



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

“Síndrome de burnout y Clima laboral en supervisores de una constructora de la Región Callao, 2020”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORA:

Zevallos Hidalgo, Anita Irene (ORCID: 0000-0001-9246-7131)

ASESORA:

Mgtr. Carranza León, Graciela Esmeralda (ORCID: 0000-0001-8079-0775)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

CALLAO – PERÚ

2021

DEDICATORIA

Dedico a Dios este trabajo de investigación, por darme la energía y el conocimiento para obtener mi sueño más logrado.

A mis padres, por haberme forjado como la persona que soy y enseñarme que con esfuerzo y dedicación se puede lograr muchas cosas.

AGRADECIMIENTO

A mis padres Angelita Hidalgo y Ruben Zevallos, porque ellos son la motivación de mi vida y la razón de sentirme orgullosa de culminar mi meta, gracias a ellos por confiar siempre en mí.

A mi asesora Mgt. Graciela Carranza por orientarme y brindarme sus conocimientos para esta investigación.

A todas las personas que me brindaron su apoyo para poder culminar de manera exitosa esta etapa en mi vida.

ÍNDICE

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del jurado.....	iv
Declaratoria de Autenticidad.....	v
Índice.....	vi
Índice de tablas.....	viii
Resumen.....	x
Abstract.....	xi
I. Introducción.....	12
II. Método.....	21
2.1 Tipo y diseño de Investigación.....	21-22
2.2 Operacionalización de Variables.....	22
2.3 Población, Muestra y Muestreo.....	23-24
2.4 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	24-25
2.5 Procedimiento.....	25-26
2.6 Métodos de análisis de datos.....	26
2.7 Aspectos éticos.....	27
III. Resultados.....	27-36
IV. Discusión.....	37-41
V. Conclusiones.....	42
VI. Recomendaciones.....	43
Referencias.....	44-49
Anexos	39

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Descripción de los niveles del Síndrome de Burnout.....	27
Tabla 2 Descripción de los niveles de Clima Laboral.....	28
Tabla 3 Prueba de normalidad de Kolmogorov- Smirnov y Shapiro-Wilk de las variables síndrome de burnout y clima laboral.....	29
Tabla 4 Correlación entre síndrome de burnout clima laboral.....	30
Tabla 5 Correlación entre la variable síndrome de burnout y la dimensión Relaciones Interpersonales.....	31
Tabla 6 Correlación entre la variable síndrome de burnout y la dimensión Estilos de Dirección.....	32
Tabla 7 Correlación entre la variable síndrome de burnout y la dimensión Sentido de Pertenencia.....	33
Tabla 8 Correlación entre la variable síndrome de burnout y la dimensión Retribución.....	33
Tabla 9 Correlación entre la variable síndrome de burnout y la dimensión Disponibilidad de recursos.....	34
Tabla 10 Correlación entre la variable síndrome de burnout y la dimensión Estabilidad.....	35
Tabla 11 Correlación entre la variable síndrome de burnout y la dimensión Claridad y coherencia en la dirección.....	36
Tabla 12 Correlación entre la variable síndrome de burnout y la dimensión Valores colectivos.....	37

RESUMEN

El estudio de investigación tuvo como titulado: “SÍNDROME DE BURNOUT Y CLIMA LABORAL EN SUPERVISORES DE UNA CONSTRUCTORA DE LA REGIÓN CALLAO – 2020” su objetivo consistió en determinar la relación entre el clima laboral y el síndrome de burnout de los supervisores de una constructora de la Región Callao, 2020, por lo tanto, se recaudó información de distintos trabajos.

El método utilizado fue de enfoque cuantitativo, de tipo básica, diseño no experimental – transversal y nivel de investigación descriptivo correlacional. La población de este estudio fueron 95 supervisores de una constructora de la región Callao – 2020 y la muestra establecida estuvo conformada por 95 supervisores ya que la muestra de esta es censal por ser una población pequeña. Como instrumento de evaluación se aplicaron dos cuestionarios, el primero mide síndrome de burnout y está constituida por 22 ítems, el segundo mide clima laboral y está constituida por 35 ítems. Por medio del programa SPSS vr 25, se consiguió medir un índice de significancia de 0,000, alcanzando un valor de - ,725; considerándose una correlación negativa alta, lo cual significa que existe relación significativa entre el síndrome de burnout y el clima laboral en supervisores de una constructora de la Región Callao – 2020.

Palabras claves: Síndrome de burnout, clima laboral, relación entre las variables, supervisores.

ABSTRACT

The research study was entitled: "BURNOUT SYNDROME AND WORK CLIMATE IN SUPERVISORS OF A CONSTRUCTION COMPANY IN THE CALLAO REGION - 2020". Its objective was to determine the relationship between the work environment and the burnout syndrome of the supervisors of a construction company. Callao Region, 2020, therefore, information was collected from different research works dealing with burnout syndrome and the work environment

The method used was of a quantitative approach, of a basic type, non-experimental design - cross-sectional and a correlational descriptive research level. The population of this study was 95 supervisors of a construction company in the Callao - 2020 region and the established sample consisted of 95 supervisors since the sample of this is census because it is a small population. As an evaluation instrument, two questionnaires were applied, the first measures burnout syndrome and is made up of 22 items, the second measures the work environment and is made up of 35 items. Through the SPSS vr 25 program, a significance index of 0.000 was measured, reaching a value of - .725; Considering a high negative correlation, which means that there is a significant relationship between burnout syndrome and the work environment in supervisors of a construction company in the Callao Region - 2020.

Keywords: Burnout syndrome, working environment, relation between variables, supervisors.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad las organizaciones ya sean del sector público o privado están conformadas por colaboradores que ejecutan diversas actividades con la finalidad de cumplir las metas de la empresa. De tal forma que conlleva a un gran esfuerzo que al final puede repercutir negativamente generando riesgos psicosociales en la salud emocional del trabajador, esto puede darse debido a diversos factores considerados como estresores, por ejemplo: las condiciones en las que se trabaja, la falta de comunicación, la sobrecarga de labores, conflictos entre compañeros de trabajo y otros estresores a nivel personal (Jiménez et al., 2012).

Frente a ello, Vidal (2019) manifestó que las implicaciones del estrés se ha transformado en uno de los temas, que causa mayor preocupación; donde, el término hace referencia a los estados en el cual vive la persona debido a su interacción con su ambiente organizacional que considera, como un riesgo hacia su integridad física y psíquica.

De tal forma que cuando las demandas laborales sobrepasan la capacidad de afrontamiento del trabajador, desarrollan el síndrome de Burnout o también conocido como síndrome del quemado, siendo una respuesta al estrés crónico que padecen. Con respecto a ello La Organización Mundial de la Salud (2019), sustentó que el “burnout”, es el agotamiento emocional y físico, clasificándolo como una enfermedad en el ámbito laboral.

Por otra parte en Europa el portal CepymeNew (2018), informa que la Fundación Más humano halló que el 60% de pérdidas laborales son a causa del estrés y riesgo psicosocial, así mismo la carga laboral con un 66%. Además se menciona que de uno de cada 6 empleados presentará problemas a nivel emocional causado por el estrés. Asimismo en el 2016 se determinó que 10.931.225 personas padecen de estrés crónico en su centro de labores, el 40% declara estar estresado y presentar ansiedad.

En cuanto a Latinoamérica, Zapata (2012) realizó una investigación en Chile con 298 trabajadores municipales y halló que el 65% presenta Síndrome de Burnout, mientras el 35% tiene tendencia a adquirirlo ya que la mayoría manifiesta sentir cansancio y estrés, crisis en su carrera

profesional, sobrecarga de trabajo y falta de motivación. Estos factores influyen en la manifestación del Síndrome de Burnout.

Frente a ello, la realidad peruana no es ajena a este problema, según los datos obtenidos del portal del economista de América (2018), reportó los datos del Instituto de Integración en donde se halló que el 60% de trabajadores peruanos sufren de estrés y tienen probabilidad alta de desarrollar síndrome de burnout debido al desgaste físico, mental y emocional.

Así mismo el Instituto de Opinión Pública de la Pontificia Universidad Católica del Perú (2018), indica que cada individuo, genera cambios recurrentes de ánimo, insomnio y diversas circunstancias asociadas al estrés. Además, en relación a las encuestas manifiesta que el 47.7% de mujeres están frecuentemente bajo estrés, sin embargo, los hombres se manifiestan con menor porcentaje a este problema. Asimismo, el análisis reveló que los grados de estrés en Lima y Callao son inferiores a las regiones rurales; según Rottenbacher (2018), eso se debe que la cultura rural es más pacífica y la población manifiesta menos insomnio.

En cuanto al clima laboral, la OMS (2015), sustentó que debe ser un ambiente adecuado para los colaboradores para que así en conjunto, logren cumplir los objetivos; además, la compañía debe brindar a los colaboradores un ambiente adecuado para que contribuya a la salud y seguridad de cada uno de ellos.

Dentro de distintas organizaciones se distingue que en la actualidad existe un clima laboral inadecuado que se desata por diversos causantes como la ausencia de comunicación efectiva, adecuadas relaciones interpersonales, compañerismo y compromiso por parte de los trabajadores de las empresas.

Frente a ello Cristancho (2016), menciona el estudio sobre el clima laboral en América Latina, realizado con 15 países entre los años 2014-2015, se halló que el país con mayor clima laboral fue República Dominicana con un 81%, seguido de Honduras con 79% y Ecuador con 78% , cabe resaltar que los demás países cuentan con porcentajes menores a 70%.

En cuanto al Perú, Barquinero (2014), mencionó que son muy pocas las empresas que investigan un recurso para dicha problemática. El clima organizacional es complicado debido a que, se anhela corregir el ambiente de trabajo, obteniendo el incremento de la producción sin descuidar al personal de trabajo.

Por último, la investigación está conformada por la población de supervisores de la constructora de la región callao 2020, debido a que sus principales dificultades parten, del manejo de los obreros que llevan a cargo, esto pone en función constante al supervisor, quien debe verificar el trabajo de los obreros y que se emplee correctamente la obra de construcción que están ejecutando; además, la ocupación como supervisor demanda bastante desgaste físico e implica mucha presión laboral de su jefe inmediato, debido a que, si comete algún error, esto podría afectar a la organización y en consecuencia, a ellos mismos.

Por tal motivo se formuló el siguiente problema: ¿Existe relación entre el síndrome de burnout y el clima laboral en supervisores de una constructora de la Región Callao, 2020?

El estudio permitió conocer si existe relación entre el síndrome de burnout y el clima laboral, así mismo medir el nivel del problema, analizar los resultados obtenidos y con ello sugerir estrategias de solución.

En el aspecto teórico el trabajo de investigación busco indagar la relación entre las variables y los beneficios que posteriormente serán aprovechados con conocimientos previos. Por lo tanto, el trabajo pretendió investigar si el síndrome de burnout se relaciona en el clima laboral de la empresa, debido a que los supervisores mantienen una presión diaria, ya que, ellos son los encargados de obra desde la asistencia del personal, el avance, los implementos, los materiales, y la seguridad de los obreros.

Además, semanalmente tienen que cumplir con el avance dado por el ingeniero de calidad, arquitectos y el ingeniero residente de la obra que

están ejecutando. Si no llegan a cumplir con el avance requerido por el arquitecto de obra no valorizan el pago correspondiente. Asimismo, la investigación otorgó a las autoridades de la empresa evaluar los resultados encontrados para ejecutar un plan estratégico, originando una metodología óptima para la disminución del síndrome de burnout que se puede generar.

La investigación tuvo como objetivo general: Determinar la relación entre el clima laboral y el síndrome de burnout de los supervisores de una constructora de la Región Callao, 2020.

Además, se propuso como objetivos específicos: a) Identificar los niveles de síndrome de burnout de los supervisores de una constructora de la Región Callao, 2020; b) Identificar los niveles de clima laboral que presentan los supervisores de una constructora de la Región Callao, 2020;

c) Determinar la relación entre el síndrome de burnout y las relaciones interpersonales de los supervisores de una constructora de la Región Callao, 2020; d) Determinar la relación entre el síndrome de burnout y el estilo de dirección de los supervisores de una constructora de la Región Callao, 2020, e) Determinar la relación entre el síndrome de burnout y el sentido de pertenecía de los supervisores de una constructora de la Región Callao, 2020; f) Determina la relación entre el síndrome de burnout y la retribución de los supervisores de una constructora de la Región Callao, 2020; g) Determinar la relación entre el síndrome de burnout y la disponibilidad de recursos de los supervisores de una constructora de la Región Callao, 2020; h) Determinar la relación entre el síndrome de burnout y la estabilidad de los supervisores de una constructora de la Región Callao, 2020; i) Determinar la relación entre el síndrome de burnout y la claridad y coherencia en la dirección de los supervisores de una constructora de la Región Callao, 2020; j) Determinar la relación entre el síndrome de burnout y los valores colectivos de los supervisores de una constructora de la Región Callao, 2020.

En respuesta a estos objetivos se planteó la Hipótesis general: Existe relación estadísticamente inversa y significativa entre el clima laboral y el síndrome de burnout en los supervisores de las constructoras de la región callao, 2020.

Así también las siguientes hipótesis específicas: Existe relación estadísticamente inversa y significativa entre el síndrome de burnout y las relaciones interpersonales de los supervisores de una constructora de la Región Callao, 2020; Existe relación estadísticamente inversa y significativa entre el síndrome de burnout y el estilo de dirección de los supervisores de una constructora de la Región Callao, 2020. Existe relación estadísticamente inversa y significativa entre el síndrome de burnout y el sentido de pertenecía de los supervisores de una constructora de la Región Callao, 2020; Existe relación estadísticamente inversa y significativa entre el síndrome de burnout y la retribución de los supervisores de una constructora de la Región Callao, 2020; Existe relación estadísticamente inversa y significativa entre el síndrome de burnout y la disponibilidad de recursos de los supervisores de una constructora de la Región Callao, 2020; Existe relación estadísticamente inversa y significativa entre el síndrome de burnout y la estabilidad de los supervisores de una constructora de la Región Callao, 2020; Existe relación estadísticamente inversa y significativa entre el síndrome de burnout y la claridad y coherencia en la dirección de los supervisores de una constructora de la Región Callao, 2020; Existe relación estadísticamente inversa y significativa entre el síndrome de burnout y los valores colectivos de los supervisores de una constructora de la Región Callao, 2020.

MARCO TEÓRICO

Barriga (2015), elaboro un estudio para buscar la unión entre el Síndrome de burnout y el desempeño organizacional de los colaboradores de una organización comercializadora en Ecuador. El estudio de tipo descriptivo correlacional y corte transversal con enfoque cuantitativo. Obtuvo como muestra 50 colaboradores que laboran en la empresa. Para obtener los resultados de investigación se utilizó el Inventario de Burnout de Maslach y en la evaluación de 90°. El propósito de esta investigación fue identificar si existe relación inversa y significativa entre los constructos de investigación. Así mismo se concluye que a un nivel elevado de síndrome de burnout afecta al área emocional de los empleados de la empresa.

Cárdenas (2017), realizó este análisis sobre el vínculo entre el síndrome de burnout y el desempeño de colaboradores. Fue descriptivo correlacional. La muestra estuvo conformada por 75 colaboradores que laboran en 5 organizaciones. Los resultados demostraron la existencia de relación inversa y significativa entre los constructos despersonalización, agotamiento emocional y desempeño laboral. De tal manera se finalizó un grado elevado del Síndrome de burnout y un menor desempeño de los colaboradores.

Cano (2017), desarrolló esta investigación para calcular la unión entre la variable síndrome de burnout y factores personales y laborales en educadores de secundaria de un colegio privado en Guatemala. La investigación fue descriptivo – correlacional, la población utilizada fue de 54 docentes de nivel secundario. Cano concluyó que el personal docente presente porcentajes altas y medios en agotamiento emocional. Así mismo los constructos de estudio si tienen una correlación significativa, se concluyó que, a mayor dominio de grupo, realización personal, carga

docente menor es el agotamiento emocional en los profesores de secundaria de la institución.

Sierra (2015), Empleó un estudio descriptivo. Para obtener los resultados aplicaron instrumentos para el diagnóstico del clima laboral. Tuvo como muestra 29 personas, hombres y mujeres. Sierra determino que el clima laboral es adecuado, ya que se encontraron resultados positivos entre los trabajadores de esa área.

Illescas (2019), El estudio de esta investigación fue descriptivo correlacional. La muestra fue conformada por 64 médicos. Cómo instrumentos se utilizaron el inventario de Maslach; encuesta sociodemográfica; Test de Calidad de Vida Profesional. En cuanto a los resultados se halló que existen relaciones inversas en las subescalas del burnout y el constructo calidad de vida laboral.

Huayhua (2018), desarrollo una investigación sobre el Burnout y el ambiente organizacional en los colaboradores de un centro de salud. Desarrollo una investigación de tipo empírico trasversal, descriptivo correlacional. La muestra fue de 135 colaboradores. Para adquirir los resultados aplicaron Escala Clima Laboral y el Inventario de Maslah. El estudio concluyó que existe relación entre los constructos de estudio.

Bobadilla (2017), Propuso crear la unión con el ambiente organizacional y desempeño laboral en institutos tecnológicos de Huancayo. Para lograr los resultados aplicaron dos cuestionarios que median clima desempeño laboral y organizacional. La muestra contó con 104 docentes. Al finalizar Bobadilla define que si existe relación entre ambos constructos.

Montoya (2017), desarrolló la unión con el estrés organizacional y el ambiente laboral en los colaboradores de una asociación. Como muestra tuvieron a 200 trabadores, buscó relacionar el ambiente organizacional y estrés laboral encontrando una correlación alta de $-.706$. Montoya concluyo que si existe relación entre los constructos de la investigación.

Tipatic (2016), desarrolló una investigación sobre la unión del ambiente organizacional y el burnout en colaboradores de un instituto de salud. Su análisis se consideró descriptivo correlacional y transversal. Tuvo como muestra a 80 empleadores de salud. Los cuestionarios fueron de Maslach y de Clima organizacional. Así mismo se define que hay relación en ambos constructos.

Quispe (2016), Planteó comprobar el vínculo entre el estrés y ambiente laboral en trabajadores de una compañía particular. Como muestra tuvieron a 168 operarios. El autor concluyo que existe relación en ambos constructos, también; se pudo observar que afirmativamente hay un nivel bajo de estrés laboral en los colaboradores.

Según García y Bedoya (2010) indican que en una empresa se encuentran tres principales habilidades para medir el ambiente organizacional, la principal es la observación y el progreso de los colaboradores, la segunda, es la entrevista directa y por último y más utilizada en los últimos años, es la realización de las encuestas a todos los colaboradores de la organización a través de cuestionarios.

Según los autores sustentan que el clima organizacional, se enfoca en la comunicación y las relaciones intrapersonales entre los jefes con los trabajadores, de igual manera con las diferentes estrategias que utiliza la empresa para medir el clima laboral de sus colaboradores.

Una de las teorías sobre el clima laboral es el de McGregor (1960): Con su hipótesis “X” y “Y” consiste en un encuadre integrador sobre el incentivo, centrado en dos supuestos contrarios a la hora de concebir al ser humano, el “X” es el más próximo al hombre económico – racional del taylorismo y el “Y”, es más cercano al hombre que se auto realiza de Maslow.

Según la teoría de Rensis Likert (1965) seña que: El clima organizacional es una base adecuada para evaluar el ambiente exigente, el que prevalece los cambios efectuados para obtener un perfil adecuado.

Herzberg (1989) basó su teoría en dos grupos de aspectos laborales: el primero es un grupo de factores extrínsecos o higiénicos, evita la insatisfacción laboral cuando son óptimos; el segundo factor es intrínsecos o motivadores, se basa en determinar o generar la satisfacción. Ambos factores pueden afectar las habilidades y capacidades del trabajador.

Por otra parte, la OIT (2016) informa que el estrés se manifiesta de manera física y emocional ante un daño causado por la inestabilidad de una persona frente a la exigencia.

En cuanto al Síndrome de Burnout además conocido como síndrome del quemado definido por varios autores, sin embargo, fue descrito por primera vez por Freudenberg (1974), refiriéndolo como la percepción de fracaso, desgaste emocional y físico, intolerancia hacia el trabajo, falta de motivación y agresividad, todo ello a causa de las exigencias laborales. Otros autores como Pines y Karfy (1978) informaron que este síndrome de desgastes laboral se relaciona con el aspecto emocional y físico, sino también con la escasa capacidad del colaborador para poder afrontar las demandas laborales y personales.

Así mismo Cherniss (1980), señaló que el Síndrome de burnout tiene como inicio la tensión excesiva, fatiga, irritabilidad en donde la persona pierde el propósito de su labor.

Años más tarde la psicóloga Maslach (1997), realizó un estudio con trabajadores que brindan asistencia a otras personas, en donde determinó que el ritmo de trabajo les generaba sobrecarga emocional, repercutiendo negativamente en su bienestar psicológico. Maslach (1982) lo describe como síndrome de burnout y lo divide en 3 dimensiones: Relación personal. Agotamiento emocional y Despersonalización.

Finalmente, Maslach, Schaufeli y Leiter (2001), señalan que la existencia del burnout, trae efectos negativos como: el bajo rendimiento laboral, la ausencia e incapacidad que manifiesta el colaborador, accidentes laborales, conflictos interpersonales y pérdidas económicas para la organización.

II. MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Tipo básica, donde contiene herramientas de estadísticas e informáticas para conseguir resultados las cuales, contribuirán a formar un conocimiento. La intención es percibir la intención de la investigación de un meticuloso transcurso, sobre una población (Sampieri, Fernández y Baptista, 2016).

Diseño de investigación

Diseño no experimental- transversal. Es aquel tipo de investigación en la que no se podrán efectuar experiencias en los cuales el investigador logre deleitar las condiciones del acontecimiento a investigar, sencillamente puede analizar el progreso de las variables de estudio que a se hallan (Reyes, 2016)

Enfoque de investigación

Dicha investigación fue de enfoque cuantitativo ya que se encargó de recopilar y analizar los datos que originan números conllevando al análisis estadístico. (Arias, 2012).

Nivel de investigación

El alcance fue de nivel descriptivo correlacional, eso quiere decir que busca que la variable X influye en la variable Y. Contiene herramientas de estadísticas e informáticas para alcanzar resultados,

conclusiones las cuales aportarán a generar un conocimiento (Goodwin y Goodwin, 2017).

2.2 Operacionalización de variables

Síndrome de burnout:

Definición conceptual:

Surge en personas que trabajan con otras personas en cualquiera de sus formas, y que se determina por una tensión emocional crónica (Maslach, 2003).

Definición operacional:

Se define por tres dimensiones, las cuales son: despersonalización, agotamiento emocional y baja realización personal (Maslach, 2003).

Indicadores:

Ansiedad, Fatiga, Cefaleas, Trastornos de sueño, Trastornos digestivos, Tensión muscular, Conductas agresivas, Exceso o pérdida de apetito, Desmotivación, Inseguridad y Falta de concentración.

Escala:

Ordinal

Clima laboral:

Definición conceptual:

“Todas aquellas características dentro de la empresa que son descubiertas por los colaboradores y que predispone su conducta”. (Quevedo, 1999).

Definición operacional:

“Identificar una medida general sobre la perspectiva que tienes los trabajadores dentro de la empresa”. (Quevedo, 1999).

Indicadores:

Estilos de dirección, Relaciones interpersonales, Disponibilidad de recursos Sentido de pertenencia, retribución, Claridad, Estabilidad y Coherencia en la dirección y Valores colectivos.

Escala:

Ordinal

2.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

Población

Se entiende que la población es el grupo de los casos que conciertan con establecidas relaciones” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). Para esta investigación, la población correspondió a 95 supervisores de una constructora de la región callao 2020. Cabe destacar, que a su vez, la población responde a características finitas, teniendo en cuenta que esta es el conjunto de elementos en la que es cuantificable las unidades que lo conforman existiendo evidencia documental de esto (Arias, 2012).

Criterios de inclusión:

- Trabajadores de sexo masculino.
- Trabajadores entre la edad de 18 a 55 años.
- Trabajadores con secundaria completa terminada.

Criterios de exclusión:

- Trabajadores con discapacidad crónica o física.
- Trabajadores que no cuentan con un aparato electrónico.

Muestra

La muestra es censal porque la distribución de la muestra estuvo determinada en dicho trabajo de investigación, así mismo la muestra se considera censal porque se selecciona la población total. Según Ramírez (1997) deduce que la muestra censal son aquellas unidades de investigación consideradas como muestra (p.77).

Ya que la muestra es pequeña se manifestó a los 95 supervisores de la una constructora de la región callao 2020, a esta muestra se le denomina muestreo censal. López (1998) refiere que “La muestra censal es aquella proporción que representa toda la población” (p.123).

Muestreo

No probabilístico intencional admite distinguir procesos particulares de una determinada población delimitando la muestra en casos particulares. Se utiliza cuando la población es muy variable y por lo tanto la muestra es muy pequeña (Otzen y Manterola, 2017).

Unidad de análisis

95 supervisores de sexo masculino de una constructora de la región callao 2020.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Para la ejecución de la investigación se utilizarán dos cuestionarios.

El inventario de Burnout de Maslach cuyos autores son Maslach Cristina y Jackson Susan en el año 1986, adaptado por Vizcardo Vallejos, Wundy Gianina en el año 2017. La administración es colectiva como individual con una duración de 10 a 15 min, conformado por 22 ítems con la finalidad de evaluar 3 sub escalas, las cuales son (agotamiento emocional, despersonalización y realización personal), el tipo de escala es de Likert 7 puntos (0= Nunca, 1= Algunas vez al año o menos, 2= Una vez al mes o menos, 3= Algunas veces al mes, 4= Una vez por semana, 5= Algunas veces por semana y 6= Todos los días), la calificación obtenida fue baja ya que; es menor de 34.

Las propiedades psicométricas del instrumento, tiene como consistencia interna dichos índices: 0.90 en Agotamiento emocional (CE), 0.79 en despersonalización (RP) y 0.71 en realización personal. En el Perú. García, Herrero y León (2007), realizaron una investigación donde se obtuvo niveles altos de fiabilidad de 0.81 en realización personal, 0.88 para agotamiento y por ultimo 0.79 para despersonalización.

Según la prueba piloto, la validez de contenido se obtuvo mediante el V de Aiken, que dio como resultado 0.9. Así mismo, la fiabilidad del instrumento se realizó con el método de Alfa de Cronbach, indicando que la prueba es confiable porque dio un valor de 0.745; es decir el grado de fiabilidad del instrumento es aplicable.

Del mismo modo la escala de Clima Organizacional (EDCO) tiene como autores a Acero Yusset, Echeverri, Lizarazo, Quevedo y Sanabria en el año 1999, y fue adaptado por el Ministerio de Salud. La administración es colectiva como individual, con una duración de 40 minutos, está dirigida para el personal de una empresa, la escala está conformado por 34 ítems con la finalidad de evaluar 8 dimensiones, las cuales son, estilos de dirección, relaciones interpersonales, sentido de pertenencia, disponibilidad de recursos, retribución, estabilidad, claridad y coherencia en la dirección y valores colectivos, el tipo de escala es de Likert de 5 puntos dividida en preguntas positivas las cuales son (5= siempre, 4=casi siempre, 3= algunas veces, 2=muy pocas veces y 1= nunca) y negativas (1=siempre, 2=casi siempre, 3=algunas veces, 4=muy pocas veces y 5= nunca) donde la calificación se realiza mediante la sumatoria de los ítems positivos y negativos.

Dentro de las propiedades psicométricas se logró obtener un Alpha de Cronbach de 0.89 y un Coeficiente Omega de 0.90, de igual manera se pudo observar que los coeficientes de Cronbach varían entre 0.88 a 0.90, lo que muestra una alta fiabilidad. Eso quiere decir que dicho instrumento manifiesta una buena validez de constructo y consistencia interna de la prueba.

Según la prueba piloto, la validez de contenido se obtuvo mediante el V de Aiken, que dio como resultado 0.9. Así mismo la fiabilidad del instrumento se realizó con el método de Alfa de Cronbach, indicando que la prueba es confiable porque dio un valor de 0.968.

2.5 Procedimiento

Para esta investigación se solicitó el permiso de las autoras de la adaptación de la prueba de Maslach Burnout Inventory (MBI) y la Escala de Clima Organizacional (EDCO) para empezar con la evaluación correspondiente. Después de ello, se le brindo la carta de autorización a la persona encargada para la aplicación de dichas pruebas, teniendo con ello el respaldo y el permiso validado que conlleve a los resultados de la investigación. Se utilizó un formulario en Google Drive con las pruebas de modo que las personas evaluadas tengan la facilidad de poder responder dichas pruebas de manera directa, la duración fue de 45 min y aplicados de manera individual.

2.6 Métodos de análisis de datos

Icart indica que: Dentro del análisis estadístico se encuentra el análisis descriptivo (a través del programa de Excel) y el inferencial (a través del programa SPSS), estos dependerán del tipo y la estructura de la variable si es cualitativa, cuantitativa y ordinal” (2016, p.78).

En el presente caso, se analizó los análisis psicométricos mediante el programa estadístico SPSS vs25, con el objetivo de evaluar la consistencia interna de los instrumentos por el Alpha de Cronbach y se realizó la validez de contenido a través de la aplicación de la Validez de Aiken.

Se realizó un análisis descriptivo para conocer las características de la muestra con respecto a las variables, utilizando técnicas de recolección de datos. Para el análisis inferencial se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov- Smirnov y Shapiro-Wilk de cuyo resultado demostró que la variable no proviene de una población con tendencia a la distribución normal, por lo que se utilizó el estadístico Rho de Spearman.

2.7 Aspectos Éticos

La investigación tiene información recopilada de los supervisores, donde se protegerá la identidad de los trabajadores.

La dignidad humana pertenece en tanto a los derechos humanos como a los valores morales es esencialmente manifestar que la vida es valiosa y como tal debe ser respetada Mattarollo (2016).

La dignidad del individuo son las características de los humanos respecto de los seres vivos, además de conceder de capacidad de autodeterminación Nogueira, (2011).

El Colegio de Psicólogos del Perú (2019), tienen como norma respetar la dignidad del ser humano , ya que una de sus prioridad es proteger sus derechos, teniendo como finalidad ampliar el conocimiento de las conductas humanas y sobre todo la comprensión que tienen las personas a nivel personal, posteriormente contribuye a tener un buen bienestar dentro de la humanidad.

Por último, en este estudio se les ofreció el mismo trato a todos los que fueron parte de él.

III. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Tabla 1.

Niveles de Síndrome de Burnout

	Frecuencia	Porcentaje
Burnout Bajo	2	2,1
Burnout intermedio	91	95,8
Burnout alto	2	2,1
Total	95	100,0

Fuente: Elaboración propia (2020)

En la tabla 1 se observan los niveles de la variable Síndrome de Burnout, determinándose que el 95,8% presentan un nivel intermedio, mientras que el 2,1% fue bajo y finalmente el 2,1% presentó burnout alto.

Tabla 2

Niveles de Clima Laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Clima Laboral Medio	95	100,0
Total	95	100,0

Fuente: Elaboración propia (2020)

En la tabla 2 se observan los niveles del variable clima laboral, estableciendo que el 100,0% presento un clima laboral medio.

Prueba de normalidad

Tabla 3

Prueba de normalidad de Kolmogorov- Smirnov y Shapiro-Wilk de las variables estrés y clima laboral.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Síndrome de burnout	0,090	95	0,055
Clima Laboral	0,109	95	0,007

Fuente: Elaboración propia (2020)

Las pruebas de Kolmogorov- Smirnov (KS) y Shapiro-Wilk (SW) miden la normalidad de los datos, en la tabla 3 se aprecia las cifras de significancia, los cuales son $p < 0.05$ en la prueba de normalidad de la variable Síndrome de burnout y $p < 0.007$ en la prueba de normalidad de la variable clima laboral,

indicando que los datos no se ajustan a una distribución normal de la muestra, por lo tanto se empleará el coeficiente de correlación Rho de Spearman. Decisión: Se rechaza la hipótesis de normalidad y se acepta que los datos no se ajustan a una distribución normal.

Resultados Inferenciales correlacionales

En los resultados correlaciones se presentará la contrastación de hipótesis planteadas haciendo uso del coeficiente de correlación Rho de Spearman y para la interpretación de los resultados se utilizó la tabla de elabora por Mondragón (2014).

Hipótesis general

Hg: Existe relación estadísticamente inversa y significativa entre el clima laboral y el síndrome de burnout en los supervisores de las constructoras de la región callao, 2020.

Ho: No existe relación estadísticamente inversa y significativa entre el clima laboral y el Síndrome de burnout en los supervisores de las constructoras de la región callao, 2020

Tabla 4

Correlación entre SÍNDROME DE BURNOUT y CLIMA LABORAL

		Clima Laboral
	Coeficiente de correlación	-,725**
Rho de Spearman	Síndrome de burnout	Sig. (bilateral) 0,000
	N	95

Fuente: Elaboración propia (2020)

En la tabla 4 se aprecia a través del coeficiente de Rho de Spearman la correlación inversa de las variables síndrome de burnout y clima laboral, hallándose el valor de -,725; considerándose una correlación negativa alta y significativa por tener un valor de 0,000 el cual es <0,05. Decisión: Por lo tanto se acepta la hipótesis alterna y se niega la nula, ya que existe evidencia

estadística para afirmar la relación estadísticamente inversa y significativa entre el síndrome de burnout y clima laboral.

Hipótesis específica 1

He: Existe relación estadísticamente inversa y significativa entre el síndrome de burnout y las relaciones interpersonales de los supervisores de una constructora de la Región Callao, 2020.

Ho: No existe relación estadísticamente inversa y significativa entre el síndrome de burnout y las relaciones interpersonales de los supervisores de una constructora de la Región Callao, 2020.

Tabla 5

Correlación entre la variable síndrome de burnout y la dimensión Relaciones Interpersonales.

		Relaciones Interpersonales
	Coeficiente de correlación	-,481**
Rho de Spearman	síndrome de burnout	Sig. (bilateral) 0,000
	N	95

Fuente: Elaboración propia (2020)

En la tabla 5 se aprecia a través del coeficiente de Rho de Spearman la correlación entre la variable síndrome de burnout y la dimensión relaciones interpersonales, hallándose el valor de -,481; considerándose una correlación negativa moderada y significativa por tener un valor de 0,000 el cual es <0,05.

Decisión: Por lo tanto se acepta la hipótesis alterna y se niega la nula, ya que existe evidencia estadística para afirmar la relación estadísticamente inversa y significativa entre la variable síndrome de burnout y la dimensión relaciones interpersonales.

Hipótesis específica 2

He: Existe relación estadísticamente inversa y significativa entre el síndrome de burnout y el estilo de dirección de los supervisores de una constructora de la Región Callao, 2020.

Ho: No existe relación estadísticamente inversa y significativa entre el síndrome de burnout y el estilo de dirección de los supervisores de una constructora de la Región Callao, 2020.

Tabla 6

Correlación entre la variable síndrome de burnout y la dimensión Estilos de Dirección.

		Estilos de Dirección	
		Coefficiente de correlación	-,524**
Rho de Spearman	síndrome de burnout	Sig. (bilateral)	0,000
		N	95

Fuente: Elaboración propia (2020)

En la tabla 6 se aprecia a través del coeficiente de Rho de Spearman la correlación entre la variable síndrome de burnout y la dimensión relaciones interpersonales, hallándose el valor de -,524; considerándose una correlación negativa moderada y significativa por tener un valor de 0,000 el cual es $<0,05$. Decisión: Por lo tanto se acepta la hipótesis alterna y se niega la nula, ya que existe evidencia estadística para afirmar la relación estadísticamente inversa y significativa entre la variable síndrome de burnout y la dimensión estilo de dirección.

Hipótesis específica 3

He: Existe relación estadísticamente inversa y significativa entre el síndrome de burnout y el sentido de pertenecía de los supervisores de una constructora de la Región Callao, 2020.

Ho: No existe relación estadísticamente inversa y significativa entre el síndrome de burnout y el sentido de pertenecía de los supervisores de una constructora de la Región Callao, 2020.

Tabla 7*Correlación entre la variable Estrés y la dimensión Sentido de Pertenencia.*

		Sentido de Pertenencia	
		Coefficiente de correlación	-,416**
Rho de Spearman	síndrome de burnout	Sig. (bilateral)	0,000
		N	95

Fuente: Elaboración propia (2020)

En la tabla 7 se aprecia a través del coeficiente de Rho de Spearman la correlación entre la variable síndrome de burnout y la dimensión sentido de pertenencia, hallándose el valor de -,416; considerándose una correlación negativa moderada y significativa por tener un valor de 0,000 el cual es <0,05. Decisión: Por lo tanto se acepta la hipótesis alterna y se niega la nula, ya que existe evidencia estadística para afirmar la relación estadísticamente inversa y significativa entre la variable síndrome de burnout y la dimensión sentido de pertenencia.

Hipótesis específica 4

He: Existe relación estadísticamente inversa y significativa entre el síndrome de burnout y la retribución de los supervisores de una constructora de la Región Callao, 2020.

Ho: No existe relación estadísticamente inversa y significativa entre el síndrome de burnout y la retribución de los supervisores de una constructora de la Región Callao, 2020.

Tabla 8*Correlación entre la variable síndrome de burnout y la dimensión retribución.*

		Retribución	
		Coefficiente de correlación	-,351**
Rho de Spearman	Estrés	Sig. (bilateral)	0,000
		N	95

Fuente: Elaboración propia (2020)

En la tabla 8 se aprecia a través del coeficiente de Rho de Spearman la correlación entre la variable síndrome de burnout y la dimensión retribución, hallándose el valor de $-,351$; considerándose una correlación negativa baja y significativa por tener un valor de $0,000$ el cual es $<0,05$. Decisión: Por lo tanto se acepta la hipótesis alterna y se niega la nula, ya que existe evidencia estadística para afirmar la relación estadísticamente inversa y significativa entre la variable síndrome de burnout y la dimensión retribución.

Hipótesis específica 5

He: Existe relación estadísticamente inversa y significativa entre el síndrome de burnout y la disponibilidad de recursos de los supervisores de una constructora de la Región Callao, 2020.

Ho: No existe relación estadísticamente inversa y significativa entre el síndrome de burnout y la disponibilidad de recursos de los supervisores de una constructora de la Región Callao, 2020.

Tabla 9

Correlación entre la variable síndrome de burnout y la dimensión disponibilidad de recursos.

		Disponibilidad de Recursos	
		Coeficiente de correlación	$-,658^{**}$
Rho de Spearman	Estrés	Sig. (bilateral)	$0,000$
		N	95

Fuente: Elaboración propia (2020)

En la tabla 9 se aprecia a través del coeficiente de Rho de Spearman la correlación entre la variable síndrome de burnout y la dimensión disponibilidad de recursos, hallándose el valor de $-,658$; considerándose una correlación negativa moderada y significativa por tener un valor de $0,000$ el cual es $<0,05$. Decisión: Por lo tanto se acepta la hipótesis alterna y se niega la nula, ya que existe evidencia estadística para afirmar la relación estadísticamente inversa y

significativa entre la variable síndrome de burnout y la dimensión disponibilidad de recursos.

Hipótesis específica 6

He: Existe relación estadísticamente inversa y significativa entre el síndrome de burnout y la estabilidad de los supervisores de una constructora de la Región Callao, 2020.

Ho: No existe relación estadísticamente inversa y significativa entre el síndrome de burnout y la estabilidad de los supervisores de una constructora de la Región Callao, 2020.

Tabla 10

Correlación entre la variable síndrome de burnout y la dimensión Estabilidad.

		Estabilidad	
		Coefficiente de correlación	-,681**
Rho de Spearman	Estrés	Sig. (bilateral)	0,000
		N	95

Fuente: Elaboración propia (2020)

En la tabla 10 se aprecia a través del coeficiente de Rho de Spearman la correlación entre la variable síndrome de burnout y la dimensión estabilidad, hallándose el valor de -,681; considerándose una correlación negativa moderada y significativa por tener un valor de 0,000 el cual es <0,05. Decisión: Por lo tanto se acepta la hipótesis alterna y se niega la nula, ya que existe evidencia estadística para afirmar la relación estadísticamente inversa y significativa entre la variable síndrome de burnout y la dimensión estabilidad.

Hipótesis específica 7

He: Existe relación estadísticamente inversa y significativa entre el síndrome de burnout y la claridad y coherencia en la dirección de los supervisores de una constructora de la Región Callao, 2020.

Ho: No existe relación estadísticamente inversa y significativa entre el síndrome de burnout y la claridad y coherencia en la dirección de los supervisores de una constructora de la Región Callao, 2020.

Tabla 11

Correlación entre la variable síndrome de burnout y la dimensión Claridad y coherencia en la dirección.

		Claridad y Coherencia en la Dirección	
		Coefficiente de correlación	-,661**
Rho de Spearman	síndrome de burnout	Sig. (bilateral)	0,000
		N	95

Fuente: Elaboración propia (2020)

En la tabla 11 se aprecia a través del coeficiente de Rho de Spearman la correlación entre la variable síndrome de burnout y la dimensión claridad y coherencia en la dirección, hallándose el valor de -,661; considerándose una correlación negativa moderada y significativa por tener un valor de 0,000 el cual es $<0,05$. Decisión: Por lo tanto se acepta la hipótesis alterna y se niega la nula, ya que existe evidencia estadística para afirmar la relación estadísticamente inversa y significativa entre la variable síndrome de burnout y la dimensión claridad y coherencia en la dirección.

Hipótesis específica 8

He: Existe relación estadísticamente inversa y significativa entre el síndrome de burnout los valores colectivos de los supervisores de una constructora de la Región Callao, 2020.

Ho: No existe relación estadísticamente inversa y significativa entre el síndrome de burnout los valores colectivos de los supervisores de una constructora de la Región Callao, 2020.

Tabla 12

Correlación entre la variable síndrome de burnout y la dimensión valores colectivos.

		Valores Colectivos	
		Coefficiente de correlación	-,351**
Rho de Spearman	síndrome de burnout	Sig. (bilateral)	0,000
		N	95

Fuente: Elaboración propia (2020)

En la tabla 12 se aprecia a través del coeficiente de Rho de Spearman la correlación entre la variable síndrome de burnout y la dimensión valores colectivos, hallándose el valor de $-,351$; considerándose una correlación negativa baja y significativa por tener un valor de $0,000$ el cual es $<0,05$. Decisión: Por lo tanto se acepta la hipótesis alterna y se niega la nula, ya que existe evidencia estadística para afirmar la relación estadísticamente inversa y significativa entre la variable síndrome de burnout y la dimensión valores colectivos.

IV. DISCUSIÓN

Para el siguiente estudio se buscó hallar la relación estadísticamente inversa y significativa entre el clima laboral y el síndrome de burnout en los supervisores de las constructoras de la región callao, 2020. Los resultados obtenidos indican un coeficiente rho de Spearman de $-0,725$; considerándose una correlación negativa alta y significativa por tener un valor de $0,000$. Dichos resultados concuerdan con lo hallado por Huayhua (2018) quien buscó relacionar el clima organizacional y el síndrome de burnout encontrando una correlación significativa con valor p menor a 0.05 . Así como también los resultados de esta investigación concuerdan con los hallazgos obtenidos de Tipactic (2016), el cual encontró una correlación inversa y significativa con un valor p de 0.001 entre la variable síndrome de burnout y clima laboral. Esto significa que a mayor síndrome de burnout menor es el clima laboral en los participantes de las investigaciones planteadas. Cabe señalar que las poblaciones de estudio pertenecen a otra área en el ámbito laboral, sin embargo se encontró correlación y significancia entre las variables.

Frente a estos resultados Acero (1999) refiere que el clima laboral está compuesto con las aptitudes valores y las opiniones del personal para lograr un mayor funcionamiento y desempeño. Asimismo Gutiérrez y Vilorio (2014) deducen que el estrés laboral provoca reacciones de acuerdo a las exigencias y presiones dentro del ambiente laboral. Por ende, parece coherente considerar que a mayor clima laboral menor es el síndrome de burnout de los colaboradores dentro de la organización.

Por otra parte en este estudio se planteó como hipótesis específica 1 la correlación entre la variable síndrome de burnout y la dimensión relaciones interpersonales hallándose que esta es negativa moderada y significativa $-0,481$. Estos datos concuerdan con lo hallado por Bobadilla (2017) que halló correlación $-0,452$ entre la dimensión relaciones intrapersonales perteneciente al clima laboral y estrés. Es importante

señalar que los instrumentos utilizados son distintos al presente estudio sin embargo se corrobora la correlación inversa alta, moderada y significativa.

Por otra parte en este estudio de planteo como hipótesis específica 2 la correlación entre la variable síndrome de burnout y la dimensión estilos de dirección, hallándose el valor de $-,524$; considerándose una correlación negativa moderada y significativa por tener un valor de $0,000$. Estos resultados concuerdan con lo hallado por Quispe (2016) que halló la correlación entre la dimensión estructura organizacional de estrés y clima laboral encontrándose el valor de $-,627$, la cual tiene un nivel inversamente proporcional y grado moderado negativo. Se precisa que las investigaciones puestas a comparación tienen distintas poblaciones y se ha utilizado distintos instrumentos por ello las dimensiones difieren, sin embargo las correlaciones son inversa, alta, moderada y significativa para todos los casos planteados.

Por otra parte en este estudio se planteó como hipótesis específica 3 la correlación entre la variable síndrome de burnout y la dimensión sentido de pertenencia, hallándose el valor de $-,416$; considerándose una correlación negativa moderada y significativa por tener un valor de $0,000$. Estos resultados concuerdan con lo hallado por Quispe (2016) que halló la correlación de estrés y la dimensión territorio organizacional de la variable clima laboral encontrándose el valor de $-,509$, la cual tiene un nivel inversamente proporcional y grado moderado negativo. Se precisa que las investigaciones puestas a comparación tienen distintas poblaciones y se ha utilizado distintos instrumentos por ello las dimensiones difieren, sin embargo las correlaciones son inversa, alta, moderada y significativa para todos los casos planteados.

En cuanto a una investigación internacional se halló que Illescas (2019) encontraron que la relación entre la variable desempeño laboral y las dimensiones de síndrome de burnout es $- 0,263$ negativa baja y significativa. Cabe señalar que esta investigación se realizó con una población de trabajadores que prestan sus servicios en entidades públicas

perteneciente al país de Ecuador distinto a lo planteado en el presente estudio.

Por otra parte en este estudio se planteó como hipótesis específica 4 la correlación entre la variable síndrome de burnout y la dimensión retribución, hallándose el valor de $-,351$; considerándose una correlación negativa baja y significativa por tener un valor de $0,000$. Estos resultados concuerdan con lo hallado por Montoya (2017) que halló la correlación de estrés y la dimensión cooperación encontrándose el valor de $R= -,596$, la cual tiene un nivel inversamente proporcional y grado alto negativo. Se precisa que las investigaciones puestas a comparación tienen distintas población y se ha utilizado distintos instrumentos por ello las dimensiones defieren, sin embargo las correlaciones son inversa, alta, moderada y significativa para todos los casos planteados.

Por otra parte en este estudio se planteó como hipótesis específica 5 la correlación entre la variable síndrome de burnout y la dimensión disponibilidad de recursos, hallándose el valor de $-,658$; considerándose una correlación negativa moderada y significativa por tener un valor de $0,000$.

Estos resultados concuerdan con lo hallado por Quispe (2016) que halló la correlación de estrés y la dimensión tecnología perteneciente a la variable clima laboral, encontrándose el valor de $-,680$, la cual tiene un nivel inversamente proporcional y grado moderado negativo. Se precisa que las investigaciones puestas a comparación tienen distintas población y se ha utilizado distintos instrumentos por ello las dimensiones defieren, sin embargo las correlaciones son inversa, alta, moderada y significativa para todos los casos planteados.

En cuanto a un investigación internacional se halló que Barriga (2015) encontró que la relación entre la variable síndrome de burnout y el desempeño laboral con trabajadores del área administrativa $-,309$, la cual tiene un nivel inversamente proporcional y significativo. Cabe señalar que

esta investigación se realizó con una población del área administrativa en el país de Ecuador.

Por otra parte en este estudio se planteó como hipótesis específica 6 la correlación entre la variable síndrome de burnout y la dimensión estabilidad, hallándose el valor de $-,658$; considerándose una correlación negativa moderada y significativa por tener un valor de $0,000$. Estos resultados concuerdan con lo hallado por Quispe (2016) que halló la correlación de estrés y la dimensión territorio organizacional encontrándose el valor de $-,509$, la cual tiene un nivel inversamente proporcional y grado moderado negativo. Se precisa que las investigaciones puestas a comparación tienen distintas población y se ha utilizado distintos instrumentos por ello las dimensiones defieren, sin embargo las correlaciones son inversa, alta, moderada y significativa para todos los casos planteados.

Por otra parte en este estudio se planteó como hipótesis específica 7 la correlación entre la variable síndrome de burnout y la dimensión claridad y coherencia en la dirección, hallándose el valor de $-,661$; considerándose una correlación negativa moderada y significativa por tener un valor de $0,000$. Estos resultados concuerdan con lo hallado por Bobadilla (2017) que halló la correlación de estrés y la dimensión cohesión perteneciente al a la variable clima laboral, encontrándose el valor de $-,601$, la cual tiene un nivel inversamente proporcional y grado moderado negativo. Se precisa que las investigaciones puestas a comparación tienen distintas población y se ha utilizado distintos instrumentos por ello las dimensiones defieren, sin embargo las correlaciones son inversa, alta, moderada y significativa para todos los casos planteados.

Por otra parte en este estudio se planteó como hipótesis específica 8 la correlación entre la variable síndrome de burnout y la dimensión valores colectivos, hallándose el valor de $-,351$; considerándose una correlación negativa baja y significativa por tener un valor de $0,000$. Estos resultados concuerdan con lo hallado por Montoya (2017) que halló la correlación de estrés y la dimensión responsabilidad de la variable clima laboral , tienen el

valor de $-.636$, la cual tiene un nivel inversamente proporcional y grado moderado negativo. Se precisa que las investigaciones puestas a comparación tienen distintas poblaciones y se ha utilizado distintos instrumentos por ello las dimensiones difieren, sin embargo las correlaciones son inversa, alta, moderada y significativa para todos los casos planteados.

Finalmente se corrobora que la teoría de Maslach (1997) refiere que el síndrome de burnout genera al sujeto un enunciado de sentimientos y pensamientos con relación a su interacción laboral dentro de su centro de trabajo. Por otra parte la teoría de Acero Yusset, Echeverri, Lizarazo, Quevedo y Sanabria (1999) considera que el clima organizacional en una empresa busca generar la percepción de los trabajadores que tienen dentro de la organización y la organización sobre ellos. Adicionalmente aumentar información acerca de los procesos que genera los comportamientos organizacionales, como también a los cambios de actitudes y conductas de los miembros de la empresa, como también en la estructura organizacional.

De todo lo escrito, se indica que todas las hipótesis mencionadas son aprobadas, considerando los valores de significancia con un valor de $.000$ en todas las hipótesis tanto general como específica.

V. CONCLUSIONES

1. El 95,8% de participantes muestran un nivel de burnout intermedio, mientras que el 2,1% tuvo burnout bajo y finalmente el 2,1 presentó burnout alto.
2. El 100% de participantes muestran un nivel medio en clima laboral.
3. Se halló que el síndrome de burnout tiene correlación significativa de 0,000 y negativa alta (-,725) con clima laboral en supervisores de una constructora de la Región Callao, 2020. De tal forma que a mayor clima laboral menor es el síndrome de burnout entre los trabajadores de la constructora.
4. Se identificó que la variable síndrome de burnout tiene relación significativa de 0,000 y negativa moderada con el área relaciones interpersonales (-,481). Es decir que a mayor síndrome de burnout menor relaciones interpersonales.
5. Se identificó que la variable síndrome de burnout tiene relación significativa de 0,000 y negativa moderada con el área estilos de dirección (-,524). Es decir que a mayor síndrome de burnout menor estilo de dirección.
6. Se identificó que la variable síndrome de burnout tiene relación significativa de 0,000 y negativa moderada con el área sentido de pertenencia (-,416). Es decir que a mayor síndrome de burnout menor sentido de pertenencia.
7. Se identificó que la variable síndrome de burnout tiene relación significativa de 0,000 y negativa baja con el área retribución (-,351) y el área de valores colectivos (-,351). Es decir que a mayor síndrome de burnout menor retribución y valores colectivos.
8. Se identificó que la variable síndrome de burnout tiene relación significativa de 0,000 y negativa moderada con el área de disponibilidad de recursos (-,658), el área de estabilidad (-,681), el área de claridad y coherencia en la dirección (-,661). Es decir que a mayor síndrome de burnout menor disponibilidad de recursos, estabilidad y claridad y coherencia en la dirección.

VI. RECOMENDACIONES

1. Elaborar programas de intervención con el objetivo de reducir el síndrome de burnout dentro de las empresas. De igual manera, se sugiere realizar talleres, charlas y actividades integradoras teniendo en cuenta la participación de todos los colaboradores de la empresa.
2. Comunicar al área de recursos humanos dicha investigación para así poder determinar distintos factores que se encuentran implicados con el síndrome de burnout, para así mejorar y lograr disminuir el nivel de estrés crónico dentro de la organización.
3. Sugerir espacios de diálogo entre los miembros de la empresa donde se utilice la comunicación asertiva para poder expresar las ideas, inquietudes u opiniones para mejorar el clima laboral.
4. Sugerir a próximos estudios psicométricos que trabajen con el constructo de síndrome de burnout (Maslach Burnout Inventory - Mbi) y de clima laboral (Escala de clima organizacional - EDCO) ya que no hay muchas investigaciones que han utilizado ambos instrumentos y así poder obtener nuevas evidencias psicométricas.
5. Seguir con nuevas investigaciones que tengan como variable síndrome de burnout y clima laboral con la finalidad de comprobar dichos resultados y observar las diferencias o similitudes de otras investigaciones.

REFERENCIAS

- Acero (1999) Escala de clima organizacional (EDCO).
<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7323/1/T-UCE-0007-408i.pdf>
- Arias, F. (2012). El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica. 6ta. Fidiás G. Arias Odón.
- Barquero, D. (2014). Estrés Laboral en las empresas
[http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/366/1/QUISP E%20GAMIO%2C%20SHERLLEY%20KATHERINE%20JULLY%20ROSMERY.pdf](http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/366/1/QUISP%20GAMIO%2C%20SHERLLEY%20KATHERINE%20JULLY%20ROSMERY.pdf)
- Bobadilla, C. (2017). Clima laboral y desempeño laboral en institutos superiores tecnológicos de Huancayo (Tesis de grado). <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/4251/Bobadilla%20Merlo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cárdenas, M. (2017). *Relación entre el síndrome de burnout y la influencia en el desempeño laboral de trabajadores que prestan sus servicios en atención al cliente en empresas públicas*, [Tesis de Licenciatura, Universidad de Cuenca]. <http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/28569>
- Cano, M. (2017). *Relación entre el síndrome burnout y los factores laborales y personales de los profesores del nivel de secundaria de un colegio privado de la ciudad de Guatemala*, [Tesis de maestría, Universidad Rafael Landívar].
<https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/1247/1/75813.pdf>
- Colegio de psicólogos del Perú (2019). Colegio de psicólogos del Perú código de ética profesional.
https://www.colpsic.org.co/aym_image/files/CodigoEticaPeru.pdf
- CepymeNew (6 de febrero de 2018). *España es el país europeo con más estrés laboral*. <https://cepymenews.es/espana-es-el-pais-europeo-con-mas-estres-laboral/>
- Cristancho (2016). Estudio de Clima Laboral en América Latina 2015 [INFOGRAFÍA]. <https://blog.acsendo.com/estudio-clima-laboral-america-latina-2015-infografia/>

- Cherniss, C. (1980 a). *Professional burnout in Human Service organizations*. New York: Praeger. <https://www.worldcat.org/title/professional-burnout-in-human-service-organizations/oclc/6087362>
- Enríquez P. (2016) Estrés laboral y su efecto en el desempeño de los profesionales de salud <http://repositorio.uees.edu.ec/bitstream/123456789/2570/1/GUANOQUIZA%20NAULA%20LAURA%20ROCIO.pdf>
- El Instituto de Opinión Pública de la PUCP, (2018). Estrés laboral en los peruanos <https://fpp.org.pe/el-instituto-de-opinion-publica-de-la-pucp-realizo-un-estudio-sobre-la-salud-mental-de-los-peruanos/>
- El economista América-Perú*. (15 de marzo de 2018). Trabajadores con estrés están propensos al Síndrome de Burnout. <https://www.eleconomistaamerica.pe/actualidad-eAmperu/noticias/9008518/03/18/Trabajadores-con-estres-estan-propensos-al-Sindrome-de-Burnout.html>
- Fernández, J y De la cruz. (2017). Modelo Demandas-Control-Apoyo social en el estudio de estrés laboral en el Perú. *Rev Med Hered*. 2017; 28:281-282. <http://www.scielo.org.pe/pdf/rmh/v28n4/a14v28n4.pdf>
- Freudenberg, H.J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30(1) ,159-165. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- García, M e Ibarra, V. (2012). Diagnóstico de clima organizacional del departamento de educación de la Universidad de Guanajuato. Recuperado de: <https://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/1158.pdf>
- García, Mariscalá, Gutiérrez y Ritzel (2013). Estrés laboral: estudio de revisión <http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v13n1/1794-9998-dpp-13-01-00081.pdf>
- Goodwin y Goodwin (2017). Investigación correlacional: Definición, tipos y ejemplo. Recuperado de: https://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/tesis/Salud/ferreira_ra/Cap3.pdf

- Herzberg (1989). Teoría sobre clima laboral de Herzberg. Recuperado de:
<http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v5n1/a01v5n1.pdf>
- Huayhua, G. (2018). *Síndrome de Burnout y clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores asistenciales de una institución de salud Arequipa*. 2018, [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39008>
- Jiménez, A., Jara, M. y Celis, E. (2012). Burnout, apoyo social y satisfacción laboral en docentes. *Psicología Escolar e Educativa*, 16(1), 125-134 (2012) <http://www.scielo.br/pdf/pee/v16n1/13.pdf>
- La Organización mundial de la salud (2018). La organización del trabajo y el estrés https://www.who.int/occupational_health/publications/stress/es/
- Llencas, M. (2019). Prevalencia del síndrome de Burnout, factores asociados y calidad de vida laboral en los médicos del servicio de emergencia del Hospital Vicente Corral Moscoso. 2018, [Tesis de Maestría, Universidad de Cuenca].
<https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/33446/1/Trabajo%20de%20Titulaci%C3%B3n.pdf>
- Mamani, M (2019). Propiedades psicométricas de la escala de clima organizacional (EDCO) en docentes de instituciones educativas en Juliaca. Recuperado de:
https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/2400/Mishell_Trabajo_Bachillerato_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Montoya, E. (2017). Clima organizacional y estrés laboral en los trabajadores en la empresa Manpower Lince (Tesis de grado).
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8532/Montoya_CER.pdf?sequence=1
- Motta, A (2012). Teorías Administrativas. Blogspot. Recuperado de:
<http://andersonjm212teoriasadministrativas.blogspot.pe/2012/02/fredericktaylor.html>
- Mondragón (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. Recuperado de:

- <https://revistas.iberro.edu.co/flip/index.php?pdf=https://revmovimientocientifico.iberro.edu.co/article/download/mct.08111/645>
- Ministerio de Justicia (2013). Los derechos Humanos en el Perú
<https://www.mimp.gob.pe/webs/mimp/sispod/pdf/262.pdf>
- Maslach C.(2017).https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000100059
- Maslach, C. (1997). Inventario Burnout de Maslach (MBI): Síndrome del quemado por estrés laboral asistencial. Madrid: TEA.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Newstrom, J (2011). Comportamiento humano en el trabajo. MacGraw-Hill. Artículo publicado en la Web.
https://www.academia.edu/36178675/Comportamiento_Humano_en_el_Trabajo._Newstrom
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95022017000100037
- Organización mundial de la salud (2019).promoción de la salud y un entorno laboral saludable <https://www.scielo.br/pdf/rlae/v14n1/v14n1a19.pdf>
- OIT (2016).Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. Servicio de Administración del Trabajo, Inspección del Trabajo y Seguridad y Salud en el Trabajo https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf
- Pines, A. y Kafry, D. (1978). Coping with burnout. Paper presented at the Annual Convention of the American *Psychology Association*. Toronto: Canadá.
- Quispe, S. (2016). Niveles de estrés y clima laboral en los colaboradores de una empresa privada en lima (Tesis de grado).
<http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/366/1/QUISP E%20GAMIO%2C%20SHERLLEY%20KATHERINE%20JULLY%20ROSMERY.pdf>

- Ramírez, T. (1997). Como hacer un proyecto de investigación. Caracas, Venezuela: Panado. <https://evidencia.com/wp-content/uploads/2014/12/EL-PROYECTO-DE-INVESTIGACION-6ta-Ed.-FIDIAS-G.-ARIAS.pdf>
- Rensis, L. (1965). Teoría de Rensis Likert. Recuperado de: <http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/6987/BC-4063%20ABAD%20ABAD.pdf?sequence=1>
- Ruiz, I & Vega, K. (2016). Influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores de una empresa de venta y servicios industriales (Tesis de grado). http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/11845/Ruiz%20Aguilar_Vega%20C%3%b3ndor_Influencia_estr%3%a9s_laboral1.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rottenbacher M. (2018). <https://larepublica.pe/sociedad/1218645-el-estres-ese-enemigo-silencioso-que-afecta-al-80-de-pe>
- Ronquillo, M (2015). El clima organizacional y el estrés laboral de los colaboradores de la corporativa chibuleo cia Ltda. (Tesis de grado). <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/14857/1/1.%20Tesis%20Srta.%20MAYRA%20RONQUILLO.pdf>
- (Reyes, 2016). Libro manual de término de investigación. Recuperado de: <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1480>
- Sierra, M. (2015). El clima laboral en los(as) empleados trabajadores(as) del área administrativa del hospital regional de Cobán (Guatemala), A.V (Tesis de grado). <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/43/Sierra-Maria.pdf>
- Tipatic, C. (2016). *Relación entre la percepción del clima organizacional y el Síndrome de burnout en el personal asistencial de un Instituto de salud de lima Metropolitana*, [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Cayetano Heredia]. http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/4348/Relacion_TipactiCastillo_Cesar.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vidal, V. (2019). El estrés laboral: análisis y prevención <https://books.google.com.pe/books?id=AvKRDwAAQBAJ&pg=PA45&dq=realidad+problematica+del+estres+laboral+en+los+ultimos+a%3%B1os&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjEqPHUI7bpAhVnErkGHYwiAmQQ6AEI>

LzAB#v=onepage&q=realidad%20problematICA%20del%20estres%20lab
oral%20en%20los%20ultimos%20a%C3%B1os&f=false

Zapata, S. (2012). *El síndrome de Burnout y los trabajadores sociales municipales. Una aproximación*. Universidad Arturo Prat.
<https://isbn.cloud/9789563020793/el-sindrome-de-burnout-y-los-trabajadores-sociales-municipales-una-aproximacion/>

ANEXOS

ANEXO 1

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
síndrome de burnout	Surge en personas que trabajan con otras personas en cualquiera de sus formas, y que se determina por una tensión emocional crónica (Maslach, 2003).	La variable será medida a través de un cuestionario que mide las respuestas de los trabajadores con respecto al estrés laboral, de 22 ítems.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Cansancio emocional ➤ Despersonalización ➤ Realización personal 	<ul style="list-style-type: none"> • Ansiedad • Fatiga • Cefaleas • Trastornos de sueño • Trastornos digestivos • Tensión muscular • Conductas agresivas • Exceso o pérdida de apetito. • Desmotivación • Inseguridad • Falta de concentración 	Ordinal
Clima Laboral	Todas aquellas características dentro de la empresa que son descubiertas por los colaboradores y que predispone su conducta (Quevedo, 1999).	La variable será medida a través de un cuestionario que mide las respuestas de los trabajadores con respecto al clima organizacional, de 40 ítems.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Relaciones Interpersonales ➤ Estilo de dirección ➤ Sentido de pertenencia ➤ Retribución ➤ Disponibilidad de Recursos. ➤ Estabilidad ➤ Claridad y coherencia en la dirección ➤ Valores Colectivos 	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación • Satisfacción • Confianza • Esfuerzo Individual • Productividad • Capacidad • Comunicación efectiva • Valor social • Bienestar • Salud del trabajador 	Ordinal

ANEXO 2

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL (EDCO)

1. Los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones : ➡

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

2. Soy aceptado por mi grupo de trabajo : ➡

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

3. Los miembros del grupo son distantes conmigo : ➡

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

4. Mi grupo de trabajo me hace sentir incomodo : ➡

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

5. El grupo de trabajo valora mis aportes : ➡

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

6. Mi jefe crea una atmósfera de confianza en el grupo de trabajo : ➡

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

7. El jefe es mal educado: ➡

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

8. Mi jefe generalmente apoya las decisiones que tomo : ➡

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

9. Las ordenes impartidas por el jefe son arbitrarias: ➡

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

10. El jefe desconfía del grupo de trabajo: ➡

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

11. Entiendo bien los beneficios que tengo en la empresa: ➡

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

12. Los beneficios de salud que recibo en la empresa satisfacen mis necesidades: ➡

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

13. Estoy de acuerdo con mi asignación salarial: ➡

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

14. Mis aspiraciones se ven frustradas por las políticas de la Empresa: ➡

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

15. Los servicios de salud que recibo en la empresa son deficientes: ➡

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

16. Realmente me interesa el futuro de la Empresa : ➡

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

17. Recomiendo a mis amigos la empresa como un excelente sitio de trabajo : ➡

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

18. Me avergüenzo de decir que soy parte de la Empresa : ➡

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

19. Sin remuneración no trabajo horas extras : ➡

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

20. Sería mas feliz en otra Empresa : ➡

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

21. **Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo :** ➤

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

22. **El ambiente físico de mi sitio de trabajo es adecuado :** ➤

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

23. **El entorno físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo :** ➤

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

24. **Es difícil tener acceso a la información para realizar mi trabajo :** ➤

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

25. **La iluminación del área de trabajo es deficiente :** ➤

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

26. **La empresa despidió al personal sin tener en cuenta su desempeño :** ➤

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Muchas veces	Muy pocas veces	Nunca

27. **La empresa brinda estabilidad laboral :** ➤

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

28. **La empresa contrata personal temporal :** ➤

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

29. **La permanencia en el cargo depende de preferencias personales :** ➤

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

30. **De mi buen desempeño depende la permanencia en el cargo :** ➤

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

31. Entiendo de manera clara las metas de la Empresa : ➡

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

32. Conozco bien como la empresa esta logrando sus metas : ➡

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

33. Algunas tareas a diario asignadas tienen poca relación con las metas : ➡

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

34. Los directivos no dan a conocer los logros de la empresa : ➡

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Muchas veces	Muy pocas veces	Nunca

35. Las metas de la empresa son poco entendibles : ➡

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

36. El trabajo en equipo con otras dependencias es bueno : ➡

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

37. Las otras dependencias responden bien a mis necesidades laborales : ➡

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

38. Cuando necesito información de otras dependencias la puedo conseguir fácilmente : ➡

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

39. Cuando las cosas salen mal las dependencias son rápidas en culpar a otras : ➡

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
---------	--------------	---------------	-----------------	-------

40. Las dependencias resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otras : ➡

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

**Protocolo del Inventario de Burnout de Maslach Adaptado MBI
(INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH) Maslach, M y Jackson, S.
(1997). Adaptado por Vizcardo, W. (2016)**

Sexo: Edad: Tiempo de servicio: Ocupación: A continuación figuran una serie de frases que describen la manera en que usted pudo haberse sentido en su lugar de trabajo durante los últimos meses. Usted deberá indicar la frecuencia con que ha experimentado ese sentimiento, marcando un aspa.

		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.					
2	Al final de la jornada me siento agotado.					
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.					
4	Puedo entender con facilidad lo que piensan los obreros.					
5	Creo que trato a algunos obreros como si fueran objetos.					
6	Trabajar con obreros todos los días es una tensión para mí.					
7	Me enfrento muy bien con los problemas que me generan mis obreros.					
8	Me siento estresado por el trabajo.					
9	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.					
10	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.					

11	Me preocupa que el trabajo me esté endureciendo emocionalmente.					
12	Me encuentro con mucha vitalidad.					
13	Me siento frustrado por mi trabajo.					
14	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.					
15	Realmente no me importa lo que les ocurra a algunos de los obreros a los que tengo que atender.					
16	Trabajar en contacto directo con obreros me produce bastante estrés.					
17	Tengo facilidad para crear una atmosfera de tranquilidad con mis obreros.					
18	Me encuentro animado después de trabajar junto con los obreros					
19	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.					
20	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades (agotado).					
21	Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.					
22	Siento que los obreros me culpan de sus problemas.					

ANEXO 3
MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
SÍNDROME DE BURNOUT	Surge en personas que trabajan con otras personas en cualquiera de sus formas, y que se determina por una tensión emocional crónica (Maslach, 2003).	Se define por tres dimensiones, las cuales son: Despersonalización, Agotamiento emocional y Baja realización personal (Maslach, 2003).	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Agotamiento emocional ➤ Despersonalización ➤ Realización personal 	<p>Describe los sentimientos emocionales que es consecuencia al trabajo diario, ya que; tiene que tener contacto frecuentemente con las personas que trata.</p> <p>Proceso de sentimientos, actitudes y respuestas negativas.</p> <p>Considera la supervisión que debe de tener el trabajador para evaluar el entorno laboral y su evolución profesionalmente.</p>	<p>1,2,3 6,8,13 14,16,20</p> <p>5,10,11 15,22</p> <p>4,7,9,12 17,18,19 21</p>	Ordinal

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
CLIMA LABORAL	Todas aquellas características dentro de la empresa que son descubiertas por los colaboradores y que predispone su conducta. (Quevedo, 1999).	"Identificar una medida general sobre la perspectiva que tienes los trabajadores dentro de la empresa". (Quevedo, 1999).	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Relaciones interpersonales ➤ Estilo de dirección ➤ Sentido de pertenencia ➤ Retribución ➤ Disponibilidad de Recursos. ➤ Estabilidad ➤ Claridad y coherencia en la dirección ➤ Valores Colectivos. 	<p>Grado en que los empleados se ayudan entre si y sus relaciones son respetuosas y consideradas.</p> <p>Grado en que los jefes apoyan, estimula y dan participación a sus colaboradores.</p> <p>Grado de orgullo derivado de la vinculación a la empresa. Sentimiento de compromiso y responsabilidad en relación con sus objetivos y programas.</p> <p>Grado de equidad en la remuneración y los beneficios derivados del trabajo.</p> <p>Grado en que los empleados cuentan con la información, los equipos y el aporte requerido de otras personas y dependencias para la realización de su trabajo.</p> <p>Grado en que los empleados ven en la empresa claras posibilidades de pertenencia y estiman que a la gente se la conserva o despide con criterio justo.</p> <p>Grado de claridad de la alta dirección sobre el futuro de la empresa. Medida en que las metas y programas de las áreas son consistentes con los criterios y políticas de la alta gerencia.</p> <p>Grado en el que se perciben en el medio interno: cooperación, responsabilidad y respeto.</p>	<p>1,2,3 3,4,5</p> <p>6,7,8 9,10</p> <p>16,17,18 19,20</p> <p>11,12,13,14,15</p> <p>21,22,23 24,25</p> <p>26,27,28 29,30</p> <p>31,32,33,34,35</p> <p>36,37,38, 39,40</p>	Ordinal

ANEXO 4

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE LA EMPRESA

Lima, 13 de octubre de 2020

CARTA DE AUTORIZACION

Estimada Srta. Anita Irene Zevallos Hidalgo
Estudiante de XI Ciclo de Psicología. - Universidad César Vallejo- Callao

Es grato dirigirme a Ud. en calidad de Gerente general de la Empresa contratista de Servicios Generales 5C S.A.C para brindarle por medio de la presente la autorización para la aplicación del instrumento "Clima organizacional EDCO" y el "Inventario Maslach Burnout (MBI)", además del recojo de información necesaria para su Investigación titulada "Síndrome de burnout y clima laboral en supervisores de una constructora de la Región Callao, 2020" y pueda aplicar el instrumento correspondiente dentro de dicha empresa para optar el Título de Licenciada en Psicología.

Sin más por el momento reciba un cordial saludo de nuestra parte.

Atentamente,

Claudia Miryam Luperdi Robinson
Gerente general de la empresa contratista de Servicios Generales 5C S.A.C



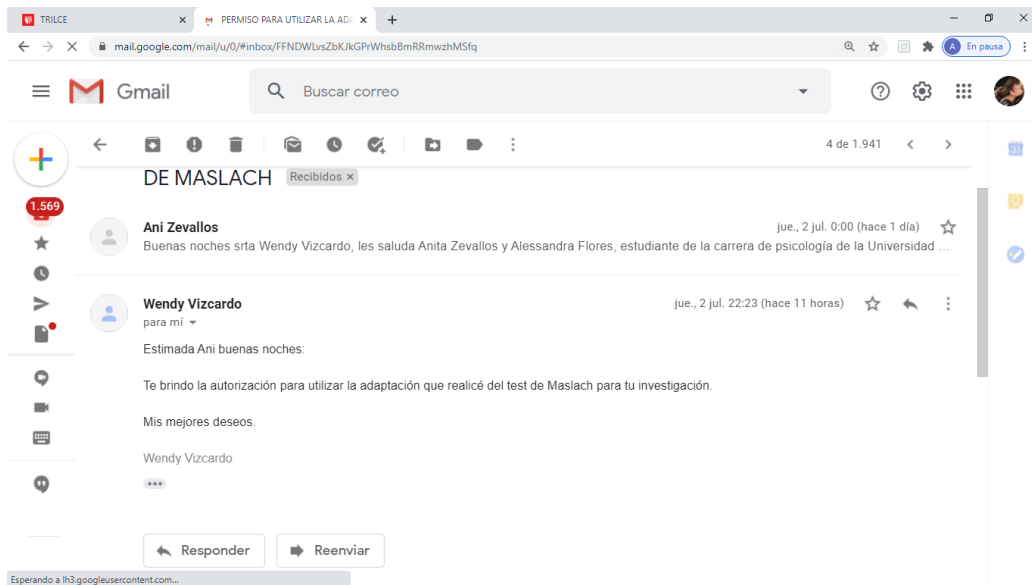
Claudia Miryam Luperdi Robinson
Dni:

Claudia Miryam Luperdi Robinson
DNI:

ANEXO 5

PERMISO DE LAS AUTORAS DE LA PRUEBA DE MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI) Y LA ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL (EDCO)

PERMISO: DE LA PRUEBA DE MASLACH BURNOUT



PERMISO: DE LA ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL (EDCO)



ANEXO 7

RESULTADOS DE CONFIABILIDAD DE LAS ESCALAS

FIABILIDAD SÍNDROME DE BORNOUT

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,745	22

FIABILIDAD CLIMA LABORAL

ANEXO 8

DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,968	40

RESULTADOS SEGÚN EL JUEZ EXPERTO


Consigna: La prueba resulta.

(Marque con un aspa según sea el caso.)

Aplicable X	Aplicable después de levantar observaciones	No aplicable
-----------------------	--	--------------

Observaciones El instrumento cumple con todos los criterios exigidos de relevancia, claridad, suficiencia y coherencia y _____

DATOS DEL EXPERTO Y FIRMA

	
Nombres y apellidos completos del juez experto	Edwin Eugenio Castro Chinos
Formación académica	Psicólogo
Grado académico	Maestro en investigación en Psicología
Area de experiencia profesional	Organizacional-Educativa
Cargo actual	Docente Coordinador de Diseño Instruccional en la UVA
Institución	USNP
Fecha	15/06/2020



Firma del juez experto

DNI 08077390

CBsR 1024

RESULTADOS SEGÚN EL JUEZ EXPERTO

*ESCALA DE CLIMA LABORAL , EDCO

Consigna: La prueba resulta.

(Marque con un aspa según sea el caso.)

Aplicable X

Aplicable después de levantar observaciones
--

No aplicable

Observaciones NINGUNA

DATOS DEL EXPERTO Y FIRMA

Nombres y apellidos completos del juez experto	LUIS EDUARDO ALLAN IZQUIERDO
Formación académica	PSICOLOGO
Grado académico	MASTER
Area de experiencia profesional	PSICOLOGO CLINICO/LABORAL
Cargo actual	DOCENTE
Institución	UCV
Fecha	24 DE JUNIO 2020



Mg. Luis E. Allan I.
PSICOLOGO
C.P.F 19231

Firma del juez experto

RESULTADOS SEGÚN EL JUEZ EXPERTO

Consigna: La prueba resulta.

(Marque con un aspa según sea el caso.)

Aplicable X

Aplicable después de levantar observaciones
--

No aplicable

Observaciones

DATOS DEL EXPERTO Y FIRMA

Nombre y apellidos completos del juez experto	Mgtr. Graciela Esmeralda Carranza León
Formación académica	Psicóloga
Grado académico	Magister
Área de experiencia profesional	Psicología Clínica e Investigación
Cargo actual	Psicóloga Asistencial - Docente
Institución	Hospital Nacional Daniel A. Carrión Universidad Cesar Vallejo
Fecha	22 de junio 2020

Firma del juez experto

Mgtr. Graciela Carranza León

RESULTADOS SEGÚN EL JUEZ EXPERTO

"ESCALA DE CLIMA LABORAL, EDCO"

Consigna: La prueba resulta.

(Marque con un aspa según sea el caso.)

Aplicable X

Aplicable después de levantar observaciones
--

No aplicable

Observaciones

DATOS DEL EXPERTO Y FIRMA

Nombres y apellidos completos del juez experto	Luis Enrique Huarcaya Tello
Formación académica	Docente
Grado académico	Dr. en Educación
Área de experiencia profesional	Educación
Cargo actual	Docente
Institución	Universidad César Vallejo
Fecha	17/09/2020



Firma del juez experto

RESULTADOS SEGÚN EL JUEZ EXPERTO

Consigna: La prueba resulta.

(Marque con un aspa según sea el caso.)

Aplicable x	Aplicable después de levantar observaciones	No aplicable
--------------------	--	--------------

Observaciones INDICADAS EN LAS PREGUNTAS

DATOS DEL EXPERTO Y FIRMA

Nombre y apellidos completos del juez experto	WILFREDO JAVIER MARQUINA MAUNY
Formación académica	Máster en Innovación Pedagógica y Gestión de Centros Educativos. EUCIM Business School – Madrid, España.
Grado académico	Egresado de la Maestría en Educación con mención en Políticas y Gestión de La Educación
Área de experiencia profesional	Egresado de Maestría en psicología educativa UNMSM.
Cargo actual	MAESTRO
Institución	Psicólogo Especializado en desarrollo de Software de Instrumentos Psicológicos.
Fecha	Docente <u>Universidad</u> .



Firma del juez experto
DNI 25620629
CPsP 21636

DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI)

RESULTADOS SEGUN EL JUEZ EXPERTO

Consigna: La prueba resulta.

(Marque con un aspa según sea el caso.)

Aplicable X	Aplicable después de levantar observaciones	No aplicable
-----------------------	--	--------------

Observaciones _La prueba tiene las propiedades de un instrumento que cumple con los criterios de validez de contenido.

DATOS DEL EXPERTO Y FIRMA

Nombres y apellidos completos del juez experto	Edwin Eugenio Castro Chirinos
Formación académica	Psicólogo
Grado académico	Maestro en Investigación en Psicología
Área de experiencia profesional	Organizacional-Educativa
Cargo actual	Docente Coordinador de Diseño Instruccional en la UVA
Institución	USMP
Fecha	15/06/2020



Firma del juez experto

DNI 08077390

CPaP 024

RESULTADOS SEGÚN EL JUEZ EXPERTO
"CUESTIONARIO DE MASLASH BURNOUT INVENTORY"

Consigna: La prueba resulta.

(Marque con un aspa según sea el caso.)

Aplicable X

Aplicable después de levantar observaciones
--

No aplicable

Observaciones **NINGUNA**

DATOS DEL EXPERTO Y FIRMA

Nombres y apellidos completos del juez experto	LUIS EDUARDO ALLAN IZQUIERDO
Formación académica	PSICOLOGO
Grado académico	MASTER
Area de experiencia profesional	PSICOLOGO CLINICO LABORAL
Cargo actual	DOCENTE
Institución	UCV
Fecha	24 DE JUNIO 2020



Mr. Luis E. Allan I.
PSICOLOGO
C.P.F. 0021

Firma del juez experto

RESULTADOS SEGUN EL JUEZ EXPERTO

Consigna: La prueba resulta.

(Marque con un xpa según sea el caso.)

Aplicable X

Aplicable después de levantar observaciones
--

No aplicable

Observaciones

DATOS DEL EXPERTO Y FIRMA

Nombre y apellidos completos del juez experto	M ^{te.} Graciela Carranza Carranza León
Formación académica	Psicóloga
Grado académico	Magister
Área de experiencia profesional	Psicología Clínica e Investigación
Cargo actual	Psicóloga Asistencial - Docente
Institución	Hospital Nacional Daniel A. Carrón Universidad César Vallejo
Fecha	22 de junio 2020

Firma del juez experto

M^{te.} Graciela Carranza León

RESULTADOS SEGÚN EL JUEZ EXPERTO
“CUESTIONARIO DE MASLASH BURNOUT INVENTORY”

Consigna: La prueba resulta.

(Marque con un aspa según sea el caso.)

Aplicable X

Aplicable después de levantar observaciones
--

No aplicable

Observaciones

DATOS DEL EXPERTO Y FIRMA

Nombres y apellidos completos del juez experto	Luis Enrique Huaranga Tello
Formación académica	Docente
Grado académico	Dr. en Educación
Área de experiencia profesional	Educación
Cargo actual	Docente
Institución	Universidad César Vallejo
Fecha	17/09/2020



Firma del juez experto

RESULTADOS SEGÚN EL JUEZ EXPERTO

Consigna: La prueba resulta.
(Marque con un aspa según sea el caso.)

Aplicable <input checked="" type="checkbox"/>	Aplicable después de levantar observaciones <input type="checkbox"/>	No aplicable <input type="checkbox"/>
--	--	--

Observaciones

___ Las indicadas en la encuesta.

DATOS DEL EXPERTO Y FIRMA

Nombres y apellidos completos del juez experto	WILFREDO JAVIER MARQUINA MAUNY
Formación académica	Maestr en Innovación Pedagógica y Gestión de Centros Educativos. EUCIM Business School - Madrid, España. Egresado de la Maestría en Educación con mención en Políticas y Gestión de La Educación Egresado de Maestría en psicología educativa UNMBM.
Grado académico	MAESTRO
Área de experiencia profesional	Psicólogo Especializado en desarrollo de Software de Instrumentos Psicológicos.
Cargo actual	Docente <u>Universario</u>
Institución	UCBB
Fecha	17/09/2020

Firma del juez experto
DNI 25620629
CPaP 21636

ANEXO 9

TABLA DE RELACIÓN SEGÚN COEFICIENTE DE CORRELACIÓN

Tabla1. Grado de relación según coeficiente de correlación

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Elaboración propia, basada en Hernández Sampieri & Fernández Collado, 1998.