



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**“Síndrome de Burnout y Clima Social Laboral en trabajadores de
una empresa industrial, Lima 2021”**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE :
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

AUTORAS:

Orellana Ollero, Lissette Sheyla (ORCID: 0000-0002-2997-8147)

Zevallos Villanes , Tania Yohayra (ORCID: 0000-0002-2322-9970)

ASESOR:

Mg. Velarde Camaqui, Davis (ORCID: 0000-0001-9064-7104)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN :
ORGANIZACIONAL**

CALLAO-PERÚ

2021

DEDICATORIA

Dedico con todo mi corazón a mi madre Vilma Ollero, padre y hermanos, quienes son los pilares de mi vida, gracias por apoyarme constantemente para lograr cada una de mis metas, a mi hija Alice Capcha, quien es el motivo de toda mi felicidad, de mi esfuerzo, de mis ganas constantes de buscar lo mejor para ella, te amo mucho bebé.

El presente trabajo está dedicado primero a Dios por cuidarnos y guiarnos siempre, a mi mamita Olga, a mi papá Abel y mamá Vilma por su cariño y amor siempre, a mis hermanos y a mi gran amor Kaler, quienes me motivan a seguir luchando siempre.

AGRADECIMIENTO

Un agradecimiento especial al MG. Davis Velarde Camaqui por su tolerancia y empeño en todo el transcurso de elaboración de nuestro proyecto de tesis, a nuestros compañeros del taller quienes con su compañía alegraron nuestras clases, también agradecemos a la Universidad César Vallejo por brindarnos un escalón más hacia nuestras metas profesionales.

Las Autoras.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	3
III. METODOLOGÍA	8
III.1. Tipo y diseño de investigación	8
III.2. Variables y operacionalización	8
III.3. Población, muestra y muestreo	9
III.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos	9
III.5. Procedimientos	11
III.6. Método de análisis de datos	11
III.7. Aspectos éticos	11
IV. RESULTADOS	12
V. DISCUSIÓN	16
VI. CONCLUSIONES	18
VII. RECOMENDACIONES	19
REFERENCIAS	20
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Prueba de normalidad	12
Tabla 2: Correlación de Síndrome de Burnout y Clima social Laboral	13
Tabla 3: Correlación de Clima Social Laboral y dimensiones del Síndrome de Burnout	14
Tabla 4: Niveles de Síndrome de Burnout y Clima Social laboral	15

RESUMEN

La presente investigación se centró en determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y Clima Social Laboral en los colaboradores de una empresa industrial en Lima – Perú, el diseño del siguiente estudio es no experimental descriptiva de corte transversal, se aplicó el Cuestionario Burnout de Maslach y la Escala de Clima Social Laboral WES en una muestra de 138 empleados, cuyas edades oscilan entre 26 y 60 años, para el análisis de datos se utilizó el programa SPSS versión 26 en el cual se obtuvo como resultado la existencia de relación significativa e inversa entre Síndrome de Burnout y Clima Social Laboral, así mismo se concluyó que sí existe relación de ésta última con las dimensiones del Síndrome de Burnout, despersonalización, cansancio emocional y realización personal, también se encontró un nivel medio de Clima Social Laboral y un nivel alto de Síndrome de Burnout.

Palabras Clave: Síndrome de Burnout, Clima social Laboral, despersonalización, realización personal y cansancio emocional.

ABSTRACT

The present research focused on determining the relationship between the Burnout Syndrome and Social Work Climate in the collaborators of an industrial company in Lima - Peru, the design of the following study is non-experimental descriptive of cross-section, the Burnout Questionnaire was applied of Maslach and the WES Social Work Climate Scale in a sample of 138 employees, whose ages range between 26 and 60 years, for the data analysis the SPSS version 26 program was used, which resulted in the existence of a significant relationship and inverse between Burnout Syndrome and Social Work Climate, it was also concluded that there is a relationship between the latter and the dimensions of the Burnout Syndrome, depersonalization, emotional fatigue and personal fulfillment, and a mean level of Social Work Climate and a high level of Burnout Syndrome

Keywords: Burnout Syndrome, Labor social climate, depersonalization, personal fulfillment and emotional fatigue.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente se vive un cierto grado de estrés en todo el mundo, la pandemia ha conllevado a muchas dificultades en el ámbito laboral, muchas personas han perdido su empleo, y eso lleva a tener conflictos en el hogar. La Organización Internacional del Trabajo (2020), refiere que el Coronavirus ha cambiado la rutina de millones de seres humanos y nos ha llevado a una posición de riesgo en decaer la economía a nivel mundial, además se estima que 1.6 millones de todos los empleados en el mundo se hallan en peligro de perder sus empleos, incluso antes del brote de COVID-19.

La Organización Internacional del Trabajo (2020) en el informe de salud mental del trabajo indica que en países como: Reino Unido, Estados Unidos, Finlandia, y Alemania, manifiestan una importante preocupación porque los trabajadores están presentando o sufriendo una serie de padecimientos que a veces conllevan hasta la pérdida de su empleo y en otros más severos como enfermedad mental.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020), menciona que a causa de la COVID-19, fue un año marcado por la emergencia, que obligó al gobierno peruano a aplicar medidas de restricción social que generaron la suspensión parcial, de algunas actividades productivas. Esta restricción fue más profunda en sectores cuyas actividades implican cercanía física, mientras que fue menor en aquellos que se consideraron indispensables o esenciales para atender la emergencia sanitaria.

La Organización Internacional del Trabajo (2018), menciona que alrededor de 2,3 millones de personas murieron y se produjeron 317 millones de accidentes laborales. Es por ello que el bienestar saludable es un tema de gran importancia para los entes internacionales como la Organización Mundial de la Salud y la Organización Internacional del Trabajo, quienes desde el 28 de abril del 2013 instauraron el Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, para acentuar la prevención contra accidentes laborales, usando como referencia el diálogo social.

Según una Encuesta Nacional de Condiciones Laborales publicada por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2017), los españoles se ven afectados por un 30% de estrés en el trabajo, superando ampliamente los

23% en 2010. De los 10 trabajadores, el 59% en Estados Unidos sufre de fatiga en el trabajo.

Por otra parte, Zacca, Chinchilla, Vargas y Moya (2015) indican que la investigación en salud pública a nivel latinoamericano ha abordado muchos aspectos diferentes, pero el enfoque adoptado se basa en la importancia de las variables organizacionales como determinantes del desempeño. Por lo tanto, el primer camino del enfoque sistémico propuesto requiere una investigación y un enfoque más dilatado.

Analizando la problemática mundial cabe indicar que este tema es un gran problema en el siglo XXI que afecta a la mayoría de la población, sabiendo que la mitad del mundo está compuesto por trabajadores y es el motor de la economía (Patlán, 2013)

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020), menciona que la economía peruana decreció en 11,1%, Por su parte, el empleo total a nivel nacional registró una caída de 13,0%. La vulnerabilidad en el empleo alcanzó al 51,9% de la PEA ocupada.

Terminando de analizar la realidad problemática tanto a nivel mundial y nacional se realizó la siguiente pregunta ¿Existe relación entre Síndrome de Burnout y Clima Social Laboral en los trabajadores de una empresa industrial en Lima – 2021?, así mismo se pudo justificar esta investigación de diversas maneras:

La siguiente investigación se justifica por ser un tema prioritario en el ámbito organizacional, teniendo en cuenta que cada empleado labora dentro de una organización, relacionándose con otros empleados, con la infraestructura, la presión laboral, en otras palabras llamado clima social laboral.

A nivel teórico, se exploró las dimensiones del Síndrome de Burnout, para relacionar con el Clima Social Laboral, teniendo como referencia bases teóricas, como también investigaciones anteriores, sosteniéndose de éstas para sustentar este estudio.

A nivel práctico, se pondrá en evidencia los resultados para que así el sistema administrativo pueda conocer la realidad organizacional y proponer acciones de reintegración grupal.

Además de la percepción metodológica, se aplicaron instrumentos validados para obtener datos fiables, el cual será parte para unas investigaciones futuras.

El objetivo general busca definir el enlace existente entre el Síndrome de Burnout y el Clima Social Organizacional en los colaboradores de una empresa industrial en Lima 2021, en los objetivos específicos, también con la misma población, se buscó identificar las dimensiones de éste (agotamiento emocional, despersonalización y realización personal).

Para llegar a estos efectos, se respondió diversas hipótesis, siendo la principal, existe conexión entre el Síndrome de Burnout y Clima Social Laboral en los colaboradores de una empresa industrial en Lima 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Para iniciar con la investigación se buscó estudios importantes antecendidos, con variables similares y que tengan relación con la presente investigación. A nivel internacional se identificó a Núñez y Acosta (2020), su investigación fue de tipo correlacional cuantitativa de corte transversal, tuvo como finalidad definir la relación que existe entre Clima Laboral e Innovación en una muestra de 60 trabajadores colombianos del sector agroindustrial, empleó el Inventario Burnout de Maslach, extrayendo como resultado que la relación es significativa entre las dos variables, donde el clima laboral incide en la presencia de Burnout y este en la novedad de los trabajadores.

Gutiérrez (2019), en su investigación de tipo cuantitativo descriptivo correlacional, buscó analizar la relación existente entre clima laboral y síndrome de burnout en un ejemplar de 101 trabajadores ecuatorianos de una empresa industrial, empleó la Escala de Clima Laboral (EDCO) y el Inventario Burnout de Maslach, en el cual definió que si existe correlación entre ambas variables, resultando un valor de chi-cuadrado 0,06 rechazando la hipótesis nula que determinaba que ambas variables son dependientes

Novoa (2017), menciona que la investigación que realizó, de tipo cuantitativo descriptivo analítico de corte transversal, tuvo como finalidad establecer la relación existente entre clima laboral y síndrome de burnout en una muestra de 29 trabajadores ecuatorianos de una compañía de servicios exequiales, empleó la Escala de Clima Laboral y el Inventario Burnout de Maslach, consiguió como resultado final la relación que existe entre ambas variables es significativa.

Aparicio y Martínez (2016), presentaron su investigación científica de tipo cuantitativo descriptivo correlacional, el cual tuvo como finalidad principal determinar si el clima laboral y la cultura organizacional se relacionan entre sí, en un ejemplar de 200 trabajadores mexicanos, utilizó el Inventario Burnout de Maslach y la Escala Mexicana de Desgaste Ocupacional, deduciendo el efecto que tienen estas variables entre sí mismas, lo cual da lugar a diversas consecuencias para ambas partes (trabajador - organización).

Por último, dentro de las investigaciones internacionales se encuentra Ceballos (2013), su estudio de tipo cuantitativo descriptivo transversal, el cual

tuvo como finalidad principal definir la influencia del síndrome de burnout en el desempeño laboral en los cajeros de una empresa, la investigación tuvo una muestra de 32 trabajadores ecuatorianos, aplicó la Escala Sintomática de Estrés de Seppo Aro y el Inventario Burnout de Maslach, en los resultados se promedió el desempeño tripartito en el aspecto potencial de Burnout, con un porcentaje general de 57.19, y el porcentaje en áreas de cansancio emocional es 22%, despersonalización 9,75%, realización personal 25%.

Como se puede observar este tema va teniendo relevancia e importancia hoy en día, es por ello que las investigación sobre estas variables aún continúan, a nivel nacional se empieza con: Córdova y Toscano (2021) con su estudio de tipo cuantitativo descriptivo correlacional, el cual tuvo como finalidad definir el vínculo existente entre clima laboral y síndrome de burnout en una muestra de 198 trabajadores de una empresa minera en la provincia de La Oroya – Junin, utilizó la Escala de Clima Laboral y el Inventario Burnout de Maslach, obtuvo como resultado la presencia significativa de un vínculo entre las variables de estudio, siendo inversa y significativa.

Chura y Cayo (2020) presentaron un estudio de tipo cuantitativo descriptivo correlacional, el cual tuvo como finalidad principal determinar la relación existente entre clima laboral y síndrome burnout en un ejemplar de 120 trabajadores de la UGEL en una provincia de Puno, aplicó la Escala de Clima Laboral y el Inventario Burnout de Maslach, obtuvo como resultado la existencia de correlación positiva media, con un nivel elevado de síndrome de Burnout y un nivel bajo de clima laboral.

Zevallos (2020) realizó su investigación científica de tipo básico cuantitativo descriptivo correlacional, su investigación tuvo como finalidad precisar la relación existente entre clima laboral y síndrome burnout en un ejemplar de 95 supervisores de una constructora en la región Callao, aplicó la Escala de Clima Laboral y el Inventario Burnout de Maslach, obtuvo como resultado la existencia significativa de correlación entre ambas variables.

Accostupa y Ataco (2020) realizaron un estudio de tipo correlacional descriptivo transversal, su objetivo principal fue precisar la relación existente entre clima laboral y síndrome burnout en una muestra de 132 trabajadores de una municipalidad de una provincia del departamento del Cuzco, utilizó la Escala de

Clima Laboral y el Inventario Burnout de Maslach, en el cual obtuvo como resultado final la existencia positiva entre ambas variables, acorde a la medida simétrica observamos una significación aproximada de (0,001).

Para culminar con las investigaciones a nivel nacional se encuentran Merma y Quispe (2019) con su investigación de tipo correlacional descriptivo transversal, el cual tuvo como finalidad reconocer la conexión del clima laboral y síndrome burnout, en el cual tuvo como muestra 26 directivos de una empresa prestamista en una provincia de Cuzco, empleó la Escala de Clima Laboral y el Inventario Burnout de Maslach el Inventario Burnout de Maslach, obtuvo como resultado que sí existe vínculo connotativo entre el Síndrome de Burnout y Clima Organizacional, donde el nivel de relación mediante la correlación de Spearman es -0.782, el cual indica la existencia de relación negativa fuerte.

Maslach (citado por Saborio, 2015), refiere que el Síndrome de Burnout es la reacción inapropiada ante un cuadro de estrés crónico, cuya peculiaridad son el cansancio emocional, la despersonalización y bajo nivel en la realización personal. Así mismo la Dra. Maslach refiere al Burnout como "un síndrome tridimensional distinguido por presentar malestar emocional, trastorno de la personalidad y disminución de la realización personal", Maslach menciona que dimensionar la manifestación es necesario, puesto que las respuestas psicológicas varían en relación al entorno.

Maslach indica que es muy difícil identificar los síntomas del burnout, ya que los numerosos fenómenos relacionados con los trastornos estudiados en este tema resaltan y confunden más de 100 síntomas asociados al síndrome de la evidencia. Sin embargo, los grupos se caracterizan por efectos negativos y emocionales (inestabilidad emocional, irritabilidad, etc.), actitudes negativas (sarcasmo, despersonalización, apatía, hostilidad, etc.) y conciencia (bajo entusiasmo). Puede determinarse más con el trabajo y presentarse como dificultad para concentrarse, bajo rendimiento personal en el trabajo, comportamiento (duda, comportamiento apático, aislamiento, uso de sedantes, rigidez, insatisfacción constante) y a nivel fisiológico como agotamiento, migraña, irritabilidad e hipertensión. Esta teoría causó gran impacto en los sistemas de la

salud, que hasta la actualidad es el principal inventario para diagnosticar el Síndrome de Burnout.

La teoría presentada por Maslach tiene como base tres dimensiones, estas son fundamentales para el diagnóstico del Síndrome Burnout, Maslach indica que dicho síndrome se manifiesta con mayor intensidad en trabajadores que tienen relación directa con los clientes-pacientes. (Maslach y Jackson, 1981):

Como primera dimensión se encuentra el agotamiento emocional: Maslach refiere que esta dimensión se manifiesta con desgano progresivo dentro del centro de labores, manifiesta que esta dimensión es el elemento principal dentro del Síndrome de Burnout, los signos de este síndrome son pérdida de energía, cansancio, agotamiento físico y mental. (Maslach, 2003)

Como segunda dimensión se encuentra la despersonalización, Maslach indica que dentro de esta dimensión la persona presenta actitudes pesimistas, distanciamientos sociales y en algunos casos actitudes deshumanos y desprecios hacia sus clientes – pacientes, así mismo tienden a culpar a sus compañeros de trabajo de sus frustraciones y fracasos laborales. (Maslach, 2003).

En la última dimensión presentada por Maslach, se encuentra la realización personal, el cual se define como una sensación provocada por las exigencias del trabajo, es decir cuando una persona no cumple las expectativas de los superiores, esto puede conllevar a sentimientos de insatisfacción laboral, sin embargo esta dimensión puede generar sentimientos contrarios, es decir el trabajador buscará incrementar sus habilidades y capacidades para cumplir las expectativas, y así superar a los demás, causándole sentimientos de satisfacción y autosuficiencia.(Maslach, 2003)

Según Da Silva (2001), el Síndrome de Burnout presenta manifestaciones que se debe de tomar en cuenta:

Manifestaciones Mentales, esta manifestación tiene que ver con signos y síntomas psicológicos, como son el agotamiento emocional, actitudes desagradables con los clientes-pacientes, irritabilidad con los compañeros de trabajo, dentro de los signos se presencia el nerviosismo, inquietitud psicomotora e incapacidad para concentrarse.

Manifestaciones Físicas, dentro de esta determinación se encuentran los síntomas psicósomáticas como los trastornos gastrointestinales, incluye la pérdida

de apetito, cefaleas dermatitis, trastornos cardíacos y ciertas alteraciones de sueño como insomnio de conciliación.

Manifestaciones Conductuales, predominan las alteraciones conductuales, presentando desinterés hacia otras personas y desgano en el centro de labores, en algunos trabajadores se ha visualizado un preocupante consumo de estimuladores como el café y bebidas alcohólicas

Manifestaciones Socio-Laborales, en este sector los trabajadores presentan distanciamiento con sus compañeros, así mismo generan conflictos en el hogar porque trasladan los problemas del trabajo a sus hogares

Manifestaciones Organizacionales, tiene que ver con incumplir las normas establecido por la organización, por ejemplo; llegar fuera del horario de ingreso, tener constantes faltas, abandonar las horas de trabajo, cambios bruscos de puestos de labores y disminución de productividad, por ende estas acciones generan frustraciones en el trabajador. (Da Silva, 2001).

Como segunda teoría relevante para el Síndrome de Burnout se encuentra Chao, et al. (2011) quienes consideraron 5 dimensiones, dicho factor puede estimar a la realización personal y la despersonalización, ambas dimensiones similar a las del Inventario Burnout de Maslach y otros dos factores, anexos de la realización personal, sin embargo la teoría tridimensional causa relevancia en el avance científico de la salud.

En cuanto al clima social laboral, se encuentra García (2014) quien indica que el Clima laboral son las propiedades positivas que se encuentran en las relaciones entre el líder y trabajador, de cómo impacta esta relación en la toma de decisiones, es la certeza de conocer su integración con el grupo de colaboradores.

Bertalanffy (1976) refiere que la teoría de sistemas estudia la relación entre el mundo y los seres humanos, indica que las acciones del ser humano dependen mucho de su relación con el mundo, o con el exterior.

Bertalanffy (1968) menciona que el comportamiento y personalidad están influenciados por el entorno así como la experiencia que le brinda a cada uno, y cuando nacen en el espacio donde todos tienen la misma probabilidad, tienen la misma suerte. Si el ambiente es estable, el comportamiento es libre de estrés y

satisfactorio. Por lo adverso, si el personal progresa en un entorno lleno de estrés y deterioro, su respuesta será incompleta e infeliz. Idealmente.

Referente a la teoría de sistemas más actual se encuentra Basabe (2005), menciona que la teoría de sistemas precisa la importancia de la sociedad y, a través del análisis, se identifican dos categorías diferentes. Sistemas y ambientes, sistemas ligados a sistemas, subsistemas autónomos, estos son autorreplicantes y tienen comportamiento definido para cada una de las necesidades de la sociedad. Subsistemas médicos, legales, religiosos, educativos y más. El entorno comprende a todo lo que está fuera del subsistema, pero todos estos forman parte del entorno sistematizado, funcional y determinado de la empresa.

Lewin (1988), representante de la teoría psicológica ambientalista refiere que todas las manifestaciones ocurren en el ambiente, prestando atención a todos los procesos psicológicos que ocurren en un contexto particular. Por lo tanto, la Psicología Ambiental describe la interacción entre un individuo y su entorno, cómo puede modificarlo y ordenarlo de acuerdo con sus estándares y basándose en la experiencia vivida. El *modus operandi* de la psicología ambiental centra su interés en el comportamiento determinado por el entorno, ofreciendo avances tecnológicos emocionantes probados en términos de diseño ambiental, ya que el comportamiento es una función de la capacidad ordenada del entorno de las condiciones ambientales, disposiciones en la estructura física del contexto conductual del medio ambiente inmediato, que influirá en él para configurarlo en una u otra dirección.

Como última teoría respecto al clima social laboral, Rodríguez et al., (2004) menciona que el clima laboral permite conocer las actitudes de los trabajadores frente al ambiente organizacional, teniendo en cuenta la normatividad organizacional, la estructura y el entorno laboral.

Moos (1974), quien es el fundador principal de la teoría de clima social laboral indica que el medio ambiente es determinante para la felicidad humana, su papel básico es moldear el comportamiento humano, que afecta claramente a la sociedad y contemplar la interacción de las variables de crecimiento. Es por ello que teniendo en cuenta estos conceptos, Moos junto a Trickett crearon la Escala de Clima Social Laboral (WES), el cual tuvo como finalidad evaluar las actitudes de los trabajadores de cualquier tipo de centro de trabajo el cual consta de 3

dimensiones, el primero tiene que ver con la relación existente entre trabajadores y jefes o superiores, la segunda dimensión tiene que ver con los aspectos físicos como la estructura de la organización y por última dimensión se encuentra la normatividad organizacional que tiene que ver con las normas de convivencia establecida por la organización.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

La presente investigación encajó en el tipo básico porque busca comprender la realidad sin brindar ninguna solución (CONCYTEC, 2020).

Este estudio encajo en un diseño no experimental descriptivo simple de corte transversal porque el estudio se realizó en un solo momento, no se buscó modificar la variable (Hernández et al., 2014). Puesto que el único objetivo fue mostrar la realidad de las variables y así relacionarlas.

3.2 Variables y operacionalización

Definición conceptual

El síndrome de burnout es el agotamiento emocional con repercusiones en el ámbito laboral causado por un evento de estrés crónico (Juárez, 2015).

Definición operacional

El cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) contiene 22 ítems esparcidos entre las tres dimensiones, su función es diagnosticar el síndrome de burnout del profesional. Esta prueba tiene como objetivo medir la frecuencia e intensidad del agotamiento emocional.

Dimensiones

Agotamiento emocional: Describe los elementos emocionales de una persona que está fatigada emocionalmente por su trabajo. Esta dimensión está conformada por 9 ítems (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20)

Despersonalización: La persona tiende a presentar actitudes de distanciamiento con personas de su entorno, presenta comunicación inestable, distante y destructiva con los compañeros es hostil a sus palabras y hace que los demás se sientan responsables de lidiar con la frustración en el lugar de trabajo. Esta dimensión está conformada por 5 ítems (5, 10, 11, 15, 22)

Realización personal: Describe los sentimientos de frustración que presenta el trabajador al no cumplir con las expectativas de los superiores. Esta dimensión está conformada por 8 ítems (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21)

Escala de medición: Tipo Likert, está compuesto por 22 ítems y su nivel de medición es ordinal.

Clima social laboral

Definición conceptual

El clima social laboral hace referencia al entorno que existe entre los miembros de una organización. Está estrechamente relacionado con la motivación de los trabajadores y en concreto muestra las características motivacionales del entorno. Por lo tanto, es beneficioso cuando provee una elevación moral y satisfacción de las necesidades personales y perjudiciales cuando no puedes satisfacer dichas necesidades (Chiavenato, 2007).

Definición operacional

Es una medida de dimensión que busca reconocer los aspectos cotidianos de una empresa. Esto es importante para que los trabajadores puedan verificar que están trabajando en un entorno adecuado y cómodo para ellos.

Dimensiones

Clima social laboral: Son las características latentes de la relación jefe-trabajador y demuestran cómo esta relación interviene en las actitudes hacia los demás y cómo se sienten integrados en su trabajo. Esta dimensión está conformada por 8 ítems (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8)

Aspectos físicos: Se trata del espacio físico que soporta o crea barreras para el cumplimiento de las actividades a realizar por los colaboradores. Esta dimensión está conformada por 3 ítems (9, 10, 11)

Normatividad organizacional: El Sistema de Normas de una empresa permite que los jefes y accionistas se desarrollen sin revisar constantemente los controles, ya que el comité de apoyo se enfoca de manera estratégica y adecuada en los pasos desarrollados en el entorno compartido óptimo. Normas y reglamentos que ayudan a moderar el comportamiento de los colaboradores. Estas normas pueden ser morales, legales e incluso en costumbres y tradiciones. Esta dimensión está conformada por 4 ítems (12, 13, 14, 15)

Escala de medición: Tipo Likert, está compuesto por 18 ítems y su nivel de medición es ordinal.

3.3 Población, muestra, muestreo

La población es un grupo de colaboradores, de quienes se tiene interés en conocer algo en una determinada investigación (López, 2004), para esta investigación la población es de 600 colaboradores.

La muestra es una ración significativa de la población (APA, 2021), está conformada por 138 trabajadores de la población estudiada.

Se aplicó el muestreo probabilístico, examinando factores de inclusión, como trabajadores contratados, en planilla y de factores de exclusión como trabajadores que negaron ser partícipe de esta evaluación.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

García (1993), refiere que es la toma de la muestra seleccionada, en esta investigación se empleó la encuesta como técnica principal para obtener datos de forma rápida y eficaz.

La encuesta permite conocer las actitudes y opiniones de los individuos en relación al objetivo de la investigación (Hernández et al, 2006).

Los instrumentos seleccionados para la recolección de datos son:

Ficha técnica 1

Nombres	: Maslach Burnout Inventory
Autores	: Maslach, Jackson y Leiter
Procedencia	: Estados Unidos
Administración	: Individual o Colectivo
Adaptación Peruana	: Llaja, Sarria y García
Tiempo	: 10 a 15 minutos
Estructura	: 3 dimensiones, 22 ítems
Aplicación	: Adultos

Reseña Histórica

El MBI tiene una primera publicación, que resaltó en el año 1981 con Maslach y Jackson, hay que mencionar que la aparición del Inventario Burnout de Maslach se constituye a ser el instrumento más relevante para el diagnóstico del Síndrome de Burnout.

La validez del instrumento se realizó mediante el coeficiente V de Aiken por el juicio de 9 peritos, el cual resultó coherencia al 0.97%, claridad al 0.94% y relevancia al 1%, por lo que se le considera consistente y bueno (Vásquez, 2020).

La confiabilidad del instrumento se resultó con el coeficiente omega en el cual se obtuvo un nivel de confianza al 95%, el cual es altamente aceptado (Vásquez, 2020).

Ficha técnica 2

Nombres	: Work Environment Scale
Autores	: Moos y Trickett
Procedencia	: Estados Unidos
Administración	: Individual o Colectivo
Tiempo	: De libre determinación
Aplicación	: Adolescentes y Adultos
Adaptación mexicana	: García, Ortega y Reyes
Estructura	: 5 dimensiones, 18 ítems
Adaptación peruana	: Chacón
Estructura actual	: 3 dimensiones, 15 ítems

Reseña Histórica

Para la tipificación de la escala se realizó la consulta con base en las opiniones de 7 jueces con conocimientos de psicometría, artículos posteriores mostraron que esto es exactamente lo que queríamos medir. En el análisis de fiabilidad, solo 47 ítems puntuaron 0,828 en el alfa de Cronbach, al eliminar 25 elementos más, se cambió al alfa de Cronbach en 0,843. Esto demuestra que la herramienta aplicada es confiable y consistente. Se han eliminado un total de 72 ítems, dejando 18 ítems, que se muestran en la adaptación mexicana.

La validez de la Escala de Clima Social Laboral resultó a través del coeficiente V de Aiken valorada por el criterio de jueces valorado por 5 expertos.

La confiabilidad se obtuvo mediante el análisis de Alpha de Cronbach en el cual resultó una puntuación de .936 el cual presenta consistencia interna.

La validez de la estructura interna del instrumento se realizó a través del método de análisis factorial confirmatorio, reestructurando el instrumento con el retiro de tres ítems, es por ello que la estructura final de la Escala consta de 3 dimensiones y 15 ítems (Chacón, 2018).

3.5 Procedimientos

Para obtener datos requeridos en los resultados, se dispuso de la siguiente manera: Se solicitó y presentó la autorización de la universidad a la Empresa Industrial para poder aplicar los cuestionarios, por protocolos de bioseguridad se dispuso a aplicar el 50% virtual y el 50% presencial, se presentó los cuestionarios mencionando el fin de la aplicación y presentando los ítems a desarrollar, posteriormente se pasó los resultados en una hoja de cálculo Excel para ser analizado.

3.6 Métodos de análisis de datos

El método de análisis efectuado comenzó con la corrección de los cuestionarios, posterior a éste, se rellenó un cuadro con datos importantes a tomar en cuenta para los resultados en una hoja de Microsoft Excel, continuo a este paso, se procesó los datos en el programa SPSS versión 26 con la finalidad de analizar los resultados. Se empleó el análisis de fiabilidad Alpha de Cronbach, el cual, posterior a este pasó se realizó la prueba de normalidad Kolmogorof Smirnov, el cual se obtuvo que no existe normalidad de los datos y por consiguiente se empleó el Coeficiente de Correlación Rho de Spearman.

3.7 Aspectos éticos

La Asociación Americana de Psicología (APA, 2010) señala que es imperativo solicitar información específica en una encuesta para no lastimar o engañar a los participantes.

En la presente investigación, de acuerdo al Código de Ética y Deontología del Colegio de Psicólogos del Perú (2018), en los artículos 24 y 26 del Capítulo III, se requirió el consentimiento informado del evaluador así como el propósito de la investigación sin intentar falsificar los resultados.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Prueba de normalidad

		Burnout	ClimaSocial Laboral	Agotamiento	Despersonaliz ación	Realización personal
Parámetros	Media	73,15	47,17	34,01	17,80	21,34
normales	Desv.	37,169	10,187	17,388	9,913	10,486
Estadístico de prueba		,353	,273	,381	,396	,187
Sig.asintótica(bilateral)		,000	,000	,000	,000	,000

En la tabla superior se puede observar que se empleó la prueba de Kolmogorov-Smirnov para determinar la distribución de la muestra, por ende, determinar si la correlación se utiliza prueba paramétricas o no paramétricas, en todos los casos se encontró que no existe normalidad, por lo tanto, se utiliza la prueba de Spearman.

Tabla 2

Correlación de burnout y clima social laboral

		Burnout
Clima Social Laboral	Coefficiente de correlación	-,602
	Sig. (bilateral)	,000

En la tabla superior se puede observar la correlación de las variables de clima social laboral y el burnout la cual es significativa ($p < .05$), siendo inversa y alta ($r = -.602$), por lo tanto, se acepta la hipótesis del investigador: “Existe relación entre el síndrome de burnout y clima social laboral en los trabajadores de una empresa industrial en Lima 2021”.

Tabla 3*Correlación del clima social laboral y las dimensiones del burnout*

		Agotamiento	Despersonalización	Realización personal
Clima Social Laboral	Coefficiente correlación sig. (Bilateral)	-,591 ,000	-,557 ,000	-,598 ,000

En la tabla superior se puede observar la correlación de las variables de clima social laboral y las dimensiones del burnout la cual es significativa ($p < .05$), siendo inversa y alta, por lo tanto, se aceptan las hipótesis del investigador: “Existe relación entre el agotamiento emocional y clima social laboral en trabajadores de una empresa industrial en Lima 2021”; “Existe relación entre la despersonalización y clima social laboral en trabajadores de una empresa industrial en Lima 2021” y “Existe relación entre la realización personal y clima social laboral en trabajadores de una empresa industrial en Lima 2021”.

Tabla 4*Niveles de burnout y el clima social laboral*

		Frecuencia	Porcentaje
Burnout	Bajo	27	19%
	Medio	10	7%
	Alto	101	70%
Clima Social Laboral	Bajo	6	4%
	Medio	103	71%
	Alto	29	20%

En la tabla superior se puede observar los niveles del burnout y el clima social laboral, en el caso de burnout, se encontró un nivel alto, mientras que el nivel de clima social laboral se centra en el nivel medio en los trabajadores.

V. DISCUSIÓN

En el presente estudio se buscó determinar la conexión del burnout y el clima social laboral. El cual tuvo una metodología cuantitativa, descriptiva correlacional, de corte transversal, lo cual fue muy acertado, puesto que se utilizaron instrumentos que ayudaron a conseguir la información de forma válida y confiable, puesto que las pruebas que se utilizaron demostraron altos índices de confiabilidad, en el caso de la prueba de burnout, con el MBI, se encontró un alfa de Cronbach de .97; mientras que la prueba de clima social laboral, se obtuvo un alfa de Cronbach de .94. Esto ha ayudado para una buena investigación, por lo tanto, se afirma que la metodología aplicada fue correcta.

Con todo lo expuesto, se puede confirmar la coincidencia de la presente investigación con trabajos antecendidos, demostrando una vez más la correlación que existe entre ambas variables. También puede decirse que estos resultados no son inesperados, ya que hay una evidencia empírica acumulada demuestran coincidencias con las conclusiones de la presente investigación.

Como primer objetivo de investigación, se buscó la correlación entre el burnout y el clima social laboral, se consiguió con el coeficiente de Spearman, ya que se realizaron pruebas no paramétricas y se demostró que existe correlación estadísticamente significativa, siendo esta correlación inversa y alta ($p < .05$; $r = -.602$). Este resultado se encontró similitud con Gutiérrez (2019), quien buscó relacionar el clima laboral y el MBI, resultando que también existe correlación. En Ecuador, Novoa (2017), encontró que existe correlación entre el clima laboral y el MBI, de forma significativa. En México, Aparicio y Martínez (2016), encontraron en una investigación con 200 trabajadores que existe relación entre el Burnout y el desgaste ocupacional. En el plano nacional, Córdova y Toscano (2021), encontraron correlación significativa entre el clima laboral y el inventario de Burnout. De forma teórica, según la teoría tridimensional de Maslach (2003), propone que el burnout es un fenómeno que se caracteriza por el malestar emocional, lo cual se relaciona directamente con el clima emocional, ya que, al ser seres sistémicos, podemos encontrar que al afectarse un área de la persona va a influenciar de forma automática e inherente en los demás estados de la vida social de la persona.

Como primer objetivo específico de investigación, se buscó encontrar la relación entre el clima social laboral y las dimensiones del burnout, encontrando correlación estadísticamente significativa ($p < .05$) en los 3 casos. De forma específica, la relación con el agotamiento emocional se encontró que es inversa y moderada ($r = -.591$). Estos resultados son similares a lo encontrado por Cubas (2016), en su investigación relacionando las mismas variables, con una muestra de trabajadores de una empresa mercantil, detallando una relación significativa inversa y moderada ($p < .05$; $r = -.53$), lo mismo que la investigación de Zevallos (2021), por lo tanto, se encuentra evidencia histórica que la relación inversa y significativa es la adecuada, lo cual se sustenta con la teoría expuesta por Moos (1974) quien menciona que el medio ambiente es determinante para el desarrollo pleno de la persona, considerando que el agotamiento emocional es un estado donde la persona se siente con menos energía, es lógico pensar que sí se encuentra relacionado.

Para la despersonalización y su relación con el clima social, se encontró la relación inversa y moderada ($r = -.557$), lo mismo que la realización personal ($r = -.598$), estos resultados se comprueban con los estudios de Cubas (2016) y Zevallos (2021), además de la teoría, tanto de Moos (1974) y Maslach (1993), ambos han sido planteados desde el punto de vista sistémico, pues, ambos son fundamentadas considerando el entorno que rodea a la persona y cómo influye en ella.

En cuanto a los niveles de Síndrome de Burnout y Clima social Laboral se encontró que en el Síndrome de Burnout se obtuvo un porcentaje de 70% en el nivel alto y en la Escala de Clima Social Laboral se encuentra con un porcentaje de 71 % en el nivel medio, estos resultados concuerdan con los estudios de Chura y Cayo (2020) el cual obtuvo resultado de un nivel alto en el Síndrome de Burnout y un nivel medio en la Escala de Clima Social Laboral.

VI. CONCLUSIONES

Primero, se encontró conexión entre el clima social laboral y el síndrome de burnout en los trabajadores de una empresa industrial en Lima 2021, siendo esta inversa y significativa.

Segundo, se encontró relación entre el clima social laboral y el agotamiento emocional en los trabajadores de una empresa industrial en Lima 2021, siendo esta inversa y significativa.

Tercero, se encontró relación entre el clima social laboral y la despersonalización en los trabajadores de una empresa industrial en Lima 2021, siendo esta inversa y significativa.

Cuarto, se encontró relación entre el clima social laboral y la realización personal en los trabajadores de una empresa industrial en Lima 2021, siendo esta inversa y significativa.

Quinto, se evidencio un nivel alto de Síndrome de Burnout en los trabajadores de una empresa industrial en Lima 2021.

Sexto, se encontró un nivel medio de Clima Social Laboral en los trabajadores de una empresa industrial en Lima 2021.

VII. RECOMENDACIONES

A los colaboradores de la empresa se les recomienda que puedan acudir de forma voluntaria a acompañamiento psicológico, puesto que es importante para todas las personas para poder ayudarse a resolver ciertos conflictos.

A la empresa se recomienda hacer campañas que concienticen la importancia de la salud mental, promoviendo talleres dirigidos a mejorar el clima laboral, así como generar convenios con instituciones de salud mental o consultorios psicológicos para que los colaboradores puedan acudir con apoyo de la empresa.

A la empresa se recomienda gestionar ante Recursos Humanos un programa de salud ocupacional, el cual pueda implementar técnicas y talleres para disminuir el estrés y por ende disminuir el Síndrome de Burnout en los trabajadores.

A la empresa se recomienda proponer talleres mensuales en los cuales se desarrollen temas de clima laboral y trabajo en equipo, siendo éstos aspectos fundamentales para el éxito de una empresa.

A los próximos investigadores, se les recomienda incluir un análisis cualitativo de las variables, puesto que sería importante explorar qué es lo que entienden por los constructos estudiados, además de seguir utilizando las pruebas aplicadas en esta investigación, porque ha demostrado buenas propiedades psicométricas.

REFERENCIAS

- Accostupa Puclla, E., & Ataco Zuñiga, C. M. (2020). Clima laboral y síndrome de Burnout en los trabajadores de la municipalidad de Wanchaq–Cusco, en el contexto COVID-19, 2020. Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación, ALICIA (Acceso Libre Información Científica para la Innovación). <https://hdl.handle.net/20.500.12692/56815>
- Arias Gallegos, W. L., & Arias Cáceres, G. (2014). Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa del sector privado. *Ciencia & trabajo*, 16(51), 185-191.
- Aparicio Orozco, E., & Martinez Mercado, G. (2016). Síndrome de Burnout y manifestaciones psicósomáticas como consecuentes del clima y la cultura organizacional en una muestra de trabajadores Mexicanos. <http://132.248.9.195/ptd2016/mayo/0745244/0745244.pdf>
- Aguayo, R., Vargas, C., Emilia, I., & Lozano, L. M. (2011). A meta-analytic reliability generalization study of the Maslach Burnout Inventory. *International journal of clinical and health psychology*, 11(2), 343-361.
- Barrios Jacobs, J., & Alvarez-Calderón Barreda, M. (2020). Relación entre la satisfacción laboral y el Síndrome de Burnout en los profesores de Psicología de una universidad privada de lima-2019.
- Barrientos Pozo, M. E., & Huacho Felix, R. (2021). Síndrome de Burnout y clima laboral de los ejecutivos de la cooperativa de ahorro y crédito Los Andes Cotarusi Aymaraes agencia Abancay, 2018. <http://repositorio.unamba.edu.pe/handle/UNAMBA/911>
- Bautista Díaz, G. L., & Bravo Saavedra, M. T. (2017). Clima Laboral y su relación con el Síndrome de Burnout en los profesionales de la salud del Centro de Salud Acapulco-Callao 2015.

- Brill, P. L. (1984). The need for an operational definition of burnout. *Family & Community Health: The Journal of Health Promotion & Maintenance*.
- Caballero Palomino, C. E. (2019). Engagement y burnout en el personal de dos empresas agentes de aduanas de Lima Metropolitana. Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación, ALICIA (Acceso Libre Información Científica para la Innovación). <http://hdl.handle.net/11537/21151>
- Carlin, M. (2014). El Síndrome de Burnout: comprensión del pasado, análisis del presente y perspectivas de futuro. Wanceulen SL.
- Camasi García, K. M. (2018). Relación entre el Síndrome de Burnout y clima laboral en las organizaciones: una revisión conceptual.
- Ceballos Pareja, C. C. (2013). El Síndrome de Burnout y desempeño laboral en cajeros del almacén mi comisariato-centro de la ciudad de Guayaquil, periodo agosto a diciembre del 2013 (Bachelor's thesis, universidad de Guayaquil Facultad de Ciencias Psicológicas). <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/6289>
- Cordova Vilcapoma, F. S., & Toscano Lazo, G. (2021). Clima laboral y burnout en los trabajadores de la empresa Sodexo de la Minera Chinalco – Carhuacoto - Oroya – 2020. Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación, ALICIA (Acceso Libre Información Científica para la Innovación). <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/60569>
- Cubas Lozada, B. A. (2018). Clima Laboral y Síndrome de Burnout en los trabajadores de la empresa mercantil Inca S.A. Chiclayo 2016. Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación, ALICIA (Acceso Libre Información Científica para la Innovación). <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/5046>
- Chagray Rodriguez, S. A. (2018). Clima organizacional y burnout en personal administrativo, de salud y técnicos de una empresa en Lima Metropolitana. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/4585>

- Chura Soncco, L. C., & Cayo Mitta, F. D. M. C. (2021). Síndrome de Burnout y clima laboral en los trabajadores de la Ugel de la provincia de Yunguyo, 2021. [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58996>
- Faúndez, V. E. O., Mena-Miranda, L., Wilke, C. J., & Sepúlveda, F. M. (2014). Validez factorial del Maslach Burnout Inventory human services (MBI-HSS) en profesionales Chilenos. *Universitas Psychologica*, 13(1).
- Felipe, A. E. (2015). *Bourout: Consecuencias y soluciones*.
- Gil-Monte, P. R., & Moreno-Jiménez, B. (2005). El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar. Madrid: Pirámide, 36-37.
- Gracia, T. H., Varela, O. T., Zorrilla, D. N., & Olvera, A. L. (1986). El síndrome de Burnout: una aproximación hacia su conceptualización, antecedentes, modelos explicativos y de medición. *Revista Electrónica de ICEA*, 5, 50-68.
- Gracia, A. Ortega P. y Reyes, I. (2014). Adaptación y Validación Psicométrica de la Escala de Clima Social Organizacional (WES) de Moos. México. doi: 10.1016/S2007-4719(14)70381-3
- Gutiérrez Carrillo, M. E. (2020). "Clima Organizacional y su influencia con el Síndrome de Burnout en los colaboradores de Dilipa, en el año 2019" (Bachelor's thesis, Universidad Tecnológica Indoamérica). <https://bit.ly/3kSa2UC>
- Guitart, A. (2007). El síndrome del burnout en las empresas. In Tercer Congreso de Escuelas de Psicología de las Universidades Red Anahuac (pp. 1-7).
- Guevara Sánchez, D. K., & Marín Aguilar, F. M. (2017). Influencia del síndrome de Burnout en el desempeño laboral de los colaboradores del área de Recursos Humanos en una empresa minera de Cajamarca, 2015. Tesis, Universidad UPN. <https://hdl.handle.net/11537/10920>

- Infante Pedreira, O. E., & Grau Ábalo, J. A. (2020). La psicología de la salud en el enfrentamiento a la Covid-19 en América Latina.
- Medina Sandoval, J. E., Ospina Ruiz, T., & Sierra Orjuela, J. S. (2020). Consecuencias del síndrome del burnout en profesionales de la salud con las nuevas formas de trabajo. Repositorio institucional UCC <http://hdl.handle.net/20.500.12494.32648>.
- Mejía Mejía, D. (2016). Burnout y clima laboral en teleoperadores de una empresa de telecomunicaciones del distrito de Lima. Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación, ALICIA (Acceso Libre Información Científica para la Innovación). <https://hdl.handle.net/20.500.12692/1179>
- Merma Mamani, S. J., & Quispe Cruz, L. Y. (2020). Síndrome de burnout y clima laboral en la gerencia de administración y finanzas de la empresa prestadora de servicios Sedacusco S.A. 2019. Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación, ALICIA (Acceso Libre Información Científica para la Innovación). <http://repositorio.uandina.edu.pe/handle/UAC/3672>
- Mujica Rabanal, E. Z., & Portal Calderón, S. M. (2019). Síndrome de Burnout y dimensiones de satisfacción laboral en conductores de la empresa de Transportes Acuario SAC, Cajamarca 2018. <http://hdl.handle.net/11537/21083>
- Noboa Vásquez, M. P. (2017). Clima laboral y la relación con el Síndrome de Burnout en el personal de una empresa de servicios exequiales de Quito– 2017 (Master's thesis, Quito: UCE). <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/15116>
- Núñez Díaz, E., & Acosta Vergara, J. D. (2020). Relación entre clima organizacional, burnout e innovación en trabajadores del sector agroindustrial de Montería (Colombia). [Tesis de licenciatura, Universidad de Córdoba] Repositorio de la Universidad de Córdoba. <https://repositorio.unicordoba.edu.co/handle/ucordoba/3458>

- Polo Vargas, J. D., Santiago Briñez, V., Navarro Segura, M. C., & Alí Nieto, A. (2016). Creencias irracionales, síndrome de Burnout y adicción al trabajo en las organizaciones. *Psicogente*, 19(35), 148-160.
- Ruiz Alvarado, I. G. (2020). Síndrome de Burnout y clima organizacional en el Departamento de Patología Clínica del Hospital PNP Augusto B Leguía 2020.
- Sánchez, Y. (2018). Clima laboral y síndrome de Burnout en los terapeutas del servicio de rehabilitación de la Clínica San Juan de Dios, Lima. (Tesis de Magister, Universidad César Vallejo) Lima Perú.
- Suazo Tuesta, C. G. (2019). Síndrome de burnout y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa de Lima metropolitana, 2018. Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación, ALICIA (Acceso Libre Información Científica para la Innovación). <http://hdl.handle.net/11537/22461>
- Spaniol, L., & Caputo, J. (1979). Professional burn-out: A personal survival kit. Human Services Associates.
- Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). Motivation and organizational climate.
- Londoño Ramirez, B. (2021). Características de las intervenciones utilizadas sobre el síndrome del burnout en diferentes poblaciones trabajadoras: Una revisión sistemática (Doctoral dissertation, Universidad Católica de Pereira).
- Ulloa, J. J. R., Campos, A. M., & Chacón, M. H. (2020). Comparación de los niveles de burnout (quemarse por el trabajo), actividad física, somatización y variables sociales, en docentes de diferentes modalidades de educación secundaria en Costa Rica. *Espacios en Blanco. Revista de Educación*, 1(30), 129-146.

Valverde Tinoco, F. (2014). Síndrome de Burnout y clima social laboral en el personal de una empresa de transportes y servicios múltiples de la ciudad de Trujillo.

Zevallos Hidalgo, A. I. (2021). Síndrome de Burnout y clima laboral en supervisores de una constructora de la Región Callao, 2020. Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación, ALICIA (Acceso Libre Información Científica para la Innovación) <https://hdl.handle.net/20.500.12692/62317>

ANEXOS

ANEXO 1.- Prueba de fiabilidad – Alfa de Cronbach

1. Inventario Burnout de Maslach en trabajadores de una empresa industrial en Lima 2021

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.979	22

2. Escala de Clima Social Laboral en trabajadores de una empresa industrial en Lima 2021

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.945	15

ANEXO 2.- INSTRUMENTO 1:

INVENTARIO BURNOUT DE MASLACH

A continuación, se presentan un conjunto de enunciados sobre diferentes ideas, pensamientos y situaciones relacionadas con su trabajo, usted debe indicar la frecuencia con que se presentan. Debe responder marcando con un aspa (X) sobre el número que le corresponda, según la siguiente escala:

Nunca	0
Alguna vez al año o menos	1
Una vez al mes o menos	2
Algunas veces al mes	3
Una vez por semana	4
Algunas veces por semana	5
Todos los días	6

1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.	0 1 2 3 4 5 6
2. Al final de la jornada laboral me siento cansado.	0 1 2 3 4 5 6
3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	0 1 2 3 4 5 6
4. Me tensa trabajar todo el día.	0 1 2 3 4 5 6
5. Creo que trato a algunos trabajadores con indiferencia.	0 1 2 3 4 5 6
6. Trabajar todos los días es una tensión para mí.	0 1 2 3 4 5 6
7. Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis compañeros	0 1 2 3 4 5 6
8. Me siento agotado por el trabajo.	0 1 2 3 4 5 6
9. Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.	0 1 2 3 4 5 6
10. Creo que me comporto de manera más insensible con la gente desde que hago este trabajo.	0 1 2 3 4 5 6

- | | |
|---|---------------|
| 11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente. | 0 1 2 3 4 5 6 |
| 12. Me encuentro con mucha vitalidad. | 0 1 2 3 4 5 6 |
| 13. Me siento frustrado por mi trabajo. | 0 1 2 3 4 5 6 |
| 14. Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro. | 0 1 2 3 4 5 6 |
| 15. Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los trabajadores a los que tengo a mi cargo. | 0 1 2 3 4 5 6 |
| 16. Trabajar en contacto directo con los trabajadores me produce bastante estrés. | 0 1 2 3 4 5 6 |
| 17. Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis compañeros de trabajo | 0 1 2 3 4 5 6 |
| 18. Me encuentro animado después de trabajar junto con mis compañeros. | 0 1 2 3 4 5 6 |
| 19. He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo. | 0 1 2 3 4 5 6 |
| 20. En el trabajo siento que he llegado al límite de mis posibilidades. | 0 1 2 3 4 5 6 |
| 21. Siento que sé tratar de forma adecuada los conflictos emocionales en el trabajo. | 0 1 2 3 4 5 6 |
| 22. Siento que los trabajadores me culpan de algunos de sus problemas. | 0 1 2 3 4 5 6 |

ANEXO 3.- INSTRUMENTO 2:**ESCALA DE CLIMA SOCIAL LABORAL WES**

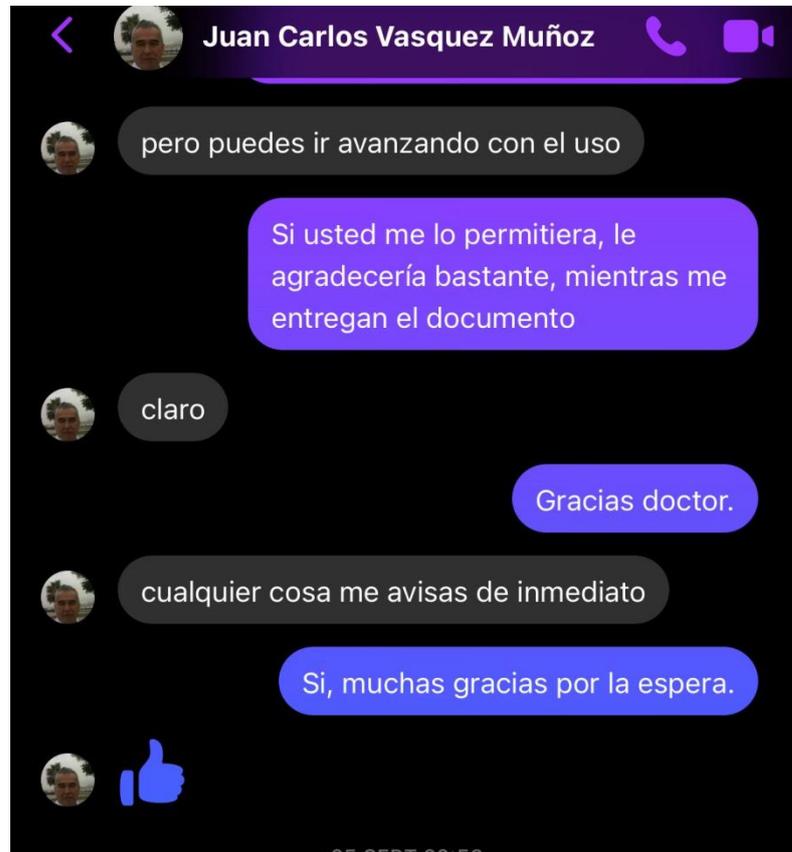
A continuación, se presentan 18 afirmaciones que describen la manera en que usted se desarrolla en su lugar de trabajo. Usted marcará con una (X) en una de las tres alternativas de respuesta que usted considere la más adecuada. TD= Totalmente desacuerdo, MD= Muy en desacuerdo, D= Desacuerdo, A= Acuerdo, MA= Muy de acuerdo, TA= Totalmente de acuerdo

N°	ITEM	ALTERNATIVAS					
		T D	M D	D	A	M A	T A
1.	Los jefes suelen felicitar al empleado que hace algo.						
2.	Normalmente los jefes valoran las ideas aportadas por los empleados.						
3.	Los jefes apoyan realmente a sus subordinados.						
4.	La gente puede hacer las cosas por iniciativa propia.						
5.	Los jefes promueven que los empleados confíen en sí mismos cuando surge un problema.						
6.	Se siente el entusiasmo en el ambiente.						
7.	Los jefes estimulan a los empleados para que sean claros y ordenados.						
8.	Se valora positivamente el hacer las cosas de manera diferente.						
9.	Los colores y la decoración hacen un lugar de trabajo agradable.						
10.	Generalmente el mobiliario está bien acomodado.						
11.	Las oficinas están siempre bien ventiladas.						
12.	Se da mucha importancia a mantener la disciplina y seguir las normas.						

13.	Los jefes vigilan cercanamente a los empleados.						
14.	Se refuerza el seguimiento de reglas y normas.						
15.	Los jefes controlan y supervisan mucho al personal.						

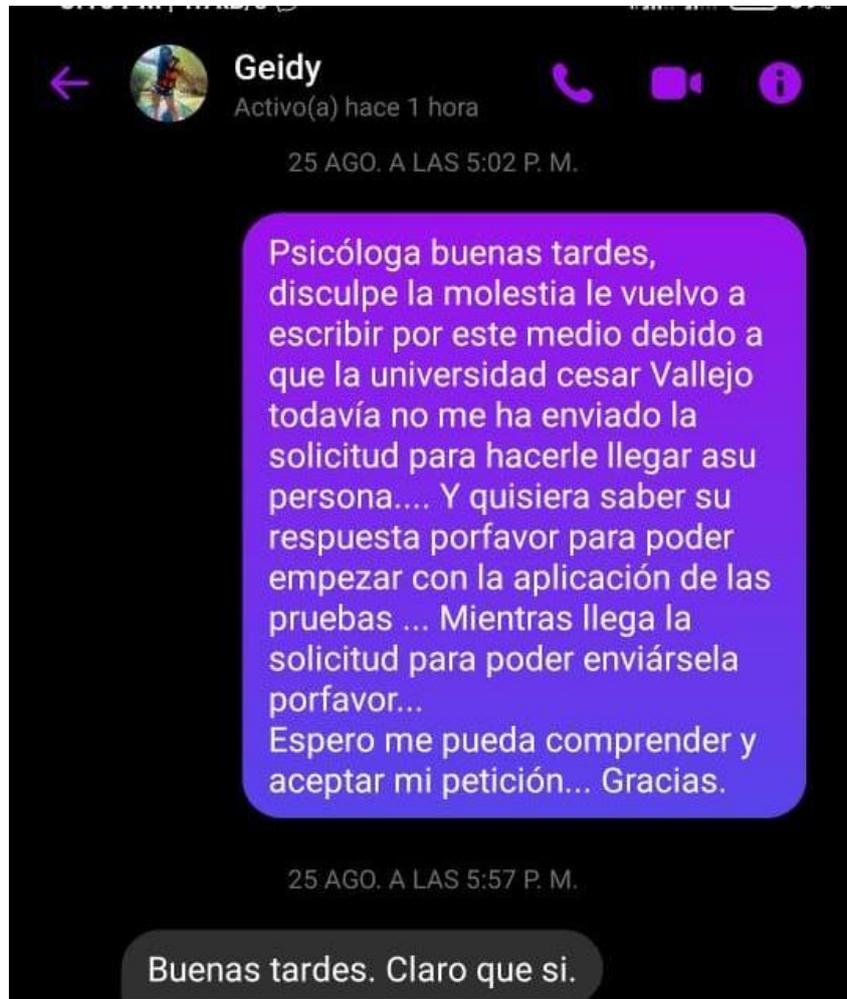
ANEXO 4.- AUTORIZACIÓN DE USO DE INSTRUMENTO

INVENTARIO BURNOUT DE MASLACH



ANEXO 5.- Autorización de uso de Instrumento 2

ESCALA DE CLIMA SOCIAL LABORAL (WES)



ANEXO 6.- Carta de presentación para aplicación de Instrumentos



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Callao, 26 de julio de 2021

CARTA N° 049 -2021/UCV-CALLAO/DG

Sr.
Juan Carlos Palomino Briseño
Jefe de Recursos Humanos
"San Miguel Industrias Pet"
Presente. -

Asunto: Autorizar la toma de encuestas para la ejecución del Proyecto de Investigación de Psicología

De mi mayor consideración:

Es muy grato dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente en nombre de la Universidad Cesar Vallejo Filial Callao y en el mío propio, deseándole la continuidad y éxitos en la gestión que viene desempeñando.

A su vez, la presente tiene como objetivo solicitar su autorización, a fin de que la Bach. Lissette Sheyla Orellana Ollero y Bach. Tania Yohayra Zevallos Villanes del Programa de Titulación para universidades no licenciadas, Taller de Elaboración de Tesis de la Escuela Académica Profesional de Psicología, puedan ejecutar la toma de encuestas para su investigación titulada: **"El síndrome de burnout y el clima laboral en los trabajadores de una empresa industrial de Lima, 2021"**, en la institución que pertenece a su digna Dirección; agradeceré se le brinden las facilidades correspondientes.

Sin otro particular, me despido de Usted, no sin antes expresar los sentimientos de mi especial consideración personal.

Atentamente,



Dr. RAÚL VALENCIA MEDINA
Director General
Universidad César Vallejo Filial - Callao

cc: Archivo PTUN.

ANEXO 7.- Respuesta de Autorización de Aplicación de Cuestionarios

De: Alexandro Grandez Oliva <alexandro.grandez@sinea.com>

Enviado el: martes, 3 de agosto de 2021 16:04

Para: Lissette Sheyla Orellana Ollero <orellanaollero@gmail.com>; Jorge Zarate Garcia <jorge.zarate@sinea.com>

CC: Edwin Aldama de la Cruz <edwin.aldama@sinea.com>; Supervisor Produccion Tapas <super.produccion.tapas@sinea.com>

Asunto: RE: Encuesta - Síndrome de Burnout y Escala de Clima Laboral (Proyecto Tesis)

Importancia: Alta

Hola sheyla,

Por favor Proceder con la encuesta, coordinar con Edwin Aldama.

Slds

Alex

ANEXO 8.- MATRIZ DE CONSISTENCIA

MATRIZ DE CONSISTENCIA							
SINDROME DE BURNOUT Y CLIMA SOCIAL LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA INDUSTRIAL EN LIMA – 2021							
NIVEL	GENERAL	ESPECÍFICOS	OBJETIVO GENERAL	ESPECÍFICOS	HIPOTESIS GENERAL	ESPECÍFICOS	METODOLOGÍA
CORRELACIONAL	¿Cuál es la relación entre Síndrome de Burnout y El Clima Social Laboral en los trabajadores de una empresa industrial en Lima 2021?	¿Qué relación existe entre el agotamiento emocional y clima social laboral en los trabajadores de una empresa industrial en Lima 2021?	Determinar la relación que existe entre Síndrome de Burnout y el Clima Social Laboral en los trabajadores de una empresa industrial en Lima 2021.	Identificar la relación del agotamiento laboral y clima social laboral en los trabajadores de una empresa industrial en Lima 2021.	H1: Existe relación entre el síndrome de burnout y clima social laboral en los trabajadores de una empresa industrial en Lima 2021.	H1: Existe relación entre el agotamiento emocional y clima social laboral en trabajadores de una empresa industrial en Lima 2021.	se realizó la investigación de tipo descriptivo – correlacional
		¿Qué relación existe entre la despersonalización y el clima social laboral en trabajadores de una empresa industrial en Lima 2021?		Identificar la relación de la despersonalización y clima social laboral en trabajadores de una empresa industrial en Lima 2021.		H0: No existe relación entre el agotamiento emocional y clima social laboral en los trabajadores de una empresa industrial en Lima 2021.	
		¿Qué relación existe entre la realización personal y el clima social laboral en trabajadores de una empresa industrial en Lima 2021?		Identificar la relación de la realización personal y clima social laboral en los trabajadores de una empresa industrial en Lima 2021.		H1: Existe relación entre la realización personal y clima social laboral en los trabajadores de una empresa industrial en Lima 2021.	
		¿Cuál es el nivel de el síndrome de burnout en los trabajadores de una empresa industrial en Lima, 2021?		Identificar el nivel del síndrome de burnout en los trabajadores de una empresa industrial Lima, 2021			
		¿Cuál es el nivel de el clima social laboral en los trabajadores de una empresa industrial en Lima, 2021?		Identificar el nivel de clima social laboral en los trabajadores de una empresa industrial en Lima,2021			

ANEXO 9.- OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE						
VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	DEFINICION	INDICADORES	REACTIVOS	ESCALA
SÍNDROME DE BURNOUT	Es una etapa de decadencia corporal, afecto e intelectual; identificándose por una debilidad, emocional, de aislamiento, incertidumbre y por el progreso de maneras de desaprobaciones hacia la acción laboral de los individuos.	Agotamiento Emocional	Describe sus elementos de los sentimientos de un individuo emocionalmente exhausto por la labor que desempeña al tener trato en atención en las labores que desempeña.	Fatiga física	2,8 y 14	Likert 0 a 6 (nunca a todos los días)
				Falta de motivación	1,3,6,13 y 20	
				Distanciamiento afectivo	16	
		Despersonalización	La persona presenta una actitud de relación distante de otros sujetos, la comunicación emocional pobre y distante y destructiva con el compañero de trabajo, es hostil con sus términos e influye en otros haciéndoles sentir que son responsables de lo que le sucede de sus frustraciones en el trabajo.	Sensación de robot	10 y 11	
				Entumecimiento emocional	5,15 y 22	
		Realización Personal	Describe sentimientos de competencia y eficacia en el trabajo.	Percibir la realidad de forma eficiente	7,18,19 y 21	
				Creatividad	17	
				Autoestima	4,9 y 12	
		CLIMA SOCIAL LABORAL	Cualidad que presentan los trabajadores la cual es sostenible en la organización, siendo esta la resultante del comportamiento y normas establecidas por sus integrantes, siendo percibidas por ellos y haciéndola diferente de otra.	CLIMA LABORAL	Son las características presentes de las relaciones que se dan entre jefe y trabajadores, como influye en la toma de decisiones, es la evidencia de cómo se sienten integrados a su trabajo.	
Reconocer el esfuerzo del personal	1,2,3 y 8					
Generar un ambiente de respeto	6 y 7					
ASPECTOS FÍSICOS	Es el grado en que el espacio físico apoya o crea obstáculos para desarrollar las actividades que realizan los colaboradores			La maquinaria en buen estado con que cuenta el empleado, útiles de escritorio a disposición.	9, 10 y 11	
NORMATIVIDAD ORGANIZACIONAL	El Sistema de Normas en una empresa es aquello que permite la evolución de estas sin que los jefes o accionistas deban revisar permanentemente temas administrativos, ya que los comités de apoyo de manera estratégica y adecuada se centran en esas gestiones que se desarrollan en un ambiente compartido en el que es óptimo contar con leyes, reglas, normas y pautas que ayuden a regular el comportamiento de los trabajadores. A lo que dichas normas pueden ser morales, de orden jurídico, e incluso apearse a usos y costumbres.			Normas de convivencia laboral	12 y 14	
				Reglas de orden laboral	13 y 15	

ANEXO 10.- BASE DE DATOS MICROSOFT EXCEL

Microsoft Excel - (base de datos) SINDROME DE BURNOUT Y CLIMA SOCIAL LABORAL.xlsx

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	
1	Número	Edad	Sexo	Cargo/Ocupacion	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9	B10	B11	B12	B13	B14	B15	B16	B17	B18	B19	B20	B21	B22	CSF1	CSF2	CSF3	CSF4	CS	
2	1	26	Varón	Controlador	6	4	5	5	5	5	5	4	5	3	5	2	5	5	4	4	3	5	2	6	2	5	3	3	3	3	4	
3	2	34	Mujer	Almacenero	5	4	6	2	5	5	5	6	3	4	5	5	5	5	4	4	5	3	2	3	2	5	3	3	3	3	3	
4	3	34	Varón	Coordinador de transporte	0	0	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	3	4	5	4	
5	4	53	Varón	Almacenero	1	0	1	4	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	4	4	4	
6	5	45	Varón	Supervisor	5	6	4	2	5	6	5	5	3	6	5	2	3	4	4	5	5	2	5	6	2	5	2	3	3	3	3	
7	6	60	Mujer	Empleado	6	5	5	5	3	5	2	6	5	5	5	3	6	5	6	6	5	5	5	2	5	2	4	3	2	3	2	
8	7	32	Varón	Empleado	6	4	5	5	5	5	5	4	5	3	5	2	5	5	4	4	3	5	2	6	2	5	3	3	3	3	3	
9	8	45	Varón	Almacenero	3	1	2	4	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	3	4	5	4	
10	9	38	Varón	Almacenero	0	1	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	4	4	4	4	
11	10	37	Varón	Empleado	5	6	4	2	4	5	5	6	5	5	5	5	4	6	4	3	2	5	6	3	5	5	2	3	3	3	3	
12	11	41	Varón	Empleado	1	1	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	5	4	4	5	
13	12	27	Mujer	Empleado	5	4	6	2	5	5	5	6	3	4	5	5	5	4	4	5	3	2	3	2	5	3	2	3	2	1	1	
14	13	35	varón	Empleado	6	4	5	5	5	5	5	4	5	3	5	2	5	4	4	3	5	2	6	2	5	2	3	3	3	3	3	
15	14	41	Varón	Coordinador de transporte	1	2	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	5	4	4	5	
16	15	28	Varón	Empleado	6	5	4	5	4	6	5	6	2	3	6	5	6	4	5	2	5	5	5	3	6	2	2	2	2	2	4	
17	16	27	Varón	Empleado	0	2	2	6	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	5	4	4	5	
18	17	31	Mujer	Empleado	6	5	5	3	5	5	5	6	2	5	4	5	4	4	5	3	2	5	3	5	5	3	3	3	4	3	3	
19	18	34	Varón	Empleado	5	6	6	2	6	4	2	5	3	5	5	2	4	5	5	6	5	2	3	5	5	4	2	1	3	1	3	
20	19	33	Mujer	Empleado	6	4	5	2	5	5	3	6	5	4	4	2	5	4	4	5	5	2	5	5	2	5	3	3	3	3	3	
21	20	37	Varón	Empleado	0	2	2	4	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	3	4	5	4	
22	21	33	Varón	Empleado	0	0	2	4	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	4	4	4	4	
23	22	37	Varón	Empleado	0	5	5	5	3	5	2	6	5	5	5	3	6	5	6	6	5	5	2	5	2	4	3	2	3	2	3	
24	23	41	Varón	Empleado	0	0	2	5	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	5	4	4	5	
25	24	45	Varón	Empleado	5	6	6	2	6	4	2	5	3	5	5	2	4	5	5	6	5	2	3	4	5	4	3	3	2	3	4	
26	25	44	Varón	Empleado	3	0	2	4	0	3	0	0	0	0	0	0	3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	4	5	4	4	5	
27	26	41	Varón	Empleado	5	5	4	5	4	3	2	5	6	5	4	5	1	4	5	6	3	5	2	4	5	6	2	3	3	3	3	
28	27	39	Mujer	Empleado	3	1	1	4	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	4	4	4	4	
29	28	28	Varón	Empleado	4	6	5	5	6	2	5	2	6	4	5	6	4	5	4	2	5	5	6	5	5	5	3	3	3	4	2	
30	29	36	Varón	Empleado	0	2	1	4	0	2	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	5	0	0	0	2	3	4	5	4	
31	30	45	Varón	Empleado	0	1	1	6	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	4	4	4	4	4	
32	31	27	Varón	Empleado	0	2	0	6	0	2	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	4	5	4	4	5	
33	32	29	Varón	Empleado	5	6	6	2	6	4	2	5	3	5	5	2	4	5	5	6	5	2	3	5	5	4	3	3	3	3	3	
34	33	32	Varón	Empleado	5	6	4	3	6	4	2	5	2	3	5	2	6	3	6	4	2	5	3	5	2	5	3	3	2	3	3	
35	34	35	Varón	Empleado	4	6	5	5	5	6	2	5	2	6	4	5	6	4	5	4	2	5	5	6	5	5	2	2	1	2	3	
36	35	37	Varón	Empleado	6	4	5	2	5	5	3	6	5	4	4	2	5	4	4	5	5	2	5	5	2	5	2	3	3	3	3	3
37	36	38	Varón	Empleado	4	6	5	2	5	4	2	5	2	5	6	5	3	5	5	3	5	2	5	6	5	5	5	3	3	3	3	2
38	37	49	Varón	Empleado	6	5	4	5	4	6	5	6	2	3	6	5	5	6	4	5	2	5	5	5	3	6	3	1	3	1	3	
39	38	55	Varón	Empleado	5	4	6	2	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	4	5	3	2	3	2	5	3	3	3	3	3	3	
40	39	29	Varón	Empleado	1	0	2	4	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	5	2	3	4	5	4
41	40	27	Varón	Empleado	1	0	1	5	0	2	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	5	0	0	0	0	4	4	4	4	4	
42	41	29	Mujer	Empleado	3	0	2	4	0	2	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	4	4	4	4	4	
43	42	31	Varón	Almacenero	1	2	1	5	0	2	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	5	0	0	0	1	4	5	4	4	5	
44	43	31	Varón	Almacenero	2	0	2	4	0	2	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	5	5	5	6	6
45	44	42	Varón	Almacenero	2	0	1	5	0	2	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	5	0	0	0	0	1	3	4	4	4	4
46	45	47	Varón	Almacenero	1	0	2	4	0	2	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	5	4	4	2	3
47	46	48	Varón	Almacenero	5	5	4	2	5	5	2	5	3	3	6	2	3	5	4	5	2	2	5	4	2	5	3	2	3	3	1	1
48	47	43	Varón	Almacenero	5	6	5	2	6	6	3	4	2	4	4	5	6	5	5	2	2	5	5	2	5	2	4	3	3	2	3	3
49	48	41	Varón	Almacenero	4	5	5	5	5	6	5	5	3	4	5	5	4	5	4	6	5	2	5	5	5	5	6	2	3	3	3	3
50	49	51	Varón	Almacenero	5	5	6	2	4	5	5	6	2	5	3	2	5	6	6	5	3	3	2	6	2	5	3	3	3	3	3	3
51	50	53	Varón	Almacenero	6	4	5	5	5	5	5	4	5	3	5	2	5	5	4	4	3	5	2	6	2	5	3	2	3	2	3	3

Base Copia de Respuestas de formular

ANEXO 11.- BASE DE DATOS SPSS VERSIÓN 26

Base spss.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	Número	N Numérico	4	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
2	Edad	N Numérico	3	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
3	Sexo	C Cadena	6	0		Ninguna	Ninguna	6	Izquierda	Nominal	Entrada
4	CargoOcup...	C Cadena	25	0	Cargo/Ocupacion	Ninguna	Ninguna	25	Izquierda	Nominal	Entrada
5	B1	N Numérico	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
6	B2	N Numérico	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
7	B3	N Numérico	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
8	B4	N Numérico	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
9	B5	N Numérico	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
10	B6	N Numérico	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
11	B7	N Numérico	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
12	B8	N Numérico	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
13	B9	N Numérico	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
14	B10	N Numérico	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
15	B11	N Numérico	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
16	B12	N Numérico	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
17	B13	N Numérico	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
18	B14	N Numérico	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
19	B15	N Numérico	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
20	B16	N Numérico	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
21	B17	N Numérico	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
22	B18	N Numérico	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
23	B19	N Numérico	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
24	B20	N Numérico	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
25	B21	N Numérico	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada

Vista de datos Vista de variables