



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

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

TESIS

CLIMA LABORAL Y SÍNDROME DE BURNOUT EN PERSONAL
ADMINISTRATIVO DE UNA CORPORACIÓN NACIONAL QUE BRINDA
SERVICIOS A CAMPAMENTOS MINEROS, 2022

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

AUTORA

JANELLIE AYLLIN RAMOS DURAND (ORCID: 0000-0001-8386-870X)

ASESORA

MAG. LUZ ELIZABETH MAYORGA FALCÓN (ORCID: 0000-0001-6213-3018)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN DEL PROGRAMA
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL**

**LÍNEA DE ACCIÓN RSU
SALUD Y BIENESTAR**

LIMA, PERÚ, NOVIEMBRE DE 2023



CC BY-NC-ND

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Esta licencia es la más restrictiva de las seis licencias principales, sólo permite que otros puedan descargar las obras y compartirlas con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se pueden cambiar de ninguna manera ni se pueden utilizar comercialmente.

Referencia bibliográfica

Ramos Durand, J. A. (2024). *Clima laboral y síndrome de burnout en personal administrativo de una corporación nacional que brinda servicios a campamentos mineros, 2022* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú.

HOJA DE METADATOS

Datos del autor	
Nombres y apellidos	Janellie Ayllin Ramos Durand
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	74368903
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-8386-870X
Datos del asesor	
Nombres y apellidos	Luz Elizabeth Mayorga Falcón
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	08406202
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-6213-3018
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Silvana Graciela Varela Guevara
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	47283515
Secretario del jurado	
Nombres y apellidos	Marcela Doris Quispe Ledesma
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	09458665
Vocal del jurado	
Nombres y apellidos	Javier Jesus Vivar Bravo
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	74697504
Datos de la investigación	
Título de la investigación	Clima laboral y síndrome de burnout en personal administrativo de una corporación nacional que brinda servicios a campamentos mineros, 2022
Línea de investigación Institucional	Persona, Sociedad, Empresa y Estado.
Línea de investigación del Programa	Comportamiento organizacional.
URL de disciplinas OCDE	https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.01.00

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Lima, el jurado de sustentación de tesis conformado por: la DRA. SILVANA GRACIELA VARELA GUEVARA como presidenta, la MG. MARCELA DORIS QUISPE LEDESMA como secretaria y el MG. JAVIER JESUS VIVAR BRAVO como vocal, reunidos en acto público para dictaminar la tesis titulada:

CLIMA LABORAL Y SÍNDROME DE BURNOUT EN PERSONAL ADMINISTRATIVO
DE UNA CORPORACIÓN NACIONAL QUE BRINDA SERVICIOS
A CAMPAMENTOS MINEROS, 2022

Presentado por la bachiller:

JANELLIE AYLLIN RAMOS DURAND

Para obtener el **Título Profesional Licenciada en Psicología**; luego de escuchar la sustentación de la misma y resueltas las preguntas del jurado se procedió a la calificación individual, obteniendo el dictamen de **Aprobado** con una calificación de **TRECE (13)**.

En fe de lo cual firman los miembros del jurado, el 17 de noviembre del 2023.



PRESIDENTA
DRA. SILVANA GRACIELA
VARELA GUEVARA



SECRETARIA
MG. MARCELA DORIS
QUISPE LEDESMA



VOCAL
MG. JAVIER JESUS VIVAR
BRAVO



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD

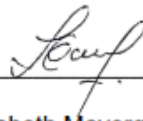
Yo Luz Elizabeth Mayorga Falcón docente de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Autónoma del Perú, en mi condición de asesor de la tesis titulada:

Clima laboral y síndrome de burnout en personal administrativo de una corporación nacional que brinda servicios a campamentos mineros, 2022

De la bachiller Janellie Ayllin Ramos Durand, constato que la tesis tiene un índice de similitud de 18% verificable en el reporte de similitud del software Turnitin que se adjunta.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Autónoma del Perú.

Lima, 04 de junio del 2024.



Luz Elizabeth Mayorga Falcón

DNI: 08406202

DEDICATORIA

A mis padres, que se esforzaron mucho para que pueda cumplir mis metas, y a mi hija Mia, quien es mi mayor inspiración y motivación para seguir creciendo y ser mejor cada día.

AGRADECIMIENTOS

A Dios, porque sin la fortaleza, salud y trabajo que gracias a él he tenido, no hubiera logrado culminar la investigación. A mis padres, por el apoyo económico y emocional brindado estos años, por la educación y valores inculcados para hacer de mí una persona de bien. A mis docentes, por la orientación brindada y constante apoyo que tuve a lo largo de la carrera. A mi alma mater, mi Universidad, que me permitió conocer grandes compañeros de estudio y me llenó de experiencias inolvidables a lo largo de la carrera.

ÍNDICE

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTOS	3
ÍNDICE	4
LISTA DE TABLAS	5
RESUMEN	6
ABSTRACT	7
RESUMO	8
I. INTRODUCCIÓN	9
II. MÉTODO	14
2.1. Tipo y diseño.....	14
2.2. Población, muestra y muestreo.....	14
2.3. Hipótesis.....	14
2.4. Variables y operacionalización.....	14
2.5. Instrumentos o materiales	15
2.6. Procedimientos.....	16
2.7. Análisis de datos	16
2.8. Aspectos éticos.....	16
III. RESULTADOS	17
IV. DISCUSIÓN	20
V. CONCLUSIONES	24
VI. RECOMENDACIONES	25
REFERENCIAS	26
ANEXOS	31

LISTA DE TABLAS

Tabla 1	Frecuencias y porcentajes de clima laboral y sus dimensiones
Tabla 2	Frecuencias y porcentajes de síndrome de burnout y sus dimensiones
Tabla 3	Relación entre el clima laboral y síndrome de burnout
Tabla 4	Relación entre el clima laboral y las dimensiones de síndrome de burnout
Tabla 5	Relación entre el síndrome de burnout y los factores de clima laboral
Tabla 6	Operacionalización de la variable clima laboral
Tabla 7	Operacionalización de la variable síndrome de burnout
Tabla 8	Kolmogórov-Smirnov de clima laboral y síndrome de burnout
Tabla 9	KMO de Bartlett para clima laboral
Tabla 10	Confiabilidad de clima laboral
Tabla 11	KMO de Bartlett para síndrome de burnout
Tabla 12	Confiabilidad de síndrome de Burnout

**CLIMA LABORAL Y SÍNDROME DE BURNOUT EN PERSONAL
ADMINISTRATIVO DE UNA CORPORACIÓN NACIONAL QUE BRINDA
SERVICIOS A CAMPAMENTOS MINEROS, 2022**

JANELLIE AYLLIN RAMOS DURAND

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMEN

El presente estudio tuvo como finalidad establecer una relación entre clima laboral y síndrome de burnout en el personal administrativo de una corporación nacional que brinda servicios a campamentos mineros. Para esto, participaron 200 colaboradores administrativos en un estudio de enfoque cuantitativo, de tipo no experimental y correlacional. Los instrumentos utilizados fueron el Cuestionario de Clima Laboral de Sonia Palma y el Inventario de Burnout de Maslach (MBI) GS. Los resultados demostraron que existe una relación entre clima laboral y síndrome de burnout ($p=.000$), pudiéndose determinar dicha relación como débil, inversa y muy significativa ($r_s = -.298^{**}$). Así mismo, se encontró que la variable clima laboral se encontró en un nivel desfavorable con un 22.5%, mientras que el síndrome de burnout se encontró en nivel bajo con 41%. Adicionalmente, el clima laboral se relacionó solo con el agotamiento y eficacia personal, mientras el síndrome de burnout si lo hizo con todos los factores de clima laboral. Por lo tanto, se ha concluido que, si dicho personal percibiese un clima laboral cada vez más adecuado, los niveles de síndrome de burnout serían cada vez menores.

Palabras clave: clima laboral, síndrome de burnout, personal administrativo

**WORK ENVIRONMENT AND BURNOUT SYNDROME IN ADMINISTRATIVE
PERSONNEL OF A NATIONAL CORPORATION WHICH PROVIDES
SERVICES TO MINING CAMPS, 2022**

JANELLIE AYLLIN RAMOS DURAND

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

ABSTRACT

The current study aimed to establish a relationship between the work environment and burnout syndrome in the administrative staff of a national corporation that provides services to mining camps. For this purpose, 200 administrative collaborators participated in a quantitative, non-experimental, and correlational study. The instruments used were Sonia Palma's Work Climate Questionnaire and the Maslach Burnout Inventory (MBI) GS. The results showed that there is a relationship between work climate and burnout syndrome ($p=.000$), which could be determined as weak, inverse, and very significant ($r_s = -.298^{**}$). Likewise, it was found that the work climate variable was at an unfavorable level with 22.5%, while the burnout syndrome was at a low level with 41%. Additionally, the work climate was only related to exhaustion and personal efficacy, whereas burnout syndrome was related to all factors of the work climate. Therefore, it has been concluded that if such personnel perceived an increasingly adequate work climate, the levels of burnout syndrome would be progressively lower.

Keywords: work environment, burnout syndrome, administrative staff

**AMBIENTE DE TRABALHO E SÍNDROME DE BURNOUT EM PESSOAL
ADMINISTRATIVO DE UMA EMPRESA NACIONAL QUE PRESTA SERVIÇOS
A CAMPOS DE MINERAÇÃO, 2022**

JANELLE AYLLIN RAMOS DURAND

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMO

O presente estudo teve como finalidade estabelecer uma relação entre clima organizacional e síndrome de burnout no pessoal administrativo de uma corporação nacional que presta serviços a acampamentos mineradores. Para isso, participaram 200 colaboradores administrativos em um estudo de abordagem quantitativa, de tipo não experimental e correlacional. Os instrumentos utilizados foram o Questionário de Clima Organizacional de Sonia Palma e o Inventário de Burnout de Maslach (MBI) GS. Os resultados demonstraram que existe uma relação entre clima organizacional e síndrome de burnout ($p=.000$), podendo-se determinar essa relação como fraca, inversa e muito significativa ($r_s = -.298^{**}$). Igualmente, foi encontrado que a variável clima organizacional estava em um nível desfavorável com 22.5%, enquanto que a síndrome de burnout foi encontrada em nível baixo com 41%. Adicionalmente, o clima organizacional se relacionou apenas com o esgotamento e eficácia pessoal, enquanto a síndrome de burnout o fez com todos os fatores do clima organizacional. Portanto, concluiu-se que, se tal pessoal percebesse um clima organizacional cada vez mais adequado, os níveis de síndrome de burnout seriam cada vez menores.

Palavras-chave: ambiente de trabalho, síndrome de burnout, pessoal administrativo

I. INTRODUCCIÓN

Uno de los aspectos que guardan mayor importancia para las empresas es el clima laboral; sin embargo, aunque parezca contradictorio es uno de los más sujetos a descuido. Así, su descuido puede desencadenar en problemas que repercuten en la eficiencia de los trabajadores, tales como la deserción o la falta de comunicación, conflictos y, adicionalmente, la falta de involucramiento con los objetivos de la empresa (Torres et al., 2021; Zhenjing et al., 2019). Asimismo, el portal Observatorio de Recursos Humanos (2022) ha revelado que España muestra un 80% de satisfacción con su clima laboral, mientras que Emiratos Árabes Unidos presenta un 79%, el Reino Unido 74% y Tailandia 68% manifiestan que el trabajo remoto ha traído mejoras a su vida laboral. A nivel de Latinoamérica, Charles et al. (2021) en México ha reportado un alto nivel de insatisfacción laboral, en donde el 88% de los trabajadores no se siente feliz.

A nivel nacional, Radio Programas del Perú (RPP, 2021), dio a conocer las razones de renuncia laboral. En donde el 70% de empleados, atribuyeron al mal clima organizacional como uno de los factores principales. Este mismo artículo mencionó un estudio de la consultora Dench, señaló como segundo factor el agotamiento e intensidad en sus labores (26%); y como tercero las oportunidades de desarrollo profesional (12%)

Por su parte, la empresa multinacional de salud Cigna (2020) realizó el estudio 'COVID-19 Global Impact', en donde el 74% de trabajadores españoles indican estar siempre conectados a sus computadoras, pues a raíz de la pandemia muchos han venido laborando desde casa, provocándoles problemas de desconexión al término de su jornada laboral, trayendo que el 45% de estos sufran de estrés laboral, el cual

según Lobo (2021) conlleva a desarrollar ansiedad, desconfianza, desanimó, depresión, desorganización, y por último abandono laboral.

Liza (2020) reportó que, en Perú, el 60% de los trabajadores administrativos sufren de estrés laboral, estando así propensos a desarrollar síndrome de Burnout. Es así que se formula la siguiente pregunta: ¿Cuál es la relación que existe entre Clima laboral y Síndrome de Burnout en personal administrativo de una corporación nacional que brinda servicios a campamentos mineros, 2022?.

Los estudios internacionales como el de Castro y Medina (2021) en Colombia demostraron como la calidad del ambiente laboral incide en niveles crónicos de estrés laboral ($r=-.375$, $p<05$) en una muestra de operarios, hallándose que dos dimensiones del burnout correlacionaron con el clima laboral; y cuatro de esta última correlacionaron con el burnout. Similarmente, Djokic (2023), en una muestra de 915 trabajadores del rubro industrial, halló una asociación inversa entre el clima laboral y el agotamiento profesional ($r=-.540$). Así, dicha muestra percibió que tanto el clima laboral como un liderazgo transformacional disminuyen los riesgos del síndrome de burnout. Kusumastuti y Syarifah (2020) identificaron una relación entre el ambiente laboral y el síndrome de burnout en 156 trabajadores del área de salud. Los resultados comprobaron una correlación negativa entre dichas variables ($r=-.488$). Asimismo, el estrés estuvo presente en niveles moderado en un 66%. En Italia, Lupo (2022) pudo demostrar que las malas condiciones de seguridad, así como los estados de incomodidad en los trabajadores les causan niveles de burnout y estrés muy altos.

Por otro lado, los estudios nacionales previos señalan que Orellana y Zevallos (2021) determinaron correlaciones estadísticamente significativas entre las dimensiones agotamiento ($r=-.591$), despersonalización ($r=-.557$) y estrés laboral en 138 trabajadores administrativos de Lima. Por su parte, Arroyo (2020) corroboró que

el clima laboral positivo conlleva a un menor riesgo de síndrome de burnout ($r=-.565$). Asimismo, Matta y Rojas (2020) determinó una relación inversa entre las mismas variables ($r=-.761$), en 50 trabajadores del personal de salud. Además, el Síndrome de Burnout y el clima laboral prevalecieron con niveles medios (90% y 80%, respectivamente). Por otra parte, Córdova y Toscano (2021) establecieron una relación inversa entre el clima laboral y síndrome de Burnout ($r=-.418$) en 198 colaboradores administrativos.

Con referencia a la definición del clima laboral, primera variable de estudio, Nur (2019) ha señalado que es un conjunto de percepciones compartidas entre los miembros de las organizaciones y de significados que se les da a los procedimientos, prácticas y políticas que se implementan. También se tiene a Chiavenato (2000), para quien es un conjunto de propiedades o cualidades propias del entorno laboral cuya experimentación o percepción influyen en las conductas de los miembros de la empresa. Igualmente, es la manera en que los trabajadores adoptan las acciones administrativas internas, como el establecimiento de reglas y la toma de decisiones (Moslehpour et al., 2018). El modelo propuesto por Palma (2004), se describe a continuación:

Factor I: Realización personal, implica actividades ejecutadas por el trabajador que son de ayuda o apoyo a su crecimiento personal; incluso el medio laboral también es de importancia, pues favorecerá su desarrollo personal y el futuro. Factor II: Involucramiento laboral, involucra el nivel de lealtad y compromiso presente en los trabajadores en relación a la organización para la cual laboran, identificándose con su visión, misión y valores, así como también los objetivos que tienen en común. Factor III: Supervisión, consistente de la valoración del rol supervisor, el cual involucra el proporcionamiento de la guía y el soporte en las actividades diarias.

Factor IV: Comunicación, se refiere a la importancia de la comunicación, su nivel de precisión, claridad, celeridad, coherencia y fluidez, tanto entre los trabajadores y sus supervisores (nivel interno), como con los clientes y sus proveedores (nivel externo). Factor V: Condiciones laborales, se relaciona con los elementos psicosociales, económicos y/o materiales indispensables que provee la organización a fin de ejecutar las tareas encomendadas para que el trabajador no tenga limitantes para el cumplimiento eficaz de sus actividades.

Con referencia al síndrome de burnout, segunda variable de estudio, Maslach y Jackson (1981) la entienden como una respuesta al estrés laboral crónico, conformado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional. Por su parte, Schaufeli et al. (2009) refieren que el proceso de burnout supone una interacción de variables afectivas, cognitivas, aptitudinales y actitudinales, las cuales interaccionan y forman un episodio secuencial. Ambos refieren que más que un estado es una respuesta determinada a corto y medio plazo al estrés crónico laboral. Una de las sintomatologías del burnout puede mencionar que alejan sus pensamientos de la labor que realizan, mostrando desgano o desinterés en el mismo (Gawłowska et al., 2019). Con respecto a sus dimensiones, Maslach y Jackson (1981) han sostenido que tres pueden ser utilizadas, a saber:

Primero, el agotamiento emocional, definido como las manifestaciones de fatiga a nivel físico y psíquico, cansancio o ambas que se puede experimentar a tal punto que se siente que no se puede dar más. Este estado comparte algunas características con los trastornos depresivos, tales como la profunda desvalorización, baja autoestima, tristeza, desánimo apatía y falta de motivación. Segundo, la despersonalización o cinismo, referida a una experiencia subjetiva en donde se observa la aparición de sentimientos y actitudes negativas en ciertos individuos, como

la insensibilidad y el cinismo, hacia otros que requieren de los servicios que los primeros pueden ofrecerles. Por otra parte, el ausentismo, renuencia para atender a las personas o adopción de una actitud despectiva, distante y fría se usan para evaluarla (Maslach y Jackson, 1978). Tercero, la falta de realización personal o ausencia de eficacia personal es una respuesta negativa del individuo hacia sí mismo, haciéndolo sentir insatisfecho, desmotivado. Además, el individuo experimenta un bajo desempeño profesional, así como sentimientos de incompetencia laboral, inutilidad y fracaso. Además, de acuerdo con Edú-Valsania et al. (2022), este conjunto de síntomas se origina cuando los trabajadores tienen dudas sobre su eficiencia o la de los demás.

Con respecto a su justificación a nivel teórico, permitirá contrastar las bases teóricas consultadas con los nuevos datos obtenidos en este nuevo escenario nacional, lo cual significará un aporte significativo en la ampliación de los conocimientos y la comprensión de este tema. A nivel práctico, los resultados permitirán establecer programas de prevención para un mejor clima laboral y/o disminuyan el síndrome de Burnout, además de fortalecer los lazos entre jefes y subordinados para una mayor implicación y compromiso con su organización.

En cuanto a su objetivo general, este será: Determinar la relación que existe entre clima laboral y síndrome de burnout en personal administrativo de una corporación nacional que brinda servicios a campamentos mineros, 2022. Y con respecto a sus objetivos específicos, estos serán: (1) Identificar el nivel de clima laboral y sus dimensiones; (2) Identificar el nivel de síndrome de burnout y sus dimensiones; (3) Determinar la relación entre el clima laboral y las dimensiones síndrome de burnout; (4) Determinar la relación entre el síndrome de burnout y las dimensiones de clima laboral.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño

El presente estudio fue correlacional, determinándose la relación que existe entre dos o más variables, y haciendo uso de coeficientes de correlación (Tamayo y Tamayo, 2004). El diseño fue no experimental, pues no se tiene control directo de las variables, es transversal por lo que los resultados se han obtenido en un momento determinado (Kerlinger, 2002).

2.2. Población, muestra y muestreo

De acuerdo con Niño (2011), las poblaciones de los trabajos de investigación están comprendidas por el conjunto completo de sujetos u objetos que constituirán el ámbito de dichas investigaciones. Para este estudio, la población la integraron 200 colaboradores administrativos; además, se hizo uso de una muestra censal, la cual, de acuerdo con Hayes (1999) se refiere a una muestra comprendida por la población entera de estudio, tomando en consideración que es aplicable, y se cuenta con una base de datos de fácil acceso. El muestreo en este caso fue de tipo probabilístico.

2.3. Hipótesis

Se planteo como hipótesis general: Existe relación entre Clima laboral y Síndrome de burnout en personal administrativo de una corporación nacional que brinda servicios a campamentos mineros, 2022. Además, las hipótesis específicos fueron: H₁ Existe relación entre clima laboral y las dimensiones del síndrome de burnout en personal administrativo de una corporación nacional que brinda servicios a campamentos mineros, y como segunda hipótesis: Existe relación entre el síndrome de burnout y las dimensiones de clima laboral en personal administrativo de una corporación nacional que brinda servicios a campamentos mineros.

2.4. Variables y operacionalización

El clima laboral, de acuerdo con Palma (2004), son percepciones y opiniones que el trabajador tiene sobre el aspecto de su entorno laboral, como el compañerismo, la eficiencia del trabajo realizado, reconocimientos, estructura de su lugar de trabajo, entre otros, y que están vinculados al ambiente laboral A nivel operacional, El clima laboral fue evaluado por medio de la Escala CL-SPC, de Palma (2004), la cual está comprendida por 5 factores que miden las condiciones laborales, comunicación, supervisión, involucramiento laboral y autorrealización; la escala fue de tipo ordinal.

Maslach y Jackson (1981) entienden que el burnout es una respuesta al estrés laboral crónico, conformado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que trabaja, y hacia el propio rol profesional. A nivel operacional esta se midió a través del Inventario de Burnout de Maslach y Jackson, está compuesto por tres dimensiones: agotamiento; cinismo, y eficacia profesional.

2.5. Instrumentos y materiales

El instrumento para medir la variable clima laboral fue la escala CL-SPC, de tipo ordinal, aplicable individual o grupalmente, diseñada por Palma (2004), de origen peruano. De acuerdo a los resultados psicométricos la prueba presenta adecuación muestral aceptable $KMO=.980$, y que el test es factorizable en 5 áreas. En cuanto a la confiabilidad del CL-SPC esta fue analizada por consistencia interna, obteniéndose un coeficientes de $\alpha=.97$ para la escala total.

Para la segunda variable se utilizó el instrumento Maslach Burnout Inventory – General Survey elaborado por Schaufeli et al. (1996), con 16 ítems, el cual tiene las mismas características psicométricas de la escala MBI, es decir, tres dimensiones independientes, a saber: Agotamiento, Cinismo y Eficacia profesional. Los resultados de la prueba MBI demostraron una validez de contenido con un puntaje de 0.95

($p < 0.5$); asimismo la escala presentó índices de confiabilidad aceptables para las tres dimensiones; y para la escala total con índices superiores a .70.

2.6. Procedimientos

Se solicitó permiso a las autoridades para aplicar los instrumentos en su organización; se recolectó los datos, aplicando los instrumentos diseñados a través del aplicativo Google Forms; asimismo, se solicitó a los encuestados que emitieran su consentimiento para ser parte de la investigación y, de esta manera responder a los dos cuestionarios virtuales.

2.7. Análisis de datos

Los exámenes estadísticos necesarios para este estudio se efectuaron empleando el programa informático SPSS 26. Este software también se empleó para prueba de normalidad en muestras estadísticas, denominada de Kolmogórov-Smirnov (K-S). Otro estadístico empleado fue el coeficiente de Rho de Spearman que fue utilizado para el cálculo de la correlación entre las variables (Ortiz y Ortiz, 2021).

2.8. Aspectos éticos

La recolección de los datos requirió de la autorización mediante un consentimiento informado. Cumpliendo con principios éticos, como el de autonomía, respeto por la decisión voluntaria de querer participar o no del estudio; no maleficencia, protección de su integridad y deseo de abstenerse a responder preguntas que no los hiciera sentir cómodos; el de beneficencia, acciones beneficiosas no para beneficio personal, pero sí para los de la salud pública; finalmente, principio de justicia, asegurando el anonimato y confidencialidad de la información de sus respuestas utilizándola dentro de los límites del estudio. Además, se cumplió con respetar las normas de redacción, protección y derechos de autoría Asociación Psicológica Americana (APA, 2020),

III. RESULTADOS

Análisis descriptivo de la variable clima laboral

Tabla 1

Frecuencias y porcentajes de clima laboral y sus dimensiones

Nivel	F1		F2		F3		F4		F5		Clima Laboral	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy desfavorable	37	18.5	49	24.5	47	23.5	53	26.5	43	21.5	44	22
Desfavorable	46	23	46	23.0	42	21	52	26.0	62	31.0	45	22.5
Media	44	22	31	15.5	35	17.5	41	20.5	41	20.5	37	18.5
Favorable	41	20.5	47	23.5	35	17.5	24	12	16	8	39	19.5
Muy favorable	32	16	27	13.5	41	20.5	30	15	38	19	35	17.5

Nota. f1: Autorrealización, f2: Involucramiento laboral, f3: Supervisión, f4: Comunicación, f5: Condiciones laborales

En la tabla 1, se puede observar que en autorrealización el nivel desfavorable es el que prevalece con un 23%, en involucramiento laboral el nivel muy desfavorable presenta mayor porcentaje con un 24.5%, luego en supervisión prevalece el nivel muy desfavorable con un 23.5%, luego comunicación presenta un 26.5% en el nivel muy desfavorable, condiciones laborales el mayor porcentaje se encuentra en el nivel desfavorable con 31%, por último, en clima laboral general el nivel desfavorable prevalece con un 22.5%, no muy lejano el nivel muy desfavorable con 22%, el nivel con menos porcentaje es el muy favorable con 17.5%.

Análisis descriptivo de la variable síndrome de burnout

Tabla 2

Frecuencias y porcentajes de Síndrome de Burnout y sus dimensiones

Nivel	Agotamiento		Cinismo		Eficacia Personal		Síndrome de Burnout	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Bajo	109	54.5	99	49.5	82	41.0	82	41.0
Medio	52	26.0	56	28.0	81	40.5	74	37.0
Alto	39	19.5	45	22.5	37	18.5	44	22.0

En la Tabla 2, se puede observar un prevailecimiento del nivel bajo en el agotamiento y el cinismo, así como en la eficacia personal (54.5%, 49.5% y 41% respectivamente), lo mismo que en el caso del burnout, cuyo nivel bajo alcanza un 41% de la muestra de estudio, secundado por el nivel medio (37%).

Contrastación de hipótesis

Relación entre el Clima laboral y síndrome de Burnout

Tabla 3

Relación entre el clima laboral y Síndrome de Burnout

Variables		Síndrome de Burnout
Clima laboral	r_s	-.298**
	p	.000
	n	200

En la Tabla 3, se puede observar que el clima laboral y el síndrome de burnout se relacionan inversamente, así como también muy débil y significativamente ($r_s = -.298^{**}$; $p=.000$), lo cual indica que, en esta muestra de estudio, a un mayor adecuación de su clima laboral le corresponde un burnout de niveles cada vez más bajos.

Relación entre el clima laboral y las dimensiones síndrome de Burnout

Tabla 4

Relación entre el clima laboral y las dimensiones de Síndrome de Burnout

Dimensión/Variable		Agotamiento	Cinismo	Eficacia personal
Clima laboral	r_s	-.343**	-.077	.321**
	p	.000	.281	.000
	n	200	200	200

Según la Tabla 4, se puede notar que el clima laboral se asocia inversamente con el agotamiento, así como también muy débil y significativamente ($r_s = -.343^{**}$); con el cinismo no manifiesta ninguna relación ($p > .05$); y con la eficacia personal dicha asociación es positiva, así como muy débil y significativa ($r_s = .321^{**}$).

Relación entre el síndrome de burnout y las dimensiones del clima laboral.

Tabla 5

Relación entre el Síndrome de Burnout y los factores de clima laboral

Dimensión/Variable		F1	F2	F3	F4	F5
Síndrome de burnout	r_s	-.231	-.220	-.212	-.240	-.269
	p	.001	.002	.003	.001	.000
	n	200	200	200	200	200

Nota. f1: Autorrealización, f2: Involucramiento laboral, f3: Supervisión, f4: Comunicación, f5: Condiciones laborales

En la Tabla 5, se puede apreciar que, cada uno de los factores del clima laboral se asocian con el burnout, evidenciándose todas como relaciones inversas muy débiles pero significativas ($p < .05$). Estos resultados dan a entender que los niveles de estrés crónico (burnout) conducen a un desbalance en la realización de las actividades de los trabajadores, el cual puede reflejarse como un bajo involucramiento, comunicación ineficaz, así como también un bajo compromiso y negligencia por parte de sus superiores en cuanto a sus actividades de supervisión y condiciones de trabajo.

IV. DISCUSIÓN

Conforme al objetivo general de determinar una relación entre clima laboral y síndrome de burnout, se pudo corroborar la existencia de una relación débil, inversa y muy significativa entre dichas variables ($r_s = -.298^{**}$; $p=.000$). Así, este resultado indicaría que, a un clima laboral cada vez más favorable, entre el personal administrativo de una corporación nacional que brinda servicios a campamentos mineros, le correspondería niveles de síndrome de burnout cada vez menores. Este resultado puede ser validado por lo obtenido por Castro y Medina (2021) en Colombia cuando en el estudio de estos autores, el cual hizo uso de 33 operarios de una empresa del sector industrial de la ciudad de Cali, se verificó una correlación negativa entre las mismas variables. Asimismo, en el Perú, la misma ratificación se podría obtener con los resultado de Orellana y Zevallos (2021), quienes en su respectivo estudio entre trabajadores se halló que, si una adecuación creciente del clima laboral traía como consecuencia niveles menores del síndrome de burnout. Según este resultado, se hace evidente que el estrés laboral puede causar no sólo perjuicio a los individuos, sino también un detrimento a su ámbito laboral, incidiendo de forma negativa en la productividad y el rendimiento, así como en las relaciones interpersonales. Asimismo, tomando en cuenta los datos mencionados, se tiene que, si la empresa promueve un clima laboral saludable por medio del compañerismo y cooperación entre los distintos integrantes de la organización, su involucramiento laboral será mayor; de esta forma los trabajadores se sentirán motivados y satisfechos con sus labores (Palma, 2004). Es por ello que se debe apostar por un clima laboral adecuado que cuide del bienestar de los trabajadores, incluso realizando programas de intervención para integrar al personal, capacitándolos constantemente, etc.

Con respecto a identificar el nivel de clima laboral, se encontró que el nivel desfavorable prevalece con un 22.5%, no muy lejano el nivel muy desfavorable con 22%, el nivel con menos porcentaje es el muy favorable con 17.5%, del mismo modo Arroyo (2020) en una muestra de 103 trabajadores administrativos de una universidad de Piura concluyó que el clima laboral predomina el nivel bajo con 41%, siendo concordante al nivel desfavorable del presente estudio, sin embargo, Matta y Rojas (2020), en 50 trabajadores que labora en un centro de salud, encontró que el clima laboral se encuentra en un nivel promedio con 80% siendo el más prevalente. De acuerdo a los resultados expuestos, según Diaz y Carrasco (2018) el clima laboral, al ser negativo o desfavorable puede ser perjudicial para las empresas así sean privadas o públicas, trayendo consigo impuntualidad, actitudes negativas, incumplimiento de objetivos, baja productividad, desmotivación o alta rotación de personal.

Con respecto a hallar los niveles de síndrome de burnout, los resultados revelan que, el nivel bajo predomina con un 41%, seguido del nivel medio con 37%, y el nivel alto 22%, resultado parecido encontró Arroyo (2020) en Piura, en una muestra de 130 trabajadores del área administrativa, donde halló que el nivel medio prevalecía con el 33,3% de su muestra, del mismo modo Matta y Rojas (2020) en trabajadores de salud de Huancayo, también prevalecía el nivel promedio con un 80%.

Esto indicaría que hay factores en las empresas que podrían desencadenar síndrome de burnout entre los trabajadores, tales como la falta de empatía, la hostilidad, la desmotivación que les genera agotamiento emocional e incluso despersonalización. Esto concuerda con lo dicho con Forbes (2011), quien sostiene que, si en la empresa hay agentes de riesgo, entre los que se puede mencionar como objetivos irreales para el puesto, horarios de trabajos excesivos, se generará síndrome de burnout en los trabajadores. El síndrome de burnout entre la mayoría de

los sujetos de este estudio es de un nivel medio, es decir, presentan cierto agotamiento y despersonalización a causa de sus actividades laborales; es necesario, por lo tanto, que la empresa trabaje prioritariamente en busca de que aquellos niveles de estrés disminuyan hasta volverse idealmente bajos. Contrarrestar dichos niveles sería beneficioso para no solo los trabajadores, sino la productividad de la empresa.

En cuanto al tercer objetivo específico se halló que clima laboral se relaciona con la dimensión agotamiento, muy débil, inversa y muy significativa ($r_s = -.343^{**}$), con la dimensión cinismo, no existe relación ($p > .05$), finalmente con eficacia personal la relación es de magnitud muy débil, muy significativa y positiva ($r_s = .321^{**}$), según lo hallado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna parcialmente la cual afirma la existencia de correlación entre el clima laboral y las dimensiones del síndrome de burnout, sin embargo no existe relación con la dimensión cinismo, según los datos encontrados, se infiere que sí existe un adecuado clima laboral en cual haya horarios flexibles, objetivos laborales racionales, habiendo buena comunicación entre los empleados entonces los niveles de agotamiento serán bajos.

Además, los trabajadores se evaluarán adecuadamente en lo que realizan incluso teniendo sentimientos de competencia, resultado parecido es el de Castro y Medina (2021) en 33 operarios del sector industrial colombiano, evidenció que el clima laboral se correlacionó con las tres dimensiones del Burnout. Los estudios mencionados corroboran que es importante abordar las características para aminorar así indicadores que afecten al mismo clima laboral, a la producción y lo más importante a una alta rotación (Salom y D'Anello, 1994). Esto es así, pues para los autores mencionados, aquel trabajador que decide renunciar porque no se encuentra gusto no es una situación equivalente a la despedir a un trabajador, pues la primera genera gastos a la empresa y tiempo para reemplazarlo. Consecuentemente, según

estos autores las empresas no deben solo enfocarse en la disminución de sus producciones para solucionar sus problemas empresariales, sino también prevenirlos mediante la evaluación de sus indicadores del clima laboral.

En cuanto al último objetivo específico la variable síndrome de burnout se relaciona con todos los factores de clima laboral, siendo la relación muy débil, inversa y muy significativa ($p < .05$), según lo hallado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna la cual afirma que existe correlación entre síndrome de burnout con los factores de clima laboral. Estos resultados son semejantes a los encontrados por Córdova y Toscano (2021), al relacionar el clima laboral con el Burnout en una muestra de 198 colaboradores de una empresa de minera, encontrándose correlaciones débiles negativas entre las dimensiones autorrealización ($r = -.342$), supervisión ($r = -.241$) y comunicación ($r = -.367$) con el burnout. De igual forma Oreyana y Zevallos (2021) en 168 trabajadores de una empresa industrial, corroboró que la comunicación ($r = .347$) y el involucramiento ($r = .433$) se asociaron de forma inversa, con el Bournout.

Esto puede ser explicado por Chiavenato (2009), para quien la falta de identificación con la cultura de la empresa, los fracasos, las demandas laborales incongruentes, la irresponsabilidad en el manejo de la autoridad, problemas para la gestión de las emociones pueden ser factores que causan estrés en los centros de trabajo. Según lo hallado se evidencia que, si el colaborador posee indicadores de síndrome de burnout como agotamiento emocional, despersonalización con sus compañeros y no tiene aspiraciones dentro de la empresa; entonces se verá afectado la comunicación, el involucramiento; ya que no perciben las condiciones labores justas ni adecuadas para desarrollarse profesionalmente.

V. CONCLUSIONES

1. En cuanto el objetivo general, existe relación entre clima laboral y síndrome de burnout ($p < 0.05$), además es débil e inversa indicando que la percepción negativa de los trabajadores en cuanto a su ambiente laboral conducirá a mayores niveles del síndrome de burnout.
2. Se halló que el nivel del clima laboral alcanzó un nivel desfavorable para el 22.5% de la muestra, no muy lejano el nivel muy desfavorable con 22%, el nivel con menos porcentaje es el muy favorable con 17.5%.
3. Se halló que el nivel de síndrome de burnout se encontró en un nivel bajo, obteniendo un 41%, seguido del nivel medio con 37%, y el nivel alto con un 22%.
4. En el tercer objetivo específico, el clima laboral se relacionó con el agotamiento, en un grado muy débil, y de forma inversa y muy significativa. En cuanto a la dimensión cinismo, no se encontró una relación significativa con el clima laboral; sin embargo, la eficacia personal se correlaciono directamente con una magnitud muy débil, y significativa con el clima laboral.
5. Finalmente, en cuanto a determinar la relación que existe entre síndrome de burnout y los factores de clima laboral, se halló que el síndrome de burnout se relacionó con todos los factores de clima laboral, siendo la relación muy débil, inversa y muy significativa.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda que otros investigadores emprendan la investigación comparativa con factores sociodemográficos, tales como estado civil, años de servicio y estado civil, para identificar si estos influyen en la presencia del burnout.
2. Se recomienda el fomento de prácticas alineadas a un estilo de liderazgo más democrático, es decir, en donde las opiniones e ideas de los trabajadores sean escuchadas y tomadas en cuenta en los procesos de toma de decisiones; pues acciones como esta contribuyen al incremento del compromiso laboral.
3. La empresa podría implementar programas de prevención abarcando las dos variables, con el fin de aminorar la alta rotación, además de siempre tener un buen clima laboral.
4. La mejora del clima laboral se podría alcanzar con pequeñas estrategias, tales como el reconocimiento del tiempo adicional de jornada trabajado por parte de los trabajadores, u ofrecer días adicionales de descanso, lográndose así el fomento y una mejora en su realización personal.

REFERENCIAS

- Asociación Psicológica Americana. (2020). *Guía Normas APA 7a edición*.
<https://normas-apa.org/wp-content/uploads/GuiaNormas-APA-7ma-edicion.pdf>
- Arroyo, S. (2020). *Estrés y Clima Laboral en el personal administrativo de una universidad pública de Piura*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/64148>
- Castro, Y. y Medina, Z. (2021). *Clima laboral y el síndrome de burnout en una organización del sector industrial en la ciudad de Cali* [Tesis de pregrado, Universidad Icesi]. Repositorio institucional de la Universidad Icesi.
http://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/handle/10906/87336
- Charles, H., Aguirre, J. y Sánchez, R. (2021). Satisfacción laboral de los emprendedores en México, retos y beneficios. *Contaduría y administración*, 66(3), 2-16. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2021.2524>
- Chiavenato, A. (2000). *Administración de recursos humanos*. (5ª ed) Editorial McGraw Hill.
- Chirinos, Y., Meriño, V., & Martínez, C. (2018). El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (84), 43-61. [org/10.21158/01208160.n84.2018.1916](https://doi.org/10.21158/01208160.n84.2018.1916)
- CIGNA. (2021). *Estudio Covid-19 Global Impact*.
https://www.cignainternational.com/static/www-cignainternational-com/stresscare/spain/docs/estudio_coivd_19_global_impact.pdf
- Córdova, F. y Toscano, L. (2021). *Clima laboral y burnout en los trabajadores de la empresa Sodexo de la Minera Chinalco – Carhuacoto - Oroya*. [Tesis de

pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/60569>

Chiavenato. (2009). *Administración de recursos humanos (9a ed.)*. México: Mc Graw Hill.

Díaz, F. y Carrasco, M. (2018). Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo. *Contaduría y Administración*, 63(4), 52-65.

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422018000500002

Djokic, A. (2023). Impact of organizational climate on employee burnout in an industrial company. *DIEM* (1),1-11 <https://hrcak.srce.hr/file/452650>

Edú, S., Laguía, A., & Moriano, J. (2022). Burnout: A Review of Theory and Measurement. *Environmental Research and Public Health*, 19(13), 17-30. <https://www.mdpi.com/1660-4601/19/3/1780>

Golonka, K., Gawłowska, M., Mojsa-Kaja, J., & Marek, T. (2019). Psychophysiological characteristics of burnout syndrome: resting-state EEG analysis. *BioMed Research International*, 2(1), 1–8. <https://doi.org/10.1155/2019/3764354>

Kusumastuti, A & Syarifah D (2020) The Effect Of Job Burnout And Organizational Climate On Workplace Incivility In Nurses-- Palarch's *Journal Of Archaeology Of Egypt/Egyptology* 17(3), 1626-1635. <https://acortar.link/19dbuS>

Lovo, J. (2021). Síndrome de burnout: *Un problema moderno*. *Revista entorno* (70), 110-120. <https://www.camjol.info/index.php/entorno/article/view/10371>

Forbes, R. (2011). El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de atención a la empresa. *Cegesti*, 1(160) 1-4.

- Guil, R. y Guillén, C. (2000). *Psicología del trabajo para relaciones*. McGraw-Hill Interamericana de España
- Gómez, A. y Valle, M. (2021) *Síndrome de Burnout y clima organizacional en el personal de salud del establecimiento SISOL Comas* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/89062>
- Hayes, B. (1999). *Diseño de encuestas, usos y métodos de análisis estadístico*. Oxford
- Kerlinger, F. (2002). *Investigación del comportamiento: técnicas y comportamiento*. Interamericana.
- Liza, J. (2020). *Estrés laboral y clima organizacional en los colaboradores de la empresa Buen Vivir SAC 2020* [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio de la Universidad Señor de Sipán <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/710>
- Lupo, R., Lezzi, A., Conte, L., Santoro, P., Carvello, M., Artioli, G., Carriero, M. (2021). Work environment and related burnout levels: survey among healthcare workers in two hospitals of Southern Italy. *Acta biomedica*,31(2),20-34- <https://doi.org/10.23750/abm.v92iS2.11307>
- Maslach, C. y Jackson, S. (1981) *MBI: Maslach Burnout Inventory Manual*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C. y Jackson, S. (1978). Lawyer burnout. *Barrister* 5(1), 52-54. https://www.researchgate.net/publication/284252266_Lawyer_burnout
- Matta, L. y Rojas, R. (2020). *Síndrome de burnout y clima organizacional en el personal de salud del Centro de Salud Justicia, Paz y Vida, Huancayo*. [Tesis de pregrado, Universidad Continental] Repositorio de la Universidad Continental.

https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8159/3/IV_FHU_501_TE_Matta_Rojas_2020

Moslehpour, M., Altantsetseg, P., Mou, W., & Wong, W.-K. (2018). Organizational Climate and Work Style: The Missing Links for Sustainability of Leadership and Satisfied Employees. *Sustainability* 11(125), 1-17. <https://www.mdpi.com/2071-1050/11/1/125/pdf>.

Niño, V. (2011). *Metodología de La Investigación diseño y ejecución* (1 ed.). Ediciones de La U.

Observatorio de RRHH. (2 de junio de 2020). *La satisfacción laboral de los empleados mejora desde el confinamiento*. <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/la-satisfaccion-laboral-de-los-empleados-mejora-desde-el-confinamiento.html>

Nur, F. (2019). The Relationship Between Working Environment and Employee Performance. *Journal of Cognitive Sciences and Human Development*, 5(2), 14. <https://doi.org/10.33736/jcshd.1916.2019>

Orellana, L. y Zevallos, T. (2021). *Síndrome de Burnout y Clima Social Laboral en trabajadores de una empresa industrial, Lima* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/81895>

Ortiz, J. & Ortiz, A. (2021). ¿Pearson y Spearman, coeficientes intercambiables? *Comunicaciones en Estadística*, 14(1), 53–63. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8709934.pdf>

Palma, S. (2004). *Escala Clima Laboral CL-SPC*. Editorial Cartolan.

Radio Programas del Perú (17 junio de 2021). *Empleo: 7 de cada 10 trabajadores peruanos quiere renunciar*. <https://rpp.pe/economia/economia/empleo-7-de-cada-10-trabajadores-peruanos-quiere-renunciar-noticia-1342768?ref=rpp>

- Salom, C. y D'Anello, S. (1994). Motivación de logro, actitud hacia el trabajo, satisfacción laboral y estrés. *Revista interamericana de Psicología Ocupacional*, 13(11), 35-48
- Schaufeli, W., Leiter, M., & Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International*, 14(3), 204-220. <http://dx.doi.org/10.1108/13620430910966406>
- Schaufeli, W., Leiter, M., Maslach, C. & Jackson, S. (1996) Maslach Burnout Inventory-General Survey. In: Maslach, C., Jackson, S.E. and Leiter, M.P., Eds., *The Maslach Burnout Inventory: Test Manual*. Consulting Psychologists Press.
- Tamayo y Tamayo, M. (2004). *El proceso de la investigación científica* (4ta ed.). Limusa S.A.
- Torres, R. (2021). Estrés laboral. A propósito del síndrome del trabajador quemado (síndrome de burnout) durante la pandemia. *Revista De Derecho Procesal Del Trabajo*, 4(4), 55-71. <https://doi.org/10.47308/rdpt.v4i4.4>
- Yslado, R., Ramírez, E., García, M. (2021) Propiedades psicométricas del cuestionario burnout para profesores universitarios en una muestra peruana. *Revista Archivos de Medicina*, 21(2), 23-45. https://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/archivosmedicina/articulo/v_iew/3983
- Zhenjing, G., Chupradit, S., Nassani, A., & Haffar, M. (2022). Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model. *Frontiers in public health*, 10(2), 89-120. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.890400>

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre Clima laboral y Síndrome de Burnout en personal administrativo de una Corporación nacional, que brinda servicios a campamentos mineros, 2022?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué relación existe entre el clima laboral y las dimensiones del síndrome de Burnout en personal administrativo de una Corporación nacional, que brinda servicios a campamentos minero? • ¿Qué relación existe entre el Síndrome de Burnout y las dimensiones de clima laboral en personal administrativo de una Corporación nacional, que brinda servicios a campamentos minero? 	<p>Objetivo General: Determinar la relación que existe entre Clima laboral y Síndrome de Burnout en personal administrativo de una Corporación nacional, que brinda servicios a campamentos mineros, 2022</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar el nivel de Clima laboral y sus dimensiones del personal administrativo de una Corporación nacional, que brinda servicios a campamentos mineros • Identificar el nivel de Síndrome de Burnout y sus dimensiones del personal administrativo de una Corporación nacional, que brinda servicios a campamentos mineros • Determinar la relación que existe entre Clima laboral y las dimensiones Síndrome de Burnout en personal administrativo de una Corporación nacional, que brinda servicios a campamentos mineros. • Determinar la relación que existe entre Síndrome de 	<p>Hipótesis general: Existe relación entre Clima laboral y síndrome de burnout en personal administrativo de una Corporación nacional, que brinda servicios a campamentos mineros, 2022.</p> <p>Hipótesis Específicas H₁. Existe relación entre Clima laboral y las dimensiones síndrome de burnout en personal administrativo de una Corporación nacional, que brinda servicios a campamentos mineros. H₂. Existe relación entre síndrome de burnout y los factores de Clima laboral en personal administrativo de una Corporación nacional, que brinda servicios a campamentos mineros</p>	<p>Variable 1</p> <p>Clima laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Autorrealización - Involucramiento - Laboral - Supervisión - Comunicación - Condiciones - Laborales <p>Variable 2</p> <p>Síndrome de burnout</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Agotamiento -Cinismo -Eficacia 	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo de investigación: Descriptivo Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental transversal</p> <p>Técnicas e instrumentos: Escala de Clima Laboral CL-SPC de Sonia Palma Carrillo</p> <p>Escala De Síndrome De Burnout de Schaufeli et al. (1996)</p> <p>Población: población de estudio está compuesta por 200 colaboradores administrativos de una que brinda servicios a campamentos mineros y que laboran La muestra es censal por lo que está compuesta por los 200 colaboradores administrativos.</p>

	Burnout y los factores de Clima laboral en personal administrativo de una Corporación nacional, que brinda servicios a campamentos mineros.			
--	---	--	--	--

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

Escala de clima laboral

DATOS PERSONALES.

Edad: _____

Sexo:

 M

 F

Tiempo de Servicio: 05-10 años 0-20 años 20-a más años

Condición Laboral: **Nombrado** **Contratado** **Por servicio no personales**

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

		Ninguno o Nunca	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o Siempre
1	Existen oportunidades de progresar en la Organización.					
2	Se siente comprometido con el éxito de la Organización.					
3	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8	En la Organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
10	Los objetivos de trabajo son retadores.					
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la Organización.					
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.					
16	Se valora los altos niveles de desempeño.					
17	Los trabajadores están comprometidos con la Organización.					

18	Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19	Existen suficientes canales de comunicación.					
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
21	Los jefes de áreas expresan reconocimiento por los logros.					
22	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.					
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26	Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal.					
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29	En la Organización, se afrontan y superan los obstáculos.					
30	Existe una buena administración de los recursos.					
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34	La Organización fomenta y promueve la comunicación.					
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
36	La Organización promueve el desarrollo del personal.					
37	Los productos y/o servicios de la empresa, son motivo de orgullo del personal.					
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.					
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la Organización.					
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					

44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
45	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.					
46	Se reconoce los logros en el trabajo.					
47	La empresa es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48	Existe un trato justo en la Organización.					
49	Se conocen los avances en otras áreas de la Organización.					
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

Anexo 03. Inventario de Burnout de Maslach (MBI)

Datos generales

Edad: _____

Género: (M) (F)

Tiempo de servicio (meses): _____

Instrucciones

A continuación, encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos como lo siente. No existen respuestas mejores o peores, la respuesta correcta es aquella que expresa verídicamente su propia existencia. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesible a otras personas.

VALORES			
Nunca	: 0	Una vez a la semana	: 4
Pocas veces al año o menos	: 1	Pocas veces a la semana	: 5
Una vez al mes	: 2	Diariamente	: 6
Algunas veces al mes	: 3		

N°	Ítem	0	1	2	3	4	5	6
1	Me siento emocionalmente agotado (a) debido a mi trabajo.							
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado(a).							
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado(a).							
4	Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender.							
5	Siento que a las personas que atiendo los trato como si fuesen objetos.							
6	Siento que trabajar todos los días con la gente me cansa							
7	Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender.							
8	Siento estresado por el trabajo.							
9	Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo							
10	Siento que me he hecho más insensible con la gente.							
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12	Me siento muy vital en mi trabajo.							
13	Me siento frustrado por mi trabajo.							
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.							
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente.							
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me produce bastante estrés.							
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.							

18	Me siento animado después de haber trabajado con quienes tengo que atender.								
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.								
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.								
21	Siento que puedo tratar en mi trabajo los problemas emocionales de forma adecuada.								
22	Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de sus problemas.								

Anexo 04. Operacionalización de las variables

Tabla 6

Operacionalización de la variable clima laboral

Variables	Dimensiones o factores	Ítems	Tipo de respuesta	Escala de Medición	Instrumentos de medición
Clima Laboral	Autorrealización	1-6-11-16-21- 26-31-36-41-46	1. Ninguno o Nunca	Ordinal	Escala de Clima Laboral CL- SPC de Sonia Palma Carrillo
	Involucramiento Laboral	2-7-12-17-22- 27-32-37-42-47	2. Poco		
	Supervisión	3-8-13-18-23- 28-33-38-43-48	3. Regular o Algo		
	Comunicación	4-9-14-19-24- 29-34-39-44-49	4. Mucho		
	Condiciones Laborales	5-10-15-20-25- 30-35-40-45-50	5. Todo o Siempre		

Tabla 7

Operacionalización de la variable síndrome de burnout

Variables	Dimensiones o factores	Ítems	Tipo de respuesta	Escala de medición	Instrumentos de medición
Síndrome de Burnout	Agotamiento	1,2,3,4,6	0 Ninguna vez 1 Pocas veces al año	Ordinal	Schaufeli et al. (1996)
	Cinismo	8,9,13,14,15	2 Una vez al mes, o menos 3 Pocas veces al mes		
	Eficacia	5,7,10,11,12,16 (negativos)	4 Una vez por semana 5 Pocas veces por semana 6 Todos los días		

Tabla 8*Kolmogórov-Smirnov de Clima laboral y Síndrome de Burnout*

	Estadístico	Gl	Sig.
Realización personal	.149	200	.000
Involucramiento laboral	.100	200	.000
Supervisión	.125	200	.000
Comunicación	.127	200	.000
Condiciones laborales	.131	200	.000
Clima laboral	.131	200	.000
Agotamiento	.217	200	.000
Cinismo	.206	200	.000
Eficacia Profesional	.359	200	.000
Síndrome de Burnout	.240	200	.000

En esta tabla, los resultados de la prueba de normalidad (K-S) arrojó valores menores a 0.05 tanto en las variables principales como en sus dimensiones, pudiéndose concluir a partir de esto que, por un lado, no se presenta una distribución normal y, por otro, que será preciso el empleo del Rho de Spearman, un estadístico no paramétrico.

Tabla 9*KMO de Bartlett para clima laboral*

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		.758
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	6424,885
	gl	1225
	Sig.	.001

En la Tabla 9, se señala que el test es susceptible de poder ser factorizado a causa que el KMO es mayor a .700; por otra parte, también se asevera la adecuación para la explicación de los datos del modelo factorial a través de lo obtenido de acuerdo a la esfericidad de Bartlett ($p < .05$).

Tabla 10*Confiabilidad de clima laboral*

Dimensiones	Alfa de Cronbach	N de elementos	IC 95%
Autorrealización	.680	10	[.628 - .710]
Involucramiento laboral	.650	10	[.603 - .680]
Supervisión	.626	10	[.568 - .657]
Comunicación	.705	10	[.668 - .717]
Condiciones laborales	.698	10	[.638 - .706]
Clima laboral	.735	50	[.655 - .804]

En la Tabla 10, de acuerdo a los resultados arrojados, la confiabilidad para el clima laboral presenta adecuación a causa de valor .735 de su alfa.

Tabla 11*KMO de Bartlett para síndrome de burnout*

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		.816
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	2278,618
	gl	120
	Sig.	.001

En la Tabla 11, se indica que la prueba es susceptible de factorización a su KMO mayor a .816; por otra parte, también este cuadro sostiene la adecuación para para la explicación de los datos del modelo factorial por medio de lo alcanzado, de acuerdo a la esfericidad de Bartlett ($p < .05$). En consecuencia, se puede afirmar que los ítems pueden formar tanto factores como correlaciones.

Tabla 12*Confiabilidad de síndrome de Burnout*

Dimensiones	Alfa de Cronbach	N de elementos	IC 95%
Agotamiento	.652	5	[.628 - .710]
Cinismo	.650	5	[.573 - .680]
Eficacia	.931	6	[.908 - .950]
Síndrome de Burnout	.830	16	[.777 - .875]

En la tabla 12, se evidencia la alta confiabilidad del clima laboral a causa del valor .830 de su alfa.

Anexo 05. Carta de Autorización



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional "

Lima Sur, 18 de Febrero del 2022

Sr. Emily Dueñas Huayta
Jefe de Gestión Humana de la Corporación Panaservice SAC
Lurín

Presente. –

De mi mayor consideración, es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente, y a su vez, comunicarle que la bachiller **RAMOS DURAD JANELLE AYLLIN**, egresada de la carrera Profesional de Psicología-Facultad de Ciencias Humanas, desea efectuar su investigación titulada: **"Clima laboral y síndrome de Burnout en personal administrativo de una Corporación nacional, que brinda servicios a campamentos mineros**, a través de la aplicación de un cuestionario; es por ello, que solicito a usted le otorgue el permiso correspondiente para que lleve a cabo la investigación antes mencionada en su digna institución, en la medida que reúne con todas la condiciones necesarias.

Desde ya agradezco su gentil atención y esperando contar con su autorización y apoyo, me despido.

Atentamente

Tanih Cubas Romero
Directora
Escuela Profesional de Psicología

Recibido
23/02/22

