



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Síndrome de burnout y clima laboral en los trabajadores de la
Ugel de la provincia de Yunguyo, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORAS:

Chura Soncco Laura Candy (ORCID: 0000-0003-0068-5452)

Cayo Mitta Flor de Maria Carmen (ORCID: 0000-0003-2451-1086)

ASESOR:

Mg. Chauca Calvo Max Hamilton (ORCID: 0000-0003-0909-5424)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo organizacional

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedicamos esta tesis a Dios quien nos guío y nos brindó las fuerzas necesarias para nunca rendirnos. También a nuestros padres y toda nuestra familia que siempre estuvieron con nosotras para motivarnos y ayudarnos con los recursos necesarios para culminar nuestra tesis.

Agradecimiento

Agradecemos a la universidad Cesar Vallejo por haberme dado la oportunidad de concluir con nuestros sueños. También agradezco a mi asesor Max Chauca Calvo quien con sus conocimientos supo guiarnos hasta el final de nuestro trabajo de tesis.

Índice de tablas

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de tablas	iv
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	8
II. MARCO TEÓRICO	11
III. METODOLOGÍA	19
3.1. Tipo y Diseño de investigación	19
3.2. Variables y operacionalizacion	19
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5. Metodo de analisis de datos	24
3.6. Aspectos éticos	24
RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	40
ANEXOS	44

Índice de tablas

Tabla 1: Prueba de normalidad Shapiro- Wilk para las variables síndrome de Burnout y clima laboral	25
Tabla 2: Prueba de correlación de Rho Spearman entre Síndrome de Burnout y el clima laboral	25
Tabla 3: Prueba de correlación de Rho Spearman entre la dimensión agotamiento emocional y el clima laboral.....	26
Tabla 4: Prueba de correlación de Rho Spearman entre la dimensión despersonalización y el clima laboral.....	26
Tabla 5: Prueba de correlación de Rho Spearman entre la dimensión realización personal y el clima laboral.....	27
Tabla 6: Síndrome de burnout general y dimensiones según el sexo	28
Tabla 7: Clima laboral general y dimensiones según el sexo	29
Tabla 8: Descripción de los niveles respecto a la variable Síndrome de Burnout.....	30
Tabla 9: Descripción de los niveles respecto a las dimensiones de Síndrome de Burnout.....	30
Tabla 10: Descripción de los niveles respecto a la variable clima laboral	31
Tabla 11: Descripción de los niveles respecto a las dimensiones del clima laboral.....	31
Tabla 12: Matriz de Consistencia Cuantitativa.....	44
Tabla 13: Operacionalización de variables	46
Tabla 14: Validez de contenido a través del criterio de jueces (MBI-SS).....	60
Tabla 15: Validez de contenido a través del criterio de jueces CL-SPC	61
Tabla 16: Consistencia interna a través del coeficiente alfa de Cronbach del (MBI-SS)	62
Tabla 17: Análisis de validez ítem-test del (MBI-SS).....	62
Tabla 18: Consistencia interna a través del coeficiente alfa de Cronbach del CL-SPC	63
Tabla 19: Análisis de validez ítem-test del CL-SPC	64

Resumen

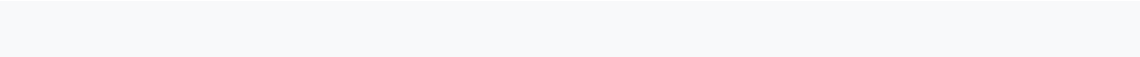
El estudio tuvo como finalidad determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout con el clima laboral de los trabajadores de la UGEL de la provincia de Yunguyo, 2020. La muestra estuvo conformada por 124 trabajadores de la UGEL, por lo cual el tipo de investigación fue de tipo correlacional, con un diseño no experimental y transversal. Los instrumentos aplicados fueron Maslach Burnout Inventory-Student Survey (MBI-SS) para la variable Síndrome de burnout y escala clima laboral CL-SPC. Los resultados identificaron una correlación positiva media, con un determinado nivel alto de síndrome de burnout presente en los sujetos y un nivel medio en el clima laboral. Por lo que los resultados evidencian que, a mayor nivel de síndrome de Burnout, el clima laboral en los docentes será significativo.

Palabras clave: Síndrome de Burnout, clima laboral, relación.

Abstract

The purpose of the study was to determine the relationship between the Burnout Syndrome and the work environment of UGEL workers in the province of Yunguyo, 2020. The sample consisted of 124 UGEL workers, therefore the type of The research was correlational, with a non-experimental and cross-sectional design. The instruments applied were Maslach Burnout Inventory-Student Survey (MBI-SS) for the variable Burnout syndrome and the CL-SPC work climate scale. The results identified a medium positive correlation, with a certain high level of burnout syndrome present in the subjects and a medium level in the work environment. Therefore, the results show that at a higher level of Burnout syndrome, the work environment in teachers will be negatively significant.

Keywords: Burnout syndrome, work environment, teachers.



I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad el empleado o trabajador se encuentra exhibido de manera continuada a elevados grados de tensión, cansancio, agotamiento físico y emocional a causa de mucho trabajo, producida por altas presiones laborales ocasionando la pérdida de actitud positiva lo cual va generar el inadecuado clima laboral e insatisfacción profesional. A veces poseen pésimas interacciones en la empresa y mayormente les hace falta el apoyo en el entorno en el que trabajan, y por si fuera poco algunos trabajadores no tienen la adecuada educación o instrucción para poder realizar sus labores. Lo cual genera en ellos muchas veces el síndrome de burnout.

Así mismo de acuerdo al observatorio de la OIT en el año (2020) indico que el 94% de las personas radican en ciudades, que han tenido que aplicar alguna medida de cierre, lo cual no les permite trabajar, todo esto a causa de la pandemia, lo cual no es distinto en el área de la docencia, ya que muchas docentes debido a la poca capacidad tecnología han tenido que dejar de laborar, incluso algunas instituciones tuvieron que cerrar su funcionamiento.

Lo cual influye mucho el clima laboral ya que el entorno laboral de la actualidad acentuado por el carácter global, así como la desestabilización produce algunas situaciones que genera que una serie de trabajadores se hallen frustrados y no solo eso, sino que también provoca un grado de tensión, lo cual los lleva a un incremento de estrés y desgaste.

Lo que no viene hacer distinto en el escenario actual del sistema educativo peruano, a pesar de las reformas educativas. Por ello, la docencia ha sido considerada actualmente una de las ocupaciones más estresantes, ya que la docencia se ha convertido en una actividad desagradable para algunos docentes, por lo que esta investigación se realizará en la UGEL de la provincia de Yunguyo.

Seguidamente, ESTUDIOS realizados del síndrome de burnout, así como del clima laboral a nivel internacional han sido publicados, como por ejemplo el de Gonzales et al. (2020), quien una investigación realizada en Paraguay señalo que el 40% tiene la facultad de ejercer este síndrome, así como el 42% expone un periodo temprano del síndrome, seguidamente el 9% se halla con el síndrome instituido y el 3% se halla en un grado de cansancio.

En una investigación realizada en México, por Ramírez et. al (2017) encontró que de un 100% de los participantes, el 66% mostró problemas de burnout; 65% agotamiento emocional; 32% despersonalización y 24% insatisfacción al logro. La mitad de ellos reportó tener una percepción negativa de su organización; 58% ansiedad; 24% depresión; 24% elevada desesperanza, y 8%, ideación o intento suicida.

Lo que nos muestra el nivel de este síndrome a nivel internacional, tiene la misma relación en el Perú, ya que en un indagación demostrada por Gago et al. (2017) señala que al examinar los resultados se descubrió que existe un 99.9% correlación en los que vendrían hacer el clima laboral y la denominada dimensión de Burnout, seguidamente que estas exponen una vinculación positiva así como significativa, pero baja; en el que se puede interpretar que los trabajadores al notar que su entorno laboral le suministra las cualidades convenientes y adecuadas para que estos puedan cumplir sus tareas se sienten motivados para realizar cualquier tarea, y al sentir lo contrario, dejan de hacer su trabajo con ganas y en algunas situaciones estas cosas también impide en ellos su expansión o poder crecer en su trabajo de todas las maneras posibles y de igual manera profesionales; algunos autores también manifiestan que esto impide que desplieguen sus capacidades así como su competencia laboral de manera ideal. Al mencionar motivación no manifestamos que se está hablando rigurosamente a estímulos en sus sueldos o de dinero, sino que se refiera a la clase de contacto entre el director, docente y demás trabajadores de la UGEL, o el nivel de tarea que se puede hacer en conjunto con sus compañeros o con sus compañeras.

Por lo cual de acuerdo a la investigación realizada se encontraron trabajos realizados en el año 2017, el cual fue desarrollado por Quispe (2017) empleando como instrumento el cuestionario sobre la prueba del denominado Burnout factorizado del "MBI-GS", el que indico que el 80% de profesores contratados tienen unos niveles medios de burnout y un 100% de profesores nombrados tienen unos niveles promedio de burnout. Seguidamente en una investigación realizada por Casana (2017) al emplear la Escala de clima laboral creado por la reconocida escritora Palma (2019), indico que se hallan en un nivel regular de clima laboral, donde cuyos porcentajes entre el 44.8% a 51.7 %.

Basado en ello, se presenta la problemática de la investigación con la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación que existe entre el Síndrome de Burnout con

el clima laboral de los trabajadores de la UGEL de la provincia de Yunguyo, 2020?

La investigación se justificará porque dichas características expuestas, más adelante tiene una conexión cercana con la comodidad y satisfacción de empleador, por lo que también se halla vinculado con que si presenta o no burnout. Es entonces que el propósito de esta indagación es estudiar la vinculación en medio de estas dos variables, a partir de los puntos de vista teóricos actualizados y las indagaciones ejecutadas en el entorno latinoamericano, así como en nuestro país.

Siendo de esa manera conveniente realizar esta investigación, porque nos ayudara a entender y concientizar a estos directivos acerca de la necesidad de propiciar un estatus de vida a sus docentes en el ambiente de trabajo y motivarlos de esta manera al crecimiento profesional y consecuentemente contribuir al bienestar psicológico no solo de ellos o su familia, sino también de los más importante, lo cuales son los alumnos.

Seguidamente tiene relevancia social porque conllevara aun impacto social en nuestra sociedad, ya que tratara de mejorar la eficiencia del personal, de modo que al mejorar su trabajo mejorara su recompensa, teniendo un alcance general en toda la institución.

Asimismo, la investigación ayudara a resolver las necesidades que podría tener un maestro vinculado a los elementos estructurales de la entidad para puedan ser suplidos en un futuro, como el local (que se halle equipado) las superficies físicas y la tecnología ya estos repercuten en su desenvolvimiento como docentes y por ende en su salud psicológica.

En el aspecto del valor teórico, el conocimiento de la relación entre ambas variables nos facultará concientizarnos e informar a los trabajadores de esta entidad pública acerca de la necesidad de tener una calidad de vida laboral en el entorno de trabajo y motivar a los empleados al crecimiento profesional, así como bienestar psicológico, por lo que es importante producir análisis acerca de la problemática descrita, que faculta examinar si disponen de alguna repercusión en los educandos de todos los grados de la UGEL de Yunguyo.

Con lo anterior mencionado, el objetivo general es: Determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout con el clima laboral de los trabajadores de la UGEL de la provincia de Yunguyo, 2020.

Por ello, los objetivos específicos son:

1) Describir el nivel del síndrome de burnout y sus dimensiones según el sexo de los trabajadores de la UGEL de la provincia de Yunguyo, 2020. 2) Describir el nivel del clima laboral y sus dimensiones según sexo de los trabajadores de la UGEL de la provincia de Yunguyo, 2020. 3) Determinar la relación que existe entre el Nivel de Agotamiento emocional con el clima laboral de los trabajadores de la UGEL de la provincia de Yunguyo, 2020. 4) Determinar la relación que existe entre la Despersonalización con el clima laboral de los trabajadores de la UGEL de la provincia de Yunguyo, 2020. 5) Determinar la relación que existe entre el Nivel de Realización personal con el clima laboral de los trabajadores de la UGEL de la provincia de Yunguyo, 2020.

La hipótesis general es: el Síndrome de Burnout se relaciona significativamente con el clima laboral de los trabajadores de la UGEL de la provincia de Yunguyo, 2020.

Las hipótesis específicas son:

1) El Nivel de Agotamiento emocional se relaciona significativamente con el clima laboral de los trabajadores de la UGEL de la provincia de Yunguyo, 2020. 2) La Despersonalización se relaciona significativamente con el clima laboral de los trabajadores de la UGEL de la provincia de Yunguyo, 2020. 3) El Nivel de Realización personal se relaciona significativamente con el clima laboral de los trabajadores de la UGEL de la provincia de Yunguyo, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Para conocer mejor los datos se tomo en cuenta las investigaciones en ambitos internacionales: En el pais de Paraguay, González et al. (2020) Realizo una investigación con el proposito analizar la prevalencia del síndrome de Burnout entre los estudiantes de la carrera medicina. Metodologicamente fue estudio cuantitativo corte transversal, en el que se tuvo informaciones a partir de un cuestionario aplicado a los estudiantes de la carrera de medicina, como instrumento se utilizó o Maslach Burnout Inventory - Student Survey. Se obtuvo como resultados que el denominado 6% de los encuestado no tienen indicadores del síndrome, el denominado 40% tiene la privacidad de producirlo, el 42% exhibe una fase precoz del síndrome, asimismo el 9% se ubica con el síndrome instituido y finalmente el 3% está en una etapa de cansancio.

Seguidamente en el país de Paraguay, Vittale et al. (2020) con el propósito de determinar la frecuencia de síndrome de Burnout y factores de riesgo asociados en residentes de medicina. Metodológicamente fue de diseño observacional, descriptivo, prospectivo, de corte transversal, que incluyó residentes del área de salud. Se utilizó el cuestionario Maslach Burnout Inventory. Se usó el cuestionario por plataforma virtual Google Drive. En consonancia a los resultados vinieron a incorporarse en el análisis 50 encuestados, la edad media quedó hacer $28,5 \pm 3,7$ años, 52% es del sexo femenino, el 78% no son casados. Y los que acataban para cumplir las perspectivas para Burnout son el 90% de los internos, de los que el 51% vieron hacer del sexo masculino.

También en una investigación de Jacobo & Máñez (2020), realizada en México tuvo como objetivo analizar, tuvo como intención diseñar un instrumento que permitiera medir la relación que existe entre los factores de riesgo psicosocial y el desgaste laboral, en el entorno de la industria aeroespacial de manufactura. Metodológicamente fue diseño descriptiva, para medir el desgaste laboral se utilizó el inventario de Burnout Maslach. Concluyó señalando que investigaciones anteriores señalan que esta patología no es una dificultad instituido por los trabajadores, sino que se sucede en la esfera laboral en el momento en que la entidad no identifica la cara humana del empleo, o solicita un esmero profesional desmedido, lo que genera que los sujetos se consideran agobiadas, fracasadas y consumidas.

En una investigación realizada en Brasil, por Antunes et al. (2020) con el propósito de evaluar la frecuencia del síndrome de agotamiento severo en los profesionales de cuidados intensivos y correlacionarlo con el compromiso con el trabajo, manejó como instrumento el Inventario de Burnout de Maslach, para evaluar el síndrome de burnout. Tuvo como resultados fueron que la frecuencia de agotamiento severo fue del 34,3% (27,9 - 41,4%) y no hubo diferencias entre grupos profesionales o lugares de trabajo. La frecuencia de casos graves o muy graves de depresión, ansiedad o estrés fue del 12,9%, 11,4% y 10,5%, respectivamente.

En el país de México, Bernal & Chávez (2018) Realizó un estudio con el propósito estudiar la relación entre la variable clima laboral y síndrome de burnout. Metodológicamente fue de tipo transversal y asociación, el tipo de muestra fue no probabilístico por cuotas conformada por los trabajadores del laboratorio, su

poblacion estuvo conformada por 29 laboradores de un hospital, emplearon como instrumentos el “cuestionario sobre mi trabajo” y el “cuestionario de Maslach Burnout Inventory”. Se halló como resultados un clima perjudicial, puesto que 25 sujetos mostraron grados medios del denominado síndrome, en tanto que otras 2 padecieron grados elevados.

En el ámbito nacional, se revisaron investigaciones realizadas en diferentes departamentos del país, dentro de los cuales se ubica un trabajo realizado en Lima donde Sarmiento (2019), tuvo como objetivo describir la prevalencia del síndrome de Burnout en el personal de salud. Metodológicamente fue un estudio descriptivo transversal analítico en 110 trabajadores, se empleó como instrumento la encuesta del inventario de Maslach Burnout Inventory en el “síndrome de burnout”. Obtuvo como resultados que el 10% de los encuestados experimenta burnout; ya los médicos padecen un 16% de burnout; en enfermeros y obstetras experimentan un 8%; y el “personal técnico” no experimenta.

En una investigación realizada por Chilquillo et al. (2019) en la ciudad de Lima, cuyo objetivo fue identificar la prevalencia y los factores asociados con el Síndrome de Burnout en médicos. Metodológicamente fue un estudio transversal y analítico. La población inicial estuvo constituida por 252 encuestados, para el diagnóstico de SBO se empleó el Maslach Burnout Inventory. Los resultados señalan que, de 150 encuestados, 23 “15,3%” evidenciaron efectos concordantes con SBO, 65 “43,3%” de los participantes tuvieron un nivel alto de cansancio emocional, 69 (46%) participantes tienen un grado elevado de despersonalización asimismo 61 (41,7%) sujetos se ubican en un grado bajo de realización personal ($p < 0,05$).

En una investigación realizada en Arequipa, donde Arias et al. (2018) con propósito de valorar la prevalencia del síndrome de burnout en cuidadores de pacientes con discapacidad infantil. Metodológicamente fue se aplicó el Inventario de Burnout de Maslach, de 22 ítems que cuenta con una adecuada evidencia de confiabilidad para personal de salud ($\alpha = 0.721$). Los resultados indican que los cuidadores de sujetos con incapacidad tienen un entorno definido por ser féminas y que asimismo tienen un parentesco con los sujetos que disponen para su atención, y que muestran elevados grados de cansancio y baja realización. Un denominado 97.6% de sujetos muestra un síndrome de burnout moderado.

En una investigación realizada en Trujillo, donde Casana (2017) en una investigación, tuvo como objetivo analizar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores. Metodológicamente el diseño fue descriptivo correlacional, con una muestra conformada por 174 empleados con un nivel de edad de (20 a 60 años). Las variables trabajadas se evaluaron a través de dos escalas las cuales son “E. Clima Organizacional” y la “E. de Satisfacción Laboral” ambos de la reconocida Sonia Palma. Por último, se halló como resultado la existencia de una denominada correlación elevadamente significativa en medio de las dos variables de modo universal. Asimismo, se puede estimar una significativa correlación dentro del indicador de “clima organizacional”.

A nivel local, Chávez (2018) realizó una indagación en Puno, tuvo como propósito identificar los factores de riesgo relacionados con el Síndrome de Burnout en los Estudiantes de las Clínicas Odontológicas. Metodológicamente fue de nivel transversal–relacional-prospectivo, empleo como instrumentos la encuesta Test de Maslach validado. En resultados se halló la existencia de una “relación” entre los elementos de “riesgo, así como el síndrome de burnout”, en los encuestados, evidenciando la UNA con un 12%, seguida de la UANCV con un 3,3% y la UAP con 1.7%; seguidamente estos datos fueron contrastados con la prueba Chicuadrado.

Quispe (2017) realizó una investigación en Puno, con el propósito de analizar comparativamente el nivel de síndrome de burnout según la condición laboral de los docentes. Metodológicamente fue de tipo descriptiva-comparativa; de diseño no experimental; con una muestra 25 docentes entre contratados y nombrados. Los resultados conseguidos señalan que el “80%” de profesores contratados y el “100%” de profesores nombrados tiene un grado medio de Burnout.

En una investigación realizada en Puno, Percca (2017), con el propósito de determinar la correlación que existe entre el clima organizacional y el síndrome de Burnout en los servidores públicos. Metodológicamente fue de tipo descriptivo/correlacional, con un diseño no experimental, transversal, con una población y muestra de cuarenta y cinco servidores públicos. Se consiguió como resultados que los funcionarios estatales captaron un clima organizacional sana (el cual que equivale a 28 participantes), 78.6 % (el cual equivale a 22 participantes) expone una inclinación a adolecer el síndrome de burnout y 21.4%

(el cual equivale a 6 participantes) evidencia una carencia de síndrome de burnout.

En una investigación realizada en Puno, Vidangos (2017), con fin de determinar cuál es el principal efecto del eustrés laboral en la satisfacción laboral de los trabajadores de las empresas. Metodológicamente fue de diseño no experimental de tipo o alcance correlacional/explicativo, con una población conformada 123 trabajadores encuestados, emplearon como instrumentos el Inventario De Burnout De Maslach y la Escala General de Satisfacción. Se alcanzó como resultados que el denominado 58,5% de los trabajadores padece de estrés laboral ciertas veces en la semana y el “25,2%” ciertas veces al mes, y tan solo el “1,6%” jamás ha pasado por circunstancias de estrés en el ambiente de trabajo

Para explicar las variables que se han considerado es necesario buscar un sustento teórico, lo cual, facilitará la comprensión de la problemática, lo cual, facilitará la comprensión de la problemática. En los cuales se señalan que el Síndrome de Burnout y el clima laboral.

El síndrome de Burnout “quemado, fundido, agotado” vino hacer mencionado en 1974 por el reconocido psiquiatra “Herbert Freudenberger” asimismo es enunciado como un procedimiento progresivo, por consiguiente, los sujetos dejan de lado el afán e interés en su labor, ciertas veces el ámbito de la responsabilidad y algunas veces hasta llegan a profundas depresiones que llevan a la muerte (Balseiro, 2018).

(Balseiro, 2018) Indico que en una encuesta ejecutada aun un conjunto de chicos con pensamiento ideal, que se acercaron de manera voluntaria, por un tiempo más o menos largo (el cual podría ser de entre uno y tres años) indicaron que el mayor porcentaje de estos sufría de una incrementada pérdida de eficacia, carencia de motivación, carencia de importancia por el trabajo, incluso a veces llegan a agotarse.

Freudenberger revelo a esto, que muchas veces estos sujetos se convierten menos perceptibles, menos condescendientes e incluso violenta en conexión con los que atienden o con los que trabajan en asistencia, con una manera distanciada y cínica de actuar (Valli & Ramos, 2015).

Asimismo, Bährer (2015) Señaló que el primero individuo que empleo la palabra ‘Burnout’ fue Bradley en las épocas de los sesenta específicamente en el año

1969. En el cual, Bradley estudiaba el 'burnout' comprendiéndolo como un acontecimiento psicológico que se encontraba asistente en las privaciones de libertad condicionada, implicados en un régimen de remedio social abocado a malhechores juveniles (pág. 40).

El burnout por lo tanto es un síndrome mental que procede de acontecimientos vinculados entre ellos, y el inicio de todo es estar cansado, lo que produce como producto el estrés. Al mismo tiempo, es una perturbación de trastorno no positivo con respecto de cómo él trata una persona o aprecia su centro de labor y a los sujetos con lo que labora (Juarez, 2015).

Ya que los sujetos que se encargan de profesiones de cooperación a otro, los cuales cuentan con una filosofía de servicio hacer del trabajo, suelen tener mucha más inclinación a experimentar burnout. Al mismo tiempo, los sujetos que laboran en estas especialidades pasan por una perturbación, en el momento en que sus puestos de labor vienen hacer entidades con falta de calidad humanista (castillo, 2001).

Para Córdor et al. (2017) es la percepción de ya no tener facultad de brindar más de él, basándonos en un enfoque afectivo, formulando una coyuntura de desgaste de sus ganas de trabajar o brindar esa emoción, a causa de la conexión diaria y progresiva con personas en dificultades.

Seguidamente pasaremos a detallar las dimensiones del síndrome de burnout las que vienen hacer "el nivel de agotamiento emocional", "despersonalización", "nivel de realización personal". En el cual el nivel de agotamiento emocional se ha constituido como el cansancio emocional, que conduce a una carencia de estar motivados, que puede avanzar en dirección a emociones de inadaptación y desilusión. Seguidamente, es determinado como el compuesto de señales, así como signos en el cuerpo, en las emociones y algunas veces en las conductas expuestas en empleados expuestos al estrés crónico dilatado en el momento, en manera eventual o permanente.

La despersonalización es un síntoma frecuentemente asociado que implica en la perturbación del entendimiento de uno mismo, así como de los que lo rodean correspondientemente. Esta se enfatiza por tener una percepción de alejamiento del organismo de los procedimientos de la cabeza de tal manera que uno podría verse como un espectador exterior de sus mismas acciones (Barrio, 2017).

Seguidamente, el nivel de realización personal viene hacer uno de las emociones de dicha mucho más importante que podría padecer un sujeto es la realización personal, la percepción de ser un sujeto con autonomía, autoconfianza y que se halle apto para enfrentar retos novedosos. Asimismo, podemos decir que un sujeto que se encuentra así mismo completo, halla un significado intenso a su día tras día, estima la instrucción que ha alcanzado en el trayecto de su existencia. (Esteras, Chorot, & Sandín, 2017).

Por otro lado, el clima laboral según Cornell (1955), es una serie de formas de pensar o entender de los sujetos que vienen hacer parte de una entidad.

Por otro lado Forehand y Von Gilmer (1964) viene a identificar esta definición como la noción que tiene el sujeto interno, en vinculación al entorno en el cual ejerce sus labores, vinculando a este ámbito las probabilidad de realización personal, de igual modo a la intervención con las labores atribuidas.

Seguidamente Chiavenato (2016) alude que el clima laboral es el entorno en el cual los cooperadores ejercen sus responsabilidades, con el propósito de conseguir la realización de las finalidades institucionales, en ese ámbito es la coyuntura en el cual el cliente interno se desarrolla, disponiendo una conexión con otros clientes.

De acuerdo a la autora Sonia Palma señala que el clima laboral se sustenta en la doctrina de Likert en el año "1965", el que instituye una percepción interaccionista, al organizar un conjunto de vinculaciones no sólo con el entorno físico, de igual manera plantea los vínculos laborales, a partir del grado operador hasta la elevada gerencia, a tal efecto posee en estima el equipamiento en el cual se efectúa la ocupación laboral, además de los ejercicios de socialización en medio de los cooperadores, que posibilita o suspende la actuación laboral perfeccionada, componiendo a este ámbito como el clima laboral (Álvarez, 2015).

Por otra parte, es esencial identificar que, al interior de las entidades, los componentes como la entidad, ciencia, ambiente, así como los RR.HH. se vinculan en medio de sí para producir comportamientos positivos (Chaparro, 2006).

Ahora bien ¿porque el clima laboral es un elemento intrínseco? Esto se puede responder indicando que en toda entidad ya sea enorme o chica, esta dispone de una repercusión significativa en la actuación y productividad de cada uno de

los asistentes, por este motivo, cotidianamente los responsables deben brindarla la atención indispensable (Palma, 2019).

Asimismo, es una visión que calcula el rango de delimitación psicológica de un sujeto con su labor, y se halla vinculado inmediatamente con el grado de realización percibido como beneficioso.

Por lo cual toda persona o animal dispone de la aptitud de relacionarse con otras personas. No obstante, para que un procedimiento se implemente, es imprescindible la concurrencia de seis componentes: que se encuentre un transmisor; en otras palabras, alguno que transfiera los datos; un recepcionista, una persona a quien se dirija los datos y también alguna persona que la reciba; y un denominado canal, que puede ser verbal o redactada. Es la percepción que tienen los colaboradores del grado de circulación, clarificación, congruencia, rapidez así como exactitud de los datos relativos y pertinentes al operatividad interna de la entidad como con la asistencia a beneficiarios y/o clientelas de la misma (Palma, Escala Clima Laboral, 2004).

Se comprende como cualidades de empleo a cualquier característica del trabajo con probables efectos negativos para la sanidad de los trabajadores, incorporando, asimismo los elementos medioambientales y los técnicos, los asuntos de asociación y disposiciones del trabajo. En otras palabras, es la consideración de los trabajadores relacionada a la entrega de los materiales, económicos, así como psicosociales para que se llegue a cumplir las labores. Las dimensiones estudiadas en el clima laboral son autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales.

Según Maslow (2015), la autorrealización es la obtención máxima de las complacencias de las exigencias humanas. Es la evolución de la capacidad humana, aprobación propia, el fortalecimiento espiritual, las cogniciones, las correctas conexiones interpersonales y subsistir al interior de la concepción de la alegría.

Basándonos en la involucración laboral Nalbadian & Shotter (1997) contemplan que se relaciona a la subsistencia de una constitución institucional o dispositivos que emplean el ingenio humano para intervenir en las adopciones en las infraestructuras ocupacionales y en una extensa diversidad de programaciones de intervención. En la supervisión ya nos basamos a una acción capacitada y experta que tiene como propósito esencial emplear razonablemente los

elementos que convierten en ejecutable la ejecución de los procedimientos de labor: el sujeto, los objetos, los mecanismos, los equipamientos, las instrumentaciones, la plata, y demás componentes que en manera inmediata o mediata participan en la obtención de posesiones, asistencias y equipos dirigidos a la complacencia de menesteres de un supermercado de adquirientes, cotidianamente más estricto, y que a través de su administración puede facilitar al logro de la entidad. Seguidamente en la dimensión comunicación nos indica que es la acción de cambiar datos en medio de dos o más sujetos con el propósito de transferir o acoger significados por medio de un sistema mutuo de señalizaciones y legislaciones semánticas (Valli & Ramos, 2015).

Las condiciones laborales son el grupo de elementos de la vinculación en el la labor, que representa la suministración que el trabajador ejerce en consonancia a su itinerario, cronograma, sueldo, calificación profesional, pausas vacacionales, licencias, etcétera (Gan & Triginé, 2013).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de investigación

Tipo

El estudio empleado es de tipo correlacional “el cual tiene como propósito constituir el nivel de vinculación o enlace no causal que se da entre dos o muchas más denominadas variables” (Hernández , 2019, pág. 175).

Diseño

Esta determinada investigación será denominada no experimental.

El enfoque de investigación será cuantitativo “ya que identifico el contexto, así como la importancia de los actos sociales” (Hernández , 2019, pág. 175).

3.2. Variables y operacionalización

Las variables con el “síndrome de burnout” y el “clima laboral”, y la operacionalización de variables se encuentra en los anexos (Anexo 2).

3.3. Población y muestra

Población

Hernandez (2019) manifiesta que la “población”, vendría hacer un agrupamiento de individuos (u objetos) que accedan a un tipo de singularidad, distintiva de las demás, la cual es visible.

La establecida población estará compuesta por 230 trabajadores de la UGEL de Yunguyo.

Criterios de inclusion

- Docentes de la UGEL de Yunguyo
- Mayores de 21 años

Criterios de exclusion

- Docentes con licencia
- Docentes ya retirados

Muestra

La muestra empleada fue la G POWER, en la cual se apreció como valor óptimo (para las ciencias sociales) un “error alfa” de (0,05) y la potencia estadística poder de (1- β -err=-0.95%). El tamaño de la correlación fue .316 el que, es estimado como “efecto medio” por hallarse cerca de los .30. De este modo la muestra se encontró compuesta por “124 trabajadores” de la UGEL de Yunguyo (Kerlinger, 2002)

Muestreo

Fue de método no probabilístico, que de acuerdo Hernández (2019) en esta clase de muestras, la selección de las unidades no depende de fórmulas de probabilidad, sino de razonamiento vinculados con los elementos y contactos de la investigación. El procedimiento desarrollado no es mecánico o electrónico, ni con base en formula de probabilidad.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, confiabilidad y validez

Es un grupo de métodos que empleamos con la intension de conseguir, producir, cuidar y transmitir las evidencias que cooperaran a cuantificar los indicadores de las denominadas dimensiones, seguidamente las variables y con este modo convenir con la verdad asi como la falsedad de la denominada hipótesis.

La técnica empleada será la psicométrica que viene hacer una medición objetiva y asimismo estandarizada de una exposición de comportamiento. En el momento en que expresaron que es de modalidad objetiva de hace alusion a que la ejecución, puntuación y asimismo traducción vendrán hacer autónomos de la opinión subjetiva del investigador.

Ficha tecnica de la variable 1: Síndrome de burnout

Nombre: Maslach Burnout Inventory-Student Survey (MBI-SS)
Autor: Maslach y Jackson
Año: (1981)
Procedencia: España
Adaptada al castellano: El MBI-HSS, elaborado por Gil-Monte (1994) y Peiró (1997).
Adaptado en el Perú: Chico Robles en el año (2019)
Administración: Individual o colectiva
Aplicación: Profesionales de ayuda y Servicios
Numero de ítems: 22 predictores
Tiempo: 10 a 15 minutos
Escalas: Agotamiento Emocional; Despersonalización y Realización Personal en el trabajo.

Reseña histórica:

Es un modelo original de medida del “síndrome” que se ejecuta a partir del punto de vista de “Maslach y Jackson”; los cuales fueron creados por estos dos autores en el año de (1981); asimismo vienen a desarrollarse en el área denominada como clínica hospitalaria.

Consigna de aplicación

Se recomienda a los docentes leer atentamente el instrumento, para que seguidamente tenga la amabilidad de marcar las respuestas de acuerdo a la escala de Likert que contiene 7 alternativas de respuesta, las cuales son; “0 - nunca” hasta “6 - todos los días”.

Calificación del instrumento

Se sumará los ítems de estudio, correctamente divididos de acuerdo al objetivo general, como a los objetivos específicos, para posteriormente pasar a obtener el puntaje general para su interpretación.

Propiedades psicométricas originales

En relación a los valores que dispone este instrumento de “Maslach y Jackson” indicaron que, de acuerdo a la versión original, el coeficiente que se obtuvo en el “alfa de Cronbach” es de 0,658 para toda la escala; mientras que por dimensiones se obtuvo de la siguiente manera, “AE” el alfa fue de 0,835; en “D” fue de 0,407 y en FR fue de 0,733.

Propiedades psicométricas peruanas

Respecto a los valores psicométricos que el instrumento de acuerdo a Chico Robles (2019) el nivel de Alpha de Cronbach fue de 0,892. Con la sub escalas de 0,700 para el NAE, con 0,600 para la dimensión D, y de 0,735 para el NRP.

Propiedades psicométricas del piloto

En el presente estudio de investigación para identificar la fiabilidad, se optado por la metodología del “Alfa de Cronbach” para evaluar la fiabilidad o la coherencia de los ítems); en el cual la escala general obtuvo un coeficiente alfa de 0,923, y en las sub escalas se obtuvo un valor de 0,775 para la dimensión agotamiento emocional, 0,806 para la despersonalización y 0,808 para el nivel de realización personal, por lo que de acuerdo al estadístico de fiabilidad se considera un instrumento aceptable, presentando fiabilidad para ser utilizado en la presente investigación. (Anexo 9) (Tabla 16)

Ficha técnica de la variable 2: Clima laboral

Nombre:	Escala Clima Laboral CL-SPC.
Autora:	Sonia Palma en el año
Año:	(2004).
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual o colectiva
Aplicación:	Sujetos entre 25 y 35 años
Numero de ítems:	50 predictores
Tiempo:	10 a 15 minutos aproximadamente.
Escalas:	Autorrealización, Involucramiento laboral, Supervisión, Comunicación, Condiciones laborales

Reseña histórica:

La Escala CL-SPC se estructuro y elaboro por la reconocida psicóloga “Sonia Palma Carrillo” como segmento de su desempleo como docente de investigación en la “Universidad Ricardo Palma”. El presente instrumento fue creado con la escala de Likert abarcando en su última versión, un total de “50 ítems”, asimismo se halla establecida operacionalmente como el punto de vista que puede tener el trabajador, en referencia a su entorno laboral y también a los elementos relacionados a realizarse personalmente,

involucrarse con las labores, hallarse supervisados, el tener accesibilidad a los datos relacionados con su labor.

Consigna de aplicación

Se indica a todo el personal de la UGEL, leer de manera detenida cada indicador, seguidamente pasar a marcar lo que se crea conveniente y preciso entre las respuestas de “Ninguna o nunca” a la que se halla en el otro extremo que es “Todo o siempre”.

Calificación del instrumento

Se adquirirán las puntuaciones de manera directa, al ejecutar la compilación de todas las dimensiones, seguidamente se obtendrá una puntuación global de todos los resultados para que después pase a interpretarse.

Propiedades psicométricas originales

Sonia Palma (2004) indico que, en los resultados originales sobre la confiabilidad evidencia correlaciones de (Alfa de Cronbach) 0,970 y Split Half de Guttman 0.90 correspondientemente; lo que faculta disponer de una “alta consistencia interna” del dato obtenido y nos faculta indicar positivamente este instrumento es totalmente confiable.

Propiedades psicométricas del piloto

Ahora bien, se obtuvo en las sub escalas un valor 0,951 para la dimensión Autorrealización, un valor de 0,959 para la dimensión involucramiento laboral, un valor de 960 para la dimensión supervisión, un valor de 0,957 para la dimensión comunicación y un valor de 0,954 para la dimensión condiciones laborales, representa un alto grado de fiabilidad del “Alfa Cronbach”, mientras en los ítems-test, en la escala general obtuvo un “valor alto 0.991”, por lo cual se considera un instrumento excelente y presenta fiabilidad, en los ítems para ser utilizado en la presente investigación. (Anexo 9) (Tabla 18)

Procedimiento

Primeramente se eligió los instrumentos que emplearemos, referente a las variables, seguidamente se pasó a solicitar el permiso a los autores de dichos instrumentos, para de esa manera emplearlos todo esto con un propósito académico como es esta indagación. A continuación se solicitó un permiso a la UGEL, ejecutar en su personal la encuesta ya autorizada. Con todos

esos datos recolectados se paso a construir una “base de datos” para concluir realizando su debida interpretacion.

3.5. Metodo de analisis de datos

La confiabilidad se ratifico con el coeficiente de Alfa de Cronbach, para el calculo de la muestra se empleo el programa estadistico G Power 3.1 luego con esta técnica de recolección de datos se podrá tener contacto con los trabajadores de la UGEL de la provincia de Yunguyo. Luego los datos serán procesados en el programa “SPSS versión 22”, donde se realizo la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk luego se utilizo el coeficiente de Rho de Spearman para la correlacion estadistica con sus respectivas tablas y gráficos e interpretaciones para cada una de ellas, cuyo análisis porcentual se demostrará mediante de tablas estadísticas con el propósito de alcanzar la relación que tiene el “síndrome de burnout y el clima laboral”.

3.6. Aspectos éticos

El “código de ética psicológico (Perú, 2017) indica que la ética de todo psicólogo le señala no perjudicar a los que van participar del test de la investigación; asimismo ellos se hallarán informados de todo lo concerniente a este test y se le que pedirá su consentimiento, mediante una autorización a la institución donde radica o labora para poder ejecutarlo. Ahora bien, citando a (Leivovich, 2000) manifiesta que el individuo que interviene en un análisis de cualidad investigativa, anticipadamente de empezar la misma, debe ser comunicada e informada, con la más importante precisión posible con referencia a la cualidad, propósito, sentido, así como requerimientos que se necesitara que se empleara en la indagación, en la cual se le está pidiendo que colabore. De igual manera como indica la trata de Helsinkin se ejecutará esta investigación siempre respetando al ser humano y protegiendo su salud mental y todos los derechos individuales que este tenga. (Manzini, 2000)

Asimismo, los resultados adquiridos, fueron manejados cuidadosamente, no revelando lo obtenido particularmente por cada participante, sino de manera general. Por último, podemos indicar que nos dirigimos bajos los principios de no “maleficencia”, de “autonomía” del colaborador, de “justicia” porque no se generó alguna clase de discriminación, la cual puede ser reclamada. Todo esto respetando las normas APA, así como la autoría original de cada autor.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis de los resultados

Tabla 1

Prueba de normalidad Shapiro- Wilk para las variables síndrome de Burnout y clima laboral

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Síndrome de burnout	,388	124	,000	,680	124	,000
Clima laboral	,171	124	,000	,910	124	,000

Se aprecia que, para las variables el índice de significancia p menor a 0.05 no se ajustó a una distribución normal por lo que, se empleó el coeficiente de correlación de Rho Spearman, que posee la mayor potencia estadística en las pruebas de normalidad (Quezada , 2017).

Tabla 2

Prueba de correlación de Rho Spearman entre Síndrome de Burnout y el clima laboral

			Síndrome de burnout	Clima laboral
Rho de Spearman	Síndrome de burnout	Coeficiente de correlación	1,000	,576**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	124	124
	Clima laboral	Coeficiente de correlación	,576**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	124	124

Se puede observar los siguientes resultados de la prueba de correlación de Rho de Spearman, identificando la existencia de una correlación significativa con p valor = 0.000, por lo cual es inferior al valor teórico de $\alpha=0.05$ y una correlación positiva media de Rho de Spearman = **0.576**, entre el Síndrome de Burnout y el clima laboral de los trabajadores de la UGEL de la provincia de Yunguyo. Cuyos

resultados nos evidencian que, a mayor nivel del síndrome de Burnout, el clima laboral en los docentes será negativamente significativo.

Tabla 3

Prueba de correlación de Rho Spearman entre la dimensión agotamiento emocional y el clima laboral

			Nivel de Agotamiento emocional	Clima laboral
Rho de Spearman	Nivel de Agotamiento emocional	Coeficiente de correlación	1,000	,466**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	124	124
	Clima laboral	Coeficiente de correlación	,466**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	124	124

Se logra conocer los siguientes resultados de la prueba de correlación de Rho de Spearman, evidenciando la existencia de una correlación significativa con p valor = 0.000, siendo inferior al valor teórico de $\alpha=0.05$ y una correlación positiva media de Rho de Spearman = **0.466**, entre el nivel de agotamiento emocional y el clima laboral de los trabajadores de la UGEL de la provincia de Yunguyo, 2020. Por lo cual, los resultados nos evidencian que, a mayor nivel de agotamiento emocional, el clima laboral en los trabajadores será negativamente significativo.

Tabla 4

Prueba de correlación de Rho Spearman entre la dimensión despersonalización y el clima laboral

			Despersonalización	Clima laboral
Rho de Spearman	Despersonalización	Coeficiente de correlación	1,000	,547**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	124	124
	Clima laboral	Coeficiente de correlación	,547**	1,000

	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	124	124

Se determina la prueba de correlación de Rho de Spearman, identificando una correlación significativa con p valor = 0.000, siendo inferior al valor teórico de $\alpha=0.05$ cuyo valor es < 0.05 . con una correlación positiva media de Rho de Spearman = **0.547**, entre la despersonalización y el clima laboral de los trabajadores de la UGEL de la provincia de Yunguyo, 2020. Cuyos resultados nos evidencian que, a mayor nivel de despersonalización, el clima laboral en los trabajadores de la UGEL será negativamente significativo.

Tabla 5

Prueba de correlación de Rho Spearman entre la dimensión realización personal y el clima laboral

			Nivel de Realización personal	Clima laboral
Rho de Spearman	Nivel de Realización personal	Coeficiente de correlación	1,000	,582**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	124	124
	Clima laboral	Coeficiente de correlación	,582**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	124	124

Se encuentra la prueba de correlación de Rho de Spearman, evidenciando la existencia de una correlación significativa con p valor = 0.000 siendo inferior al valor teórico de $\alpha=0.05$, siendo el valor < 0.05 . con una correlación positiva media de Rho de Spearman = **0.582**, entre el nivel de realización personal y el clima laboral de los trabajadores de la UGEL. Los resultados nos evidencian que, a mayor nivel de realización personal, el clima laboral en los trabajadores de la UGEL será significativo.

Tabla 6

Síndrome de burnout general y dimensiones según el sexo

Nivel de síndrome burnout y sus dimensiones según sexo	Bajo		Medio				Alto				Total			
	Femenino		Masculino		Femenino		Masculino		Femenino				Masculino	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
Síndrome de burnout	2	2%	8	6%	15	12%	21	17%	17	14%	61	49%	124	100%
Nivel de Agotamiento emocional	3	2%	9	7%	12	10%	24	20%	19	15%	57	46%	124	100%
Despersonalización	2	2%	8	6%	13	11%	21	17%	19	15%	61	49%	124	100%
Nivel de realización personal	1	1%	5	3%	12	10%	22	18%	21	17%	63	51%	124	100%

Para la variable síndrome de burnout se identificó que los varones presentan un nivel alto de síndrome con el 49%, seguidamente de igual manera se observa un nivel alto, con el 46% en el sexo masculino en la dimensión agotamiento emocional. Con la despersonalización el rango fue de 49% en nivel alto en el sexo masculino. Finalmente, para la dimensión nivel de realización personal se encontró un grado alto con 51% en los varones. Por lo cual los resultados evidencian que los varones encabezan un alto síndrome de burnout antes que las mujeres.

Tabla 7

Clima laboral general y dimensiones según el sexo

Nivel del Clima laboral y sus dimensiones según sexo	Muy desfavorable				Desfavorable				Media				Favorable				Muy favorable				Total	
	Femenino		Masculino		Femenino		Masculino		Femenino		Masculino		Femenino		Masculino		Femenino		Masculino			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
Clima laboral	5	4%	15	12%	7	6%	21	17%	13	10%	28	23%	5	4%	15	12%	4	3%	11	9%	124	100%
Autorrealización	0	0%	0	0%	5	4%	15	12%	17	14%	38	31%	8	6%	22	18%	4	3%	15	12%	124	100%
Involucramiento laboral	0	0%	0	0%	3	2%	21	17%	19	15%	34	28%	8	6%	20	17%	4	3%	15	12%	124	100%
Supervisión	4	3%	17	14%	15	12%	32	26%	7	6%	14	11%	5	4%	17	14%	3	2%	10	8%	124	100%
Comunicación	0	0%	0	0%	9	7%	24	19%	13	11%	31	25%	8	6%	18	15%	4	3%	17	14%	124	100%
Condiciones laborales	8	6%	25	20%	10	8%	22	18%	6	5%	16	13%	8	6%	17	14%	2	2%	10	8%	124	100%

Para la variable clima laboral se observa que 23% de los varones indica que se ejercita un mediano clima labor, seguidamente la autorrealización también obtiene un puntaje medio con el porcentaje más alto de 31% en los varones; ahora bien, el involucramiento laboral también obtuvo un puntaje medio con la cifra más alta en los varones con un 28%. En la supervisión la cantidad más alta se halla de igual manera en los varones con un 25% los cuales indican que es desfavorable; asimismo en la dimensión comunicación la cifra más alta se halla en los varones los cuales señalaron que tiene una calificación media con el 25%. Finalmente, en las condiciones laborales el porcentaje más alto es manifestado por los varones con un 20% lo cuales señalan que es muy desfavorable.

Tabla 8

Descripción de los niveles respecto a la variable Síndrome de Burnout

Síndrome de Burnout	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	10	8%
Medio	36	29%
Alto	78	63%
Total	124	100%

En cuanto a los niveles de la variable síndrome de Burnout se puede observar que el 8% de los encuestados se hallan en un nivel bajo, seguidamente el 29% de los docentes se encuentra en un nivel medio, finalmente el 63% se halla en un nivel alto. A lo que se puede concluir que los trabajadores de la UGEL se hallan en un nivel alto de síndrome de Burnout con 63% siendo una cifra considerable.

Tabla 9

Descripción de los niveles respecto a las dimensiones de Síndrome de Burnout

Scala Likert	Nivel de agotamiento		Despersonalización		Nivel de realización personal	
	F	%	F	%	F	%
Bajo	12	10%	10	8%	6	5%
Medio	36	29%	34	27%	34	27%
Alto	76	61%	80	65%	84	68%
Total	124	100%	124	100%	124	100%

En referencia a las dimensiones de la variable Síndrome de Burnout, se puede indicar que, el 61% indican que se hallan en un grado alto de nivel de agotamiento, seguidamente el 65% de los encuestados señala que se halla en un grado alto de despersonalización; ahora bien, en referencia al nivel de realización personal el 68% de los trabajadores se halla en un grado alto.

Tabla 10

Descripción de los niveles respecto a la variable clima laboral

Clima Laboral	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable	20	16%
Desfavorable	28	23%
Media	41	33%
Favorable	20	16%
Muy favorable	15	12%
Total	124	100%

En cuanto a los niveles de la variable clima laboral se puede observar que el 16% se halla un nivel muy desfavorable de clima laboral, seguidamente el 23% de los encuestados se halla en un nivel desfavorable; asimismo el 33% se encuentra en un medio, y el 16% ya viene hallarse un grado favorable de clima laboral, finalmente el 12% de los individuos se halla en un nivel muy favorable, a lo que se puede concluir que el 33% de los encuestados se hallan un nivel medio de clima laboral, lo que representa un cifra muy baja.

Tabla 11:

Descripción de los niveles respecto a las dimensiones del clima laboral

Escala Likert	Autorrealización		Involucramiento laboral		Supervisión		Comunicación		Condiciones laborales	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Muy desfavorable	0	0%	0	0%	21	17%	0	0%	33	27%
Desfavorable	20	16%	24	19%	47	38%	33	27%	32	26%
Media	55	44%	53	43%	21	17%	44	35%	22	18%
Favorable	30	24%	28	23%	22	18%	26	21%	25	20%
Muy favorable	19	15%	19	15%	13	10%	21	17%	12	10%
Total	124	100%	124	100%	124	100%	124	100%	124	100%

En referencia a las dimensiones de la variable clima laboral, se puede indicar que el 44% de los encuestados se halla en un nivel medio de la dimensión autorrealización, seguidamente de acuerdo al involucramiento laboral el 43% de los encuestados se halla en nivel medio, asimismo el 38% se halla en un nivel desfavorable en referencia a la dimensión supervisión; ahora bien, de acuerdo a la dimensión comunicación se puede encontrar que el 35% se halla en un grado medio. Finalmente, en la dimensión condiciones laborales el 27% se halla en un nivel muy desfavorable.

V. DISCUSIÓN

El desarrollo de esta investigación tomo un énfasis en la problemática de la presencia de Síndrome de Burnout en los trabajadores de la UGEL, en los cuales se hallan los docentes, aun mas en esta situación critica por la cual estamos pasando actualmente, ya que de acuerdo al observatorio de la OIT en el año (2020) Indico que el 94% de las personas que radican en ciudades, han tenido que aplicar alguna medida de cierre, lo cual no les permite trabajar, lo que viene influir en el clima laboral ya que el entorno laboral de la actualidad acentuado por el carácter global, así como la desestabilización produce algunas situaciones que genera que una serie de trabajadores se hallen frustrados y no solo eso, sino que también provoca un grado de tensión, lo que los lleva a un incremento de estrés y desgaste, asimismo de acuerdo a (González , Oliveira, & Almeida, 2020) el 40% tiene la facultad de ejercer este síndrome, así como el 42% expone un periodo temprano del síndrome, seguidamente el 9% se halla con el síndrome instituido y el 3% se halla en un grado de cansancio.

Por lo cual el objetivo general busco determinar la relación que existen entre del síndrome de burnout y el clima laboral, cuyos resultados manifestaron que si existe una relación significativa entre estas variables con una correlación positiva media de Rho de Spearman = **0.576**, ahora bien estos datos coinciden con (Bernal & Chávez, 2018) el cual demuestra un Valor de p* de 0.579, señalando que un ambiente laboral favorable le permite al trabajador tomar mejores decisiones y actuar con mayor libertad, señalando que la existencia de síndrome de Burnout afectaran el desempeño de los trabajadores. Ha esto (Vittale, Velázquez, & Ortiz, 2020) señalan que el 90% de encuestados se acatan a las perspectivas y criterios de burnout, lo cual afirma la existencia de este en el sector laboral. De igual manera (Arias, Cahuana, & Ceballos, 2018) indica que el 97.6% de sujetos muestra un síndrome de burnout moderado contrastando con nuestros resultados. Ahora bien basandonos a la teoria, (Juarez, 2015) indica que el Burnout por lo tanto es un síndrome mental que procede de acontecimientos vinculados entre ellos, y el inicio de todo es estar cansado, lo que produce el estrés. Al mismo tiempo, es una perturbación de trasfondo no positivo con respecto de cómo él trata una persona o aprecia su centro de labor y a los sujetos con los que el labora. Asimismo de acuerdo a la teoría

Freudenberger revelo a esto, que muchas veces estos sujetos se convierten menos perceptibles, menos condescendientes e incluso violentas en conexión con los que atienden o con los que trabajan en asistencia, con una manera distanciada y cínica de actuar (Valli & Ramos, 2015). Por lo cual entendemos que el síndrome de Burnour siempre afectara al clima laboral en el cual se trabaja.

Seguidamente el primer objetivo específico describio cual fue nivel de síndrome de burnout y sus dimensiones, teniendo como resultados que el género masculino presenta mayores rangos obtenidos al igual que sus dimensiones, esto muestra que el género masculino posee mayores niveles de despersonalización, agotamiento y realización personal, lo que quiere decir que no existe buena motivación, hay perturbación y aun así se sienten realizadas, estos datos son contrastados con (Gómez & Ruiz, 2015) ya que manifiestan que existe relación al género, que los varones obtuvieron niveles altos y bajos; y las mujeres niveles medios. Ahora bien, de acuerdo a la teoría (Balseiro, 2018) señala que el mayor porcentaje se presenta muchas veces en los varones porque estos sufren de una incrementada pérdida de eficacia, carencia de motivación, carencia de importancia por el trabajo, incluso a veces llegan a agotarse mucho más que las mujeres.

En el segundo objetivo específico se describió el nivel del clima laboral y sus dimensiones según género, detallando que en la tabla 7 el nivel del clima laboral y sus dimensiones según sexo muestran que los varones fueron quienes lograron el porcentaje más elevado en el clima laboral y sus dimensiones autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales indicando que se encuentran mayormente en un nivel medio de clima laboral, por lo que se entiende que son capaces de ostentar más conformidad en el entorno que trabajan, que las mujeres. Ahora bien, esta investigación realizada concuerda con el resultado de Eustaquio (2016), que concluyo que en el clima organizacional y también sus dimensiones, indicaron que el género masculino se halla más conforme en el entorno que trabaja. Y de acuerdo a la teoría Solarte (2009) indica que un hombre subsiste en entornos difíciles como dinámicos, y las instituciones vendrían hacer uno de esos entornos que están compuestas por distintos sujetos, agrupaciones, sociedades que

llegan a generar diversas actitudes, incluso algunas que llegan afectar este entorno, expresado esto, señala que toda institución está compuesta por una generalidad de formas de pensar, seguido de identidades y muchos más elementos de cada sujeto que provocan que el entorno de labor se modifique constantemente y repercute en la actuación y rendimiento de los trabajadores.

En el tercer objetivo específico se determinó la relación entre el Nivel de Agotamiento emocional con el clima laboral, se encontró que existe una correlación positiva media, con un 61% de encuestados hallados en el nivel alto, lo que quiere decir que a mayor nivel de agotamiento emocional mayor clima laboral, esto nos detalla que existe cansancio por parte de los trabajadores en el medio laboral, lo que ocasionaría que la actividad laboral descienda. conforme a lo expuesto Salvador (2016) muestra que existe correlación altamente significativa, negativa de grado medio entre la dimensión Agotamiento Emocional del Síndrome de Burnout y el Clima Laboral. Ahora bien, de acuerdo a la teoría de Condor et al. (2017) el nivel de agotamiento emocional se ha constituido como el cansancio emocional, que conduce a una carencia de estar motivados, que puede avanzar en dirección a emociones de inadaptación y desilusión. Seguidamente de acuerdo a Guillén y Guil (2000) el agotamiento podría traer consecuencias extremadamente graves para la entidad, pues sus actitudes repercuten de modo directo en la funcionalidad de la institución, por lo cual es fundamental su tratamiento

El cuarto objetivo específico determinó la relación entre la despersonalización con el clima laboral, detallando una correlación positiva media, con un 65% de encuestados los cuales indicaron que se hallan en un nivel alto, de despersonalización que será negativamente significativo. Cuyos datos se hallan acorde a Bautista y Bravo (2017) los que también obtuvieron como resultados una relación significativa entre la variable clima laboral y la dimensión despersonalización en los profesionales de la salud. Ahora bien, de acuerdo a la teoría del autor (Barrio, 2017) señala que la despersonalización se enfatiza por tener una percepción de alejamiento del organismo de los procedimientos de la cabeza de tal manera que uno podría verse como un espectador exterior de sus mismas acciones. Sin embargo, Maslach & Jackson (1981) señalan que la

despersonalización se centra más en generar de acciones, entendimientos, sentimientos, respuestas contrarias y hostiles hacia los demás.

El quinto objetivo específico determinó la relación entre el nivel de realización personal con el clima laboral, obteniéndose como resultados una correlación positiva media, en el que un 68% de encuestados señalaron que se hallan en un nivel alto de nivel de realización personal, lo que quiere decir que a mayor nivel de realización personal, el clima laboral en los colaboradores de la UGEL será significativo. Acorde a esto el estudio realizado por Pastor (2018) concluye que existe una relación directa entre la realización personal y el desempeño laboral de los trabajadores. Ahora bien, de acuerdo a la teoría de Esteras, et al. (2017) señala que un nivel alto de realización personal viene hacer uno de las emociones de dicha mucho más importante que podría padecer un sujeto es la realización personal, la percepción de ser un sujeto con autonomía, autoconfianza y que se encuentra idóneo para combatir retos nuevos. Maslach & Jackson (1981) de igual manera señala que una cantidad innumerable de veces la pobre realización personal se presenta a través de un desolador desanimo frente a la vida y a las metas individuales.

Por lo cual se observa que la relación que exista entre el síndrome de burnout y el clima laboral será negativa, ya que los trabajadores no pueden ejercer su trabajo correctamente frente a un ambiente de estrés y tensión, y muchas veces esto puede ser ocasionado por la misma institución en la que trabajan, por muchos motivos, los cuales muchas veces son dejados de lado por la entidad, priorizando más al trabajo que realizan estos y dejando de lado su salud mental.

Al interior de las fortalezas de este análisis se resalta el sustento teórico y el alcance que se logró el desarrollo en el aislamiento social producto de la pandemia, adoptando para llegar a la unidad de análisis, por otro lado, cabe mencionar la aplicación en los participantes no fue presencial, se realizó de manera virtual.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA: De acuerdo al objetivo general, la relación entre el Síndrome de Burnout y el clima laboral de los trabajadores de la UGEL de la provincia de Yunguyo, identifica una correlación positiva media, con un determinado nivel alto de síndrome de burnout presente en los sujetos y un nivel medio en el clima laboral lo cual es un cifra baja. Por lo que los resultados evidencian que a mayor nivel de síndrome de Burnout, el clima laboral en los docentes será negativamente significativo.

SEGUNDA: Refiriéndonos al primer objetivo específico, con respecto al nivel de síndrome de burnout y sus dimensiones según el sexo, se identificó que los varones presentan la mayor cifra con un alto nivel de burnout antes de las mujeres, simismo se obtiene un similar resultado en las dimensiones.

TERCERA: Basándonos al segundo objetivo específico, con respecto al nivel de clima laboral y sus dimensiones según el sexo, se evidenciaron las cifras mas elevadas se encuentran en los varones, los cuales señalaron que solo se tiene un nivel medio de clima laboral, asimismo en identifico un nivel medio y muy desfavorable en los dimensiones.

CUARTA: Ahora bien de acuerdo al tercer objetivo, donde la relación entre el nivel de agotamiento emocional y el clima laboral de los trabajadores de la UGEL de la provincia de Yunguyo, viene a identificar un correlación positiva media, con un 61% de encuestados hallados en el nivel alto. Es entonces que los resultados nos evidencian que, a mayor nivel de agotamiento emocional, el clima laboral en los trabajadores de la UGEL será negativamente significativo.

QUINTA: De acuerdo al cuarto objetivo específico, en el que la relación entre la despersonalización y el clima laboral de los trabajadores de la UGEL de la provincia de Yunguyo, determina una correlación positiva media, con un 65% de encuestados los cuales indicaron que se hallan en un nivel alto. Por lo cual los resultados nos evidencian que, a mayor nivel de despersonalización, el clima laboral en los trabajadores de la UGEL será negativamente significativo.

SEXTA: Basándonos en el donde la relación entre el nivel de realización personal y el clima laboral de los trabajadores de la UGEL de la provincia de Yunguyo, representa un correlación positiva media, en el que un 68% de encuestados señalaron que se hallan en un nivel alto de nivel de realización personal. Cuyos resultados nos evidencian que, a mayor nivel de realización personal, el clima laboral en los trabajadores de la UGEL será significativo.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Al confirmar relación entre el síndrome de Burnout y el clima laboral se recomienda ejercitar programas de análisis, que especifiquen de manera individual cual es el sector específico de cada sujeto el cual le está generando más este problema.

SEGUNDA: Se recomienda configurar actividades o acciones que faculten disminuir los niveles de tensión, tales como reuniones de grupo en las que puedan compartir diálogos, de igual manera talleres para controlar el temido estrés, ejecutadas por personas especialistas externos a las Instituciones educativas estudiadas.

TERCERA: Se recomienda que se ejecute un correcto reconocimiento al trabajo que realizan los profesores, a través de incentivos los cuales podrían ser sociales o también públicos, con el propósito así de mejorar el desempeño de estos en la institución.

REFERENCIAS

- Álvarez, G. (2015). El constructo "Clima organizacional", concepto, teorías , investigaciones y resultados relevantes. *Psicología ocupacional*, 26-84.
- Antunes, C., Tavares, K., Katz, M., Domingos, T., Carvalho, A., & Moriyama, T. (2020). Síndrome de Burnout y compromiso de los. *Revista Brasileña de Cuidados Intensivos profesionales de la salud: un estudio transversal*, 32.
- Arias, W., Cahuana, M., & Ceballos, K. (2018). Síndrome de burnout en cuidadores de pacientes con discapacidad infantil. *Interacciones. Revista de Avances en Psicología*, 15.
- Bahrer, S. (2015). *Burnout para expertos: prevención en el contexto de la vida y trabajando* (3º ed.). Nueva York: Springer.
- Balseiro, L. (2018). *El síndrome de burnout*. Mexico: Trillas.
- Barrio, A. (2017). *Conoce y supera la despersonalización y la desrealización: trastorno de irrealidad*. Perú: Independently Published.
- Bautista , G., & Bravo, M. (2017). *Clima Laboral y su relación con el Síndrome de Burnout en los profesionales de la salud del Centro de Salud Acapulco - Callao 2015*. Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8327/Bautista_DGL-Bravo_SMT.pdf?sequence=1
- Bernal, L., & Chávez, M. (2018). Clima laboral y su relación con el burnout en el laboratorio clínico. *Revista Iberoamericana de las ciencias de la salud*, 13.
- Casana, M. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa Azucarera de Chiquitoy*. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego.
- Chaparro, L. (2006). Motivación laboral y clima organizacional en empresas de telecomunicaciones. *Revista de ciencias administrativas y sociales. Revista de ciencias administrativas y sociales*, 7-32.
- Chavez, F. (2018). Factores de riesgo del síndrome de burnout en los alumnos de las clínicas odontológicas de las universidades de la región Puno. *Revista de investigacion de la escuela de posgrado*, 861-870.
- Chiavenato , I. (2016). *Políticas administrativas y administración de recursos humanos* . Bogotá: McGraw Hill.
- Chico , A. (2019). *Relación entre Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en pastores de la Iglesia Adventista Del Séptimo Día de Lima Metropolitana*. Lima: Universidad Peruana Unión. Obtenido de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/2285/Arnulfo_Tesis_Licenciatura_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chilquillo, V., Lama, j., & Cruz, J. (2019). Síndrome de burnout en médicos asistentes del Hospital Nacional Hipólito Unanue de Lima – Perú, 2018. *Revista de Neuro-Psiquiatría*, 15.
- Cóndor, R., Tantalean, M., Burgos, R., & Chambi, J. (2017). Agotamiento profesional: prevalencia y factores asociados en médicos y enfermeras en siete regiones del Perú. *Scielo Perú*, 8. Obtenido de

- http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-55832017000300003
- Cornell, F. (1955). *Administración socialmente perceptiva*. Nueva York : Ronald press.
- Domínguez Lara, S. (2018). *Magnitud del efecto, una guía rápida*. Elsevier. Obtenido de <https://www.elsevier.es/es-revista-educacion-medica-71-articulo-magnitud-del-efecto-una-guia-S1575181317301390?fbclid=IwAR3Nsb1J2KQXhcs7jg-ZO6Sji7JQfyNydo8IArLjKfs9n2V9Z6nWWEq1nIk>
- Esteras, J., Chorot, P., & Sandín, B. (2017). *El síndrome de burnout*. Mexico: Pirámide.
- Eustaquio, C. (2016). *Relación entre las dimensiones del clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores del módulo básico de justicia del distrito de la esperanza enero-julio 2016*. Trujillo: Universidad Privada del Norte. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/9789/Eustaquio%20Brice%F1o%20Carlos.pdf?sequence=5>
- Forehand , G., & Gilmer, B. (1964). *Variación ambiental en los estudios de comportamiento*. Psychological Bulletin.
- Gago, K., Martínez, I., & Alegre, A. (2017). Clima laboral y síndrome de burnout en. *Revista Latinoamericana de Ciencia Psicológica*, 1-15. Obtenido de http://www.psiencia.org/psiencia/9/4/21/PSIENCIA_Revista-Latinoamericana-de-Ciencia-Psicologica_9-4_Gago-et-al.pdf
- Gan, F., & Triginé, J. (2013). *Clima laboral*. España: Diaz Santos.
- Gavilanes , A. (2020). *Diseño y validación de un instrumento de medición de factores psicosociales de riesgo asociado al desgaste laboral* . Mexico: DYNA. Obtenido de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/1145/1/75677.pdf>
- Gil Monte , P. (1994). *El síndrome de burnout: un modelo multicausal de antecedentes y consecuentes en profesionales de enfermería*. La Laguna: Universidad de La Laguna.
- Gómez, M., & Ruiz, M. (2015). *Dimensiones del síndrome de burnout en personal asistencial de salud de un hospital de Chiclayo, 2014* Gómez. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Obtenido de http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/331/1/TL_GomezFrancia_Maria_RuizLlontopMiriam.pdf
- González , J., Oliveira, F., & Almeida, F. (2020). Prevalencia del Síndrome de Burnout en Estudiantes de Medicina. *Revista del instituto de Medicina Tropical*, 4.
- Guillén, C., & Guil, R. (2000). *Psicología del trabajo para relaciones laborales* (1º ed.). Mexico: Mc Graw Hill.
- Hernández , R. (2019). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill Interamericana.

- Juarez, A. (2015). *Entrevista con Christina Maslach: reflexiones sobre el síndrome de burnout*. Madrid: Liberabit.
- Manzini, J. (2000). Declaración de Herlsinki: principios éticos para la investigación médica sobre sujetos humanos. *Acta Bioethica*, 321-334.
- Martínez Rebolla, A., & Campos Francisco, W. (2015). Correlación entre Actividades de Interacción Social Registradas con Nuevas Tecnologías y el grado de Aislamiento Social en los Adultos Mayores. *Scielo*. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0188-95322015000300004&script=sci_abstract
- Maslach, C., & Jackson, S. (1981). *Maslach Burnout Inventory Manual* (10 ed.). Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Maslow, A. (2015). *El hombre autorrealizado* (5^o ed.). Kairos: Cegal.
- Nalbadian, H., & Shotter, A. (1997). Productividad en incentivos. *American economic review*, 314-341.
- OIT. (27 de Mayo de 2020). *Observatorio de la OIT: El COVID-19 y el mundo del trabajo. Cuarta edición*. Obtenido de Estimaciones actualizadas y análisis: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_745965.pdf
- Olivares, V., & Gil, P. (2009). *Análisis de los principales fortalezas y debilidades del Maslach Burnout Inventory (MBI)*. Ciencia y trabajo.
- Palma, S. (2004). Escala Clima Laboral. Lima: CL - SPC.
- Palma, S. (2019). Escala Clima Laboral. Lima: CL - SPC.
- Pastor, A. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, lima 2017*. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola. Obtenido de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3466/1/2018_Pastor-Guill%C3%A9n.pdf
- Peiró, J. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse*. Madrid: Síntesis.
- Percca, M. (2017). *Clima organizacional y síndrome de burnout en los servidores públicos de la municipalidad Distrital de Acora, periodo 2017*. Puno: Universidad Nacional del Altiplano. Obtenido de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/6852/Percca_Cuti_pa_Maribel_Luz.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Quezada, N. (2017). *Estadística con SPSS 24*. Lima: Macro Editorial.
- Quispe, G. (2017). *El síndrome de burnout según la condición laboral de los docentes de la escuela profesional de administración UNA-Puno 2016 - 2017*. Universidad Nacional del Altiplano-Puno. Puno-Perú: Universidad Nacional del Altiplano. Obtenido de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/5948/Quispe_Mamani_Gisele.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ramírez, E., Rangel, N., Villavicencio, M., Weingerz, S., Reyes, M., González, V., . . . Jiménez, I. (2017). Clima organizacional y factores relacionados

- con el burnout en urgencias médicas: un estudio correlacional. *Psicología y Salud*, 245-254.
- Salvador, J. (2016). *Síndrome de Burnout y Clima Laboral en docentes de Instituciones Educativas del Distrito de El Porvenir de la ciudad de Trujillo*. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego. Obtenido de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1810/1/RE_PSICOLOGIA_SINDROME.BURNOUT.CLIMA.LABORAL.DOCENTES.INST.EDUCACION_TESIS.pdf
- Sarmiento, G. (2019). Burnout en el servicio de emergencia de un hospital. *Horizonte Médico (Lima)*, 15.
- Solarte, M. (2009). Clima organizacional y diagnóstico: Una aplicación. *Cuadernos de administración*, 43-61. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
- Valderrama, S. (2015). *Estadístico Alfa de Cronbach*. Mexico: Ediciones texas.
- Valli, A., & Ramos, C. (2015). *Clima laboral*. Comahue: Educo.
- Vidandos, W. (2017). *Estrés laboral (síndrome de burnout) y efectos en la satisfacción en el trabajo en las empresas prestadoras de servicios de saneamiento básico de la Región Puno; 2016*. Puno: Universidad Nacional del Altiplano. Obtenido de <http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/6231/EPG894-00894-01.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vittale, F., Velázquez, S., & Ortiz, I. (2020). *Frecuencia del síndrome de Burnout en residentes de Medicina Interna del Hospital de residentes de Medicina Interna del Hospital de*. Paraguay: Revista Virtual de la Sociedad Paraguaya de Medicina Interna.

ANEXOS

Anexo 1:

Tabla 12:

Matriz de Consistencia Cuantitativa

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES E ÍTEMS		MÉTODO
¿Cuál es la relación que existe entre el síndrome de burnout con el clima laboral de los trabajadores de la UGEL de la provincia de Yunguyo, 2020?	General	General	Variable 1: Síndrome de burnout		Diseño:
	El Síndrome de Burnout se relaciona significativamente con el clima laboral de los trabajadores de la UGEL de la provincia de Yunguyo, 2020.	Determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout con el clima laboral de los trabajadores de la UGEL de la provincia de Yunguyo, 2020.	Dimensiones	Ítems	No experimental
	Específicos	Específicos	de	1 al 22	Tipo: Descriptivo
	a) El Nivel de Agotamiento emocional se relaciona significativamente con el clima laboral de los trabajadores de la UGEL de la provincia de Yunguyo, 2020.	a) Describir el nivel del síndrome de burnout y sus dimensiones según sexo de los trabajadores de la UGEL de la provincia de Yunguyo, 2020.	• Nivel de Agotamiento emocional		Alcance: correlacional.
	b) La Despersonalización se relaciona significativamente con el clima laboral de los trabajadores de la UGEL de la provincia de Yunguyo, 2020.	b) Describir el nivel del clima laboral y sus dimensiones según sexo de los trabajadores de la UGEL de la provincia de Yunguyo, 2020.	• Despersonalización		
	c) El Nivel de Realización personal se relaciona	c) Determinar la relación que existe entre el Nivel de Agotamiento emocional con el clima laboral de los trabajadores de la UGEL de la provincia de Yunguyo, 2020.	• Nivel de Realización personal		
			Variable 2: Clima laboral		POBLACIÓN- MUESTRA
			Dimensiones	Ítems	
			• Autorrealización	1 al 50	N= 230 Población
			• Involucramiento laboral		
			• Supervisión		
			• Comunicación		
			• Condiciones laborales		n= 124 Muestra

significativamente con el clima laboral de los trabajadores de la UGEL de la provincia de Yunguyo, 2020.

- d) Determinar la relación que existe entre la Despersonalización con el clima laboral de los trabajadores de la UGEL de la provincia de Yunguyo, 2020.
- e) Determinar la relación que existe entre el Nivel de Realización personal con el clima laboral de los trabajadores de la UGEL de la provincia de Yunguyo, 2020.

Muestreo:
No probabilístico

Anexo 2

Tabla 13:

Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Síndrome de burnout	El burnout por lo tanto un síndrome mental que procede de acontecimientos vinculados entre ellos, e inicio de todo es estar cansado, lo que produce como producto el estrés. Al mismo tiempo, es una perturbación de trasfondo no positivo con respecto de cómo el trata una persona o aprecia su centro de labor y a los sujetos con lo que labora (Juarez, 2015).	La variable síndrome de burnout será medida a través del instrumento síndrome de burnout La cual está compuesta por 3 dimensiones y 22 ítems. En una escala de respuesta: Nunca; Pocas veces al año; Una vez al mes; Unas pocas veces al mes; Una vez a la semana; Pocas veces a la semana; Todos los días	Nivel de Agotamiento emocional	-Agotamiento -Cansancio -Inadaptación	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20	0=Nunca 1=Pocas veces 2=Una vez al mes 3=Unas pocas Veces 4=Una vez a la semana 5=Pocas veces a la semana 6=Todos los días
			Despersonalización	-Perturbación -Auto alejamiento	5, 10, 11, 15, 22	
			Nivel de Realización personal	-Realización -Autonomía -Autoconfianza	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21	
Clima Laboral	Forehand y Von Gilmer (1964) definen al clima laboral "como el conjunto de características que describen a una organización y que la distinguen de otras organizaciones, estas	La variable clima laboral será medida a través de la escala clima laboral compuesta por 5 dimensiones y 50 ítems. En una escala	Autorrealización	-Oportunidades -Interés -Participación -Desempeño	1; 6; 11; 16; 21; 26; 31; 36; 41; 46	1=Ninguna o nunca 2=Poco
Involucramiento laboral	-Compromiso -Logros -Desarrollo	2; 7; 12; 17; 22; 27; 32; 37; 42; 47				

características son relativamente perdurables a lo largo del tiempo e influyen en el comportamiento de las personas en la organización".

Ninguna o nunca;
Poco; Regular o algo; Mucho; Todo o siempre

Supervisión	-Apoyo	3; 8; 13; 18;	3=Regular o algo
	-Métodos	23; 28; 33; 38;	
	-Preparación	43; 48	4=Mucho
	-Responsabilidad		
Comunicación	-Acceso a información	4; 9; 14; 19;	5=Todo o siempre
	-Relación armoniosa	24; 29; 34; 39;	
	-Interacción	44; 49	
	-Superación		
Condiciones laborales	-Cooperación	5; 10; 15; 20;	
	-Propósitos	25; 30; 35; 40;	
	-Equipo	45; 50	
	-Administración de recursos		

Anexo 3: Instrumento Síndrome de Burnout

A continuación, encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos de él, relacionados con el síndrome de Burnout. Tiene que saber que no existen respuestas correctas o incorrectas, su objetivo es ayudar al conocimiento de las condiciones de su trabajo y mejorar su nivel de bienestar personal. Marque con una sola alternativa, expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento, según la escala siguiente:

Variables Sociodemográficas:

Género: () Masculino () Femenino

Edad:

Años de Servicio en la UGEL

a) 1 a 5 años b) 6 a 10 años c) 11 a 15 años d) 16 años a más

Marque con una sola alternativa, expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento, según la escala siguiente

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

Nº	Dimensión: Agotamiento emocional	0	1	2	3	4	5	6
1	Me siento emocionalmente defraudado de mi trabajo.							
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado.							
3	Cuando me levanto por las mañanas y me enfrento a otra jornada de mi trabajo me siento agotado.							
4	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.							
5	Siento que mi trabajo me está desgastando.							
6	Me siento defraudado por el trabajo.							
7	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.							
8	Siento que trabajar en contacto directo con las personas me cansa.							
9	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.							
Nº	Dimensión: Despersonalización	0	1	2	3	4	5	6

10	Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí como si fuesen objetos impersonales.							
11	Siento que me he hecho más duro con la gente.							
12	Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.							
13	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente.							
14	Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas.							
Nº	Dimensión: Realización personal	0	1	2	3	4	5	6
15	Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender.							
16	Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender.							
17	Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo.							
18	Me siento muy enérgico en mi trabajo.							
19	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo							
20	Me siento entusiasmado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender.							
21	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.							
22	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.							

Fuente: se tomó como referencia del autor (Quispe, 2017)

Cuestionario sobre la evaluación del Burnout profesional factorialización del MBI-GS un análisis preliminar.

Anexo 4: Instrumento de Clima laboral

Escala Clima Laboral CL-SPC

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

Edad: Sexo: M () F ()

Estado civil: Tiempo de permanencia en la organización:

Ninguna o nunca	Poco	Regular o algo	Mucho	Todo o siempre
1	2	3	4	5

Nº	Clima laboral	1	2	3	4	5
1	Existen oportunidades de progresar en la institución					
2	Se siente comprometido con el éxito en la organización.					
3	El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan					
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo					
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7	Cada trabajador 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 en 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 sus responsabilidades					
16	Se valora los altos niveles de desempeño					
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización					
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo					
19	Existen suficientes canales de comunicación					
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado					
21	Los supervisores expresan reconocimientos por los logros					
22	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día					
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas					
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía					
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede					
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse					
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal					
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades					
29	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos					
30	Existe buena administración de los recursos					
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita					
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante					
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo					

34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna					
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones					
36	La empresa promueve el desarrollo del personal					
37	Los productos y/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 institución					
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos					
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas					
45	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo					
46	Se reconocen los logros en el trabajo					
47	La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral					
48	Existe un trato justo en la institución					
49	Se conocen los avances en las otras áreas de la organización					
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros					

Captura de la portada del formulario virtual.

Link: <https://forms.gle/wAF9iFyzffxDpeEA7>

INVESTIGACIÓN: "SÍNDROME DE BURNOUT Y CLIMA LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA UGEL DE LA PROVINCIA DE YUNGUYO, 2020"

CONSENTIMIENTO INFORMADO:

Estimado(a) participante:

Usted ha sido invitado/a a participar en la siguiente investigación "Síndrome de Burnout y Clima Laboral en los trabajadores de la UGEL de la Provincia de Yunguyo" a cargo de las estudiantes Flor Maria del Carmen Cayo Mitta y Laura Candy Chura Soncco asesorados por el Dr. Max Chauca Calvo con la finalidad de determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y el clima laboral con fines de obtener la Licenciatura en Psicología.

La participación de este estudio es voluntaria y usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Asimismo, participar en esta encuesta no le generará ningún perjuicio académico. En caso de acceder a participar en este estudio, las respuestas brindadas son de carácter anónimo y la información que se recolecta será empleada única y objetivamente para la investigación en cuestión.

Procedimientos, su participación consistirá en:

- Completar con los datos generales.
- Responder a las preguntas sinceramente.

Anexo 5: Carta de presentación de la escuela firmada para el estudio piloto

Instrumento 1:



"Año de la universalización de la salud"

Los Olivos, 20 de octubre de 2020

CARTA INV.N°1455 -2020/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr.
MG. CARLOS ALBERTO ARANIBAR AYLLON
Director
UGEL, PROVINCIA DE YUNGUYO

Presente. -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para las Srtas. **Chura Soncco Laura Candy** con DNI N° 46608958 estudiante de la carrera de psicología, con código de matrícula N° 7002554226, y la Srta. **Cayo Mitta Flor de María Carmen** DNI N° 47122849, con código de matrícula N° 7002554229, quienes desena realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciadas en Psicología titulado: "SINDROME DE BURNOUT Y CLIMA LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA UGEL DE LA PROVINCIA DE YUNGUYO 2020". 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.

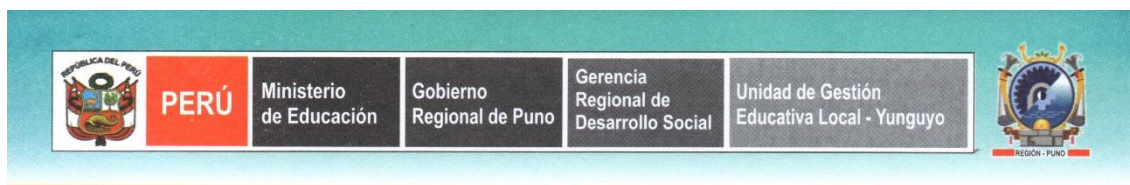
En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



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

Anexo 6: Carta de presentación de la firmada por la coordinadora de la escuela para el piloto



"Año de la Universalización de la Salud"

Yunguyo, 29 de octubre de 2020

OFICIO N° 0605-2020-GRP-GRDS-DREP/DUGEL-Y.

SEÑORA : Dra. ROXANAN CÁRDENAS VILA
COORDINADORA DE LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA NORTE

PRESENTE.-

ASUNTO : AUTORIZA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.

REFERENCIA : CARTA INV. N° 1455-2020/EP/PSI.UCV LIMA-LN

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarle cordialmente y a la vez comunicarle que, en atención al documento de la referencia mi Despacho **AUTORIZA** a las Srtas. Chura Soncco Laura Candy y la Srta. Cayo Mitta Flor de María, realizar su trabajo de Investigación en Psicología titulado: SINDROME DE BURNOUT Y CLIMA LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA UGEL YUNGUYO".

Aprovecho la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN PUNO
UGEL YUNGUYO
DIRECCIÓN
DIRECCIÓN Regional de Educación Yunguyo
CARLOS ALBERTO ARANIBAR AYLLÓN
DIRECTOR (e) UGEL YUNGUYO
REG. 308 EDUCACIÓN YUNGUYO

CAAA/DUGEL-Y. (E)
ECV/DGPI
Aaot/sec.

Jr. Independencia N° 1034 Yunguyo
Jr. Constitución s/n - Yunguyo

www.ugelyunguyo.edu.pe
ue308@ugelyunguyo.edu.pe

C.c./archivo. Telefono: (051) 556143

Anexo 7: Carta de solicitud de autorización de uso del instrumento remitido por la escuela de psicología

Instrumento 1:



"Año de la universalización de la salud"

CARTA N.1455- 2020/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 21 de octubre de 2020

Autor:

- Cristina Maslash y Susan E. Jakson

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. **Chura Soncco Laura Candy y Cayo Mitta Flor de Maria Carmen**, con DNI 46608958 y 47122849 estudiantes del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° **7002554226 y 7002554229**, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: **SINDROME DE BURNOUT Y CLIMA LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA UGEL DE LA PROVINCIA DE YUNGUYO**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

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

Instrumento de la variable 2:



"Año de la universalización de la salud"

CARTA N.1756- 2020/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 21 de octubre de 2020

Autor:

- **Sonia Palma Carrillo**

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. **Chura Soncco Laura Candy y Cayo Mitta Flor de Maria Carmen**, con DNI 46608958 y 47122849 estudiantes del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° **7002554226 y 7002554229**, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: **SINDROME DE BURNOUT Y CLIMA LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA UGEL DE LA PROVINCIA DE YUNGUYO**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

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

Anexo 8: Autorización del uso de los instrumentos por parte de los autores originales

Instrumento de la variable 1:

Autorizacion Escala CL-SPC - Manual y Escala version autorizada (cortesía) Recibidos x

 **Sonia Palma**
para Flor, mí

9:59 (hace 2 horas)

Srtas. Cayo y Chura:

Encuentren en adjunto sus autorizaciones para el uso de la Escala CL-SPC y material en referencia. Mucho les agradeceré confirmar recepción de este correo electrónico. Deseándoles éxitos en su actividad académica.


Atte.

Sonia Palma, PhD

...

[Mensaje recortado] [Ver todo el mensaje](#)

4 archivos adjuntos



SONIA PALMA CARRILLO
C.Ps.P. 106
spalma50@hotmail.com

CONSENTIMIENTO USO INSTRUMENTO DE EVALUACION

Autorización exclusiva a: Flor de María Carmen Cayo Mitta – DNI 47122849

Institución: Universidad Cesar Vallejo – Lima Norte

Motivo: Tesis: “Síndrome de Burnout y Clima Laboral en los trabajadores de la UGEL de la provincia de YUNGUYO, 2020”

Co-autora Tesis: Laura Candy Chura Soncco

Asesor: Mg. Max Chauca Calvo

Instrumentos autorizados: Escala Clima Laboral CL-SPC

Muestra de investigación: 124 trabajadores de la UGEL de YUNGUYO

La presente autorización es para uso de la solicitante y co-autora de la tesis en referencia y se extiende por única vez para los propósitos específicos en el análisis de las variables mencionadas en dicho trabajo académico usando los ítems establecidos por la autora. La solicitante ha cumplido con los

Instrumento de la variable 2:



----- Mensaje reenviado -----

De: **laura candy chura soncco** <laura11.chura@gmail.com>

Fecha: lun, 26 de octubre de 2020, 7:05 p.m.

Asunto: PERMISO PARA UTILIZAR EL INSTRUMENTO DE SINDROME DE BURNOUT PARA PODER UTILIZAR EN MI TESIS

Para: <maslach@berkeley.edu>

POR FAVOR NECESITO DOCTORES ESA AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR MI TESIS

Mind Garden, Inc.
650-322-6300



Anexo 9: Resultados del piloto

Tabla 14:

Validez de contenido a través del criterio de jueces (MBI-SS)

Instrumento	Ítem	1º Juez			2º Juez			3º Juez			4º Juez			5º Juez			(v)	
		Nº	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	C	R	P	C		R
Escala de (MBI-SS) Maslach Burnout Inventory-Student Survey	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%

Nota: 0 = No está de acuerdo, 1 = Sí está de acuerdo. En los criterios de calificación: P = Pertinencia, R = Relevancia, C = Claridad.

Tabla 15:

Validez de contenido a través del criterio de jueces CL-SPC

Instrumento	Ítem	1º Juez			2º Juez			3º Juez			4º Juez			5º Juez			(v)	
		Nº	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R		C
Escala Clima Laboral CL-SPC	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	26	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	27	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	31	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	32	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	33	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	34	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	35	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	36	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	37	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	38	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	39	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	40	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	41	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	42	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	43	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	44	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	45	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	46	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	47	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	48	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	49	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	50	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%

Nota: 0 = No está de acuerdo, 1 = Sí está de acuerdo. En los criterios de calificación: P = Pertinencia, R = Relevancia, C = Claridad.

Tabla 16:

Consistencia interna a través del coeficiente alfa de Cronbach del (MBI-SS)

Sub - escalas	Estadística de fiabilidad		
	Nº de predictores	Coeficiente alfa de Cronbach	Coeficiente Omega de Mc Donald
Agotamiento emocional	9	0,775	0,720
Despersonalización	5	0,806	0,830
Nivel de realización personal	8	0,808	0,822
Variable 1 Síndrome de burnout	22	0,923	0,930

Tabla 17:

Análisis de validez ítem-test del (MBI-SS)

Predictores	Correlaciones por ítem-test	Nº de elementos	Predictores	Correlaciones por ítem-test	Nº de elementos
Item-1	,271*	22	Item-12	,119**	22
Item-2	,307*	22	Item-13	,349**	22
Item-3	,239*	22	Item-14	,365*	22
Item-4	,102**	22	Item-15	,225**	22
Item-5	,267*	22	Item-16	,340*	22
Item-6	,390*	22	Item-17	,364**	22
Item-7	,339**	22	Item-18	,263**	22
Item-8	,398**	22	Item-19	,530**	22
Item-9	,391**	22	Item-20	,269	22
Item-10	,362*	22	Item-21	,403*	22
Item-11	,341*	22	Item-22	,403*	22

Tabla 18:

Consistencia interna a través del coeficiente alfa de Cronbach del CL-SPC

Sub - escalas	Estadística de fiabilidad		
	Nº de predictores	Coeficiente alfa de Cronbach	Coeficiente Omega de Mc Donald
autorrealización	10	0,951	0,962
Involucramiento laboral	10	0,959	0,969
Supervisión	10	0,960	0,972
Comunicación	10	0,957	0,968
Condiciones laborales	10	0,954	0,965
Variable 2 Clima laboral	50	0,991	0,992

Tabla 19:

Análisis de validez ítem-test del CL-SPC

Predictores	Correlaciones por ítem-test	Nº de elementos	Predictores	Correlaciones por ítem-test	Nº de elementos
Item-1	,592**	50	Item-26	,645**	50
Item-2	,547**	50	Item-27	,737**	50
Item-3	,775**	50	Item-28	,631**	50
Item-4	,674**	50	Item-29	,676**	50
Item-5	,715**	50	Item-30	,791**	50
Item-6	,674**	50	Item-31	,598**	50
Item-7	,710**	50	Item-32	,706**	50
Item-8	,612**	50	Item-33	,655**	50
Item-9	,699**	50	Item-34	,802**	50
Item-10	,505**	50	Item-35	,724**	50
Item-11	,566**	50	Item-36	,753**	50
Item-12	,495**	50	Item-37	,585**	50
Item-13	,654**	50	Item-38	,773**	50
Item-14	,721**	50	Item-39	,699**	50
Item-15	,681**	50	Item-40	,597**	50
Item-16	,724**	50	Item-41	,686**	50
Item-17	,661**	50	Item-42	,688**	50
Item-18	,712**	50	Item-43	,698**	50
Item-19	,667**	50	Item-44	,627**	50
Item-20	,665**	50	Item-45	,748**	50
Item-21	,674**	50	Item-46	,674**	50
Item-22	,659**	50	Item-47	,711**	50
Item-23	,722**	50	Item-48	,736**	50
Item-24	,717**	50	Item-49	,694**	50
Item-25	,751**	50	Item-50	,674**	50

Anexo 10: Escaneos de los criterios de los jueces de los instrumentos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INVENTARIO "BURNOUT" DE MASLACH (MBI)

Observaciones: Válido para su aplicación

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Torres Arce Luis Herminio

DNI: 30821270

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Nacional de San Agustín.	Mg. en ciencias con especialidad en gerencia estratégica de recursos humanos	2009 - 2011
02	Universidad Nacional de San Agustín.	Doctor en Psicología	2016 - 2018

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Psicólogos S.R.L.	Gerente General	Arequipa	Febrero 2011 - Actualidad	Coordinar y gestionar los servicios empresariales.
02	UNSA	Docente	Arequipa	Mayo 2016 - Actualidad	Encargado de la cátedra de Biología Organizacional
03	UCSP	Docente	Arequipa	Agosto 2009 - Actualidad	Encargado de la cátedra de Biología de las organizaciones y marketing.

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 PSICÓLOGOS S.R.L.
 Dr. Luis Torres Arce
 Gerente General

26 de noviembre de 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INVENTARIO "BURNOUT" DE MASLACH (MBI)

Observaciones: Ninguna

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | No aplicable | No aplicable | No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. / Mgr. Maritza Rodríguez Pineda

DNI: 02433258

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNSA	Maestro en Psicología Clínica	2008 - 2010
02		Educativa del Niño, A.	

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UREU	Docente	Juliaca	3 semestres-cdos	Docente de Curso
02	ALAS PERUANAS	Docente	Juliaca	11 años	Docente de Curso
03	Colegio Sagrado	Directora	Juliaca	20 años	Dirección

- 1 **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- 2 **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- 3 **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Maritza Rodríguez Pineda
PSICÓLOGA
C.Ps.P 11865

19. de noviembre de 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INVENTARIO "BURNOUT" DE MASLACH (MBI)

Observaciones: Aplicable
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable | | Aplicable después de corregir | | No aplicable |
 Apellidos y nombres del juez validador Dr. (Mg): Israel Elías Zurita Higueruela
 DNI: 41786039

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Nacional de San Agustín	Mg. en Ciencias con Mención en Gerencia Gerencia Gerencia de RRHH	2016-2018
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Nacional de San Agustín	Docente contratado	Arequipa	Marzo 2019 - actualidad	Docente de Cátedra de Psi. Organizacional
02					Metodología de la Investigación Científica.
03					

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

20 de noviembre de 2020

Observaciones: *NINGUNA.*

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | No aplicable |

Apellidos y nombres del juez validador Dr. *X. Rodríguez Torres Díaz*

DNI: *00009424*

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	<i>Mq. Sr. Eduar Enrique E. y Valle.</i>	<i>Didáctica Universit.</i>	<i>2 años 1999-2000.</i>
02		<i>Magister</i>	

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	<i>ALANCO.</i>	<i>DOCENTE</i>	<i>FULLIACA</i>	<i>2007-2019</i>	<i>DOCENCIA.</i>
02	<i>ALAS PEGUANAS</i>	<i>DOCENTE</i>	<i>"</i>	<i>2015-2018</i>	<i>DOCENCIA.</i>
03					

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

19... de noviembre de 2020

Alfonso Torres Díaz
Alfonso Torres Díaz
 PSICÓLOGO
 C.Ps.P. 9763
Alfonso Torres Díaz
Alfonso Torres Díaz
 PSICÓLOGO
 C.Ps.P. 9763

Observaciones: Apto para su aplicabilidad

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg. César Beigazo Aripe

DNI: 44622812

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Nacional de San Agustín - Unsa	Maestría en Ciencias Estratégicas de Recursos Humanos	2018 - 2020
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Consultora Farel S.A.C.	Gerente General	Arequipe	2018 - actualidad	Evaluación, priorización y desarrollo de unidades formativas y desarrollo para unidades mineras
02	Proserge S.R.L.	Psicólogo organizacional	Arequipe	2017 - 2018	Diagnóstico organizacional, formación y desarrollo de los colaboradores
03	Municipalidad de San Roman	Psicólogo organizacional	Suliza	2016 - 2017	Encargado del Centro de empleo - MTPG

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

20 de noviembre de 2020

CONSULTORA FAREL S.A.C.



Psic. César Beigazo Aripe
C.P. P. 3028-4
GERENTE GENERAL



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE CLIMA LABORAL CL - SPC

Observaciones: _____
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable | | Aplicable después de corregir | | No aplicable | |
 Apellidos y nombres del juez validador Dr. ~~X~~ Roberto Armando Torres Díaz
 DNI: 040899436

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Univ. Nac. Educ. Enrique G. Hualde	Didáctica Unirvcat	2 años, 1999 - 2000.
02		Magister	

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNAJV	DOCENTE	JULIACA	2007-2019	DOCENCIA
02	ALASPURIANA	DOCENTE	"	2015-2018	DOCENCIA
03					

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Hilario Torres Díaz
 PSICOLOGO
 C.Ps.P. 8763
 14 de noviembre de 2020

 Roberto Armando Torres Díaz
 PSICOLOGO
 C.Ps.P. 8763

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE CLIMA LABORAL CL - SPC

Observaciones: Aprobado

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** | | **Aplicable después de corregir** | | **No aplicable** |

Apellidos y nombres del juez validador Dr. (Mg): Israel César Ferrero Huacacoma

DNI: 41786039

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Nacional de San Agustín	Ng en Ciencias con Huacá en gerencia estratégica de RR.HH.	2016 - 2018
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Nacional de San Agustín	Docente-coordinador	En equipo	Marzo-2018 - Actualidad	Docente de Cálculo en Ps. Organizacional
02					Historiografía de la Investigación
03					Cuadrifónica

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

20 de noviembre de 2020



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE CLIMA LABORAL CL - SPC

Observaciones: Ninguna
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable
 Apellidos y nombres del juez validador Dr. Mariela Rodríguez Pineda
 DNI: 02433258

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNSA	Maestro en Psicología Clínica	2008 - 2010
02		Educativo del Niño y A.	

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UPEU	Docente	Juliaca	3 semestres-ciclos	Docente de Curso
02	ALAS PERUVIANAS	Docente	Juliaca	11 años	Docente de Curso
03	Colegio Sagrado	Director	Juliaca	20 años	Dirección

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Mariela Rodríguez Pineda
 PSICÓLOGA
 C.Ps.P 11865

19 de noviembre de 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE CLIMA LABORAL CL - SPC

Observaciones: Válido para su aplicación

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Torres Arce Luis Herminio

DNI: 30821270

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Nacional de San Agustín.	Mg. ciencias con especialidad en gerencia estratégica de recursos humanos	2009 - 2011
02	Universidad Nacional de San Agustín.	Doctor en Biología.	2016 - 2018

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Psicólogos S.R.L.	Gerente General	Arequipa	Febrero 2011 - Actualidad	Coordinar y gestionar los servicios empresariales.
02	UNSA	Docente	Arequipa	Mayo 2016 - Actualidad	Encargado de la cátedra de Psicología Organizacional
03	UCSP	Docente	Arequipa	Agosto 2009 - Actualidad	Encargado de la cátedra de Psicología de las organizaciones y marketing.

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 PSICÓLOGOS S.R.L.
 Dr. Luis Torres Arce
 Gerente General

26 de noviembre de 2020

Anexo 11: Total de la muestra a través del programa G*Power.

