo y la condición laboral que puede o no facilitar su tarea.

Es un instrumento que puede ser aplicado de manera virtual o manual; para su calificación debe digitarse en un sistema computarizado, el cual es puntuado del 1 al 5, dando un total de 250 puntos como límite, cada categoría diagnóstica está basada en los puntajes directos, mayor puntuación es favorable la interpretación y viceversa, menor puntuación menos favorable interpretación, también se brindan normas percentilares que admite un cotejo de la variable de estudio con relación a la muestra de tipificación que corresponde a trabajadores dependiente de Lima metropolitana. Felix (2020) aplico la prueba Alfa de Cronbach para su estandarización en Lima Perú, teniendo ,991 de fiabilidad, este resultado bajo la realidad sociodemográfica actual del país, el cual se anexa en este documento.

FICHA TÉCNICA 2:

MBI Inventario “Burnout” de Maslach

Autoras: Cristina Maslach y Susan E. Jackson

Año de creación: 1981

Procedencia: Estados Unidos

Dirigido a: Adultos

Administración: Individual y colectiva

Duración: 10 a 15 minutos

Sustento teórico: Evaluación de tres variables del síndrome del estrés laboral asistencial: cansancio emocional, despersonalización y la autorrealización personal.

Ámbito: Organizacional

Tipificación: Baremos en puntuaciones centiles y típicas, aplicable para cada sexo y en el total de una muestra de población general y estadísticos descriptivos de varios subgrupos de la población asistencial.

Descripción:

Es un instrumento del tipo Likert, que contiene 22 ítems, a fin de evaluar la variable de síndrome de Burnout, esto quiere decir que la prueba evaluara estrés laboral asistencial, dicha prueba también evalúa el ámbito dimensional, estos son la despersonalización, agotamiento emocional y la realización personal. Puede aparecer principalmente en profesionales que trabajan con personas.

Esta prueba se puede aplicar de forma manual o computarizada, el evaluado debe colocar una puntuación que va del 0 al 6 (Debe contestar con un 0 si nunca se siente deprimido en el trabajo, si esto le ocurre alguna vez, indicar la frecuencia del 1 al 6) en la hoja de respuestas de corrección mecanizada, cuyos resultados son contabilizados de manera parcial para identificar los síntomas y después se definirá el nivel de Burnout de la persona. Dichos resultados según su escala de intensidad pueden ser bajo, medio o alto. Silva (2018) aplico la prueba Alfa de Cronbach para su estandarización en Peru teniendo ,978 de fiabilidad, este resultado bajo la realidad sociodemográfica actual del país.

3.5 Procedimientos

En primer lugar, comenzamos con la recolección de información y datos pertinentes para nuestra investigación y variables de estudio, así también se lograron plantear los problemas, objetivos e hipótesis de la investigación. Se utilizaron antecedentes y bases teóricas de acuerdo a nuestras variables de estudio, luego se realizó la búsqueda de nuestros instrumentos de medición los cuales fueron elegidos acorde a nuestras variables y fundamentos teóricos, estos instrumentos cuentan con el permiso de los autores para su uso, procedimos a delimitar nuestro objeto de estudio para obtener la muestra y posterior muestreo de nuestra población. A continuación, se procedió a obtener el permiso para la aplicación de las pruebas, se elaboró un consentimiento informado por nuestra población de estudio cuya finalidad es salvaguardar los datos de nuestra población, seguidamente informamos a los participantes del estudio sobre las consignas de nuestros

instrumentos, una vez terminado el tiempo de aplicación se pasó a recoger las pruebas agradeciendo la colaboración de los participantes. Para concluir procedemos a la codificación de nuestros resultados y su posterior conclusión para beneficios del estudio.

3.6 Método de análisis de datos

Una vez recogidos los datos de la muestra se derivó con el análisis de datos en el programa Excel el cual nos permitió codificarlos para ser procesados en el programa SPSS Statistics Versión 25. Se procedió a realizar la prueba de normalidad de Smirnov Kolmogorov debido a su uso en muestras mayores a 30, de aquí en adelante se utilizó la prueba estadística no paramétrica Tau C de Kendall, la cual mide la correlación entre dos variables originalmente ordinales, esta prueba es utilizada en tablas no cuadradas. Se realizaron las tablas cruzadas para describir los niveles de las variables de estudio en función de nuestros objetivos.

3.7 Aspectos éticos

Esta investigación tomó en cuenta cumplir debidamente con los lineamientos que exige la universidad Cesar Vallejo, con respecto a los formatos de las citas y referencias se establecieron en normas APA la cual ayudara a respaldar la autoría de esta investigación.

El Colegio de Psicólogos del Perú (2017) en el Art. 79 refirió que el profesional en psicología debe asumir responsablemente realizar una evaluación cuidadosa en el marco de la ética, brindar consejo ético como función de su profesión y salvaguardar los derechos humanos de los evaluados tanto en un sentido de confidencialidad y de no revelar aquello que es pertinente como información del participante.

La Asociación Médica Mundial (2017) menciona a la declaración de Helsinki para establecer principios éticos que, de acuerdo a cualquier tipo de actividades relacionados a datos con referencia a la salud, debe primar el respeto a la confidencialidad, protegiendo su información y previo consentimiento permitido voluntariamente, además la persona tiene derecho a solicitar su información, cambiar su consentimiento o solicitar el retiro de su información.

IV. RESULTADOS

Tabla 1 Prueba de Smirnov Kolmogorov

		Clima Laboral	Burno ut
N		132	132
Parámetros normales ^{a,b}	Media	2,30	1,21
	Desv. Desviación	,890	,539
	Máximas diferencias extremas	Absoluto Positivo Negativo	,238 ,179 -,238
Estadístico de prueba		,238	,502
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c	,000 ^c

Fuente: Elaboración propia

En la tabla n°1, realizada la prueba de normalidad de Smirnov Kolmogorov obteniendo un resultado de 0,000 > 0,005, se entiende una distribución normal para ambas variables por lo cual se utilizará una prueba de correlación paramétrica, la correlación de Pearson.

Tabla 2 Prueba de correlación de Pearson

		Correlaciones	
		Clima Laboral	Burno ut
Clima Laboral	Correlación de Pearson	1	,469**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	132	132
Burnout	Correlación de Pearson	,469**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	132	132

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a la prueba de correlación de Pearson demostrada en la tabla n°2 nuestro coeficiente de correlación corresponde a 0,469 > 0,0. Nos indica que existe correlación positiva media entre las variables Clima laboral y Burnout

Tabla 3 Tabla cruzada Clima laboral y Burnout

		Burnout			Total	
			Bajo	Moderado	Alto	
Clima Laboral	Muy Favorable	Recuento	28	1	0	29
		% del total	21,2%	0,8%	0,0%	22,0%
	Favorable	Recuento	38	5	0	43
		% del total	28,8%	3,8%	0,0%	32,6%
	medio	Recuento	46	5	0	51
		% del total	34,8%	3,8%	0,0%	38,6%
	Desfavorable	Recuento	0	1	8	9
		% del total	0,0%	0,8%	6,1%	6,8%
Total		Recuento	112	12	8	132
		% del total	84,8%	9,1%	6,1%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

En la tabla nº3 podemos observar la relación del clima laboral y el síndrome de Burnout, en la cual se puede observar el recuento porcentual por dimensión. Esta tabla se generó utilizando la prueba estadística de Tau C de Kendall, observamos la relación porcentual entre ambas variables, con una relación porcentual de 21.2% en relación al nivel bajo de Burnout y nivel favorable de clima laboral.

Tabla 4 Tabla cruzada Clima laboral y Burnout

Ordinal por ordinal	Tau-c Kendall	Valor de	Error estándar asintótico	T aproximada	Significación aproximada
		,216	,064	3,387	,001
N de casos válidos		132			

Fuente: Elaboración propia.

Según la prueba Tau C de Kendal, acorde a la medida simétrica observamos una significación aproximada de ,001 dado que existe una correlación positiva, indica una relación significativa, a mejor clima laboral existe menos riesgo de Burnout.

Tabla 5 Nivel de Clima laboral

		Frecuenc ia	Porcenta je	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	Muy Favorable	29	22,0	22,0	22,0
	Favorable	43	32,6	32,6	54,5
	medio	51	38,6	38,6	93,2
	Desfavorab le	9	6,8	6,8	100,0
	Total	132	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo a nuestra tabla de frecuencias ubicamos la mediana en el nivel medio de clima laboral con 38,6%, esto indica que los trabajadores de la municipalidad de Wanchaq tienen nivel medio y favorable de clima laboral.

Tabla 6 Nivel de Burnout

		Frecuenc ia	Porcenta je	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	Muy Favorable	29	22,0	22,0	22,0
	Favorable	43	32,6	32,6	54,5
	medio	51	38,6	38,6	93,2
	Desfavorab le	9	6,8	6,8	100,0
	Total	132	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo a nuestra tabla de frecuencias ubicamos la mediana siendo el 84.8% en el nivel bajo de Burnout, esto indica que los trabajadores de la municipalidad de Wanchaq tiene nivel bajo de Burnout

Tabla 7 Tabla cruzada frecuencias SEXO*Burnout

		Burnout			Total	
		Bajo	Moderado	Alto		
SEXO	Masculino	Recuento	67	7	4	78
		% dentro de SEXO	85,9%	9,0%	5,1%	100,0%
	Femenino	Recuento	45	5	4	54
		% dentro de SEXO	83,3%	9,3%	7,4%	100,0%
Total		Recuento	112	12	8	132
		% dentro de SEXO	84,8%	9,1%	6,1%	100,0%

Fuente Elaboración Propia

En la tabla n°7 siendo una tabla cruzada de frecuencias podemos observar con precisión como se distribuyen nuestros porcentajes según nuestra escala de medición en cuanto al sexo, es así que observamos que las mujeres tienen frecuencias más altas en Burnout moderado y alto.

Tabla 8 Tabla Cruzada Sexo y Burnout

		Bajo	Moderado	Alto		
SEXO	Masculino	Recuento	67	7	4	78
		% del total	50,8%	5,3%	3,0%	59,1%
	Femenino	Recuento	45	5	4	54
		% del total	34,1%	3,8%	3,0%	40,9%
Total		Recuento	112	12	8	132
		% del total	84,8%	9,1%	6,1%	100,0%

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 9 Medida Simétrica Sexo y Burnout

	Valor	Error	T	Significación
		estándar	aproximada	aproximada
		asintótico		
Nominal por Coeficiente de Contingencia	,048			,860
Ordinal por Tau-b de Kendall	,037	,087	,426	,670
ordinal				
N de casos válidos	132			

Fuente: Elaboración propia

En vista de la tabla cruzada utilizando la prueba estadística Tau B de Kendall y Chi cuadrado, existe relación positiva entre el nivel de Burnout y del sexo. En un recuento porcentual el sexo masculino presenta bajo Burnout acorde a la mediana, y el sexo femenino bajo Burnout acorde a la mediana

Tabla 10 Tabla cruzada frecuencia SEXO*Clima Laboral

			Clima Laboral				Total
			Muy Favorable	Favorable	medio	Desfavorable	
SEXO	Masc ulino	Recuento	15	33	25	5	78
		% dentro de SEXO	19,2%	42,3%	32,1%	6,4%	100,0%
	Fem enino	Recuento	14	10	26	4	54
		% dentro de SEXO	25,9%	18,5%	48,1%	7,4%	100,0%
Total		Recuento	29	43	51	9	132
		% dentro de SEXO	22,0%	32,6%	38,6%	6,8%	100,0%

Fuente: Elaboración propia.

Según la tabla n° 10 la cual mide en frecuencias las variables de clima laboral y sexo, observamos que el sexo femenino percibe en su mayoría un clima laboral medio y desfavorable en comparación al sexo masculino.

Tabla 11 Tabla cruzada Clima Laboral y Sexo

			Clima Laboral				Total
			Muy Favorable	Favorable	medio	Desfavorable	
SEX O	Masculino	Recuento	15	33	25	5	78
		% del total	11,4%	25,0%	18,9%	3,8%	59,1%
	Femenino	Recuento	14	10	26	4	54
		% del total	10,6%	7,6%	19,7%	3,0%	40,9%
Total		Recuento	29	43	51	9	132
		% del total	22,0%	32,6%	38,6%	6,8%	100,0%

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 12 Medidas simétricas Clima laboral y Sexo

		Valor	Error estándar asintótico	T aproximada	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coeficiente de contingencia	,244			,039
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,075	,084	,896	,370
N de casos válidos		132			

Fuente: Elaboración propia

En vista de la tabla cruzada utilizando la prueba estadística Tau B de Kendall y Chi cuadrado, existe relación positiva débil entre el nivel de clima laboral y sexo. En un recuento porcentual el sexo masculino presenta nivel favorable de Clima laboral acorde a la mediana, y el sexo femenino nivel medio de clima laboral acorde a la mediana.

Tabla 13 Medida simétrica Realización Personal y Burnout

	Valor	Error estándar asintótico	T aproximada	Significación aproximada
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	,290	,069	3,420	,001
N de casos válidos	132			

Fuente: Elaboración Propia.

Según la medida simétrica entre relación personal y Burnout tenemos de acuerdo a la prueba Tau B de Kendall una significación aproximada de ,001 lo cual nos indica una relación entre esta dimensión y la variable Burnout.

Tabla 14 Correlaciones Burnout y realización personal

		Burnout	Realización Personal
Burnout	Correlación de Pearson	1	,364**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	132	132
Realización Personal	Correlación de Pearson	,364**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	132	132

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a la correlación de Pearson la dimensión de Clima laboral (realización personal) y la variable Burnout, tienen una correlación positiva débil debido a que el coeficiente de correlación es 0,364, lo cual indica que la realización personal no afecta de gran manera al Burnout.

Tabla 15 Medida simétrica Involucramiento Laboral y Burnout

		Valor	Error estándar asintótico	T aproximada	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b Kendall	de ,325	,073	3,537	,000
N de casos válidos		132			

Fuente: Elaboración Propia

Como vemos en la tabla anterior sobre la medida simétrica de involucramiento laboral y Burnout acorde a la prueba estadística Tau B de Kendall, presenta una significación aproximada de ,000 por consiguiente existe relación débil entre involucramiento laboral y Burnout.

Tabla 16 Correlaciones Burnout e involucramiento laboral

		Burnout	Involucramiento Laboral
Burnout	Correlación de Pearson	1	,439**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	132	132
Involucramiento Laboral	Correlación de Pearson	,439**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	132	132

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a la prueba de Pearson, obtuvimos según la tabla n°14 un coeficiente de correlación de 0,439 lo cual nos indica una correlación positiva débil entre la dimensión de Clima laboral (involucramiento laboral) y Burnout.

Tabla 17 Medidas simétricas Supervisión y Burnout

			Valor	Error estándar asintótico	T aproximada	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall		,304	,076	3,314	,001
N de casos válidos			132			

Fuente: Elaboración propia

En esta tabla de medida simétrica que utiliza la prueba estadística Tau B de Kendall tenemos una significación aproximada de ,001 por lo tanto existe una relación débil entre supervisión y Burnout.

Tabla 18 Correlaciones Burnout y Supervisión

			Burnout	Supervisión
Burnout	Correlación de Pearson	de	1	,432**
	Sig. (bilateral)			,000
	N		132	132
Supervisión	Correlación de Pearson	de	,432**	1
	Sig. (bilateral)		,000	
	N		132	132

Fuente: Elaboración propia

En la tabla n° 16 observamos que entre la dimensión de Clima laboral (supervisión) y Burnout existe un coeficiente de correlación de 0,432, correlación positiva débil.

Tabla 19 Medidas Simétricas Comunicación y Burnout

			Valor	Error estándar asintótico	T aproximada	Significación aproximada
Ordinal ordinal	por Tau-b Kendall	de	,292	,075	3,245	,001
N de casos válidos			132			

Fuente: Elaboración propia

Según la medida simétrica de la tabla con estadística Tau B de Kendall se presenta una significación aproximando de .001 lo que quiere decir que existe una relación entre Comunicación y Burnout.

Tabla 20 Correlaciones Burnout Comunicación

			Burnout	Comunicación
Burnout	Correlación Pearson	de	1	,410
	Sig. (bilateral)			,000
	N		132	132
Comunicación	Correlación Pearson	de	,410	1
	Sig. (bilateral)		,000	
	N		132	132

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo a la tabla n°18, utilizando la prueba de correlación de Pearson, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,410, correlación positiva débil, entre la dimensión de Clima laboral (Comunicación) y la variable Burnout.

Tabla 21 Medida simétrica Condición Laboral y Burnout

			Valor	Error estándar asintótico	T aproximada	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b Kendall	de	,408	,066	4,261	,001
N de casos válidos			132			

Fuente: Elaboración propia

En esta tabla se puede observar que mediante la prueba Tau B de Kendall resulta una significación aproximada de ,001 es decir, que existe relación entre condición laboral y Burnout.

Tabla 22 Correlaciones Burnout Condición Laboral

			Burnout	Condición Laboral
Burnout	Correlación Pearson	de	1	,501
	Sig. (bilateral)			,000
	N		132	132
Condición Laboral	Correlación Pearson	de	,501	1
	Sig. (bilateral)		,000	
	N		132	132

Fuente: Elaboración propia.

Utilizando la prueba de correlación de Pearson en la tabla n° 20 podemos observar que existe correlación positiva media entre la dimensión de clima laboral (condición laboral) y la variable de Burnout, debido a que el coeficiente de correlación es 0,501.

V. DISCUSIÓN

A partir de los antecedentes hallados, se acepta la hipótesis alternativa general que establece que, el nivel de clima laboral se relaciona significativamente con el nivel de síndrome de Burnout en los trabajadores de la municipalidad de Wanchaq en el contexto COVID-19. Ya que según la prueba Tau C de Kendall, acorde a la media simétrica observamos una significación aproximada de ,562 dado que existe una correlación positiva e indica una relación significativa, por otro lado, la prueba de Pearson con un $0,469 > 0,0$. Nos indica que existe correlación positiva media entre las variables Clima laboral y Burnout. Evidenciamos en nuestros resultados que el 38.6% de nuestra muestra indica un clima laboral medio y favorable. Respecto al síndrome de Burnout, el 84.8% demuestra un nivel bajo. Esto quiere decir que a mejor clima laboral existe menos riesgo de desarrollar el síndrome de Burnout. Frente a lo expuesto se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis de investigación mencionada.

Corroboramos esta investigación con los resultados de Gutierrez (2019) quien evidencia con sus resultados que, el 77% cuenta con un buen clima laboral y el 23% representa conflictos en sus relaciones interpersonales; por otro lado, en relación a los resultados del síndrome de Burnout solo el 3% presenta esta afectación mientras que el 97% no se ven afectados y presenta un moderado riesgo del Burnout, concluyendo que ambas variables se relacionan significativamente. Y ello es acorde con lo que este estudio se halla. Siguiendo los estudios de Pecino, et al. (2019) en España, con un fundamento teórico basado en la teoría de las demandas y recursos laborales, o conocido por su nombre en inglés como “Job demands-resources model JD-R” evaluaron a 442 empleados públicos y confirman en su estudio que un positivo clima organizacional podría conducir a menos estrés y agotamiento en los trabajadores y, al mismo tiempo, a empleados más satisfechos con un mejor bienestar.

Si bien es cierto, tales comparaciones tienen alto grado de semejanza referente al objetivo general, se utilizaron pruebas diferentes de Clima laboral en comparación a Gutiérrez, sin embargo, los resultados salieron según como se esperaban.

En lo que respecta a la relación entre el síndrome de Burnout y la variable sociodemográfica sexo en este estudio según la tabla cruzada de la prueba estadística Tau B de Kendall y Chi cuadrado, existe relación positiva entre el nivel de Burnout y del sexo. En un recuento porcentual tanto el sexo masculino como femenino, presentan bajo Burnout acorde a la mediana y se ha determinado de la siguiente forma: de una muestra de 132 trabajadores el 59,1% son del sexo masculino y el 40,9% son del sexo femenino, de los cuales solo el 3% de varones y el 3% de mujeres presentan Burnout alto, seguidamente el 5,3% del sexo masculino y el 3,8% presenta Burnout moderado, por último, el 50,8% del sexo masculino y el 34% del sexo femenino presentan bajo Burnout.

Viéndolo desde otra perspectiva, del 100% del sexo masculino, el 5% presenta Burnout alto, en cambio el sexo femenino representado por el 7,4% presentan alto nivel de Burnout; el 85,9% de hombres presenta bajo Burnout y en 84,8% de mujeres presenta bajo Burnout. Esto quiere decir que, en relación al sexo, las mujeres que laboran en la municipalidad de Wanchaq tienen mayor riesgo a desarrollar el síndrome de Burnout en comparación a los varones. Según la investigación de Flores (2018) realiza su estudio en un hospital con 59 médicos, quien determina la prevalencia de Burnout en el sexo masculino y este es de 54,5% y en el sexo femenino es de 45,5%, además determinan que el sexo femenino tiene 3,6 veces más riesgo de desarrollar Burnout, esta relación es significativa y concuerda con nuestros resultados. Corroboramos también con la investigación de Taruchain y Mayorga (2020) quienes determinan en su estudio, con 280 colaboradores de un gobierno municipal, que la presencia de estrés laboral es mayor en mujeres con un 60,71% que en hombres 39,29%. Si bien es cierto en nuestra investigación los niveles de Burnout son bajos y en la investigación de Taruchain determina en su análisis estadístico que la variable Burnout es medio alto, sus resultados coinciden con los nuestros.

En cuanto a la relación entre las variables sexo y el clima laboral se observa que en la tabla cruzada de la prueba estadística Tau B de Kendall y Chi cuadrado muestra que el sexo masculino presenta nivel favorable de Clima laboral acorde a la mediana, y el sexo femenino nivel medio de clima laboral acorde a la mediana. Por lo que, existe relación positiva débil entre el nivel de clima laboral y sexo. Quiere

decir que del total de la muestra el 59,1% son del sexo masculino y el 40,1% son del sexo femenino. Donde el 38,6% de la muestra presenta clima laboral medio correspondiendo el 18,9% al sexo masculino y el 19,7% al sexo femenino. Por otra parte, en el nivel favorable son el 23% del total de la muestra, donde el 25% corresponde al sexo masculino y el 7,6% corresponde al sexo femenino; entonces, del 100% del sexo masculino el 42% de ellos presenta favorable clima laboral y un 23% de ellos clima laboral medio, en comparación al sexo femenino solo el 18% presenta clima laboral favorable y el 48% presenta clima laboral medio. Por lo tanto, se puede decir que son los varones quienes presentan mejor clima laboral que las mujeres.

Por otro lado, aceptamos la hipótesis alternativa que establece que existe relación significativa entre el nivel de clima laboral según dimensiones y el nivel de Burnout en los trabajadores de la municipalidad de Wanchaq en el contexto COVID-19, 2020. Acorde a la prueba estadística de correlación de Pearson el coeficiente de correlación corresponde a $0,469 > 0,0$. Esto quiere decir que existe correlación positiva media entre las variables de clima laboral y Burnout, de esta forma se demuestra que mientras las dimensiones del clima laboral sean favorables el síndrome de Burnout tiende a ser bajo. Corroboramos este resultado con el siguiente estudio: Según Obregon y Valer (2017) determina una relación significativa síndrome de Burnout y las dimensiones de autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales de la variable clima laboral, en el personal asistencial del Hospital Regional del Cusco, 2017. Este autor postula que, a mayor autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales del clima laboral, puede significar menor presencia del síndrome de Burnout. Este estudio concuerda con nuestra investigación.

Para la relación de realización personal de la variable del Clima laboral y Burnout, de acuerdo a la prueba Tau B de Kendall se halla una significación aproximada de ,562 ello indica una relación significativa entre esta dimensión y la variable Burnout. Entonces se ha determinado que el 84% de la muestra presenta bajo Burnout, el 44,7% de la población presenta realización personal media, el 20,5% favorable y el 22,7% realización personal muy favorable de los trabajadores de la municipalidad

de Wanchaq. Quiere decir que mientras haya bajo Burnout entonces existe mejor realización personal. En el estudio de Obregon y Valer (2017) el 22.5% del personal que presenta autorrealización favorable presenta niveles bajos de síndrome de Burnout en el personal asistencial de un hospital en Perú. Su estudio establece relación significativa, donde el grado de relación es negativa al 17.4% es decir a mayor autorrealización del clima laboral menor presencia de Burnout en el personal asistencial del Hospital Regional del Cusco. Estos resultados guardan concordancia con nuestra investigación.

En cuanto a la dimensión de involucramiento laboral y la relación al Burnout se ha determinado que el 54,5% de población estudiada, muestra involucramiento laboral favorable y el 84,8% presenta bajo Burnout. Sin embargo, según la media simétrica y acorde a la prueba estadística Tau B de Kendall, presenta una significación aproximada de ,000 por consiguiente existe una relación débil laboral y Burnout. Pero además según la prueba de Pearson se evidencia una correlación de 0,439 por lo que indica una correlación positiva débil. En el estudio de Obregon y Valer (2017) determinaron que el 26.4% del personal que percibe involucramiento laboral desfavorable presenta síndrome de Burnout en nivel medio, el 20.8% del personal que percibe involucramiento laboral medio presenta Burnout también en nivel medio, y el 21.6% del personal que percibe involucramiento laboral favorable presenta síndrome de Burnout en nivel bajo, es por ello que existe relación entre el síndrome de Burnout y la dimensión involucramiento laboral del clima laboral. Además, a mayor involucramiento laboral del clima laboral menor presencia de Burnout en el personal asistencial del Hospital Regional del Cusco.

Para la relación entre Supervisión y la variable síndrome de Burnout se pudo encontrar que en la media simétrica que utiliza la prueba estadística Tau B de Kendall tiene una significación aproximada de ,001 por lo tanto existe una relación débil entre supervisión y Burnout. También según la evaluación estadística de Pearson se muestra un coeficiente de correlación de 0,432, ello quiere decir que es una correlación positiva débil. Se muestra entre los resultados que el 37,1% de población evaluada, muestra favorable supervisión y el 84,8% muestra bajo Burnout. Esto quiere decir que a mayor apoyo en la supervisión los niveles de Burnout son bajos. En los aportes de Obregon y Valer (2017) menciona que el

17.7% de trabajadores que percibe la supervisión de manera no favorable o desfavorable presenta síndrome de Burnout en nivel medio; el 24.2% de los trabajadores que percibe la supervisión de manera media presenta síndrome de Burnout en nivel medio y el 26% del personal que percibe la supervisión de manera favorable presenta síndrome de Burnout en nivel bajo en el personal asistencial que labora en el hospital. Se determina que existe relación y se afirma que si es mayor la supervisión del clima laboral entonces es menor la presencia de Burnout. Este estudio va acorde a nuestra investigación.

Refiriéndose a los resultados de la dimensión Comunicación en relación al Burnout se determina que la medida simétrica de la tabla con estadística Tau B de Kendall se presenta una significación aproximando de ,001 lo que quiere decir que existe relación significativa con las variables Comunicación y Burnout. En base a los resultados de la evaluación estadística de Pearson se obtuvo un coeficiente de correlación de ,410 quiere decir que existe correlación positiva débil. Además, se determinó que el 34,1% de la población estudiada indica un valor medio de comunicación, mientras en el 27,3% muestra comunicación de manera muy favorable. Por otro lado, el 84,8% muestra bajo Burnout, esto quiere decir que a mayor nivel de comunicación se presencia menos Burnout. En la investigación de Obregon y Valer (2017) el 13.4% del personal que percibe una comunicación desfavorable presenta síndrome de Burnout en nivel medio; el 23.8% del personal que percibe una comunicación media presenta síndrome Burnout también en nivel medio y el 24.7% del personal que percibe una comunicación favorable presenta síndrome Burnout en nivel bajo en el personal asistencial del en el Hospital Regional del Cusco. El investigador afirma que hay relación entre el síndrome de Burnout y la dimensión comunicación del clima laboral y cabe mencionar que a mayor comunicación en el clima laboral es menor la presencia del síndrome de Burnout. Esta parte del estudio también está acorde con nuestra investigación.

Para finalizar, en cuanto a la relación de la dimensión de condición laboral y la variable Burnout se ha determinado una significación aproximada de ,001 es decir, que existe relación débil y contrastando con la evaluación estadística de Pearson se determinó que existe una correlación positiva media entre condición laboral y Burnout ya que el coeficiente de correlación es de ,501. Por otra parte, el 47,7 %

de los trabajadores de la municipalidad de Wanchaq tienen condiciones laborales medianamente favorables, y el 84,8% no presenta síndrome de Burnout. Ello demuestra que a mejores condiciones laborales existe menor riesgo de Burnout. En el caso de Obregon y Valer (2017) determina la existencia de relación débil, resultando un 12.1% del personal que percibe condiciones laborales desfavorables presenta síndrome de Burnout en nivel medio, el 28.6% del personal que percibe condiciones laborales medias presenta síndrome de Burnout también en nivel medio y el 26.4% que percibe condiciones laborales favorables presenta síndrome de Burnout en nivel bajo en el personal asistencial evaluado, por lo tanto a mejores condiciones laborales del clima laboral menor presencia de Burnout en el personal asistencial del Hospital Regional del Cusco.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA: El clima laboral y el síndrome de Burnout demostraron tener una correlación significativa, lo cual nos muestra que al tener un mejor clima laboral los trabajadores presentaran menor riesgo de Burnout, e inversamente a mal clima laboral mayor el riesgo de Burnout. Se acepta nuestra hipótesis.

SEGUNDA: Según nuestros resultados la variable Clima laboral, se presentó en su mayoría con un nivel medio y favorable, lo cual indica que los trabajadores cómodos en su mayoría, se sienten útiles dentro de la institución, perciben un entorno en el cual pueden comprometerse con la institución y realizar sus labores de forma eficaz, aunque se presentan puntajes bajos en cuanto a supervisión y comunicación, esto no demerita los resultados generales.

TERCERA: Acorde a nuestros resultados la variable Burnout en su mayoría se presenta con nivel bajo, los trabajadores tienen menos riesgo a desarrollar el trastorno de Burnout por lo cual no se sienten estresados en su trabajo lo cual facilita su producción, y permite colaborar entre ellos.

CUARTA: El síndrome de Burnout se presenta en un nivel bajo en ambos sexos, existe correlación directa, varones y mujeres desarrollan sus labores con normalidad, según resultados estadísticos existe proclividad en las mujeres a desarrollar el síndrome de Burnout.

QUINTA: Acorde a nuestros resultados, podemos observar que el clima laboral y el sexo presentan relación directa, varones y mujeres presentan en su mayoría clima laboral medio por lo cual se desempeñan de manera óptima en el trabajo, sintiéndose identificados por la empresa, pero en menor porcentaje, siendo los varones quienes presentan mejor clima laboral que las mujeres.

SEXTA: Nuestros resultados en cuanto a dimensiones de clima laboral y síndrome de Burnout se presentaron de la siguiente manera:

- Realización Personal y Burnout, presentan relación directa, si tenemos una realización personal favorable el síndrome de Burnout será bajo, esto nos indica principalmente que si el trabajador siente que podrá desenvolverse profesionalmente dentro de la institución no sufrirá de síndrome Burnout.

- Habiendo analizado la correlación entre involucramiento laboral y síndrome de Burnout, se presenta una correlación débil, lo cual nos indica que el involucramiento laboral no afecta de gran manera a la presencia de síndrome de Burnout, si el trabajador se identifica o no con la institución no afectara de sobremanera en si presenta o no síndrome de Burnout.
- La dimensión supervisión en cuanto al síndrome de Burnout, según los resultados nos indica que tienen una relación directa, si el trabajador percibe una supervisión errónea (relación empleador – empleado) podría presentar síndrome de Burnout lo cual imposibilitaría su desenvolvimiento en el trabajo.
- Acorde a nuestros resultados la dimensión de comunicación respecto al síndrome de Burnout, tiene una relación directa, si se presenta una comunicación desfavorable en el trabajo se presentaría síndrome de Burnout en los trabajadores.
- La condición laboral y el síndrome de Burnout tienen una relación significativa, la percepción que tiene el trabajador con respecto a su situación laboral (tipo de contrato, puesto laboral) influye directamente en el síndrome de Burnout, situación laboral desfavorable presencia de síndrome de Burnout.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda incentivar y promover, una cultura laboral que permita obtener un clima laboral favorable y de esta manera lograr que ningún trabajador presente síndrome de Burnout, realizando talleres y encuentros empresariales que incentiven el compañerismo laboral en la municipalidad de Wanchaq.
2. Mejorar el área de promoción de la empresa, crear lineamientos para desarrollo dentro de la empresa, mediante el monitoreo constante y puedan ser evaluados en base al cumplimiento de objetivos a corto y largo plazo tanto para las áreas de supervisión y comunicación. También se recomienda desarrollar talleres que fomenten la comunicación efectiva y asertiva entre trabajadores de diferentes áreas, en los temas de: talleres de habilidades blandas.
3. Evaluar periódicamente a los trabajadores para mantener una base de datos cuya información pueda permitir hacer un seguimiento y de esta manera poder mantener un análisis constante respecto a los niveles de Burnout en relación al clima laboral. También se recomienda el desarrollo de talleres psicoeducativos que permitan al trabajador identificar este síndrome y como abordar el problema, así mismo prevenirlo y considerar las técnicas que permitan el control del Burnout.
4. Se recomiendan talleres de empoderamiento femenino que permitan potenciar habilidades y conocimientos. Tanto para los resultados de las relaciones entre las variables sexo y el clima laboral y para la relación de entre la variable sexo y síndrome de Burnout, recomendamos futuras investigación que profundicen el tema tomando en consideración distintos datos sociodemográficos que también pudieran influir en los resultados, por ejemplo: el estado civil, la edad, regímenes laborales de contrato o nombramiento, hijos, experiencia laboral y entre otros. Debido a que la diferencia en entre ambos sexos no es significativa.
5. Promover actividades para prevenir y afrontar las fuentes generadoras de estrés del desempeño diario del trabajador de la municipalidad de Wanchaq, a partir de las siguientes intervenciones organizacionales:

- Fomentar actividades recreacionales que unifiquen al equipo e incentivación al personal donde se evalúe el esfuerzo de cada persona y que este reciba un reconocimiento con el fin de favorecer el desarrollo personal y la identificación con la empresa.
- Desarrollo de charlas acerca de los valores organizacionales y el compromiso organizacional para potenciar el involucramiento laboral.
- Monitorear constantemente el desenvolvimiento y la eficiencia de las tareas desempeñadas por los trabajadores, verificando los resultados en base a objetivos trazados con el fin de optimizar la supervisión del personal de trabajo.
- Una buena comunicación proyecta una buena imagen organizacional al público externo, por lo que se recomienda realizar reuniones periódicas con diversas áreas de trabajo y evaluar el rendimiento de cada una.
- Promover al desarrollo personal y profesional mediante evaluaciones acerca de los servicios que se les brinda a los trabajadores, así mismo dialogar con los empleados para conocer sus puntos de vista y considerar sus observaciones en la Municipalidad de Wanchaq.

6. Capacitar al personal brindando información acerca del departamento de la Municipalidad que tiene como función resguardar el bienestar del personal según el Manual de Organización y Funciones MOF. Para que el trabajador de la Municipalidad de Wanchaq reciba atención psicológica oportunamente.

REFERENCIAS

- Asociacion Medica Mundial. (22 de Marzo de 2017). *Asociacion Medica Mundial - Declaracion de Helsinki. Investigacion medica en seres humanos*. Obtenido de Declaracion de la AMM sobre las consideraciones eticas de las bases de datos de salud y biobancos: <https://www.wma.net/es/politicas-post/declaracion-de-la-amm-sobre-las-consideraciones-eticas-de-las-bases-de-datos-de-salud-y-los-biobancos/>
- Ana Maria Rossi, P. L. (2006). *Stress and Quality of Working Life: Current Perspectives in Occupational Health*. Michigan: Information Age Publishing.
- Chiang, M., Martín, J., & Nuñez, A. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfaccion laboral*. Tesis de licenciatura, Universidad Pontificia Comillas, Facultad de Psicologia , Madrid.
- Colegio de Psicologos del Peru. (2017). *Codigo de Etica y Deontologia*. Obtenido de Colegio de Psicologos del Peru - CDN: <http://cpsp.io/>
- Coll Morales, F. (2019). *Economipedia*. Obtenido de Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/funcionario-publico.html#:~:text=Un%20funcionario%20p%C3%ABblico%20es%20aquella,permanente%20a%20la%20Administraci%C3%B3n%20P%C3%ABlica.&text=Dado%20que%20el%20funcionario%20p%C3%ABblico,de%20empleados%20p%C3%ABlico>
- Cooper, C. L. (1998). *Theories of Organizational Stress*. Oxford University Press.
- Cozby, P. (2005). *Metodos de investigacion del comportamiento* . Bogota: McGraw - Hill Interamericana.
- Dinibutun, S. R., Kuzey, C., & Dinc, M. S. (2020). The Effect of Organizational Climate on Faculty Burnout at State and Private Universities: A Comparative Analysis. *Sage*, 1-19.
- Espinoza Salvado, I. (2017). *Tipos de muestreo*.
- Flores Sierra, J. B. (2018). *Prevalencia y factores asociados al síndrome de Burnout en medicos asistentes del servicio de emergencia del hospital Marino Molina*

- SCCIPA en el periodo setiembre - noviembre 2017*. Universidad Ricardo Palma, Facultad de Medicina Humana.
- Gago, K. A., Martínez, I. K., & Alegre, A. A. (2017). Clima laboral y síndrome de burnout en enfermeras de un hospital general de Huancayo, Perú. *Revista Latinoamericana de Ciencia Psicológica*, 9(4).
- Gobierno del Perú. (1993). *Constitucion Política* (Vols. TITULO IV Art.192-193). Perú. Obtenido de <https://pdba.georgetown.edu/Decen/Peru/ConstDescPeru.pdf>
- Granados Alós, L., Sanmartín López, R., Lagos San Martín, N. G., Urrea-Solano, M. E., & Hernández-Amorós, M. J. (2017). Diferencias en Burnout según sexo y edad en profesorado no universitario. *Revista Internacional de Psicología del Desarrollo y la Educación*, 329-335. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3498/349853220034>
- Guillen, G. (2000).
- Gutierrez, E. (2019). *Clima organizacional y su influencia con el síndrome de Burnout en los colaboradores de Dilipa, en el año 2019*. Universidad Tecnológica Indoamerica, Facultad de Ciencias Humanas y de la Salud.
- Hernandez Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixta*. MC GRAW HILL EDUCATION.
- Hernandez Sampieri, R., & Paulina, M. T. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixta*. Mc Graw Hill Education.
- INEI. (2020). *Situación de la población adulta mayor*. Lima: INEI.
- Lauracio, C., & Lauracio, T. (2020). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. (I. U. Peru, Ed.) *Revista Innova Educación*, 2(4).
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (1988). The impact of Interpersonal environment on burnout and organizational commitment.
- Litwin, E., & Stringer. (1978). *Teoría Clima organizacional*.

- Litwin, H., & Stringer, R. (1966). *The influence of organizational climate on human motivation*. Michigan : Ann Harbor.
- MANDOMEDIO. (Junio de 2020). *MANDOMEDIO* . Obtenido de MANDOMEDIO:
<https://mandomedio.com/noticias/clima-laboral-estudio-mandomedio-del-teletrabajo/>
- Maslach , C., & Jackson, s. (1997).
- Maslach, C. (2009). Understanding Burn Out. *Ciencia & Trabajo* , 37-43.
- Maslach, C., & Jackson, S. (1986). *Maslach Burnout Inventory*. California: Palo Alto California.
- Múntane Relat, J. (2010). Introduccion a la investigacion basica. *RAPD ONLINE*, 221-227.
- Obregon Mollinedo, P., & Valer Huaman, A. V. (2017). *Clima laboral y sindrome de Burnout en el personal asistencial del Hospital Regional del Cusco, 2017*. Universidad Andina del Cusco, Facultad de Ciencias de la Salud.
- OIT. (2019). *Panorama laboral 2019, America Latina y caribe* . Lima : Organización Internacional del Trabajo.
- OIT. (2020). *La COVID-19 y el mundo del trabajo*. Observatorio de la OIT. OIT.
- Olivares Faundez, V. (2016). *Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout*. Universidad de Valparaiso, Laudatio en la entrega del Doctorado Honoris Causa a Christina Maslach.
- Palma Carrillo, S. (2006). *Escala Clima Laboral CL-SPC*. Test Psicologico, Universidad Ricardo Palma, Facultad de Psicologia , Lima.
- Paulino, L. C. (2020). *Situacion laboral en epoca de Covid-19*. Confederadcion general de trabajadores del Perú, Lima. LIMA: CGTP.
- Pecino, V., Mañas, M. A., Diaz-Funes, P. A., Aguilar-Parra, J. M., Padilla Gongora, D., & Lopez Liria, R. (2019). Organisational Climate, Role Stress, and Public Employees' Job Satisfaction. *international journal of Enviromental Research and Public Health*.

- Pinedo Davila, C. J., & Delgado Bardales, J. M. (2020). Clima organizacional en el desempeño organizacional de las instituciones publicas. *Revista Científica Horizonte Empresarial*, 7(2).
- Pita Fernández, S., & Pértega Díaz, S. (6 de marzo de 2001). *FISTERRA*. Obtenido de *FISTERRA*: <http://www.fisterra.com/mbe/investiga/10descriptiva/10descriptiva.asp>
- RPP NOTICIAS. (9 de Junio de 2020). *Cusco: Debido a la COVID-19 más de 500 mil cusqueños se quedan sin trabajo*. Obtenido de RPP NOTICIAS : <https://rpp.pe/peru/cusco/coronavirus-en-peru-cusco-debido-a-la-covid-19-mas-de-500-mil-cusquenos-se-quedan-sin-trabajo-noticia-1271938?ref=rpp>
- Silva Diaz, E. (2018). *El síndrome de burnout y la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de Utcubamba, 2016*. Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Post Grado.
- Tagiuri, R. (1968). *Psicología Organizacional*. Mexico: Oxford University Press.
- Taruchain P., L. F., & Mayorga A., M. d. (15 de julio de 2020). Síndrome Burnout en funcionarios publicos de la provincia Tungurahua. *Revista científica CENTROS*, 9(2), 1-19. Obtenido de <https://revistas.up.ac.pa/index.php/centros>
- The Effect of Organizational Climate on Faculty Burnout at State and Private Universities: A Comparative Analysis. (2020). *SAGE*, 1-19.
- Torre, A. K. (13 de Mayo de 2020). *LEXLATIN*. Obtenido de *LEXLATIN*: <https://lexlatin.com/portal/entrevistas/suspensiones-vacaciones-subsidios-medidas-laborales-latinoamerica-covid>
- Uribe, J. (2015). *Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales*. Mexico: El manual moderno.

ANEXOS

ANEXO 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA

Tabla 23 Matriz de Consistencia.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HÍPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES		
¿Qué relación existe entre el clima laboral y el síndrome de Burnout en los trabajadores de la municipalidad de Wanchaq - Cusco en el contexto COVID-19, 2020?	Determinar la relación entre el clima laboral y el síndrome de Burnout en los trabajadores de la municipalidad de Wanchaq - Cusco en el contexto COVID-19, 2020	El clima laboral se relaciona significativamente con el síndrome de Burnout en los trabajadores de la municipalidad de Wanchaq - Cusco en el contexto COVID-19, 2020	VARIABLE I	CLIMA LABORAL	
			DIMENSIONES	ÍTEMS	ESCALA
			AUTOREALIZACION	1 a 9	ORDINAL
			INVOLUCRAMIENTO LABORAL	10 A 19	
			SUPERVISION	20 a 29	
¿Cuál es la relación entre Clima Laboral y síndrome de Burnout según sexo en los trabajadores de la municipalidad	Determinar la relación entre el clima laboral y el síndrome de Burnout según sexo en los trabajadores	Existe relación significativa entre el clima laboral y el síndrome de Burnout según sexo en los trabajadores de la municipalidad de Wanchaq -	COMUNICACIÓN	30 a 39	
			CONDICION LABORAL	40 a 50	
			VARIABLE II	SINDROME DE BURNOUT	

de Wanchaq, Cusco en el contexto COVID 19?	de la municipalidad de Wanchaq – Cusco en el contexto COVID-19, 2020	Cusco en el contexto COVID-19, 2020			
¿Cuál es la relación entre Clima Laboral según dimensiones y síndrome de Burnout en los trabajadores de la municipalidad de Wanchaq, Cusco en el contexto COVID 19?	Determinar la relación entre el clima laboral según dimensiones y el síndrome de Burnout en los trabajadores de la municipalidad de Wanchaq - Cusco en el contexto COVID-19, 2020	Existe relación significativa entre el clima laboral según dimensiones y el síndrome de Burnout en los trabajadores de la municipalidad de Wanchaq - Cusco en el contexto COVID-19, 2020	DIMENSIONES	ÍTEMS	ESCALA
			AGOTAMIENTO EMOCIONAL	1, 2, 3, 6, 13, 14, 16 y 20	ORDINAL
			DESPERSONALIZACIÓN	5, 10, 11, 15, y 22	
			REALIZACIÓN PERSONAL	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21	

ANEXO 2 OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

Tabla 24 MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE CLIMA LABORAL

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
CLIMA LABORAL	Es el conjunto de propiedades del entorno de trabajo que son susceptibles de ser medidas percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que viven y trabajan en dicho entorno y que influye en su comportamiento y motivación.	Se midió a través de la escala de clima laboral (CL-SPC) de Sonia Palma, es un instrumento que usa la técnica Likert con un total de 50 ítems, explorando la variable de clima laboral con puntuación total y clasificando en 5 factores o Áreas	AUTOREALIZACION	1 a 9	ESCALA LIKERT ORDINAL
			INVOLUCRAMIENTO LABORAL	10 a 19	
			SUPERVISION	20 a 29	
			COMUNICACIÓN	30 a 39	
			CONDICION LABORAL	40 a 50	

Tabla 25 MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE BURNOUT

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
BURNOUT	El síndrome del quemado o "Burnout" es un síndrome psicológico que conlleva los síntomas de agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización personal, puede aparecer principalmente en profesionales que trabajan con personas y se implican en los problemas de éstas. Cuando se dice que este profesional está quemado se indica que la situación (familiar, social o laboral) le ha sobrepasado y ha quedado reducida su capacidad de adaptación. Por esta razón se le denomina también "Estrés laboral asistencial" (Maslach y Jackson, 1986)	Se midió a través de la escala MBI Inventario de "Burnout" de Maslach, conformado por 22 ítems y una encuesta al estilo Likert, clasificado en 3 dimensiones (agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización personal) dirigido a los trabajadores de la Municipalidad de Wanchaq en Cusco.	AGOTAMIENTO EMOCIONAL	1, 2, 3, 6, 13, 14, 16 y 20	ESCALA LIKERT ORDINAL
			DESPERSONALIZACIÓN	5, 10, 11, 15, y 22	
			REALIZACIÓN PERSONAL	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21	

ANEXO 3 INSTRUMENTOS DE APLICACIÓN

(MBI) MASLACH BURNOUT INVENTORY
Inventario "Burnout" de Maslach



DATOS PERSONALES (Marque con una "x" en el recuadro o anote el dato pedido sobre la línea)

Sexo: Varón Mujer

Edad: años

Estado civil: Soltero Casado
 Divorciado Viudo
 Otro: _____

Si está casado, ¿Cuántos años lleva casado con su pareja?
 Años

No tengo hijos
 Sí tengo hijos

Si tiene hijos, ¿Cuántos vive con usted? Hijos

Nivel de estudios alcanzado:
 Otros _____

Profesión actual: _____

Situación laboral: Trabajador fijo Contratado
 Otra: _____

Horario: Turno _____

Tiempo en su horario actual: años meses.

Tiempo en esta profesión: años meses.

El propósito de esta encuesta es conocer como consideran distintos profesionales pertenecientes a los Servicios Humanos su trabajo y las personas a quienes dan servicio.

Se usa el termino persona para señalar a los sujetos a los que se proporciona el servicio, cuidado o atención. Aunque en su labor Ud. Utilice otro termino (por ejemplo, pacientes, alumnos, clientes, etc.), cuando responda a esta encuesta piense en los que reciben este servicio que Ud. brinda.

En la siguiente página encontrara 22 frases relacionadas con los sentimientos que Ud. Experimenta en su trabajo. Lea cada frase y responda anotando la frecuencia con que ha tenido ese sentimiento de acuerdo con la escala siguiente

0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes o menos	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días

Vea el siguiente Ejemplo:

"Me siento deprimido en mi trabajo".

Si NUNCA se siente deprimido en el trabajo, debe contestar con un 0. Si esto le ocurre alguna vez, indique su frecuencia (de 1 a 6).

0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes o menos	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días

CONTESTE A LAS FRASES INDICANDO LA FRECUENCIA CON QUE UD. HA EXPERIEMNTADO ESE SENTIMIENTO

1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.	
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	
3	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo	
4	Fácilmente comprendo cómo se sienten las personas.	
5	Creo que trato a algunas personas como si fueran objetos no personales.	
6	Trabajar todo el día con personas es un esfuerzo.	
7	Trato muy eficazmente los problemas de las personas.	
8	Me siento "quemado" por mi trabajo.	
9	Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en las vidas de los demás	
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.	
11	Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	
12	Me siento muy activo.	
13	Me siento frustrado en mi trabajo.	
14	Creo que estoy trabajando demasiado.	
15	No me preocupa realmente lo que le ocurre realmente a algunas personas a las que doy servicio.	
16	Trabajar directamente con personas me produce estrés.	
17	Fácilmente puedo crear una atmósfera relajada con las personas a las que doy servicio.	
18	Me siento estimulado después de trabajar en contacto con personas.	
19	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.	
20	Me siento acabado.	
21	En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.	
22	Creo que las personas que trato me culpan de algunos de sus problemas.	

CL-SPC

ESCALA CLIMA LABORAL CL-SPC

Apellidos y Nombres: _____ Edad: _____ Cargo: _____
 Sexo: Masculino () Femenino () Empresa: _____ Fecha: _____

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted recuenta. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y **marque con un aspa (X)** solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

		Ninguno o Nunca	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o Siempre
		1	2	3	4	5
1	Existen oportunidades de progresar en la institución					
2	Se siente compromiso con el éxito en la organización.					
3	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos con el trabajo.					
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
10	Los objetivos de trabajo son retadores.					
11	Se participa definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.					
16	Se valora los altos niveles de desempeño.					
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.					
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19	Existen suficientes canales de comunicación.					
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un quipo bien integrado.					
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros					
22	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.					

CL-SPC

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

ANEXO 4 CARTAS DE SOLICITUD PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS



“Año de la universalización de la salud”

Los Olivos, 18 de octubre de 2020

CARTA INV.N°1899 -2020/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr.

Mgt. William Peña Farfán

ALCALDE

MUNICIPALIDAD DE WANCHAQ

Con atención a:

Abg. Ronal V. Álvarez Romero

JEFE DE RECURSOS HUMANOS

MUNICIPALIDAD DE WANCHAQ

Av. La Cultura N° 500

Presente. -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **ACCOSTUPA PUCLLA ELISABETH** con **DNI N°72049425**, estudiante de la carrera de psicología, con código de matrícula **N° 7002549884** Y el Sr. **ATACO ZUÑIGA CHRISTOPHER MANUEL** con **DNI N° 48140864**, también estudiante de la carrera de psicología, con código de matrícula **N° 7002549609** quienes desean realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: **“CLIMA LABORAL Y SINDROME DE BURN OUT EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE WANCHAQ – CUSCO, EN EL CONTEXTO COVID-19.”** Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Dra. Roxana Cárdenas Vila
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

CARTA DE ACEPTACION

Cusco, 27 de octubre del 2020

Dra. Roxana Cárdenas Vila
COORDINADORA DE LA ESCUELA DE PSICOLOGIA
Filial Lima – Campus Lima Norte

Presente. –

Por medio de la presente, con la finalidad de hacer de su conocimiento que La srta. **ELISABETH ACCOSTUPA PUCLLA** identificada con **DNI: 72049425** y el Sr. **CHRISTOPHER MANUEL ATACO ZUÑIGA** identificado con **DNI: 48140864**, bachilleres de la escuela de Psicología de la universidad que Ud. representa, han sido admitidos para realizar su trabajo de investigación con fines académicos.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para expresarle mi consideración y estima personal.

Atentamente.



Abg. Ronal V. Álvarez Romero
JEFE DE RECURSOS HUMANOS
MUNICIPALIDAD DE WANCHAQ
Av. La cultura N° 500

ANEXO 5 AUTORIZACION PARA EL USO DE INSTRUMENTOS

Information from Mind Garden: publisher of the Maslach Burnout Inventory (MBI) Recibidos X

Mind Garden Inc <info@mindgarden.com>
para mí

26 oct 2020 11:27

inglés > español Traducir mensaje

Desactivar para: inglés x

Hello,

Dr. Maslach has forwarded your request to Mind Garden, as we are the publisher of her instrument.

The MBI is a copyrighted instrument; a purchased license is required for use. Which license you purchase depends on how you plan on administering the instrument: paper and pencil or online survey. If your research is un-funded, you are eligible for a student discount. We also have volume discounts (the price per license is reduced at quantities of 100, 500, etc).

If you provide more information about how you plan on administering the instrument, and how many people you plan on surveying, I can provide product and pricing details.

Please let me know if you have any questions.

Ken
Mind Garden, Inc.

On Sat, Oct 24, 2020 at 8:08 PM Prof. Christina Maslach PhD <maslach@berkeley.edu> wrote:

----- Forwarded message -----
From: Elivancant AP <sabath292929@gmail.com>
Date: Sat, Oct 24, 2020, 7:48 PM
Subject: Permiso de uso de Test
To: <maslach@berkeley.edu>

Mediante la presente, hago llegar mi saludo y consideración hacia ud. como reconocimiento a su trabajo e investigación y también para poder solicitar muy respetuosamente su autorización para poder hacer uso de la prueba en "MBI INVENTARIO BURNOUT DE MASLACH SÍNDROME DEL "QUEMADO" Por estrés laboral asistencial" por motivos de investigación de proyecto de Tesis para pregrado de la Universidad César Vallejo en Lima Perú. mi compañero Christopher Manuel Ataco Zuñiga, bachilleres en Psicología. presentaremos el trabajo de investigación titulado "Clima Laboral y síndrome de Burnout en los trabajadores de la Municipalidad de Wanchaq, Cusco en el contexto COVID-19, 2020". Estamos con las expectativas positivas para poder realizar esta investigación

Quedamos atentos a su pronta respuesta y agradecidos de antemano.

I hereby convey my greetings and consideration in recognition of your work and research and also to be able to request very respectfully your authorization to use the test in "MBI INVENTORY BURNOUT DE MASLACH" BURNOUT SYNDROME "Due to work stress" for research purposes of the thesis project for undergraduate of the César Vallejo University in Lima Peru. My colleague Christopher Manuel Ataco Zuñiga, Bachelor of Psychology. We will present the research work entitled "Work Climate and Burnout Syndrome in the workers of the Municipality of Wanchaq, Cusco in the context of COVID-19, 2020". We have positive expectations of being able to carry out this research. We await your prompt reply and thank you in advance.

Libre de virus. www.avg.com

Permiso de Uso de Test. Recibidos x

Elivancent AP <sabeth292929@gmail.com>
para spalma50

24 oct 2020 22:55

Mediante la presente, hago llegar mi salud y consideracion hacia ud. como reconocimiento a su trabajo e investigacion y tambien para poder solicitar muy respetuosamente su autorizacion para poder hacer uso del la prueba " Escala de clima laboral (CL-SPC) " por motivos de investigacion de proyecto de Tesis para pre-grado de la Universidad Cesar Vallejo en Lima Peru. mi compañero Christopher Manuel Ataco Zuñiga, bachilleres en Psicología. presentaremos el trabajo de investigacion titulado "Clima Laboral y sindrome de Burnout en los trabajadores de la Municipalidad de Wanchaq, Cusco en el contexto COVID-19, 2020". Estamos con las expectativas positivas para poder realizar esta investigacion
Quedamos atentos a su pronta respuesta y agradecidos de antemano.

Libre de virus. www.avg.com



Lima <spalma50@hotmail.com>
para mí

25 oct 2020 5:38

Srita Accostupa: (asumo es su apellido por la carta que adjunta)
Las autorizaciones para el uso de mi material psicometrico no son gratuitas; tienen un costo de \$20 por tesista; y su uso sin el debido pago por derechos de autor es ilegal para el tesista y la institución que la admite.
Si desea hacer uso legitimo de la misma debe reunir los requisitos que demuestren su uso para tesis además del pago correspondiente. De lo contrario, agradeceré eximirse de usar mi material y consultar con su asesor (a) por algún otro material .
De estar interesada en hacer el pago respectivo para contar con mi autorización me lo puede hacer saber por esta vía.

Atte,
Sonia Palma, PhD

On Oct 24, 2020, at 21:56, Elivancent AP <sabeth292929@gmail.com> wrote:

<solicitud de permiso Clima Laboral .pdf>

Eivancent AP <sabeth292929@gmail.com>
para Lima

vie, 30 oct 20:02

El dom., 25 oct. 2020 a las 3:38, Lima (<spalma50@hotmail.com>) escribió:

Srta Accostupa: (asumo es su apellido por la carta que adjunta)

Las autorizaciones para el uso de mi material psicométrico no son gratuitas; tienen un costo de \$20 por testista; y su uso sin el debido pago por derechos de autor es ilegal para el testista y la institución que la admite.

Si desea hacer uso legítimo de la misma debe reunir los requisitos que demuestren su uso para tesis además del pago correspondiente. De lo contrario, agradeceré eximirse de usar mi material y consultar con su asesor (a) por algún otro material. De estar interesada en hacer el pago respectivo para contar con mi autorización me lo puede hacer saber por esta vía.

Atte,
Sonia Palma, PhD

On Oct 24, 2020, at 21:56, Eivancent AP <sabeth292929@gmail.com> wrote:

Mediante la presente, hago llegar mi saludo y consideración hacia ud. como reconocimiento a su trabajo e investigación y también para poder solicitar muy respetuosamente su autorización para poder hacer uso de la prueba "Escala de clima laboral (CL-SPC)" por motivos de investigación de proyecto de Tesis para pre-grado de la Universidad Cesar Vallejo en Lima Peru. mi compañero Christopher Manuel Ataco Zúñiga, bachilleres en Psicología. presentaremos el trabajo de investigación titulado "Clima Laboral y síndrome de Burnout en los trabajadores de la Municipalidad de Wanchaq, Cusco en el contexto COVID-19, 2020". Estamos con las expectativas positivas para poder realizar esta investigación. Quedamos atentos a su pronta respuesta y agradecidos de antemano.

Estimada PhD Sonia Palma, le escribe Elisabeth Accostupa y agradecida por la respuesta al correo, mi compañero y yo si estamos interesados en recibir la autorización de parte suya. Por lo que solicitamos se nos haga envío del procedimiento de pago respectivo, requisitos y/o instrucción.

Hago propicio este medio para renovar nuestra estima hacia ud.

Responder

Reenviar

ANEXO 6 CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPACIÓN DE INVESTIGACIÓN

Estimado participante:

.....

En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre el tema: "Clima laboral y síndrome de Burnout en los trabajadores de la municipalidad de Wanchaq – Cusco, en el contexto COVID-19, 2020", por lo cual deseamos contar con su valiosa colaboración, por lo que mediante el presente documento se le solicita su consentimiento informado. El proceso consta de la aplicación de algunos cuestionarios que deberán ser completados por usted. Los datos recogidos son de índole confidencial y serán utilizados para el beneficio de esta investigación.

En caso usted tenga alguna duda o inconveniente, solicite una aclaración con el investigador Christopher Manuel Ataco Zuñiga al correo electrónico cmaz987@gmail.com, sírvase a completar los siguientes datos.

Yo..... Identificado con DNI
n°....., teléfono..... Como trabajador de la municipalidad del distrito de Wanchaq, Cusco, declaro haber sido informado del objetivo de este estudio, los procedimientos que se seguirán para el recojo de información, acepto voluntariamente ser partícipe de esta investigación y autorizo el uso de mis datos mediante el uso de la aplicación de los cuestionarios.

Cusco, Cusco, Wanchaq Fecha...../...../2020

ANEXO 7 VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS

Validez del instrumento Burnout

Estadísticos de fiabilidad Variable síndrome de burnout

Alfa de Cronbach	N de elementos
.978	24

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE SINDROME DE BURNOUT																												
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	D1	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	D2	P17	P18	P19	P20	P21	P22	D3	VY		
1	1	2	2	3	3	2	3	2	18	3	3	2	2	2	2	2	2	18	1	2	2	2	1	3	2	1	18	54
2	1	1	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	3	2	1	16	46
3	1	2	2	2	3	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	2	2	16	48
4	2	3	3	3	3	3	3	2	22	2	3	3	3	2	2	2	2	19	2	2	2	3	3	2	2	2	18	59
5	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	8	24
6	2	3	2	3	3	2	2	2	19	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	2	2	16	51
7	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	2	2	16	48
8	2	2	2	1	1	2	1	2	13	2	3	2	2	2	2	2	2	17	2	2	2	1	2	2	2	2	15	45
9	3	2	2	3	2	2	2	2	18	3	2	2	2	2	3	2	2	18	2	2	2	3	2	3	2	2	18	54
10	1	2	2	2	2	2	2	1	14	2	2	2	2	2	1	2	2	15	1	1	2	1	1	2	2	1	11	40
11	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	3	2	2	2	1	2	2	16	1	1	2	1	1	2	2	1	11	43
12	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	2	2	16	1	2	2	1	1	3	2	1	13	45
13	1	2	2	2	2	1	1	2	13	3	3	2	2	2	3	2	3	20	3	2	3	2	2	3	3	3	21	54
14	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	8	24
15	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	8	24
16	3	3	3	3	3	3	2	2	22	3	3	3	2	2	2	2	3	20	2	2	3	3	2	2	2	2	18	60
17	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	8	24
18	3	3	3	3	3	3	2	2	22	3	3	3	2	2	2	2	3	20	2	2	3	3	2	2	2	2	18	60
19	3	3	3	3	3	3	2	2	22	3	3	3	2	2	2	2	3	20	2	2	3	3	2	2	2	2	18	60
20	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	8	24
21	3	3	3	3	3	3	2	3	23	3	3	3	2	2	2	2	3	20	2	2	3	3	2	2	2	2	18	61
22	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	2	1	15	47
23	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	1	2	2	2	1	14	46
24	2	2	3	2	2	2	2	2	17	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	2	2	16	49
25	1	2	2	2	2	2	2	2	15	2	2	2	2	2	2	2	2	16	1	2	2	1	1	3	2	1	13	44
26	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	2	2	16	48
27	2	2	2	2	3	2	3	2	18	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	2	2	16	50
28	2	2	2	2	1	1	1	2	13	2	1	3	1	2	2	2	2	15	2	2	2	1	3	1	2	2	15	43
29	2	3	3	3	3	3	3	2	22	2	3	3	3	2	2	2	2	19	2	2	2	3	3	2	2	2	18	59
30	1	2	2	2	2	2	2	1	14	3	2	2	2	2	1	2	2	16	1	1	2	1	1	2	2	1	11	41
31	2	2	2	2	2	2	2	1	15	2	2	2	2	2	1	2	2	15	1	1	2	1	1	2	2	1	11	41

Clima laboral

N°	Autorrealización										Involucramiento laboral										Supervisión										Comunicación										Condiciones laborales											
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	p31	p32	p33	p34	p35	p36	p37	p38	p39	p40	p41	p42	p43	p44	p45	p46	p47	p48	p49	p50		
1	1	1	2	5	1	2	2	1	1	1	1	3	1	1	2	5	2	1	1	3	1	5	2	3	1	2	1	4	1	1	1	3	2	2	1	3	2	2	2	2	2	5	1	4	1	1	1	3	2	2		
2	3	3	1	1	1	2	2	1	2	4	1	3	2	1	3	2	2	1	1	3	1	2	4	5	1	3	3	3	1	1	1	4	3	1	3	1	4	3	1	3	1	2	1	3	1	1	1	4	3	1		
3	1	1	4	1	1	5	3	1	1	2	1	2	1	2	1	2	3	2	1	5	1	2	1	5	4	5	4	1	1	1	2	1	4	1	2	2	1	4	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	4	1		
4	1	2	1	3	2	3	3	4	1	3	1	2	1	2	2	2	3	2	2	1	4	1	2	3	2	5	4	3	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	1	1	3	2	1	2	2	3	2	
5	2	2	2	3	1	1	3	2	3	1	3	3	1	4	3	2	3	3	5	1	5	5	3	2	3	2	1	2	1	1	4	2	2	1	2	4	2	2	1	2	2	3	2	2	1	1	4	2	2	1		
6	2	3	3	4	1	3	4	3	1	2	4	3	1	2	2	3	2	1	1	2	3	5	3	5	1	4	2	2	1	1	2	4	2	2	1	2	4	2	2	2	3	3	2	2	1	1	2	4	2			
7	1	2	3	1	1	4	2	5	3	2	3	2	4	4	1	2	3	2	2	4	5	1	4	5	5	4	4	1	3	2	3	1	5	3	2	3	1	5	3	2	2	4	1	1	3	2	3	1	5	3		
8	3	2	3	1	3	1	2	2	3	4	3	2	4	3	2	1	2	2	5	1	4	2	2	1	3	2	4	4	3	3	4	3	1	3	2	4	3	1	3	2	2	1	1	4	3	3	4	3	1	3		
9	2	3	5	1	3	1	4	2	5	2	3	3	1	4	2	2	4	4	1	2	2	5	2	5	5	2	1	4	2	2	4	4	1	2	3	4	4	1	2	3	3	2	1	4	2	2	4	4	1	2		
10	2	2	5	3	4	1	4	1	5	3	2	2	1	5	2	4	4	4	2	2	3	1	4	2	3	1	4	3	3	3	1	1	5	3	5	1	1	5	3	5	3	1	5	3	3	3	1	1	5	3		
11	1	3	5	1	3	2	4	2	2	1	4	4	2	4	4	2	4	2	5	5	3	2	2	4	1	5	4	4	3	2	2	5	3	2	5	3	3	2	5	3	3	3	4	1	4	3	2	2	5	3	3	
12	1	2	2	3	3	5	2	3	2	5	4	3	2	3	4	2	2	2	4	4	3	5	4	4	1	4	2	1	4	2	4	4	2	3	4	4	4	4	2	3	4	3	1	4	1	4	2	4	4	2	3	
13	5	4	5	3	4	1	3	4	3	4	3	2	1	3	5	1	3	3	1	4	1	1	2	5	5	2	3	4	4	2	4	4	2	3	4	4	4	4	2	3	4	3	2	1	4	4	2	4	4	2	3	
14	4	4	4	4	4	3	2	4	1	4	4	2	5	1	4	1	2	3	3	4	4	3	1	3	5	4	2	1	4	3	3	2	4	4	3	3	2	4	4	4	3	3	1	4	3	3	3	2	4			
15	2	3	4	2	4	4	3	4	1	5	2	3	2	4	4	5	3	4	5	4	4	5	5	3	1	5	2	5	5	3	3	5	4	4	4	3	3	5	4	4	2	1	5	5	3	3	3	5	4			
16	4	3	1	4	5	3	3	3	5	4	3	5	3	5	5	2	3	4	3	2	2	4	1	5	1	2	3	3	4	3	1	4	5	5	5	1	4	5	5	5	4	2	5	3	4	3	1	4	5	5		
17	4	4	3	2	4	5	5	4	3	1	5	5	4	2	5	3	5	3	3	3	3	3	2	1	3	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
18	4	5	1	5	4	5	4	1	3	4	5	3	2	3	5	1	4	5	3	5	2	1	5	5	3	3	2	2	5	4	2	4	4	4	4	5	2	4	4	4	5	5	4	4	2	5	4	2	4	4	4	
19	4	5	5	4	5	4	4	1	2	5	4	4	5	5	4	5	4	5	1	3	3	4	5	3	4	3	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	2	4	5	4	4	5	5	5		
20	5	5	5	4	4	4	5	3	3	2	4	4	1	4	5	5	5	5	4	5	1	1	5	3	4	1	5	4	3	2	2	5	3	3	3	2	5	3	3	2	5	3	3	4	1	4	3	2	2	5	3	3
21	4	1	5	4	4	3	4	4	1	3	3	4	5	1	2	2	3	2	3	2	4	2	2	5	1	3	5	3	1	3	1	1	3	2	5	3	4	2	4	4	4	4	2	5	2	3	5	1	4	3		
22	4	1	1	4	4	3	2	1	4	1	5	3	4	4	2	4	1	2	4	1	1	3	3	4	4	5	4	1	1	1	4	5	3	3	1	3	4	3	5	2	3	3	2	5	4	3	2	1	5	5		
23	4	2	1	1	4	2	3	4	4	5	5	3	2	5	3	5	3	4	4	4	1	4	5	1	4	2	5	5	1	1	4	2	1	3	2	1	1	2	5	2	4	3	1	2	5	1	5	5	2	2		
24	2	1	5	3	1	3	1	2	2	5	5	3	4	1	4	1	2	5	1	1	4	5	1	5	1	1	5	5	3	5	2	2	5	1	2	2	4	2	5	2	2	4	3	3	1	1	3	3	4	2	2	1
25	2	2	2	5	4	3	3	4	4	3	3	5	5	5	5	1	5	2	2	5	1	3	3	3	2	2	2	4	2	5	2	2	4	2	5	2	2	4	4	3	4	4	4	3	4	2	4	4	5	1		
26	2	5	3	1	5	3	5	3	2	2	3	3	1	2	1	5	2	5	4	2	2	5	5	2	3	1	4	5	3	5	1	5	4	1	5	1	1	2	2	4	4	2	5	1	3	4	2	5	2	1		
27	4	5	4	3	4	5	2	1	3	2	4	4	4	4	1	2	3	1	5	4	1	1	1	2	5	2	2	3	2	5	5	3	1	4	4	3	3	2	2	2	4	3	1	2	2	1	3	5	5	3		
28	2	1	3	1	1	3	2	3	4	4	4	4	3	3	1	2	3	5	3	1	3	4	2	2	2	4	1	4	2	2	1	3	2	2	4	3	1	1	1	4	2	5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	
29	4	4	5	2	3	4	2	1	3	2	1	1	3	3	5	2	5	1	5	4	2	4	2	4	2	4	4	3	5	1	4	5	4	5	2	2	2	5	1	3	5	5	1	2	5	2	3	5				

35	2	2	4	4	1	2	2	5	2	5	5	2	1	4	2	2	4	4	1	2	3	4	4	1	2	3	3	2	1	4	2	2	2	5	3	1	5	3	5	3	2	2	3	3	1	2	1	5	2	5				
36	2	1	2	2	5	1	4	2	2	1	3	2	4	4	3	4	4	3	1	3	2	4	3	1	5	2	2	1	1	4	3	3	2	3	1	4	1	2	3	3	2	1	2	3	5	2	4	1	4	4				
37	4	5	2	1	1	3	1	5	2	3	1	2	1	4	1	1	1	3	2	2	2	1	3	2	2	2	2	5	1	4	1	1	5	5	5	4	4	4	5	3	3	2	4	4	1	4	5	5	5	5				
38	3	2	3	3	5	2	5	5	3	2	3	2	1	2	1	2	4	2	2	1	2	4	2	2	1	2	2	3	2	2	1	1	4	5	4	3	4	5	2	1	3	2	4	4	4	4	1	2	3	1				
39	4	2	2	2	4	4	3	5	4	4	1	4	2	1	4	2	4	4	2	3	4	4	4	2	5	4	3	1	4	1	4	2	2	1	3	1	1	3	2	3	4	4	4	4	3	3	1	2	3	5				
40	5	1	3	3	1	4	1	1	2	5	5	2	3	4	4	2	4	4	2	3	4	4	4	2	3	4	3	2	1	4	4	2	1	3	4	2	2	1	1	5	1	5	3	1	3	5	2	5	5	3				
41	4	1	2	3	3	4	4	3	1	3	4	4	2	1	4	3	3	3	2	4	4	3	3	2	4	4	4	3	3	1	4	3	3	1	4	2	2	4	1	3	3	2	1	4	4	3	4	1	4	3				
42	3	2	2	1	1	3	1	2	4	5	1	3	3	3	5	1	1	4	3	1	3	1	4	3	1	3	1	5	1	3	1	1	4	1	1	4	4	3	2	1	4	1	5	3	4	4	2	4	1	2				
43	4	2	4	2	5	5	3	2	2	4	1	5	4	4	3	1	2	5	3	4	3	2	5	3	3	2	5	3	3	2	3	4	1	4	3	2	4	2	1	1	4	2	3	4	4	5	5	3	2	5	3	5	3	4
44	2	2	3	2	2	1	4	1	2	3	2	5	4	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	1	1	2	2	1	2	1	5	3	1	3	1	2	2	5	5	3	4	1	4	1	2	5			
45	5	5	5	5	4	5	1	1	5	3	4	1	5	4	3	2	2	5	3	3	3	2	5	3	3	3	3	4	2	4	3	2	2	1	4	5	4	3	5	4	1	3	3	1	1	4	1	2	5	5				
46	1	2	3	2	1	5	1	2	1	5	4	5	4	1	1	1	2	1	4	1	2	2	1	4	1	2	2	2	1	1	1	1	1	4	5	5	4	5	4	4	1	2	5	4	4	5	5	4	5	4	5			
47	3	2	3	1	1	2	3	5	3	3	5	1	4	2	2	1	1	2	4	2	2	1	2	5	2	2	2	3	3	5	2	1	4	1	5	4	4	3	4	4	1	3	3	4	5	1	2	2	3	2				
48	2	3	2	2	2	4	7	1	5	5	5	4	4	1	3	2	3	2	4	3	2	2	1	5	3	2	2	4	1	1	3	2	2	2	2	5	4	3	3	4	4	3	3	5	5	5	5	1	5	2				
49	5	1	4	5	3	5	2	1	5	5	3	3	2	2	5	4	2	4	4	4	5	2	4	4	4	5	5	4	4	2	5	4	5	3	5	1	3	3	5	1	3	3	5	1	3	5	2	5	2	1	5	3		
50	4	5	4	5	2	3	3	4	5	4	4	3	5	4	5	2	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	2	4	5	4	4	4	5	2	3	4	2	1	3	2	1	1	3	3	5	2	5	1				
51	2	2	4	4	4	2	3	1	4	2	3	1	4	3	1	3	1	1	5	3	5	1	1	5	3	5	3	1	5	3	3	3	5	1	2	3	1	2	5	2	2	2	3	3	1	3	4	5	4	3				
52	5	5	3	4	5	4	4	5	5	3	1	5	2	5	5	3	3	3	5	2	4	4	3	5	4	4	4	2	1	5	5	3	1	4	5	1	3	2	2	4	4	2	2	2	1	1	3	1	1	4				
53	5	2	3	4	3	2	2	4	1	5	1	2	3	3	4	3	1	4	5	5	5	1	2	5	5	5	4	2	5	3	4	3	3	5	5	4	5	5	3	3	1	1	5	5	2	1	5	2	5	1				
5	5	3	5	3	3	3	3	3	3	2	1	3	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	2	5	3	5	1	4	4	3	5	5	2	3	1	2	1	4	2			

ANEXO 8 OTROS RESULTADOS

TABLAS DE REGRESIÓN

Tabla 26 Variables entradas/eliminadas

Modelo	Variables entradas	Variables eliminadas	Método
1	Clima Laboral ^b	.	Introducir

a. Variable dependiente: Burnout

b. Todas las variables solicitadas introducidas.

Tabla 27 Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,469 ^a	,220	,214	,478

a. Predictores: (Constante), Clima Laboral

Tabla 28 ANOVA

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresi ón	8,386	1	8,386	36,73 9	,000 ^b
	Residu o	29,674	130	,228		
	Total	38,061	131			

a. Variable dependiente: Burnout

b. Predictores: (Constante), Clima Laboral

Tabla 29 Coeficientes

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Desv. Error	Beta		
1	(Constante)	,558	,116		4,821	,000
	Clima Laboral	,284	,047	,469	6,061	,000

a. Variable dependiente: Burnout

ECUACION DE REGRESION

$$y = 5,558 + 0,284 X$$

Y= Clima laboral

X= Síndrome de Burnout

DIAGRAMAS DE DISPERSIÓN

Grafico 1 Diagrama de dispersión Burnout por Clima Laboral

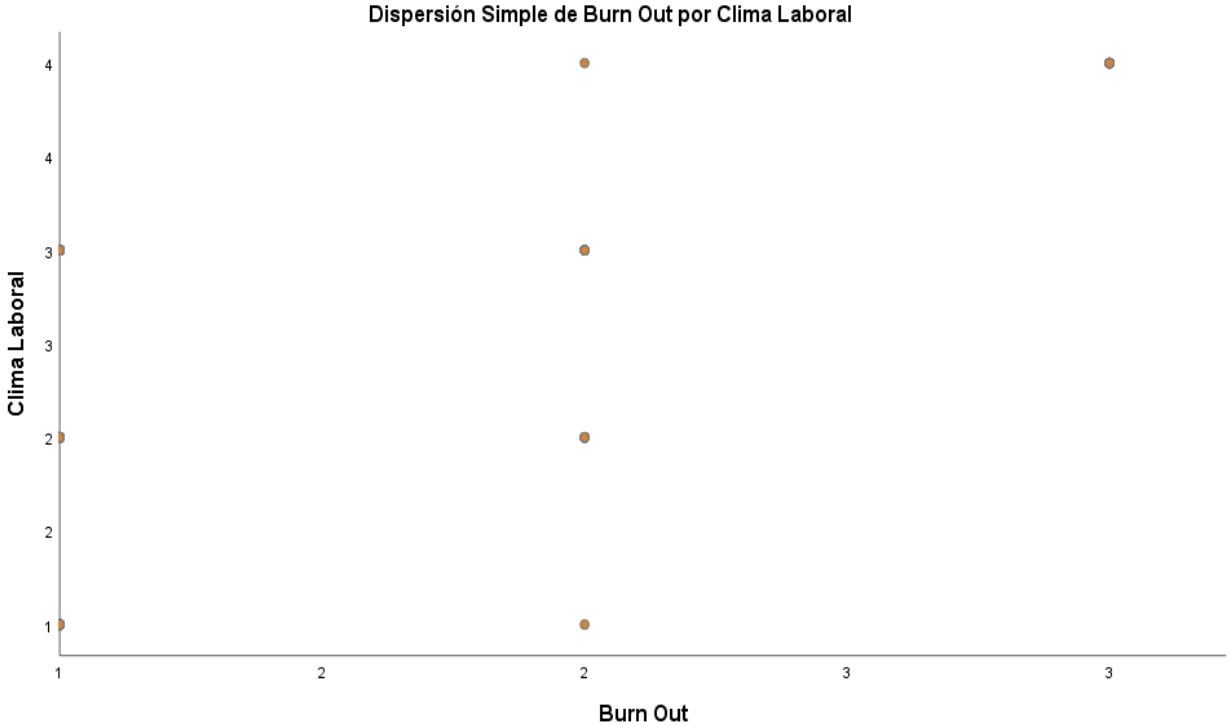


Grafico 2 Diagrama de Dispersión simple Burnout por Clima Laboral filtrado por sexo

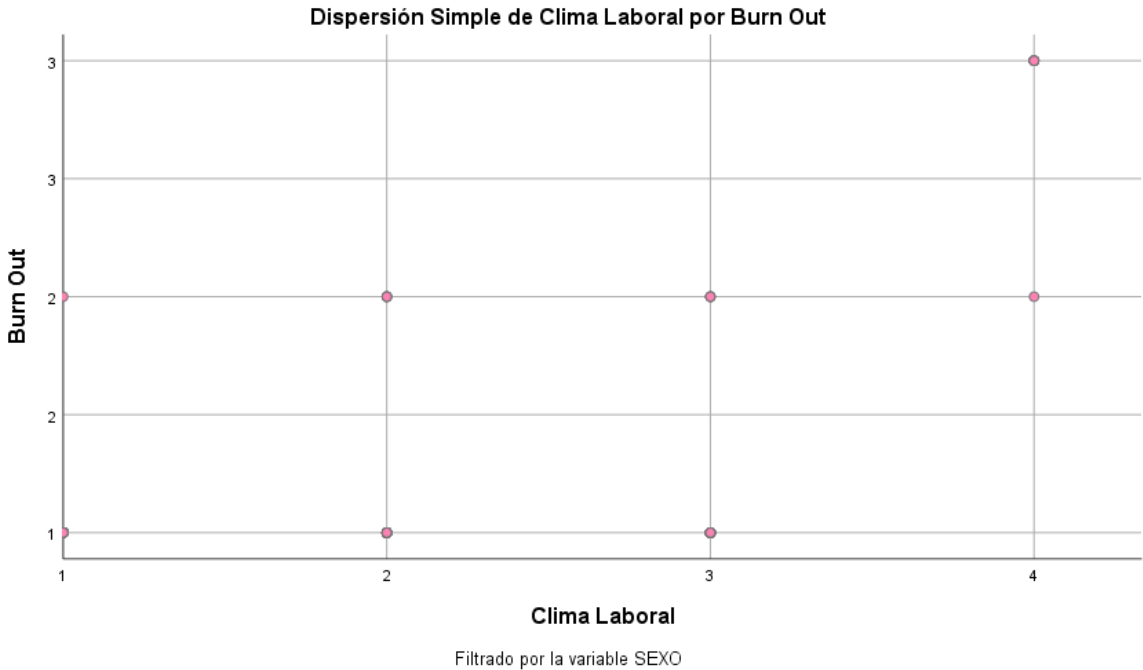


Grafico 3 Diagrama de Dispersión Realización Personal por Burnout

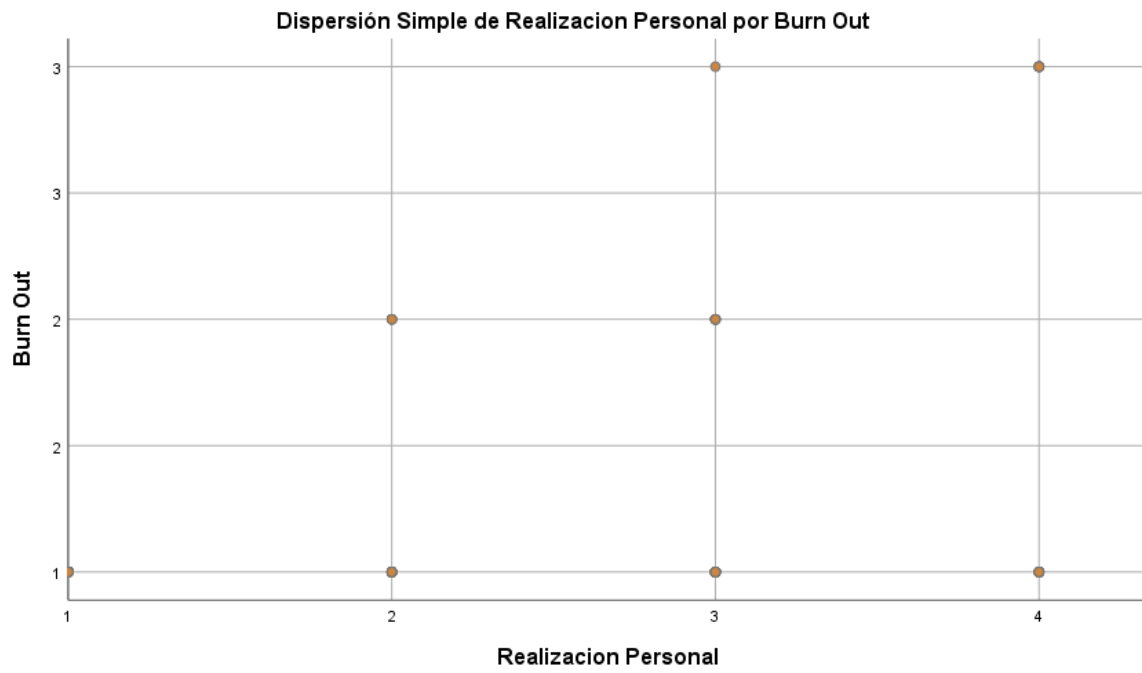


Grafico 4 Diagrama de Dispersión Involucramiento Laboral por Burnout

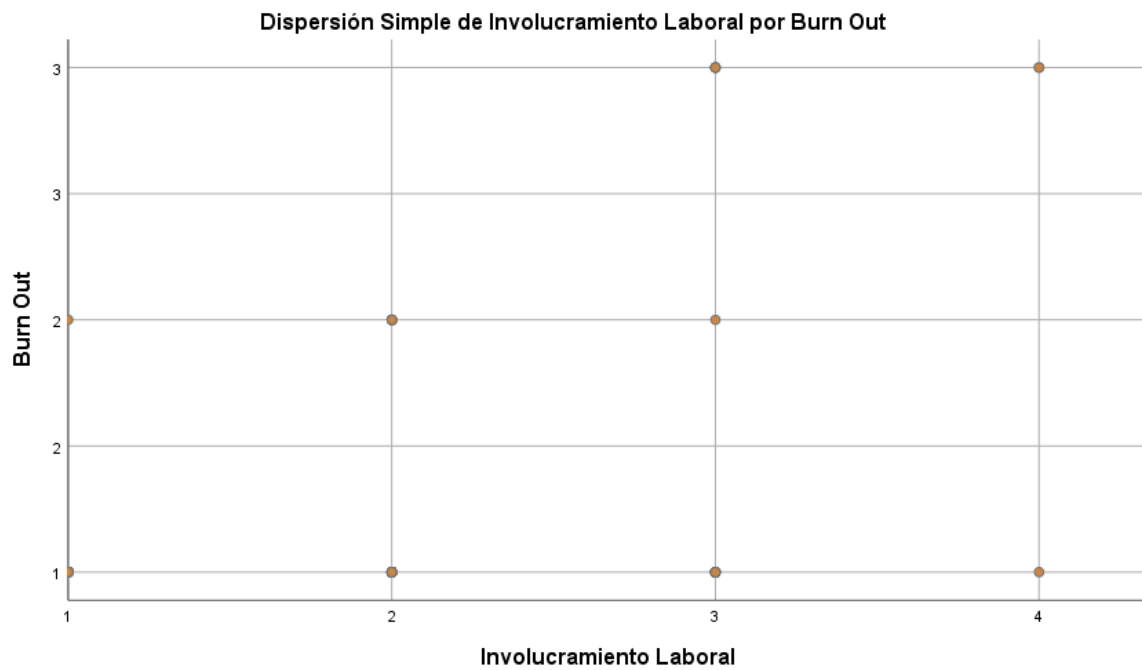


Grafico 5 Diagrama de Dispersión Supervisión por Burnout

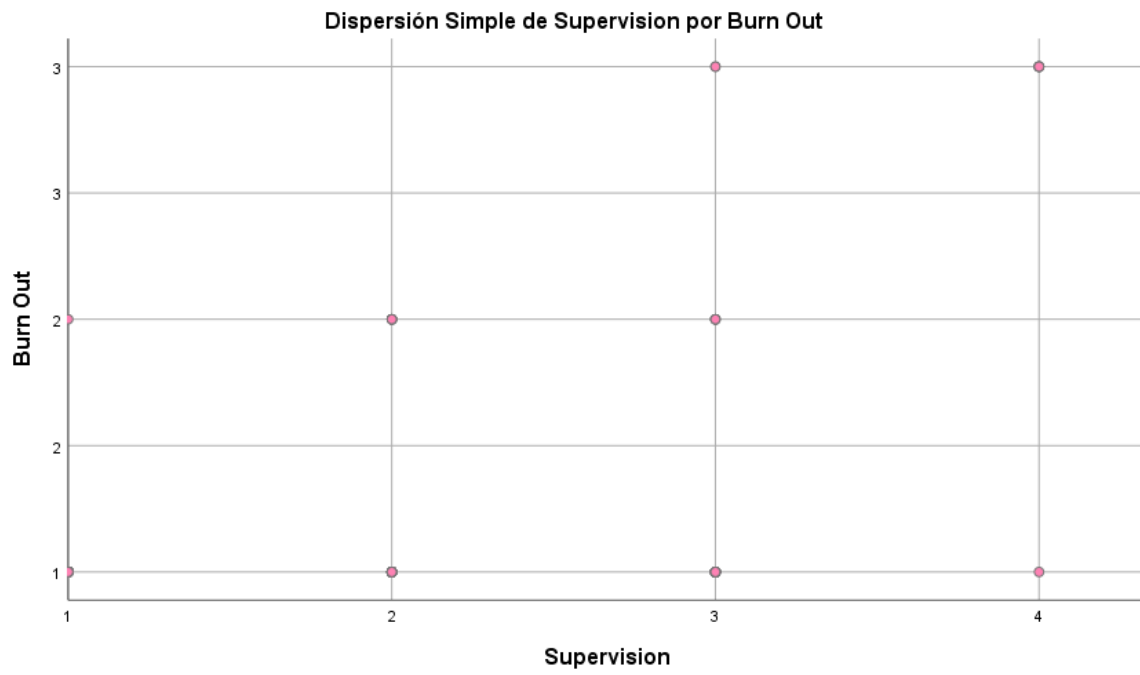


Grafico 6 Diagrama de Dispersión Comunicación por Burnout

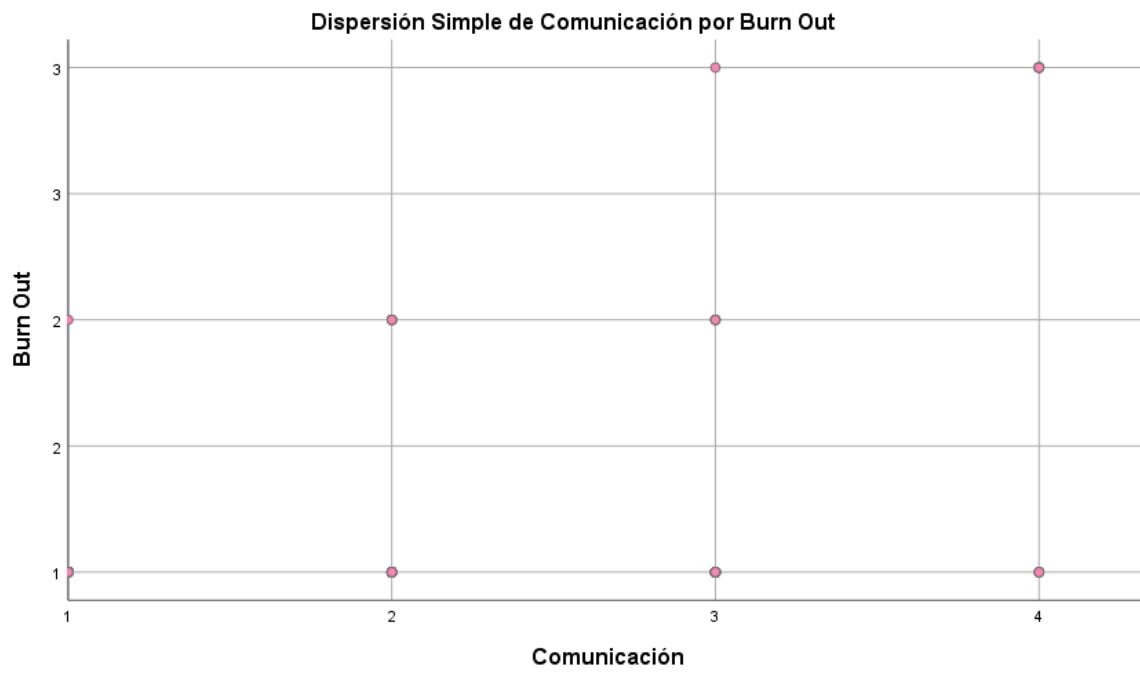


Grafico 7 Diagrama de Dispersión Condición Laboral por Burnout

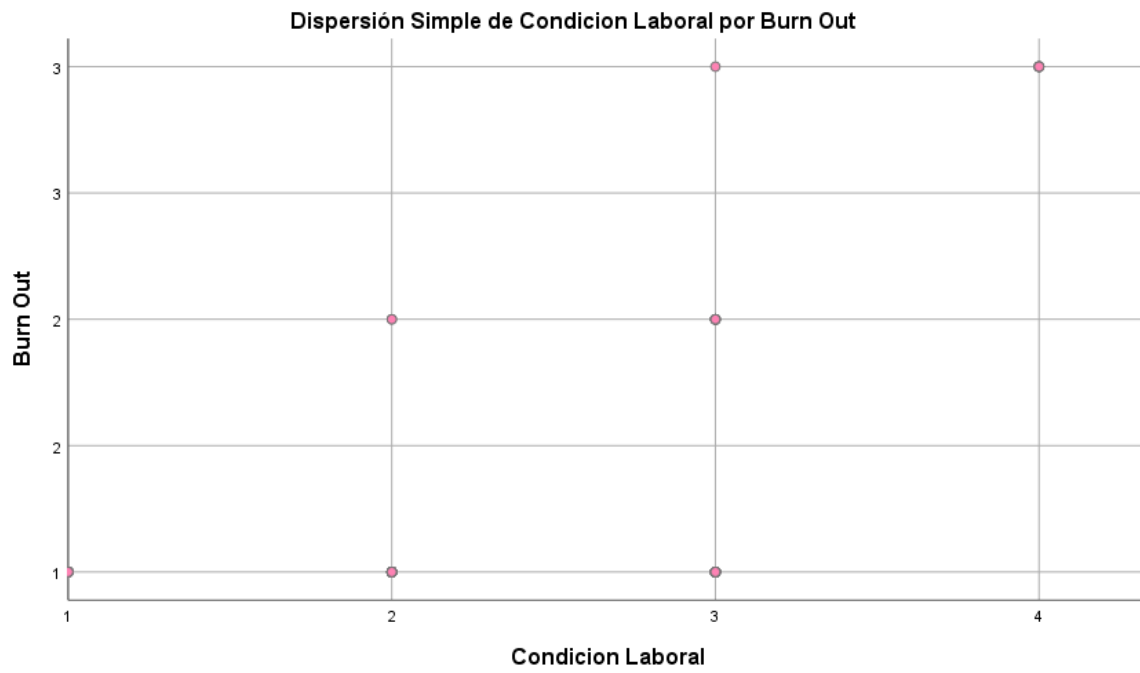


Grafico 8 Histograma Clima Laboral por Burnout filtrado por sexo

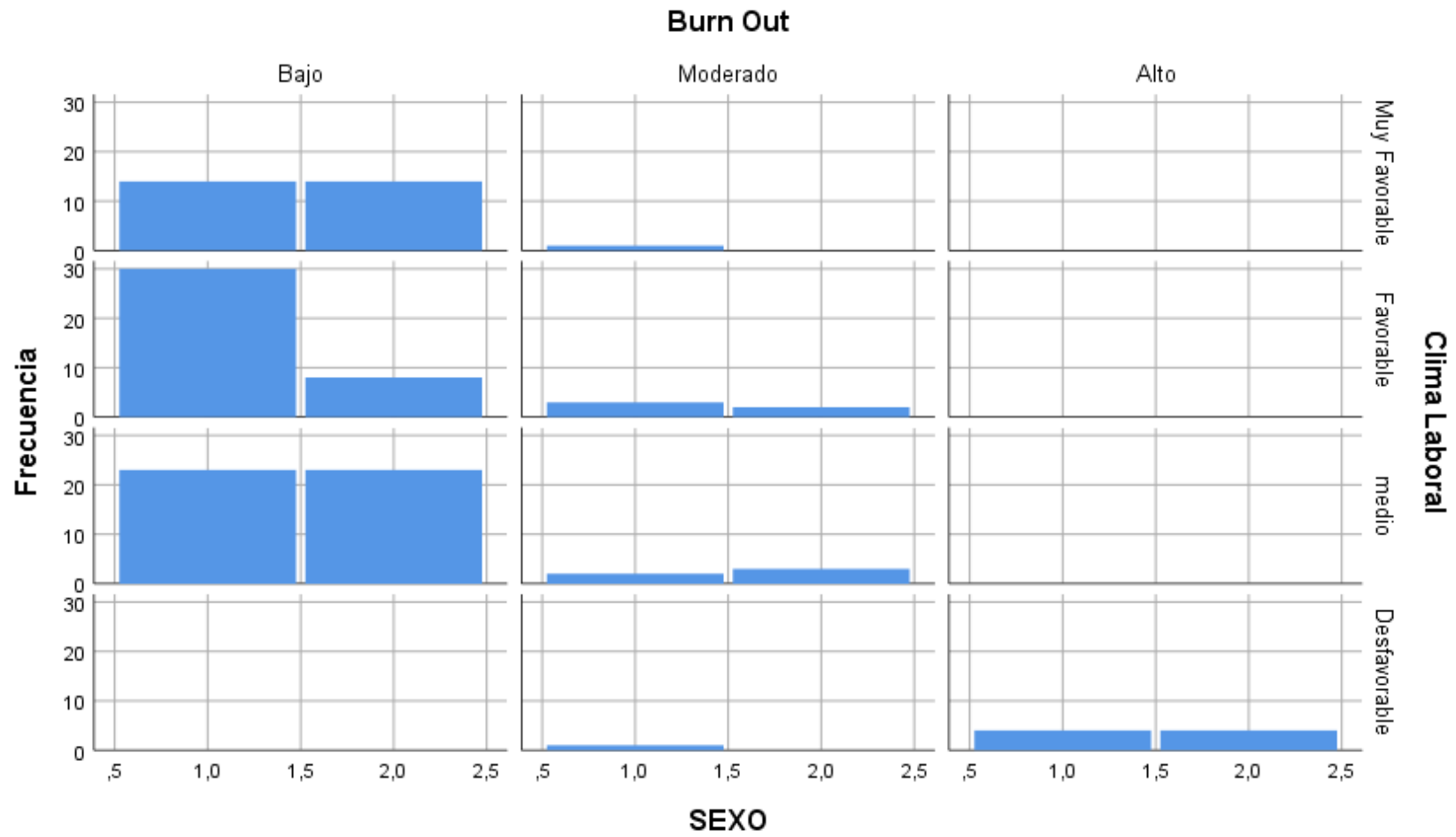


Grafico 9 Grafico de barras Burnout por Clima Laboral

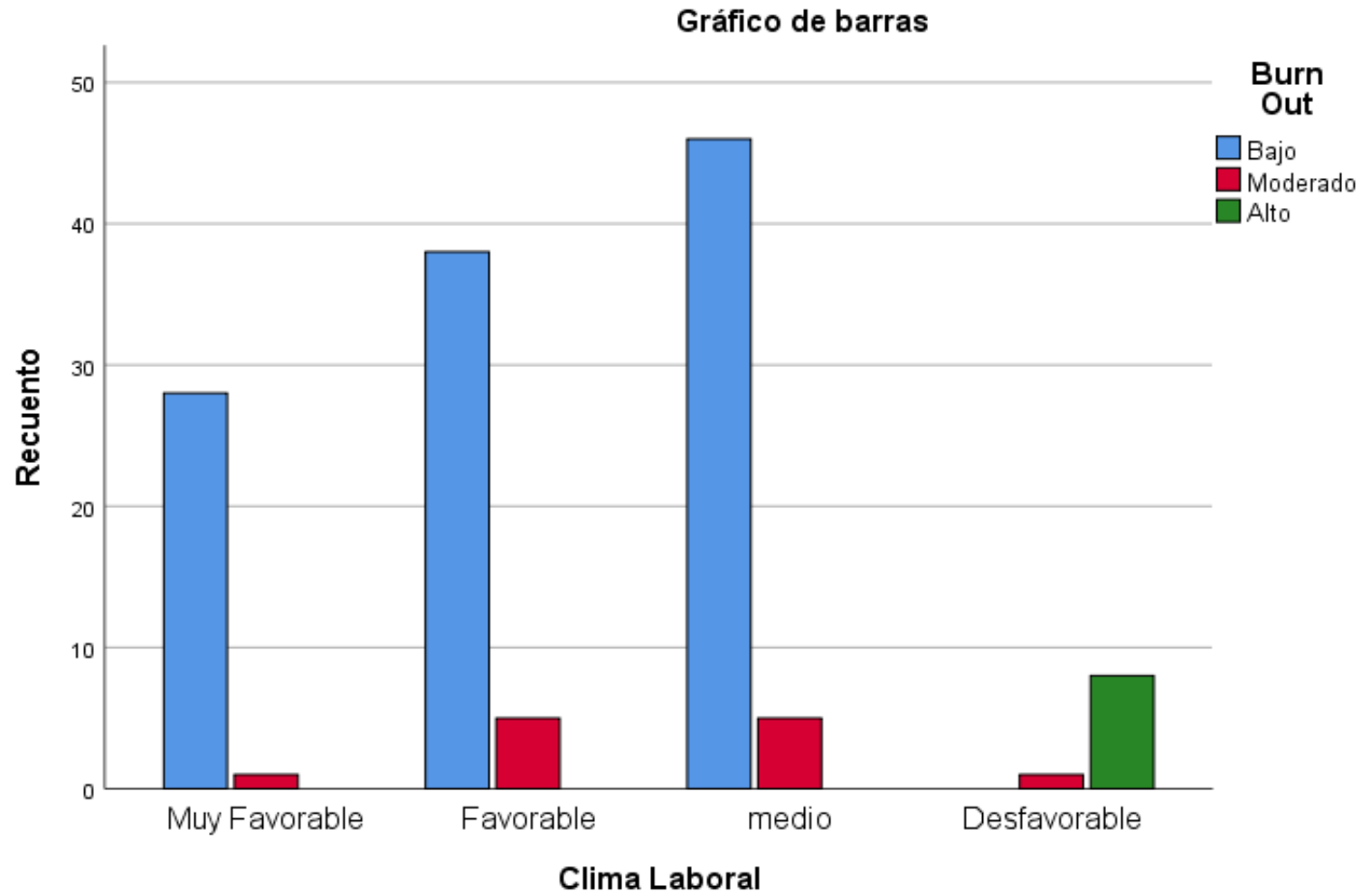


Grafico 10 Grafico de barras Burnout por Realización personal

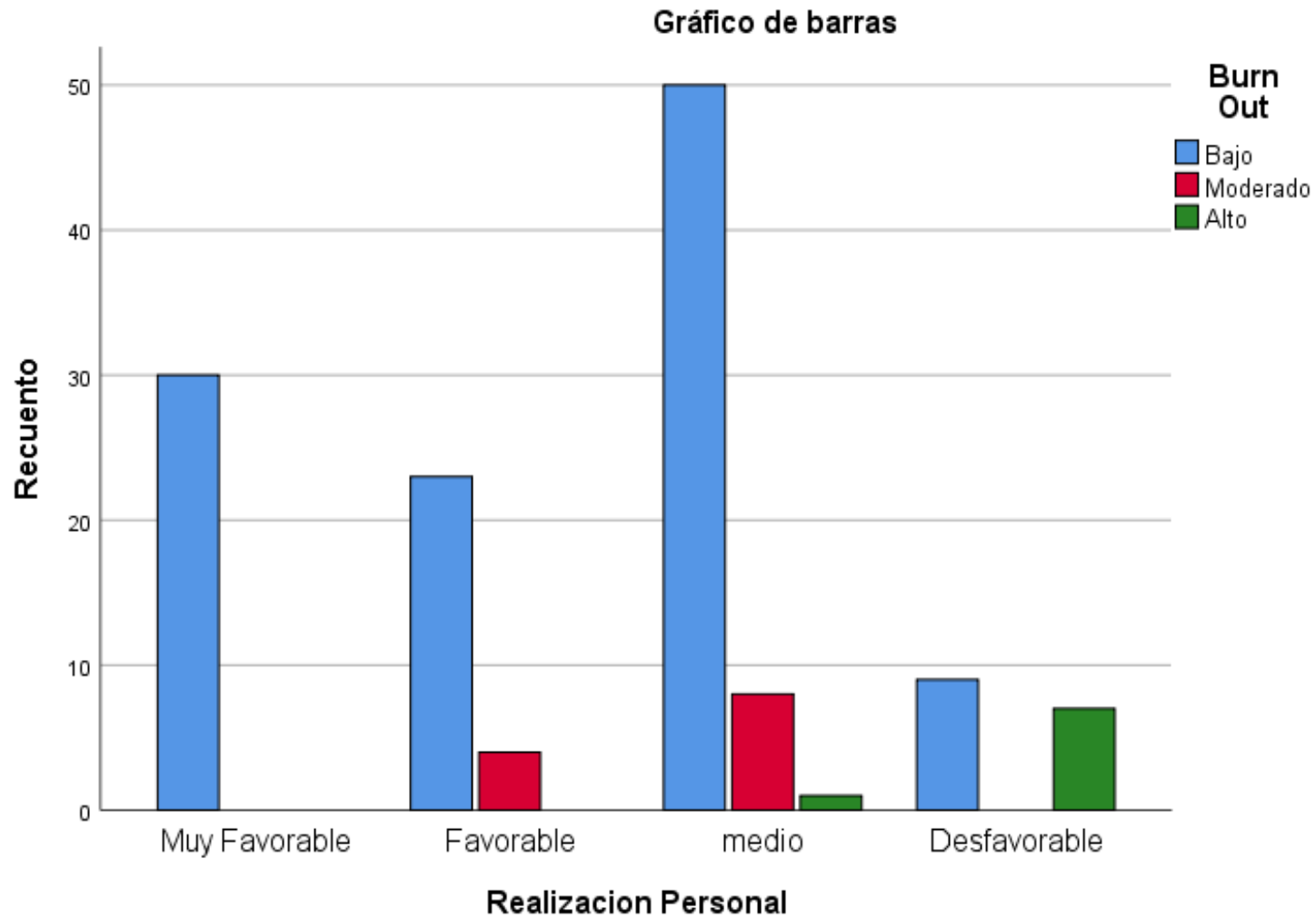


Grafico 11 Grafico de barras Burnout por Involucramiento laboral

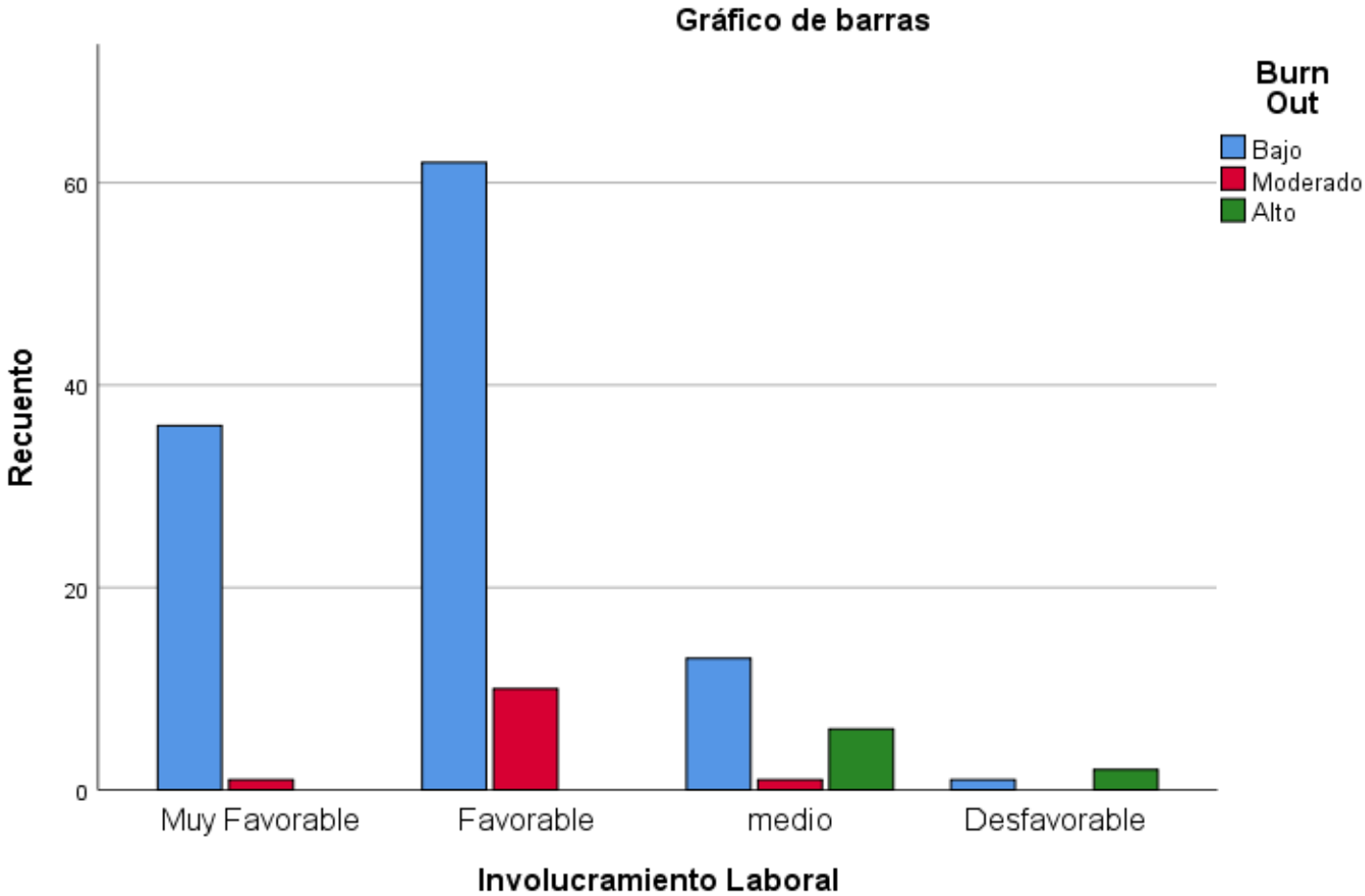


Grafico 12 Grafico de barras Burnout por Supervisión

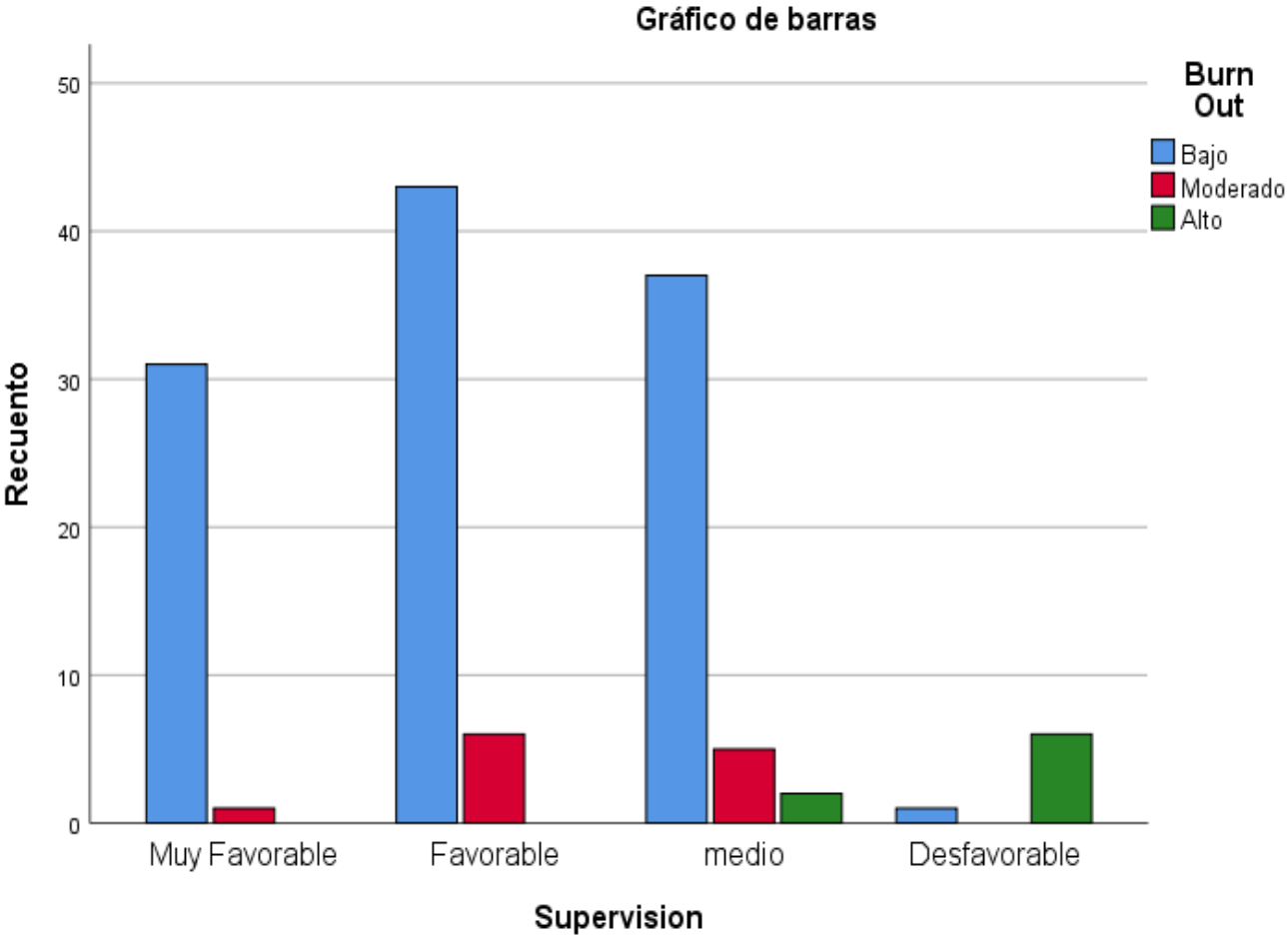


Grafico 13 Grafico de barras Burnout por Comunicación

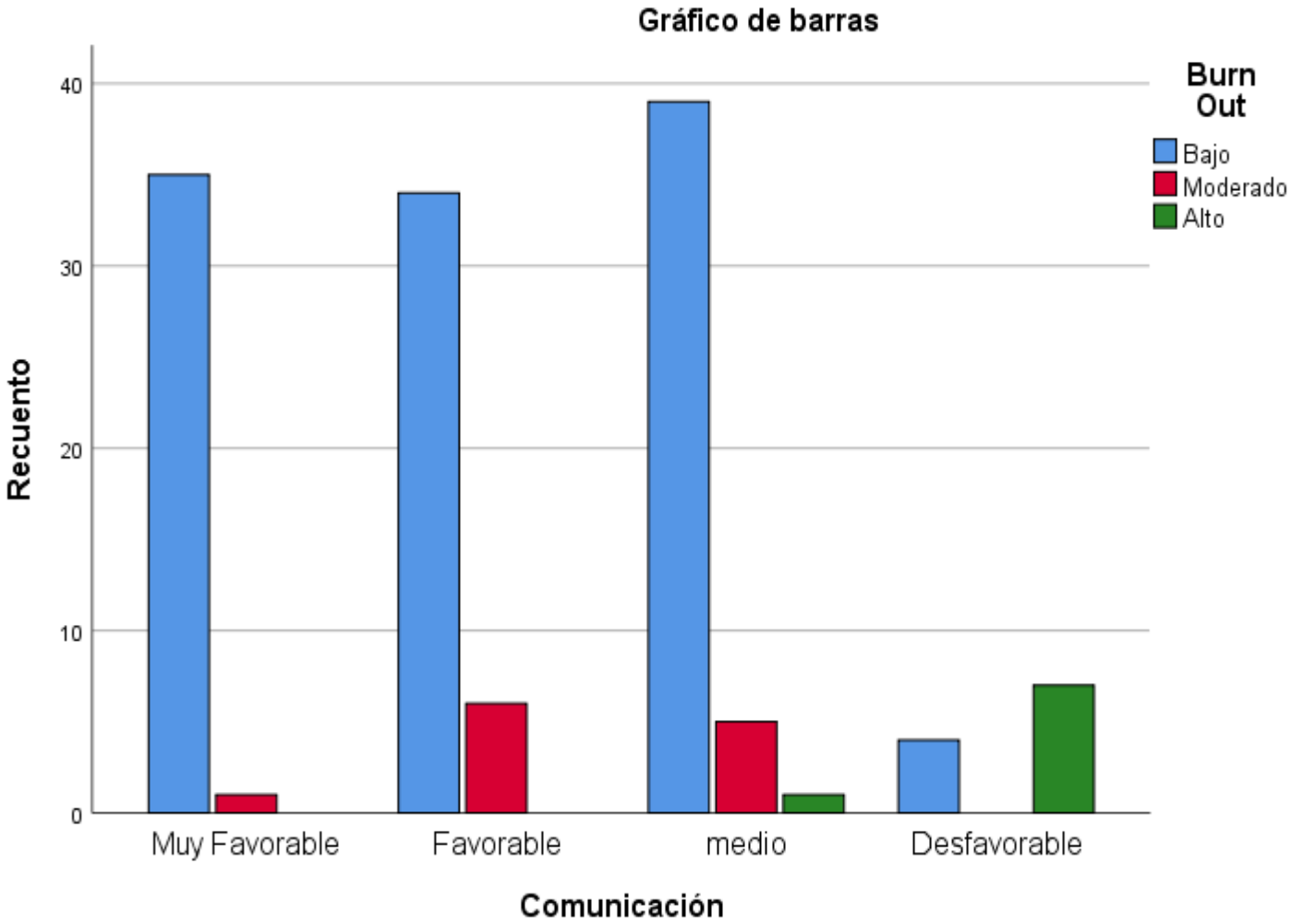


Grafico 14 Grafico de barras Burnout por Condición laboral

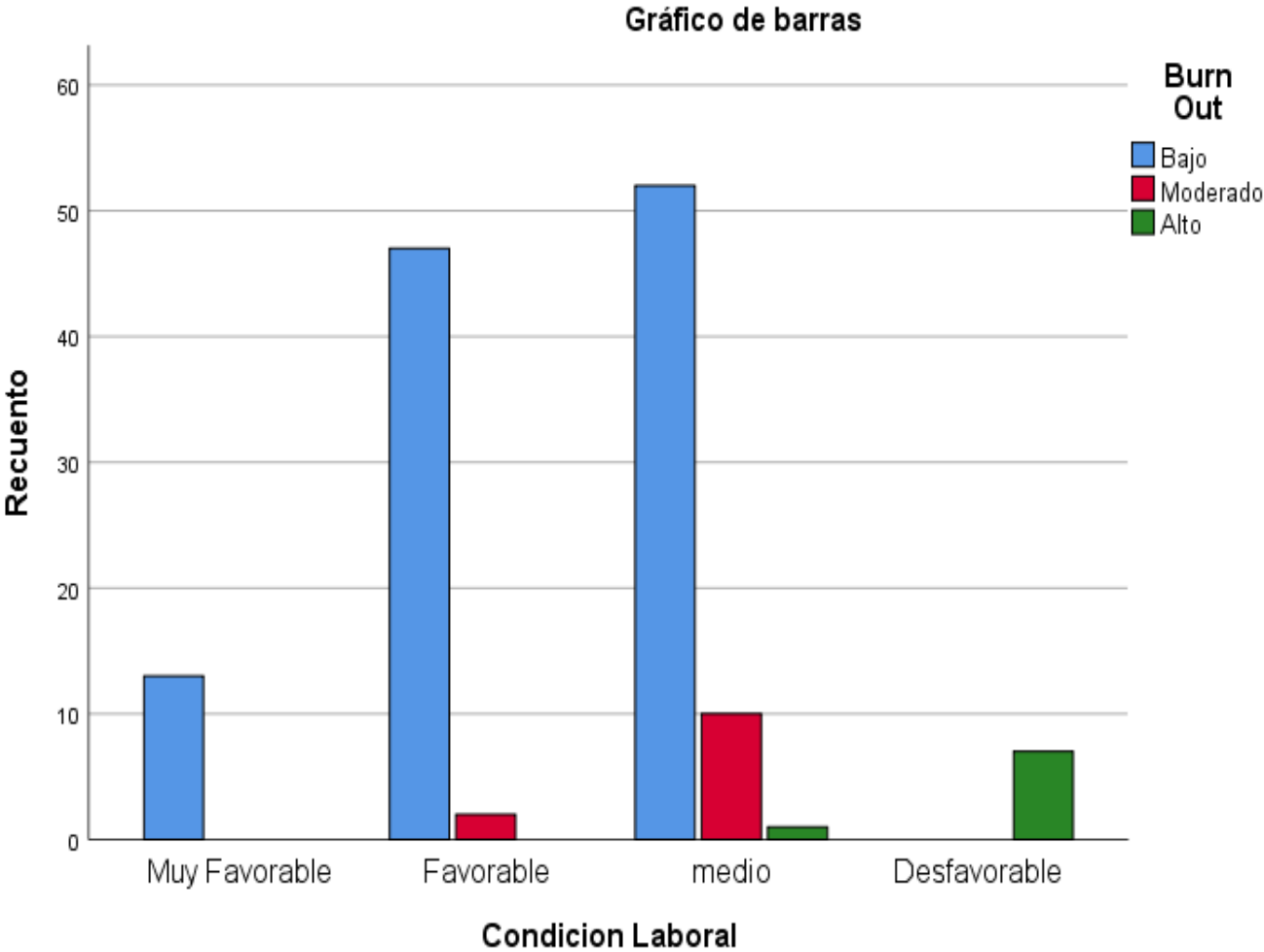


Grafico 15 Gráficos Circulares Clima laboral por Burnout filtrado por sexo

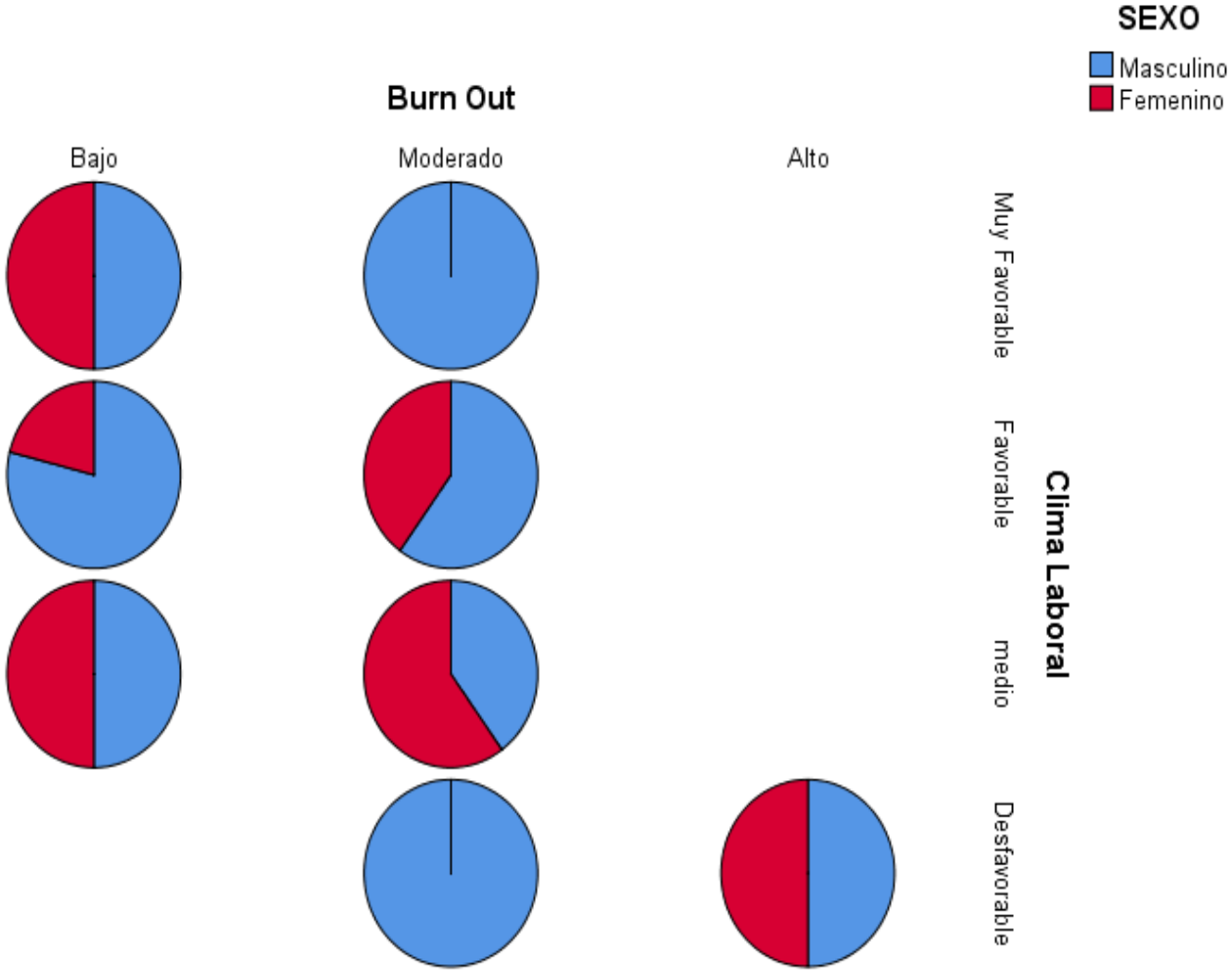


Grafico 16 Gráficos Circulares Clima laboral por Burnout

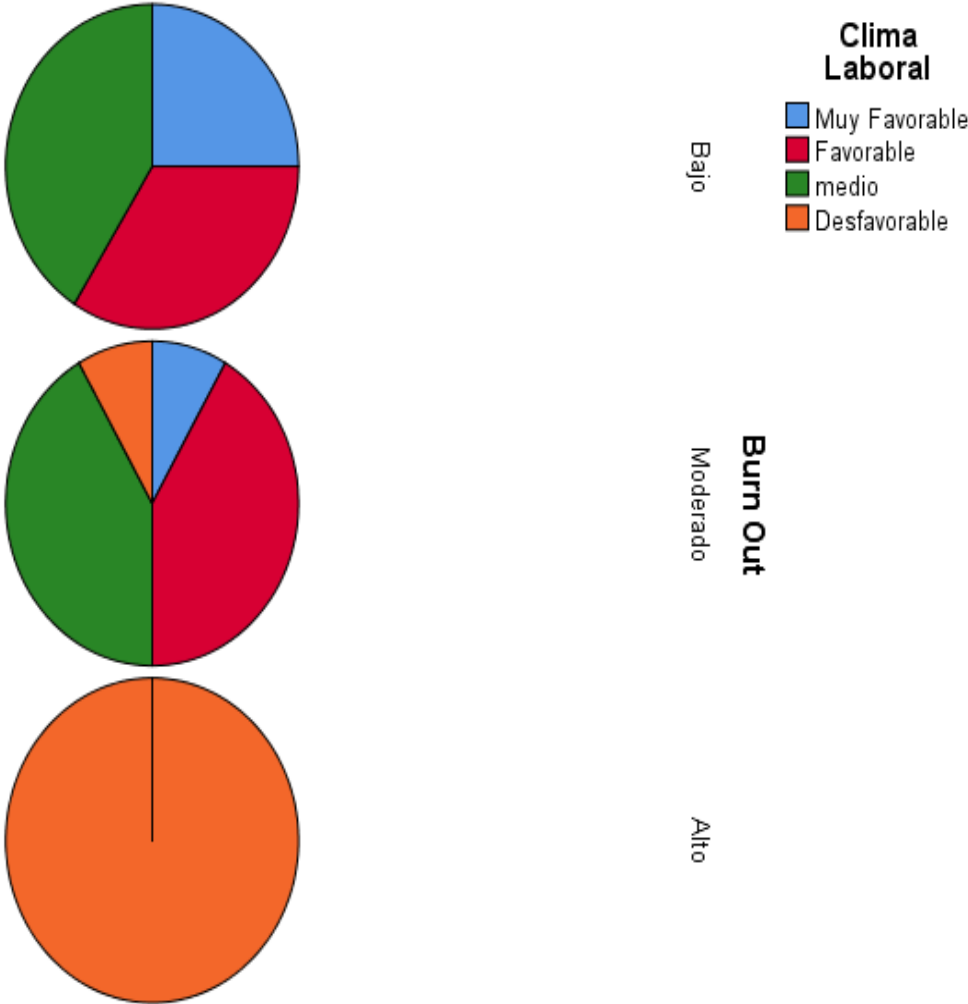


Grafico 17 Gráficos Circulares Burnout por Realización personal

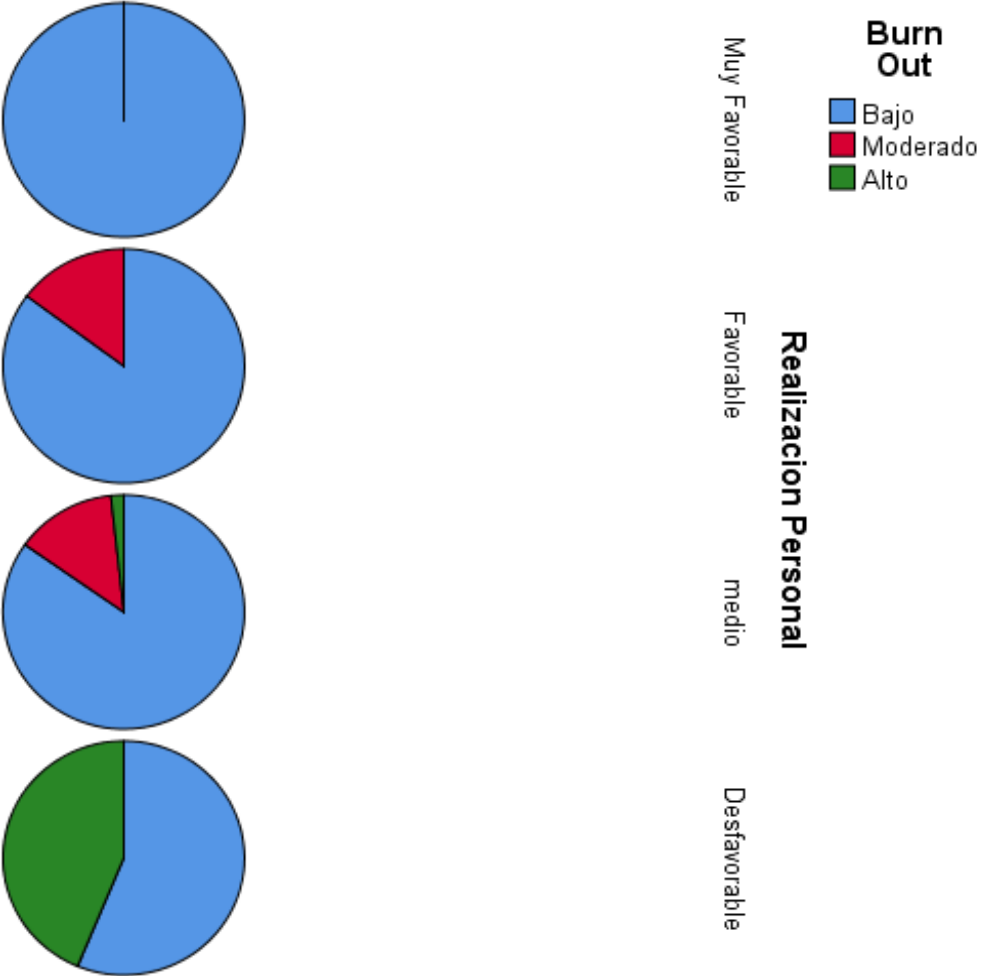


Grafico 18 Gráficos Circulares Burnout por Involucramiento laboral

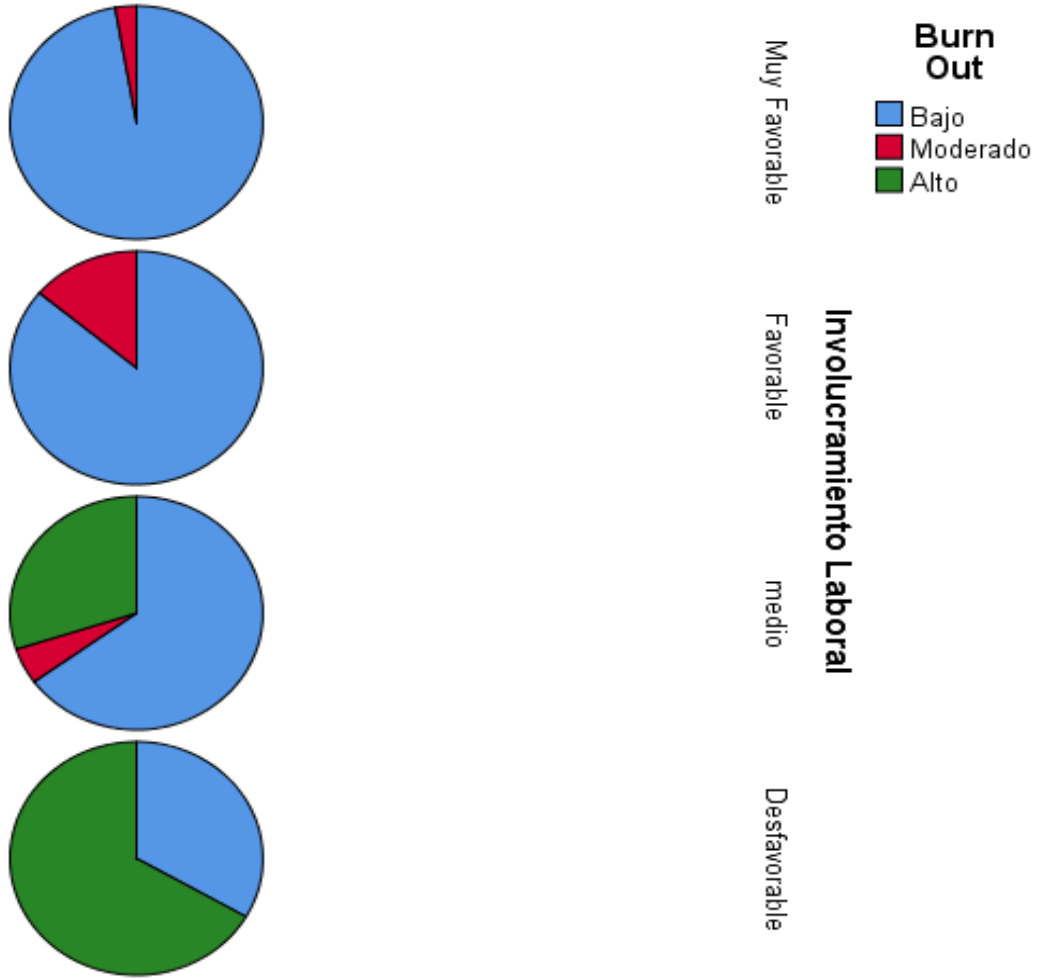


Grafico 19 Gráficos Circulares Burnout por Supervisión

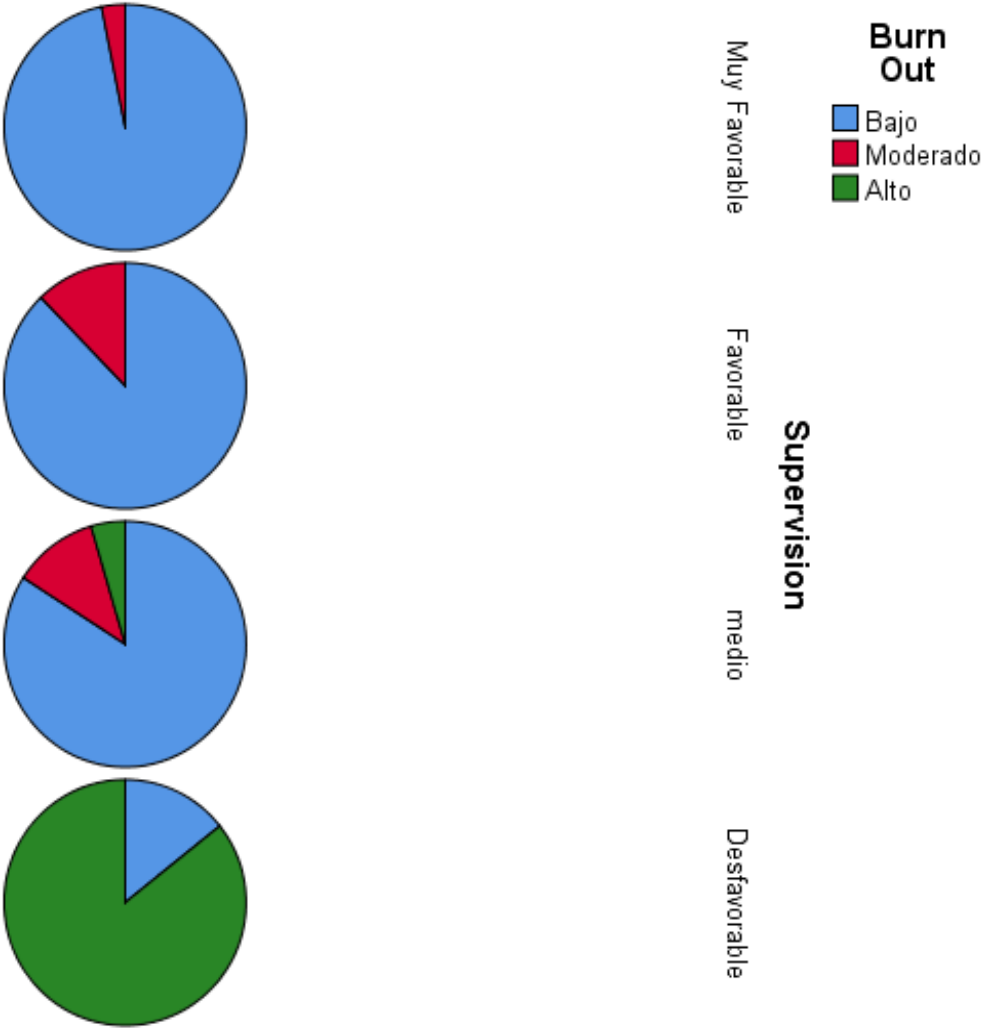


Grafico 20 Gráficos Circulares Burnout por Comunicación

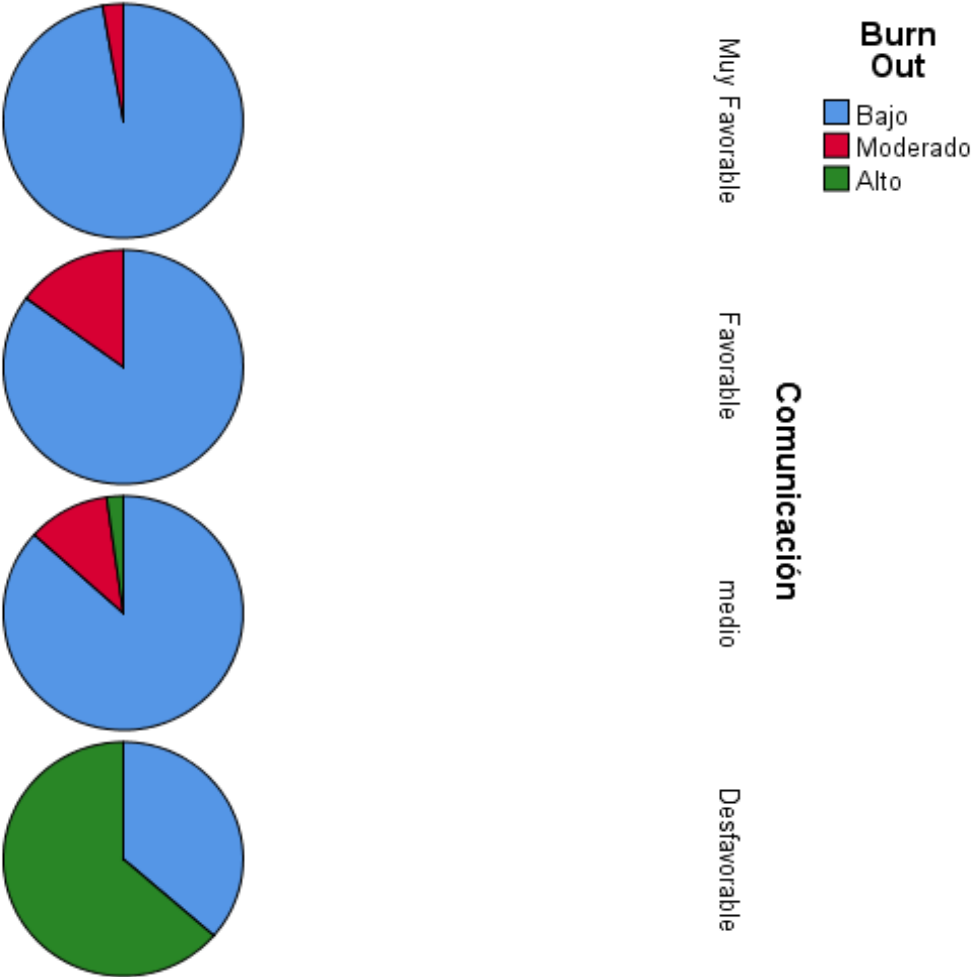


Grafico 21 Gráficos Circulares Burnout por Condición Laboral

