

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**

**ESCUELA DE POSGRADO**



**T E S I S**

**Influencia del desempeño laboral en el síndrome de burnout en  
trabajadores de construcción civil en la periferia de Lima Este, 2024**

**Para optar el grado académico de Maestro en:**

**Ciencias**

**Mención: Seguridad y Salud Ocupacional Minera**

**Autor:**

**Bach. Diana Carol AGUIRRE YUPANQUI**

**Asesor:**

**Mg. Edwin Elias SANCHEZ ESPINOZA**

**Cerro de Pasco – Perú – 2026**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**

**ESCUELA DE POSGRADO**



**T E S I S**

**Influencia del desempeño laboral en el síndrome de burnout en  
trabajadores de construcción civil en la periferia de Lima Este, 2024**

**Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado**

---

**Mg. Joel Enrique OSCUVILCA TAPIA**  
**PRESIDENTE**

---

**Mg. Silvestre Fabian BENAVIDES CHAGUA**  
**MIEMBRO**

---

**Mg. Manuel Mayer CARHUARICRA RIVERA**  
**MIEMBRO**



Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión  
Escuela de Posgrado  
Unidad de Investigación

---

**INFORME DE ORIGINALIDAD N° 259-2025- DI-EPG-UNDAC**

La Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, ha realizado el análisis con exclusiones en el Software Turnitin Similarity, que a continuación se detalla:

Presentado por:  
**Diana Carol AGUIRRE YUPANQUI**

Escuela de Posgrado:  
**MAESTRÍA EN CIENCIAS - MENCIÓN: SEGURIDAD Y SALUD  
OCUPACIONAL MINERA**

Tipo de trabajo:  
**TESIS**

TÍTULO DEL TRABAJO:  
**“INFLUENCIA DEL DESEMPEÑO LABORAL EN EL SÍNDROME DE BURNOUT EN  
TRABAJADORES DE CONSTRUCCIÓN CIVIL EN LA PERIFERIA DE LIMA ESTE, 2024”**

**ASESOR (A):** Mg. Edwin Elías SÁNCHEZ ESPINOZA

Índice de Similitud:  
**13%**

Calificativo  
**APROBADO**

Se adjunta al presente el informe y el reporte de evaluación del software similitud.

Cerro de Pasco, 23 de diciembre del 2025



**DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE**  
**Dr. Jheysen Luis BALDEON DIEGO**  
**DIRECTOR**

## DEDICATORIA

*A mis padres, por su apoyo inquebrantable.*

*A mis maestros, por guiar mi camino.*

*Y a los trabajadores de la construcción civil,  
cuyas manos forjan no solo edificios,  
sino también el progreso de nuestro país.  
Esta investigación es un humilde homenaje  
a su resiliencia y dedicación.*

## **AGRADECIMIENTO**

*A la vida, por enseñarme que los cimientos más firmes se construyen con perseverancia y humildad.*

*A mis padres, por ser el ejemplo constante de que el trabajo honesto es el mayor legado.*

*A mis maestros, por prestarme sus hombros para ver más allá de lo evidente.*

*Y, de manera muy especial, a cada trabajador de la construcción civil que, con sus historias y experiencias, dio voz y sentido a esta investigación. Este logro es también el suyo.*

## RESUMEN

Este estudio tuvo como objetivo determinar la influencia del desempeño laboral en el síndrome de burnout en trabajadores de construcción civil de Lima Este durante 2024. Se adoptó un enfoque cuantitativo con diseño transversal y correlacional, aplicando el método hipotético-deductivo para verificar la relación entre variables. Se trabajó con una muestra censal de 35 trabajadores que cumplieron criterios de inclusión y firmaron consentimiento.

Para la recolección de datos se utilizaron instrumentos validados: un cuestionario de desempeño laboral y una escala Likert para medir burnout, ambos con alta confiabilidad ( $\alpha > 0.9$ ). El análisis reveló tres hallazgos: Se confirmó una relación inversa significativa entre desempeño laboral y burnout (a mayor desempeño, menor agotamiento); que los factores actitudinales (compromiso, trabajo en equipo) y operativos (eficiencia, puntualidad) mostraron efecto protector; y que el agotamiento emocional como la dimensión más afectada, vinculada con cargas laborales excesivas.

Entre los resultados destacan las pausas activas, capacitaciones en manejo de estrés y políticas de salud ocupacional. Se concluye que fortalecer el desempeño laboral (en componentes actitudinales y operativos) representa una estrategia efectiva para prevenir el burnout en este sector de alta exigencia física y emocional. La investigación aporta evidencia empírica valiosa para la seguridad laboral en la industria de la construcción.

**Palabras clave:** Desempeño laboral, síndrome de burnout, construcción civil, salud ocupacional, agotamiento emocional.

## ABSTRACT

The main objective of this study was to determine the influence of job performance on burnout syndrome among civil construction workers in East Lima during 2024. The research adopted a quantitative approach with a cross-sectional and correlational design, applying the hypothetico-deductive method to verify the relationship between variables. A census sample of 35 workers (men and women from different areas and ages) who met the inclusion criteria and signed informed consent were used.

Two validated instruments were used for data collection: a job performance questionnaire and a Likert scale to measure burnout, both with high reliability ( $\alpha > 0.9$ ). The analysis revealed three key findings: first, a significant inverse relationship between job performance and burnout was confirmed (higher performance, lower exhaustion); second, attitudinal factors (commitment, teamwork) and operational factors (efficiency, punctuality) showed a protective effect; and third, emotional exhaustion emerged as the most affected dimension, directly related to excessive workloads.

The results highlight the urgent need for interventions such as active breaks, stress management training, and occupational health policies. It is concluded that strengthening job performance (especially its attitudinal and operational components) represents an effective strategy for preventing burnout in this highly physically and emotionally demanding sector. The research provides valuable empirical evidence for human resource managers and occupational safety managers in the construction industry.

**Keywords:** Job performance, burnout syndrome, civil construction, occupational health, emotional exhausti

## INTRODUCCION

La calidad de vida y la satisfacción laboral de los trabajadores de la construcción civil son dos dimensiones fundamentales, profundamente conectadas, que participan en la determinación del bienestar psicofísico personal y comunitario. Según la literatura científica, la calidad del equilibrio entre el trabajo y la vida personal de los trabajadores de la periferia tiene un fuerte impacto en varios aspectos de su práctica que, en última instancia, influye en los resultados de salud (Davis, M. C., 2020). Por lo tanto, al buscar un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida personal para los trabajadores de la construcción civil, tanto los resultados de salud de los empleados como el desempeño laboral mejoran, reduciendo también el grado de agotamiento de estos últimos (Maslach, C. 1981).

Toda persona tiene derecho a trabajar como medio de vida, pues con ello cubre sus necesidades personales y familiares, esto le permite desarrollarse psicológicamente y en su salud (. Como trabajador es consciente de sus obligaciones laborales y lo que debe aportar a la organización donde se encuentre; de igual modo, es consciente de lo que puede obtener como resultado de su desempeño laboral y orienta sus acciones para el logro de sus expectativas personales (Bianchi, R. 2021).

En la actualidad la vida para las personas es cada vez más acelerada y está en constante cambio, las personas se enfrentan a mayores exigencias laborales, a la presión de la economía y la sociedad. La necesidad de satisfacer sus necesidades personales, así como familiares los obliga a enfrentar situaciones y entornos complicados que no siempre pueden tolerar. El síndrome de burnout es uno de los síndromes poco conocidos, no es tomado mucho en cuenta, aunque figura como síndrome en la Clasificación Internacional de Enfermedades (Organización Panamericana de la Salud [OPS], 2018). Sin embargo, en países europeos son diagnosticados y los seguros médicos cubren el tratamiento (Mendoza, 2021).

El presente estudio de investigación se realizó en la periferia de Lima Este en el sector de la construcción civil, que esta constituye una de las actividades económicas más dinámicas

y al mismo tiempo más riesgosas en el Perú, especialmente en las zonas periféricas de Lima Este, donde las condiciones laborales suelen caracterizarse por exigencias físicas intensas, largas jornadas, presión por el cumplimiento de plazos y limitaciones en la gestión de la seguridad y salud ocupacional. Este escenario no solo afecta la productividad de las empresas, sino también la salud física y mental de los trabajadores, quienes están expuestos de manera constante a factores de riesgo que pueden desencadenar estrés laboral crónico y síndrome de burnout.

El síndrome de burnout es una respuesta al estrés laboral crónico caracterizada por agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, que suele presentarse en profesionales que brindan servicios y tienen interacción directa con personas (Rotstein, S., 2019). Este síndrome puede afectar negativamente la salud mental y el desempeño laboral de los trabajadores (Edú, S., 2022). Las tres dimensiones del burnout (agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal) han mostrado relaciones consistentes con diversos indicadores de desempeño, como la calidad de desenvolvimiento en el trabajo, la satisfacción de los usuarios, el ausentismo y la rotación. Estudios previos en diferentes contextos laborales han encontrado asociaciones significativas entre la presencia de burnout y un menor desempeño de los trabajadores (Johnson, J., 2020).

El presente estudio tiene como objetivo general determinar la influencia del desempeño laboral en el síndrome de burnout en los trabajadores de construcción civil en la periferia de Lima Este, 2024. Su justificación radica en que, al establecer esta relación, se aportan elementos fundamentales para la gestión de Recursos Humanos y Seguridad y Salud Ocupacional, en un sector donde la mano de obra constituye el motor principal del desarrollo, pero al mismo tiempo se encuentra altamente vulnerable a riesgos psicosociales. Los hallazgos de la investigación permiten comprender cómo la calidad del desempeño no solo refleja productividad, sino también el nivel de bienestar y equilibrio emocional de los colaboradores.

El objetivo de este estudio fue determinar el impacto del desempeño laboral en el síndrome de burnout entre los trabajadores de la construcción en la periferia Lima Este, en

2024. El fundamento de esta investigación es proporcionar una información importante para la gestión de recursos humanos y las prácticas de seguridad y salud ocupacional en un sector donde el trabajo es un factor clave del desarrollo y los trabajadores están altamente expuestos a riesgos psicosociales. Los hallazgos del estudio nos ayudarán a comprender cómo la calidad del trabajo refleja no solo la productividad, sino también el bienestar y el bienestar emocional de los empleados.

Desde el punto de vista metodológico, el estudio utilizó un diseño cuantitativo, correlacional y transversal, empleando instrumentos estandarizados para evaluar tanto el rendimiento laboral como las tres dimensiones del síndrome de burnout. El análisis estadístico, mediante el coeficiente de correlación de Spearman, permitió examinar la relación entre ambas variables, identificando tendencias y aportando información relevante para la práctica organizacional.

Los resultados muestran que una parte considerable de los empleados experimentan niveles moderados o altos de agotamiento laboral, especialmente en lo que se refiere al agotamiento emocional y la despersonalización, lo cual se asocia con un rendimiento laboral deficiente o irregular. Si bien la correlación entre estas dos variables es positiva pero débil, y en algunos casos no significativa desde el punto de vista estadístico, los datos revelan una clara tendencia: a mayor prevalencia de agotamiento laboral, menor calidad del trabajo. Este hallazgo refuerza la importancia de promover el bienestar mental como factor clave para mantener la productividad y reducir los riesgos laborales en este sector.

Los resultados respaldan la idea de que el síndrome de burnout es un factor clave que impacta directamente en el rendimiento, la motivación y la retención de los empleados. La falta de implementación de estrategias preventivas conlleva el riesgo de aumentar los accidentes laborales, el ausentismo, la rotación de personal y la disminución de la competitividad. Por otro lado, mejorar el rendimiento laboral mediante programas de capacitación, apoyo emocional, liderazgo eficaz y mejores condiciones laborales puede ser una estrategia eficaz para reducir el síndrome de burnout y aumentar la productividad.

Por lo tanto, esta investigación constituye una contribución importante al ámbito de la salud y seguridad laboral en los sectores de la construcción y la minería. Proporciona evidencia empírica sobre la relación entre el rendimiento laboral y el agotamiento profesional, aborda un problema con un impacto significativo en la realidad peruana y destaca la necesidad de políticas laborales integrales que promuevan el equilibrio entre el rendimiento y el bienestar. De esta manera, se busca no solo mejorar el clima organizacional y la calidad de vida laboral, sino también promover el desarrollo sostenible de un sector clave para el desarrollo económico del país.

Dentro del alcance del trabajo de investigación, el Capítulo I aborda la pregunta de investigación, incluyendo su identificación y formulación, la delimitación de la investigación, la formulación de los objetivos, la justificación y las limitaciones del estudio. El Capítulo II presenta el marco teórico, que incluye una revisión de la literatura internacional y nacional relevante sobre el tema, así como los fundamentos teóricos y el marco conceptual para ambas variables de investigación. Este capítulo concluye con la formulación de hipótesis y la definición de las variables correspondientes. El Capítulo III describe la metodología adoptada y explica en detalle el enfoque cuantitativo y las técnicas empleadas. Describe el tipo y el método de investigación, el diseño, la población y la muestra, así como las técnicas e instrumentos empleados para la recolección de datos. Además, se describen los procedimientos para el procesamiento y análisis de datos, así como las cuestiones éticas y los principios de rigor científico aplicados durante el estudio. El Capítulo IV presenta los resultados y los discute mediante tablas y gráficos, así como su interpretación y análisis. Los resultados se discuten posteriormente en el contexto de las contribuciones de otros autores y estudios previos. Finalmente, el trabajo de investigación incluye conclusiones, recomendaciones, bibliografía y apéndices que sustentan los hallazgos de la investigación.

La autora.

## INDICE

Página.

DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCION	
INDICE	
INDICE DE TABLAS	
INDICE DE FIGURAS	

### CAPITULO I

#### PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.	Identificación y determinación del problema .....	1
1.2.	Delimitación de la investigación .....	7
1.3.	Formulación del problema .....	8
1.3.1.	Problema general.....	8
1.3.2.	Problemas específicos .....	8
1.4.	Formulación de objetivos .....	8
1.4.1.	Objetivo general.....	8
1.4.2.	Objetivos específicos .....	8
1.5.	Justificación de la investigación .....	8
1.5.1.	Justificación Teórica .....	8
1.5.2.	Justificación Práctica .....	9
1.6.	Limitaciones de la investigación.....	9

### CAPITULO II

#### MARCO TEÓRICO

2.1.	Antecedentes de estudio .....	11
2.1.1.	Antecedentes internacionales: .....	11
2.1.2.	Antecedentes nacionales .....	14
2.2.	Bases teóricas – científicas .....	16
2.2.1.	Base Teórica sobre Desempeño Laboral .....	16
2.2.2.	Marco conceptual sobre desempeño laboral.....	17
2.2.3.	Base Teórica del Síndrome de Burnout .....	20
2.2.4.	Marco conceptual sobre síndrome de burnout .....	21
2.3.	Definición de términos básicos .....	24
2.4.	Formulación de hipótesis .....	24
2.4.1.	Hipótesis general .....	24

2.4.2. Hipótesis específicas .....	24
2.5. Identificación de variables.....	24
2.5.1. Variable independiente (VI):.....	24
2.5.2. Variable dependiente (VD): Síndrome de burnout.....	25
2.6. Definición operacional de variables e indicadores .....	25

### CAPITULO III

#### METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación .....	29
3.2. Nivel de investigación .....	29
3.3. Métodos de investigación .....	29
3.4. Diseño de investigación.....	30
3.5. Población y muestra .....	30
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	31
3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación .....	33
3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos .....	34
3.9. Tratamiento estadístico .....	35
3.9.1. Enfoque metodológico: .....	35
3.9.2. Procedimiento de medición:.....	37
3.9.3. Estrategia analítica: .....	37
3.9.4. Procesamiento de datos: .....	38
3.10. Orientación ética filosófica y epistémica .....	38

### CAPITULO IV

#### RESULTADOS Y DISCUSION

4.1. Descripción del trabajo de campo.....	41
4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados .....	42
4.3. Prueba de hipótesis.....	65
4.4. Discusión de resultados.....	69

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

ANEXOS

## INDICE DE TABLAS

	Página.
<b>Tabla 1</b> Variable 1 DESEMPEÑO LABORAL.....	25
<b>Tabla 2</b> Variable 2 SÍNDROME DE BURNOUT .....	27
<b>Tabla 3</b> Estadística de fiabilidad. ....	35
<b>Tabla 4</b> Valoración de desempeño laboral y Síndrome de Burnout.....	36
<b>Tabla 5</b> Valoración por intervalos de desempeño laboral.....	36
<b>Tabla 6</b> Valoración por intervalos de síndrome de burnout .....	37
<b>Tabla 7</b> Valoración por intervalos de síndrome de burnout .....	42
<b>Tabla 8</b> Resultados descriptivos de Trabajo en equipo.....	44
<b>Tabla 9</b> Resultados descriptivos de Eficiencia .....	45
<b>Tabla 10</b> Resultados descriptivos de Iniciativa.....	47
<b>Tabla 11</b> Resultados descriptivos de Eficacia .....	48
<b>Tabla 12</b> Tabla cruzada de las variables: Desempeño laboral y síndrome de burnout en trabajadores de construcción civil en la periferia de Lima Este 2024 .....	49
<b>Tabla 13</b> Factores Actitudinales del Desempeño Laboral en los colaboradores del área de Recursos Humanos en trabajadores de construcción civil en la periferia de Lima Este 2024 .....	51
<b>Tabla 14</b> Factores Operativos del Desempeño Laboral en los colaboradores del área de Recursos Humanos en trabajadores de construcción civil en la periferia de Lima Este 2024 .....	54
<b>Tabla 15</b> Factores Actitudinales del Desempeño Laboral en los colaboradores del área de Recursos Humanos en trabajadores de construcción civil en la periferia de Lima Este 2024 .....	57
<b>Tabla 16</b> Factores Operativos del Desempeño Laboral en los colaboradores del área de Recursos Humanos en trabajadores de construcción civil en la periferia de Lima Este 2024 .....	60
<b>Tabla 17</b> Síndrome de Burnout en los colaboradores del área de RRHH en trabajadores de construcción civil en la periferia de Lima Este 2025.....	62
<b>Tabla 18</b> Dimensiones del Síndrome de Burnout en los colaboradores del área de Recursos Humanos en trabajadores de construcción civil en la periferia de Lima Este 2024 .....	64
<b>Tabla 19</b> Relación entre desempeño laboral y el síndrome de burnout.....	65
<b>Tabla 20</b> Relación entre el desempeño laboral y los factores actitudinales.....	67
<b>Tabla 21</b> Relación entre el desempeño laboral y los factores operativos.....	68

## INDICE DE FIGURAS

	Página.
<b>Figura 1</b> Desempeño Laboral en los colaboradores del área de Recursos Humanos en trabajadores de construcción civil en la periferia de Lima Este 2024 .....	43
<b>Figura 2</b> Resultados descriptivos de Trabajo en equipo .....	44
<b>Figura 3</b> Resultados descriptivos de Eficiencia.....	45
<b>Figura 4</b> Resultados descriptivos de Iniciativa .....	47
<b>Figura 5</b> Resultados descriptivos de Eficacia Análisis e interpretación de datos .....	48
<b>Figura 6</b> Gráfico cruzada de las variables: Desempeño laboral y síndrome de burnout en lostrabajadores en trabajadores de construcción civil en la periferia de Lima Este 2024 .....	50
<b>Figura 7</b> <i>Factores Actitudinales del Desempeño Laboral en los colaboradores del área de Recursos Humanos en trabajadores de construcción civil en la periferia de Lima Este 2024</i> .....	52
<b>Figura 8</b> Factores Operativos del Desempeño Laboral en los colaboradores del área de Recursos Humanos en trabajadores de construcción civil en la periferia de Lima Este 2024 .....	55
<b>Figura 9</b> Factores Actitudinales del Desempeño Laboral en los colaboradores del área de Recursos Humanos en trabajadores de construcción civil en la periferia de Lima Este 2024 .....	58
<b>Figura 10</b> Factores Operativos del Desempeño Laboral en los colaboradores del área de Recursos Humanos en trabajadores de construcción civil en la periferia de Lima Este 2024 .....	61
<b>Figura 11</b> Síndrome de Burnout en los colaboradores del área de Recursos Humanos en trabajadores de construcción civil en la periferia de Lima Este 2024 .....	63
<b>Figura 12</b> Dimensiones del Síndrome de Burnout en los colaboradores del área de Recursos Humanos en trabajadores de construcción civil en la periferia de Lima Este .....	64
<b>Figura 13</b> Relación entre desempeño laboral y el síndrome de burnout .....	66
<b>Figura 14</b> Relación entre el desempeño laboral y los factores actitudinales .....	67
<b>Figura 15</b> Relación entre el desempeño laboral y los factores operativos .....	68

## **CAPITULO I**

### **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

#### **1.1. Identificación y determinación del problema**

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la Salud Laboral como “una actividad multidisciplinaria que promueve y protege la salud de los trabajadores. Esta disciplina busca controlar los accidentes y las enfermedades mediante la reducción de las condiciones de riesgo”, (Norte, J. 2021). Pues hoy vivimos en un mundo cambiante que afecta el desarrollo de las personas en la vida laboral, donde la competitividad provocada por la globalización determina grandes cambios en las organizaciones, lo que provoca perturbaciones o desequilibrios en la salud física y mental de los empleados.

El funcionamiento laboral se refiere a la capacidad relacionada con la salud del trabajador individual para cumplir con las demandas del trabajo, Lagerveld, E. & Abma E. (2012). Se sabe que los trabajos de gestión de la construcción son físicos y/o mentalmente exigentes para los trabajadores porque, por ejemplo, el trabajo implica plazos estrictos, largas horas de trabajo y conflictos de roles, Hengel, V., & Bowen P. (2014). Por lo tanto, el estrés laboral y el agotamiento emocional (un aspecto del agotamiento) son frecuentes entre los profesionales de la gestión de proyectos de construcción (CPMP), Vander, J. & Yang, F. (2017), lo que a su vez

puede conducir a problemas de funcionamiento laboral. Incluso puede ser más grave para la Construction Project Management Professionals - CPMP jóvenes (Profesionales en Gestión de Proyectos de Construcción), en el contexto de esta investigación, se refiere a los trabajadores o especialistas que gestionan proyectos en el sector construcción, como ingenieros civiles, arquitectos, supervisores, residentes de obra, planificadores, entre otros. Los CPMP jóvenes son un grupo vulnerable debido a su adaptación al entorno laboral, altas exigencias y estrés, lo que puede llevar al agotamiento (burnout) y abandono de la profesión. Los trabajadores más jóvenes son relativamente nuevos en el trabajo y la organización, y en caso de problemas de adaptación (es decir, tratando de encajar) pueden sufrir estrés y los consiguientes problemas de funcionamiento laboral. Dado esto, los CPMP jóvenes, que aún tienen su carrera por delante, pueden terminar su carrera en el sector de la construcción prematuramente y verse obligados a cambiar de carrera y buscar empleo en otro lugar. Esto representa una pérdida de recursos humanos para las organizaciones de la construcción. Incluso es un problema para los CPMP y las organizaciones de construcción en todo el mundo. Para ayudar a los jóvenes CPMP a continuar su carrera en la organización de la construcción, es imperativo abordar los factores que socavan y promueven la capacidad relacionada con la salud para satisfacer las demandas laborales (funcionamiento laboral) de estos trabajadores.

En el contexto de la construcción en Perú, según el Ministerio del Interior (MINTER) los accidentes laborales han sido una preocupación constante en los últimos años. A pesar de los esfuerzos por mejorar las condiciones de seguridad, la industria de la construcción sigue enfrentando desafíos significativos en este aspecto. Además, se ha observado un aumento en la frecuencia y gravedad de los accidentes en los sitios de construcción. Estos incidentes afectan tanto a los trabajadores como a las empresas, generando consecuencias negativas en términos de salud, productividad y costos (MINTER, 2024).

Así mismo, el sicariato y el aumento de inseguridad bajo la modalidad de

extorsión en las obras civiles tanto públicas como privadas, afecta tanto a contratistas como a los mismos trabajadores (maestros, ayudantes, arquitectos, ingenieros y contratistas). Ya que se presentan varios casos de denuncias vinculadas a dirigentes de construcción civil y propietarios de inmuebles en construcción de los cuales se llegó a más de una decena de fallecidos relacionados a estas acciones (El Comercio, 2024). Estas acciones no solo rondan la capital, pues la creciente inseguridad da por manifiesto en otras ciudades como en Piura, donde asesinaron a dos ingenieros residentes de obra. Dichos eventos se dan por medio de organizaciones criminales bajo la fachada de “sindicato” que llegan a tener amenazados a jueces, alcaldes, fiscales y policías; es por ello que organizaciones como la Cámara Peruana de la Construcción (CAPECO) y la Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú (FTCCP) en el año 2024 proponen estrategias para combatir el crimen organizado en obras de construcción civil y tráfico de tierras donde en síntesis se busca el fortalecimiento del órgano policial, el trabajo en sinergia con los ministerios y el poder judicial y mantener bajo vigilancia actualizada los datos en los registros de diversas organizaciones como la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT), Ministerio de Trabajo y Direcciones Regionales (CAPECO, 2024). Sin embargo, las medidas no fueron suficientes ya que en el 2025 se presentaron 26 fallecidos alrededor de todo el país en lo que va del año según aseguró el presidente de la Confederación de Trabajadores de Construcción Civil (CONATRACC) Augusto Ramos Dolmos.

El sicariato en el sector construcción en Perú ha generado una crisis estructural que va más allá de la violencia directa, instaurando una lógica de miedo, extorsión y paralización que compromete gravemente el desarrollo urbano. Este fenómeno criminal, vinculado a redes organizadas que se infiltran en sindicatos y manipulan procesos laborales, ha provocado la suspensión de obras públicas y privadas en múltiples regiones, aumentando los costos de ejecución por la necesidad de contratar seguridad privada o pagar “cupos” de protección. La incertidumbre genera

que arquitectos, ingenieros y obreros se nieguen a trabajar en zonas dominadas por mafias, debilitando la capacidad técnica local y el crecimiento económico tal cual pasa en Pataz, La Libertad, donde hay llamado a laborar en distintos rubros, pero nadie quiere aplicar. El resultado es un entorno laboral precario, inseguro y desarticulado, donde la violencia redefine el desarrollo de las construcciones y exige una respuesta urgente desde el Estado y las instituciones gremiales como CAPECO. Por esta razón los gremios de trabajadores formales se alzaron a las calles en el mes de abril del año 2025 a petición de planes que realmente sean efectivos (El Comercio,2024; Diario El Sol, 2025).

En consecuencia, el sicariato y las extorsiones en la construcción civil no sólo pone en riesgo la vida de quienes trabajan en el sector, sino que también sabotea los procesos constructivos y entorno que sostiene el crecimiento de nuestras ciudades y amenaza constante impacta directamente en su salud mental y emocional de los relacionados al mundo de la construcción. Este clima de inseguridad contribuye al desgaste profesional (o burnout) debilitando la motivación, el sentido de pertenencia y la capacidad de concentración en los procesos constructivos. Por eso, más allá de medidas policiales, se necesita una respuesta articulada que aborde también los riesgos psicosociales: un trabajo conjunto entre instituciones, gremios y especialistas en salud ocupacional que no sólo proteja físicamente al trabajador, sino que promueva ambientes seguros, empáticos y sostenibles para su bienestar.

En esta investigación se desarrolló el análisis del sistema integral de seguridad en el sector construcción en una empresa privada de referencia, dicha empresa cuenta con más de 25 años de experiencia, que se ha dedicado al desarrollo de habilitaciones urbanas, implementando servicios de agua, electricidad, conectividad y saneamiento, así como pórticos y cercos perimétricos, donde se busca el desarrollo sostenible de las ciudades.

A pesar de no ser común que las empresas constructoras no se adhieren estrictamente a la normativa establecida. Dicha empresa a demostrado un

compromiso riguroso con el cumplimiento normativo. Pues ha superado al auditoria del MINTRA, y han implementado un sistema de gestión solido durante los últimos 3 años, teniendo por objetivo obtener la certificación ISO 45001 en 2024. Todos los proyectos siguen la misma estructura del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). Además, toda la organización ha pasado con éxito la auditoría de evaluación de cumplimiento legal y la evaluación periódica bianual del sistema de gestión de SST. Integrando la Ley 29883 y sus modificaciones, DS 005 y sus modificatorias, RM 050, la G050 y el DS 011-2019. (RM, 2013).

La política del sistema integrado de gestión en esta empresa establece los principios y compromisos fundamentales en la organización en áreas clave como seguridad y salud en el trabajo, medio ambiente y gestión social. En este sentido, la organización se compromete a cumplir con los requisitos legales vigentes, proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables, prevenir la contaminación ambiental y fomentar el uso sostenible de recursos. Además, de buscar la participación activa de los colaboradores en la gestión integrada y la mejora continua en todas las áreas relevantes. Asimismo, se promueven relaciones de confianza y crecimiento mutuo con todas las interesadas en contribuir a una sociedad inclusiva y sostenible (Zayan, 2024).

En América Latina, como en el mundo, las empresas constructoras contribuyen a generar empleos y juegan un papel preponderante en la economía. Por otro lado, en ellos, la aplicación, correspondiente de accidentes correspondientes a accidentes de trabajo no mortales (97,15%), desarrollo y ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) aún es muy deficiente, evidenciado en los accidentes elevados de trabajadores expuestos a altos niveles de riesgo de accidentes, con consecuencias graves y mortales. Y, no olvidemos la salud mental de nuestros trabajadores, pues trabajador enfermo resta con el avance en la obras y desgaste de la economía de la empresa. Consecuencias, que confirman los datos estadísticos indicados por el organismo rector de la salud mundial (OMS) y que a nivel

regional surgen anualmente 5.000 accidentes laborales con 90.000 eventos fatales, es decir un evento ocupacional cada 2 segundos; que cada 15 segundos muere un trabajador y más de 150 de ellos sufren un accidente (Osorio, 2021; Álvarez et al., 2019; Santurtún & Shaman, 2023).

A nivel nacional, la construcción civil es una labor bastante dinámica, compleja y ardua, los factores estresores a los que se encuentran constantemente expuestos los obreros de construcción civil en el ámbito laboral son: la baja remuneración, ya que, su salario se encuentra por debajo del rango salarial promedio; inestabilidad laboral, por el carácter temporal; escasas probabilidades de promoción de puesto, es decir, son muy pocas las probabilidades de escalar profesionalmente a diferencia como se pueden dar en empresas, los puestos están categorizados en tres rangos y en la mayoría de los casos se quedan con el puesto con el que empezaron; deficientes instalaciones de obra, es común que ocurran accidentes, ya que, las instalaciones son inestables y se encuentran en un estado deplorable, es decir, están en constante exposición a diversas situaciones en donde puedan suceder accidentes como: caídas de altura, desplomes, golpes, sobreesfuerzos o cortes y solo cuentan con las herramientas necesarias para realizar las tareas asignadas, mas no los implementos necesarios de seguridad; condiciones ambientales, existe ocasiones en la cual los obreros tienen que trabajar bajo la lluvia o trabajar bajo el calor de verano, ya que, deben cumplir con su trabajo (Abdelrahim, R.A., 2023). Los trabajadores de construcción civil están sometidos a un nivel elevado de exigencia tanto mental como físico, debido a que para este tipo de trabajo se requiere un nivel de atención alto, ya que, se realizan tareas complejas y de riesgo, y pese a que las empresas constructoras en general suelen entregarles las herramientas para realizar el trabajo, no les brindan el equipo completo de seguridad, por lo que, deben estar aún más atentos en lo que realizan y cuidar su integridad. Cabe recalcar que la mayoría no cuenta con un seguro que los respalde en caso de accidentes, ya que, los obreros no se encuentran en un régimen laboral que les permita tener acceso a un seguro de

salud (Acosta, M.R., 2021). Además, la mayoría son los jefes de familia, es decir, son el sustento económico de su hogar, en otras palabras, son responsables de los gastos de la vivienda, así como de los estudios de los hijos, entre otros (Álvarez, S. 2019). Debido a los diversos factores mencionados anteriormente dentro de los cuales los obreros de construcción civil se encuentran expuestos, tienden a generarles altos niveles de estrés, el cual puede repercutir en la salud tanto física como mental de acuerdo con su mecanismo de respuesta ante el estrés.

Este es el motivo por el cual se planteó el problema a desarrollar, esta investigación contribuyó al aumento de información acerca de las variables de estudio, ya que, a diferencia del personal de salud, si existen investigaciones, mientras en los trabajadores de construcción civil no cuentan con una variedad de estudios o investigaciones, referente al síndrome de burnout es por ello, que no hay mucha información sobre ellos en particular. Además, permitió en ampliar y conocer el panorama acerca de realidad que viven en la actualidad. A su vez, esta investigación será de utilidad para que se puedan promover otros estudios que incrementen la información, ya sea con las mismas o diferentes variables con el fin de seguir desarrollando y aportando más información para mayor conocimiento. Es importante tomar en cuenta que, al no realizar esta investigación, se estaría ignorando una problemática que actualmente está afectando a la mayoría de los trabajadores de construcción civil, ya que, por las características de su misma labor, la realidad económica en la que se encuentran y a nivel personal, se hallan sobre exigidos, lo que a la larga les genera altos niveles de estrés y por consecuencia a ello pueden sufrir algún problema de salud o emocional.

## **1.2. Delimitación de la investigación**

- a. **Ámbito Espacial:** La investigación se centró exclusivamente en una obra de la empresa de construcción civil en la periferia de Lima Este.
- b. **Ámbito Temporal:** El estudio se llevó a cabo durante el año 2024 y 2025, considerando desde inicios de este hasta el fin de la recaudación de información.

- c. **Ámbito de Estudio:** El enfoque del estudio fue el sistema integral de seguridad abarcando todos los componentes que lo constituyen, como son las políticas, procedimientos, prácticas de trabajo y herramientas. Se examinó los elementos que contribuyen a la mitigación de accidentes laborales y se identificó áreas de mejora en la salud mental de los trabajadores en la construcción civil

### **1.3. Formulación del problema**

#### **1.3.1. Problema general**

¿Cómo influye el desempeño laboral en el síndrome de burnout en trabajadores de construcción civil en la periferia de Lima Este, 2024?

#### **1.3.2. Problemas específicos**

¿De qué manera los factores actitudinales del desempeño laboral afectan el síndrome de burnout en trabajadores de construcción civil en la periferia de Lima Este?

¿Cómo influyen los factores operativos del desempeño laboral en el síndrome de burnout en trabajadores de construcción civil en la periferia de Lima Este?

### **1.4. Formulación de objetivos**

#### **1.4.1. Objetivo general**

Determinar cómo influye el desempeño laboral en el síndrome de burnout en trabajadores de construcción civil en la periferia de Lima Este, 2024.

#### **1.4.2. Objetivos específicos**

Analizar la influencia de los factores actitudinales del desempeño laboral en el síndrome de burnout en trabajadores de construcción civil en la periferia de Lima Este.

Evaluar el impacto de los factores operativos del desempeño laboral en el síndrome de burnout en trabajadores de construcción civil en la periferia de Lima Este.

### **1.5. Justificación de la investigación**

#### **1.5.1. Justificación Teórica**

El síndrome de burnout ha emergido como un problema significativo en la salud laboral, especialmente en sectores de alta exigencia como la construcción civil.

Este trastorno afecta el bienestar físico y psicológico de los trabajadores, generando consecuencias adversas tanto para los individuos como para las empresas. En particular, los trabajadores de la construcción civil en la periferia de Lima Este se encuentran expuestos a condiciones de trabajo que favorecen el agotamiento emocional, el estrés y la desmotivación, factores asociados al burnout (Maslach & Leiter, 2016).

A pesar de la relevancia del tema, en el contexto específico de la construcción civil en Lima Este, existe una brecha en la investigación sobre cómo las acciones de recursos humanos pueden prevenir este síndrome. Si bien algunas intervenciones a nivel global y nacional han demostrado ser eficaces, no hay suficiente evidencia de cómo los recursos humanos pueden adaptarse a las particularidades de esta industria en la región, donde factores socioeconómicos y culturales influyen en el desarrollo de estrategias efectivas (Cohen & Kamarck, 2020).

### **1.5.2. Justificación Práctica**

La justificación práctica de este estudio está, en la capacidad de que el área de recursos humanos es clave para mitigar el burnout, ya que puede implementar políticas y prácticas tanto actitudinales (promoción de la salud mental, formación en resiliencia) como operativas (ajustes en horarios, mejora en las condiciones laborales) que contribuyan a la reducción del estrés laboral y a la mejora del desempeño (Schaufeli & Taris, 2020). Esta investigación, por tanto, es crucial para generar conocimiento sobre la efectividad de estas intervenciones en el contexto específico de los trabajadores de construcción civil en Lima Este, contribuyendo al diseño de programas preventivos adaptados a las necesidades de este grupo, mejorando la satisfacción y productividad de los trabajadores de construcción civil.

## **1.6. Limitaciones de la investigación**

Se reconocen ciertas limitaciones en el desarrollo de la investigación, entre las cuales se incluyen:

**Disponibilidad de recursos:** La investigación estuvo sujeta a los recursos

disponibles en términos de tiempo, personal y presupuesto.

**Acceso a información:** La disponibilidad de información relevante está limitada por la confidencialidad de ciertos datos o por la disponibilidad de registros y documentación en la empresa.

**Factores externos:** Eventualidades como cambios en la legislación laboral o situaciones extraordinarias pueden influir en el desarrollo y resultados del estudio.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Antecedentes de estudio**

##### **2.1.1. Antecedentes internacionales:**

Según Song Z. et al. (2020), un estudio realizado en Holanda investigó cómo las percepciones de ajuste, la angustia, el agotamiento emocional y el compromiso laboral afectan el funcionamiento laboral de jóvenes profesionales de gestión de proyectos de construcción (CPMPs). La investigación, de diseño transversal, incluyó a 142 participantes de 20 a 30 años y utilizó cuestionarios para recopilar datos sobre características demográficas y conceptos como ajuste persona-organización, ajuste demandas-capacidades, angustia, agotamiento emocional y compromiso laboral. Los resultados mostraron que la incongruencia entre necesidades y suministros laborales, la angustia psicológica y el agotamiento emocional influyen significativamente en los problemas de desempeño laboral, con coeficientes de regresión de -0,28, 0,52 y 0,38 respectivamente ( $P < 0,01$ ). Sin embargo, no se encontró una asociación significativa entre el compromiso laboral y el desempeño cuando se controlaron la angustia y el agotamiento emocional. Este estudio subraya la importancia de abordar estos factores para mejorar el funcionamiento laboral.

De la misma manera, Akomah, B. (2024) realizó un estudio en Ghana, África, con el propósito de identificar los factores relacionados con los empleados que

influyen en la salud y seguridad en el sector de la construcción. Este trabajo utilizó una metodología cuantitativa y desarrolló un cuestionario basado en once factores previamente identificados. La muestra incluyó a 635 expertos seleccionados mediante muestreo aleatorio simple. Se emplearon diversas técnicas analíticas como el índice de importancia relativa, análisis factorial exploratorio y confirmatorio, además de análisis multivariado y evaluación del ajuste del modelo. Los hallazgos destacaron que las responsabilidades de seguridad y el cumplimiento de normas por parte de los empleados son cruciales para mejorar la salud y seguridad laboral. La variable más relevante fue la notificación de problemas de salud y seguridad a los supervisores (ESR2), que explicó el 77,5% de la variabilidad del constructo latente ESR, con un coeficiente de 0,775. Se concluye que la participación activa de los empleados, como el uso adecuado de equipo de protección personal, el comportamiento cívico en seguridad y la disposición para reportar problemas, es fundamental para fortalecer la salud y seguridad en el trabajo.

Además, Ayalp, G. (2021) en Turquía, la industria de la construcción se caracteriza por su naturaleza compleja, riesgosa y exigente, lo que genera entornos laborales estresantes, especialmente en proyectos de vía rápida donde los arquitectos trabajan de manera errática y con largas jornadas. Este estrés prolongado puede conducir al agotamiento laboral, disminuyendo la satisfacción y productividad, mientras aumenta la intención de rotación, lo que afecta negativamente el rendimiento organizacional. El estudio tuvo como objetivo investigar los factores que causan agotamiento laboral en arquitectos que trabajan en oficinas de diseño arquitectónico en Turquía y determinar los más significativos. A través de un cuestionario basado en una revisión de la literatura, aplicado a 360 arquitectos, se identificaron seis factores críticos que contribuyen al agotamiento. Conclusión: El agotamiento emocional, el cinismo y la disminución de la eficacia profesional, validados en el modelo de agotamiento ampliamente aceptado, son problemáticas centrales en este contexto. Los hallazgos destacan la necesidad de intervenciones para mejorar las condiciones

laborales y mitigar los efectos negativos del agotamiento en el sector arquitectónico.

Como afirma, Zeng, L., et al. (2023) realizaron investigaciones en China sobre salud y seguridad en la industria de la construcción. En el primer estudio, el objetivo fue analizar las percepciones públicas utilizando un enfoque de big data basado en 17,835 publicaciones de Instagram. Se emplearon métodos de aprendizaje automático para identificar temas y evaluar el sentimiento de las publicaciones. Los resultados destacaron áreas como capacitación, gestión de equipos y acciones de usuarios, con un 85% de publicaciones mostrando sentimientos positivos. En el segundo estudio, se exploró el efecto de la visión periférica en la seguridad de los trabajadores, evaluando a 32 participantes según su campo visual. Los resultados revelaron diferencias significativas relacionadas con la edad, experiencia laboral y capacitación en seguridad, y señalaron que los trabajadores con problemas de visión tenían mayor riesgo de accidentes. Ambos estudios subrayan la importancia de crear conciencia y desarrollar medidas preventivas en el sector de la construcción.

Finalmente, Pestereva, D.V. (2024) llevó a cabo un estudio en Kuzbass sobre el síndrome de agotamiento emocional (SAE) en mineros del sur, quienes enfrentan estrés físico y mental prolongado en condiciones laborales adversas. El objetivo fue identificar los síntomas del SAE en 104 mineros de 43 a 67 años, con entre 25 y 32 años de experiencia laboral y antecedentes de enfermedades profesionales. Se utilizaron la técnica de V.V. Boyko para evaluar el SAE, el cuestionario DS14-RU para determinar el tipo de personalidad y un instrumento propio para identificar factores de riesgo. Los resultados mostraron que el 64,7% de los participantes presentaba etapas avanzadas del SAE, siendo la segunda etapa la más prevalente (37,5%). Los síntomas principales incluyeron desorientación emocional y moral (90,4%), reducción de responsabilidades laborales (72,1%), déficit emocional (68,8%) y respuestas emocionales inadecuadas (63,5%). Además, el 56,5% presentó tipo de personalidad D. Concluyendo, el estudio destacó la necesidad de intervenciones para mejorar la salud mental de los mineros

### **2.1.2. Antecedentes nacionales**

Según Quispe, J. y Peralta-Gonzales, S. (2023) llevaron a cabo una investigación en Lima con el propósito de determinar la relación entre los síntomas musculoesqueléticos y el ausentismo laboral en trabajadores de la construcción civil de un distrito específico. Este estudio, de tipo correlacional transversal, contó con la participación de 102 trabajadores, empleando el instrumento Dic CuorIn para identificar dichos síntomas y evaluar el ausentismo. Los hallazgos revelaron que el 76,47% de los participantes presentaron síntomas musculoesqueléticos, mientras que el 44,12% experimentó ausentismo laboral. Respecto al estado nutricional, el 41,18% tenía sobrepeso y el 28,43% obesidad tipo I. Además, el 77,45% de los trabajadores llevaba más de tres años de experiencia y cumplía jornadas laborales de 8 horas. El estudio también identificó que el 68,18% de los casos de ausentismo se asociaron con síntomas en el cuello. Se concluyó que existe una relación significativa entre los síntomas musculoesqueléticos y el ausentismo, haciendo un llamado a intervenciones urgentes.

Seguido por, Pomalaza, A. (2020) desarrolló un estudio en Huancayo para analizar la "Influencia del síndrome de Burnout en el rendimiento laboral de los trabajadores de construcción de la empresa CLASEM SAC 2020". La investigación tomó una muestra de 300 trabajadores de tres obras de construcción civil en Lima. El síndrome de Burnout, definido como una respuesta al estrés laboral crónico, es común en ocupaciones con cargas laborales intermitentes. Este síndrome se caracteriza por agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, lo que afecta tanto la productividad individual como organizacional. Mediante el uso de correlaciones de Pearson, se buscó determinar la relación entre el Burnout y el rendimiento laboral. Los resultados evidenciaron una correlación negativa fuerte entre ambas variables, con un coeficiente de  $-0.875$ , destacando que el Burnout tiene un impacto significativo en el rendimiento laboral de los trabajadores de este sector.

Seguido por, Dávila, D., et al. (2022) llevaron a cabo una investigación

cuantitativa de corte transversal con diseño descriptivo correlacional y enfoque no experimental en Lima. El estudio tuvo como objetivo principal analizar la relación entre la aparición del síndrome de Burnout y los estilos de liderazgo en empresas mineras del Perú, específicamente los estilos Transformacional, Transaccional y Laissez-Faire. La muestra incluyó a 352 trabajadores de tres empresas del sector minero: Minería (117), Servicios de Perforación Minera (118) y Servicio de Metalmecánica para la Minería (117), de ambos sexos y con una antigüedad laboral mínima de un año. Se utilizaron el Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ) 5x corto, adaptado por Vásquez Alva (2009), y el Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI), adaptado por Llaja, Sarria y García (2007). Los resultados demostraron una relación moderada ( $r=0.380$ ) entre los estilos de liderazgo y la aparición del síndrome de Burnout, subrayando su impacto en el ámbito minero.

Continuando con, Condori, A. (2024) desarrolló un estudio en Arequipa con el propósito de analizar la relación entre el síndrome de burnout, el sentido de vida y los estilos de vida de los trabajadores de una unidad minera en Caylloma, Arequipa, Perú. La investigación, de enfoque cuantitativo, fue de corte transversal con un diseño no experimental y correlacional simple. Participaron 270 trabajadores, de los cuales el 93.7% eran hombres y el 6.3% mujeres, con edades entre 20 y 64 años ( $M=37.3$ ,  $DE=8.17$ ). Los instrumentos utilizados incluyeron el Burnout Clinical Subtype Questionnaire (BCSQ-36), el Purpose In Life para medir el sentido de vida y el cuestionario Fantástico para evaluar los estilos de vida. Los resultados mostraron una correlación débil y negativa entre el burnout y los estilos de vida, mientras que se encontró una correlación alta y positiva entre el sentido de vida y los estilos de vida. Además, burnout y sentido de vida presentaron una relación débil y negativa. Concluyen: Estos hallazgos enfatizan la importancia de promover estilos de vida saludables y un sentido de propósito como estrategias para prevenir el burnout en trabajadores mineros con jornadas atípicas en Perú.

Finalmente, Mendoza, J. (2022) realizó un estudio en Chachapoyas con el

objetivo de analizar la relación entre el síndrome de burnout y el compromiso organizacional en una empresa constructora local. La investigación, de diseño correlacional-descriptivo y corte transversal, incluyó una muestra de 43 colaboradores. En cuanto al síndrome de burnout, las dimensiones de desgaste emocional y despersonalización mostraron niveles bajos (84% y 88%, respectivamente), mientras que la realización personal alcanzó un nivel alto (67%). Esto indica que el nivel general de burnout entre los trabajadores es bajo. Respecto al compromiso organizacional, sus dimensiones —compromiso afectivo, de continuidad y normativo— predominan en un nivel medio, con porcentajes del 63%, 81% y 70%, respectivamente. Se concluyó que existe una relación significativa entre el síndrome de burnout y el compromiso organizacional ( $p=0.007$ ). Ante esto, se recomienda implementar estrategias para mejorar la salud psicofísica de los trabajadores y aumentar su nivel de compromiso con la empresa.

## **2.2. Bases teóricas – científicas**

### **2.2.1. Base Teórica sobre Desempeño Laboral**

El desempeño laboral es un concepto ampliamente estudiado en la gestión organizacional, que se refiere al nivel de cumplimiento de las tareas asignadas por parte de los trabajadores en un contexto laboral específico. Es el resultado de la interacción entre factores individuales, grupales y organizacionales que influyen en la productividad, eficiencia y calidad del trabajo. Según Chiavenato (2017), el desempeño laboral abarca tanto la capacidad técnica como las actitudes del individuo frente a sus responsabilidades, con énfasis en la contribución al logro de los objetivos organizacionales.

En el desempeño laboral, se observa el enfoque operativo, el desempeño laboral puede ser evaluado mediante indicadores clave como la cantidad y calidad del trabajo realizado, el uso eficiente de recursos, y la actitud del trabajador hacia sus tareas y el equipo de trabajo (Norte, J. (2021).

El equipo de investigación liderado por Hengel (Karin M. Hengel, junto a

Bültmann y Blatter) ha desarrollado contribuciones clave para entender cómo las políticas de recursos humanos pueden mejorar el desempeño laboral, especialmente en sectores de alta exigencia como la construcción civil. Su enfoque integra salud ocupacional y gestión organizacional.

#### ***Aportes principales al desempeño laboral:***

- Enfoque preventivo del burnout
- Propone que las intervenciones de RR.HH. deben priorizar la prevención temprana del agotamiento, pues este reduce:
  - La productividad (performance técnico).
  - La disposición para colaborar (performance contextual) (Hengel et al., 2018)

#### ***Políticas basadas en evidencia***

- Identifica 3 pilares para RR.HH.:
- Monitoreo continuo: Uso de herramientas como el Maslach Burnout Inventory (MBI) para detectar riesgos.
- Ajustes operativos: Flexibilidad horaria en obras (ejemplo: pausas térmicas en climas extremos).
- Soporte emocional: Capacitación a supervisores para reconocer señales de estrés (Hengel et al., 2020).

#### ***Impacto económico***

Demuestra que empresas con programas de RR.HH. proactivos ahorran hasta €15,000 anuales por trabajador en costos por absentismo laboral (Hengel et al., 2019).

### **2.2.2. Marco conceptual sobre desempeño laboral**

#### ***Desempeño Laboral en Construcción Civil***

El desempeño laboral en el sector de construcción civil es un tema de vital importancia, debido a las exigencias físicas, técnicas y organizacionales propias de esta actividad (Norte, J. 2021). Este desempeño puede definirse como el nivel de

cumplimiento de las tareas asignadas por parte de los trabajadores, evaluado en términos de calidad, productividad y seguridad (Meyer, J. 2020). Es un concepto multifacético que incluye factores tanto individuales como colectivos.

### ***Definición Conceptual de desempeño laboral***

El desempeño laboral es entendido como el conjunto de conductas observables y medibles que un trabajador utiliza para alcanzar los objetivos de su puesto (Campbell, 1990). En el contexto de la construcción civil, este concepto abarca habilidades técnicas, actitudes hacia el trabajo y el manejo eficiente de recursos, incluyendo herramientas y materiales (Chiang et al., 2017).

Desde una perspectiva operativa, el desempeño laboral en construcción civil se mide a través de indicadores como la productividad por jornada, el cumplimiento de normas de seguridad, la calidad del trabajo realizado y el nivel de satisfacción del empleador con los resultados obtenidos (Abdul-Rahman et al., 2012).

### ***Factores que Influyen en el Desempeño Laboral en Construcción Civil:***

#### **Factores Actitudinales**

Los factores actitudinales son determinantes esenciales del desempeño laboral, ya que implican las emociones, percepciones y motivaciones del trabajador hacia su rol. La motivación laboral, el compromiso organizacional y la satisfacción en el trabajo son aspectos clave en este ámbito (Robbins & Judge, 2018). Estos factores no solo influyen en la productividad, sino también en la calidad de las interacciones laborales y el clima organizacional.

Un nivel elevado de motivación y compromiso puede incrementar la resiliencia frente al estrés laboral y, a su vez, reducir la probabilidad de desarrollar el síndrome de burnout. Por ejemplo, un trabajador con una alta satisfacción laboral tiende a ser más proactivo y a enfrentar con mayor facilidad los retos laborales (Luthans et al., 2021).

**Motivación:** La construcción civil requiere altos niveles de energía y compromiso para cumplir con tareas exigentes en condiciones frecuentemente

adversas (Herzberg, 1966).

**Satisfacción laboral:** La percepción de estabilidad económica, un buen clima organizacional y oportunidades de desarrollo profesional influyen positivamente en el desempeño (Chiang et al., 2017).

**Compromiso organizacional:** El grado en que los trabajadores se sienten identificados con la empresa contribuye a una mejor ejecución de sus responsabilidades (Meyer & Allen, 1991).

**Factores Operativos:**

Los factores operativos están relacionados con las condiciones físicas, los recursos y los procesos del entorno laboral. Incluyen la distribución de tareas, la accesibilidad de herramientas y tecnologías, y la organización de horarios de trabajo (Davis et al., 2020). Estos elementos son fundamentales para garantizar que el trabajador tenga un entorno que le permita desempeñar sus funciones de manera eficiente (Davis et al., 2020).

Una correcta gestión operativa reduce significativamente el estrés y favorece la percepción de control sobre el trabajo. Esto, a su vez, minimiza el agotamiento emocional y fomenta el bienestar general del trabajador (Armstrong & Taylor, 2020). Se mencionan los siguientes:

**Eficiencia:** Habilidad para optimizar recursos y completar tareas en el menor tiempo posible sin comprometer la calidad (Abdul-Rahman et al., 2012).

**Condiciones laborales:** El acceso a herramientas adecuadas, capacitación técnica y medidas de seguridad tienen un impacto directo en la calidad del trabajo (Lingard et al., 2012).

**Recursos:** La disponibilidad de materiales y equipos en el momento oportuno evita retrasos y mejora la productividad (Chiang et al., 2017).

**Indicadores del Desempeño Laboral en Construcción Civil:**

**Productividad:** Cantidad de trabajo realizado en un período de tiempo determinado.

**Calidad:** Cumplimiento de los estándares requeridos en los proyectos de construcción.

**Seguridad:** Reducción de accidentes y cumplimiento de las normativas de seguridad laboral.

**Puntualidad:** Finalización de tareas dentro de los plazos establecidos.

### **Retos y Estrategias para Mejorar el Desempeño Laboral.**

El desempeño en construcción civil se enfrenta a retos como la alta rotación de personal, la falta de capacitación constante y las condiciones laborales adversas (Chiang et al., 2017). Entre las estrategias recomendadas para mejorar este desempeño están:

- Implementar programas de formación continua.
- Mejorar la planificación de proyectos para garantizar la disponibilidad de recursos (Chiang et al., 2017).
- Incentivar a los trabajadores mediante bonificaciones por productividad (Chiang et al., 2017).

El desempeño laboral en construcción civil es crucial para la ejecución exitosa de proyectos y la competitividad de las empresas (Chiang et al., 2017). Por tanto, resulta esencial abordar los factores actitudinales y operativos, así como implementar estrategias que fomenten un ambiente de trabajo saludable y productivo.

### **2.2.3. Base Teórica del Síndrome de Burnout**

La primera mención del término la encontramos en el trabajo de Graham Green, quien en una publicación de 1961 titulada "A burnout case" narra la historia de un arquitecto, atormentado por la repetición que le impone su profesión, por lo que decide, como última salida, dejar la vida que lleva y marcharse a la selva africana en busca de paz (Quiceno y Alpi, 2007).

Freudenberger (1974) retoma el término en sus escritos, la clínica en la que laboraba recibía continuamente voluntarios. Observó que, después de un año de trabajo repetitivo comenzaban a manifestar pérdida de la energía, con síntomas de

agotamiento; que conducía al desarrollo de cuadros de ansiedad y depresión. Seguían asistiendo a la clínica y haciendo su trabajo, pero sin ningún tipo de motivación, haciendo sufrir el trato con los pacientes, ya que por lo regular los voluntarios se mostraban agresivos y apáticos hacia ellos. Hizo uso del término de burnout para referirse al desgaste ocasionado por demandas crónicas y excesivas de un trabajo. En estos primeros años, el concepto de burnout no despertó mayor interés en la comunidad científica, hasta que Maslach (1982) publica sus trabajos, definiendo las bases que conforman el síndrome. Describió que este: involucra cansancio personal, despersonalización y baja realización personal, que sigue a la presentación de estrés laboral por un tiempo prolongado. La influencia de sus trabajos fue tal que, hasta el día de hoy, los principios que ella cimentó siguen siendo aceptados por la comunidad científica. Christina Maslach, junto al psicólogo Michael P. Leiter, desarrolló un instrumento novedoso para medir el síndrome de burnout, que desde su publicación y hasta el día de hoy continúa siendo uno de los test más aplicados en el área (Maslach y Jackson, 1981) (Maslach y Jackson, 1986).

Desde la aparición del concepto, en los últimos 30 años el avance en el tema ha sido vertiginoso, desarrollándose en todo el mundo centenares de estudios sobre esta patología sociolaboral, que describen más de 100 signos y síntomas asociados con ella (Quiceno y Vinaccia, 2007).

#### **2.2.4. Marco conceptual sobre síndrome de burnout**

##### **Definición del síndrome de burnout**

El síndrome de burnout, también conocido como síndrome de agotamiento profesional, es un estado de desgaste físico, emocional y mental causado por situaciones de estrés crónico en el entorno laboral. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2019), el burnout se caracteriza por tres dimensiones principales: agotamiento emocional, despersonalización o cinismo, y disminución del sentido de logro personal. Este síndrome no solo afecta la salud de los trabajadores, sino que también compromete el desempeño laboral y la productividad organizacional (Maslach

& Leiter, 2021).

### ***Dimensiones del síndrome de burnout***

#### **1 Agotamiento emocional**

El agotamiento emocional se refiere a la pérdida de energía física y mental, lo que impide a los trabajadores afrontar de manera eficaz sus responsabilidades laborales. Este fenómeno es especialmente frecuente en industrias de alta exigencia como la construcción, donde las largas jornadas laborales y las condiciones adversas incrementan el riesgo de agotamiento (Schaufeli et al., 2021).

#### **2 Despersonalización**

La despersonalización implica un distanciamiento emocional de los colegas y del trabajo mismo. Este comportamiento se manifiesta en actitudes cínicas o negativas hacia el entorno laboral, lo cual afecta negativamente las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo (Maslach et al., 2021).

#### **3 Disminución de la realización personal**

Esta dimensión se caracteriza por sentimientos de incompetencia y falta de eficacia en el cumplimiento de las tareas laborales. Los trabajadores de construcción civil, al enfrentarse a altas demandas físicas y emocionales, son propensos a experimentar esta sensación de insuficiencia (Bianchi et al., 2021).

### ***Factores que contribuyen al síndrome de burnout***

El desarrollo del síndrome de burnout en los trabajadores está asociado a múltiples factores:

**Factores individuales:** Características personales como la baja resiliencia, el perfeccionismo y la personalidad tipo A son predisponentes para el burnout (Shirom, 2020).

**Factores organizacionales:** Un ambiente laboral tóxico, la falta de recursos

y apoyo, y la sobrecarga de trabajo son factores críticos que agravan este síndrome (Salvagioni et al., 2021).

**Factores externos:** La incertidumbre económica, los conflictos sociales y la falta de reconocimiento por parte de la sociedad influyen negativamente en la salud mental de los trabajadores (Garcia-Campayo et al., 2020).

### ***Impacto del síndrome de burnout en el sector construcción***

El síndrome de burnout tiene un impacto significativo en el sector construcción debido a las características únicas de este rubro, como las largas jornadas laborales, la exposición a condiciones climáticas extremas y la alta presión por cumplir con plazos estrictos. Esto puede generar un alto índice de rotación laboral, accidentes de trabajo y una disminución en la productividad (Akomah, 2024).

### ***Estrategias para la prevención y manejo del burnout***

Las estrategias para prevenir y manejar el burnout incluyen:

**Intervenciones organizacionales:** Implementar programas de bienestar laboral, fomentar una cultura organizacional de apoyo y establecer límites claros en las cargas de trabajo (Maslach & Leiter, 2021).

**Intervenciones individuales:** Promover actividades que reduzcan el estrés, como la práctica de mindfulness, y proporcionar capacitación en manejo emocional (Shirom, 2020).

**Acciones del área de recursos humanos:** Diseñar programas de reconocimiento y motivación, así como garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable (Ayalp, 2021).

El síndrome de burnout representa un desafío importante para los trabajadores de construcción civil y en todas las áreas laborales especialmente en contextos de alta demanda laboral y en ello se suman las extorsiones (Ayalp, 2021). Identificar sus factores desencadenantes y establecer estrategias efectivas de prevención no solo mejora la calidad de vida de los empleados, sino que también contribuye al éxito organizacional.

### 2.3. Definición de términos básicos

**Síndrome de burnout.** - Es el cansancio extremo, tanto físico como emocional, que siente una persona debido al estrés constante en el trabajo.

**Desempeño laboral.** - Es el cumplir con sus tareas y responsabilidades en el trabajo.

**Recursos humanos.** - Es el área de la empresa que se encarga de cuidar y gestionar al personal, como contratar, capacitar y motivar a los empleados.

**Trabajador de construcción civil.** - Es la persona que realiza trabajos de construcción, como edificios, carreteras o puentes, usando herramientas y habilidades físicas.

**Factor actitudinal.** - Son las actitudes o formas de pensar y sentir de una persona que influyen en cómo se comporta en el trabajo.

**Factor operativo.** - Son las herramientas, procesos y recursos necesarios para que el trabajo se realice de manera eficiente.

### 2.4. Formulación de hipótesis

#### 2.4.1. Hipótesis general

El desempeño laboral influye significativamente en el síndrome de burnout en trabajadores de construcción civil en la periferia de Lima Este, 2024.

#### 2.4.2. Hipótesis específicas

Los factores actitudinales del desempeño laboral tienen un impacto significativo en el síndrome de burnout en trabajadores de construcción civil en la periferia de Lima Este.

Los factores operativos del desempeño laboral influyen de manera significativa en el síndrome de burnout en trabajadores de construcción civil en la periferia de Lima Este.

### 2.5. Identificación de variables

#### 2.5.1. Variable independiente (VI):

Desempeño laboral

## 2.5.2. Variable dependiente (VD):

Síndrome de burnout

## 2.6. Definición operacional de variables e indicadores

Tabla 1 Variable 1 DESEMPEÑO LABORAL

VARIABLE No. 1	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES (NIVEL)	ITMS
DESEMPEÑO LABORAL	El desempeño laboral se refiere a la eficacia, eficiencia y calidad con la que un trabajador realiza sus tareas asignadas, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos organizacionales.	Factores actitudinales: Es la formación que tiene la persona, para cuando desempeñé un trabajo, se logra calificar en su entorno laboral.	Cumplimiento	-Llego a la hora establecida de trabajo. -Trasmito a mis compañeros las reglas y normas institucionales. -Soy un ejemplo para mis compañeros por mi disciplina personal.
			-Cooperación	-Me desenvuelvo adecuadamente dentro del grupo de trabajo. -Soy amable con mis compañeros.
			- Responsabilidad	-Tengo voluntad en la realización de mis obligaciones y responsabilidades. Mantengo un alto nivel de asistencia y puntualidad Me intereso por hacer permanencia en mi lugar de trabajo.
			-Iniciativa	-Muestro nuevas ideas para mejorar los procesos. -Me anticipo a las dificultades
		Factores operativos: Es el nivel de conocimiento que tiene el trabajador con respecto a su desempeño	-Calidad	--Me intereso porque mi trabajo sea de calidad (sin errores) -Requiero de supervisión frecuente -Muestro

		laboral, con liderazgo, en trabajo en equipo.		profesionalismo en el trabajo
			-Trabajo en Equipo	Realizo trabajos en conjunto con mis compañeros de acuerdo a los objetivos de la empresa Aporto ideas al equipo para solucionar los problemas buscando consenso
			-Liderazgo	- Se me reconoce por ser pionera(o) en cumplimiento de los objetivos. -Encuentro soluciones realistas y operativas
			-Conocimiento de trabajo	-Práctico en mi trabajo lo aprendido de las capacitaciones. Aplico conocimientos técnicos para las labores que desempeño

**FUENTE: Propio del investigador**

**Tabla 2** Variable 2 *SÍNDROME DE BURNOUT*

VARIABLE No. 2	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES (NIVEL)	ITMS
SÍNDROME DE BURNOUT	El síndrome de burnout es una respuesta al estrés laboral, caracterizado por el agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal, lo que afecta negativamente al bienestar y rendimiento del trabajador.	Agotamiento emocional Es el cansancio, agobio, debilidad y fatiga física que siente el sujeto, puede ser también psíquica o una combinación de los dos.	-Fatiga	- Me siento emocionalmente agotada/o (fatigado) por mi trabajo. -Me siento agotada/o al final de un día de trabajo.
			-Cansancio	- Me siento cansada/o cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.
			-Frustración	-Trabajar con personas todos los días es una tensión para mí. -Me siento frustrado por mi trabajo.
			-Sobrecarga de trabajo	-Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro -En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.
		Despersonalización Es la actitud negativa que muestra el empleado muestra actitud distante y fría hacia los demás.	- Deshumanización	-Creo que trato a algunos compañeros de trabajo como si fueran objetos impersonales. -Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión
			-Confusión	--Me preocupa el hecho de que éste trabajo me endurezca emocionalmente.

			-Seguridad	--Me preocupa el hecho de que éste trabajo me endurezca emocionalmente.
		Baja realización personal Es cuando se muestra una actitud negativa y sobrepasa con respuestas negativas hacia sí mismo y hacia su trabajo.	-Energía	- Me siento con mucha energía para realizar mi trabajo. -Me siento animado después de trabajar con mis compañeros.
			-Comunicación	- Tengo la facilidad para crear un clima agradable con las personas que se relacionan conmigo en el trabajo (compañeros, colegas)
			-interrelación entre los empleados	- Puedo relacionarme con facilidad con las personas de mi trabajo --Trato con mucha eficacia los problemas de mi trabajo.

**FUENTE: Propio del investigado**

## **CAPITULO III**

### **METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. Tipo de investigación**

Este estudio utilizó un enfoque cuantitativo, ya que se basa en la recopilación y el análisis de datos numéricos para medir las variables de interés, como señalan Hernández, Fernández y Baptista (2014). Además, es un estudio aplicado, ya que aplica el conocimiento científico para abordar un problema real relacionado con la salud ocupacional en trabajadores de la construcción de Lima Este.

#### **3.2. Nivel de investigación**

La investigación es de naturaleza correlacional, ya que examina el grado de relación entre dos variables principales: el desempeño laboral y el síndrome de burnout. Según Sampieri, Collado y Lucio (2014), este nivel permite a los investigadores determinar si existe una relación estadísticamente significativa entre las variables, sin manipularlas, observando su comportamiento en un momento específico. El objetivo de este estudio es determinar cómo se relacionan estas dos variables en el entorno laboral estudiado, situándolas en el nivel correlacional, tal como indica, Sampieri et al., (2014).

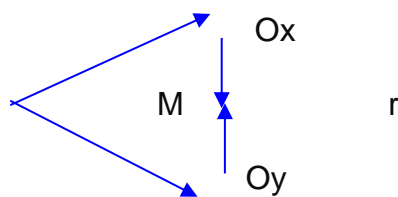
#### **3.3. Métodos de investigación**

Desde una perspectiva cuantitativa, este estudio cuantificó sistemáticamente las variables de interés, posibilitando el examen empírico de la correlación entre el

desempeño laboral y síndrome de Burnout en el personal de obra civil (Hernández-Sampieri et al., 2018). El método utilizado en esta investigación corresponde al método hipotético-deductivo, el cual inicia con la formulación de hipótesis y luego, como lo indican Kerlinger y Lee (2002).

### 3.4. Diseño de investigación

Se empleó un diseño de investigación no experimental y transversal. Es no experimental porque no se manipularon las variables, sino que se observaron tal y como ocurren en su contexto natural (Hernández-Sampieri et al., 2018). Además, es transversal, ya que los datos fueron recolectados en un único momento del tiempo para analizar la relación entre las variables en el estado actual (Hernández-Sampieri et al., 2018).



M = Trabajador construcción civil

Ox = Desempeño laboral

r = Relación

Oy = Síndrome de Burnout

### 3.5. Población y muestra

#### 3.5.1. Población

La población censal estuvo comprendida por la totalidad del personal (N=35) de una empresa del sector construcción en Lima Este, abarcando tanto personal operativo como administrativo (Hernández-Sampieri, 2018). Esta población total representó la base para el análisis de las variables de estudio, quienes desempeñaron diversas funciones operativas y administrativas en dicha organización.

#### 3.5.2. Muestra

El estudio empleó una muestra censal (N=35), incorporando la totalidad de los trabajadores disponibles, decisión metodológica sustentada en la viabilidad de analizar la población completa dada su dimensión limitada (León & Montero, 2015).

### **3.5.3. Criterios de inclusión**

- Trabajadores de construcción civil que laboren en la periferia de Lima Este durante el período 2024.
- Personas mayores de 18 años que hayan dado su consentimiento informado para participar en el estudio.
- Trabajadores que tengan al menos 6 meses de experiencia laboral en el rubro de la construcción civil.
- Participantes que desempeñen roles operativos o administrativos en las diferentes áreas de la empresa constructora.

### **3.5.4. Criterios de exclusión**

- Trabajadores que se encuentren de licencia médica o laboral durante la recolección de datos.
- Personas que presenten algún diagnóstico previo de trastornos psicológicos que no estén relacionados con el síndrome de burnout.
- Participantes que no completen los instrumentos de medición o abandonen el estudio antes de su finalización.
- Trabajadores que no comprendan o no puedan responder adecuadamente los cuestionarios por barreras idiomáticas o educativas.

## **3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Para la recolección de datos se emplearon de recursos humanos de una construcción civil de la periferia de Lima Este, se utilizó como método la encuesta de rendimiento laboral y como herramienta el test de evaluación del síndrome de burnout (Maslach Burnout Inventory - Educater Survey MBI); este se administró de manera autónoma y con una clave por empleado, en un tiempo de 10 a 15 minutos compuesto

por 22 puntos dividido en las dimensiones siguientes:

Agotamiento emocional (CE) incluye 9 ítems y evalúa la experiencia de estar exhausto emocionalmente como resultado del trabajo. Puntuaciones altas en esta dimensión permitirán diagnosticar el trastorno.

Despersonalización (DP) comprende 5 ítems y evalúa como puede ver en sí mismo la frialdad y distancia. Altas puntuaciones en esta dimensión permitirán identificar el trastorno.

Realización Personal (AP) Consta de 8 afirmaciones que evalúan el sentido de autoeficacia y realización personal en el trabajo. Puntuaciones bajas permitieran el diagnóstico del trastorno.

Para medir el desempeño laboral se realizó una encuesta para determinar el comportamiento de los empleados, sus reacciones ante los procesos en los que participan, su satisfacción con la forma en que se llevan a cabo dichos procesos y el tiempo de inactividad durante las actividades individuales.

Los Factores Operacionales (FO) constan de 17 elementos que evalúan los procedimientos que siguen los empleados para lograr sus objetivos dentro de la organización.

Los factores de actitud (FA) constan de 12 ítems que evalúan el comportamiento específico de los empleados en el desempeño de sus trabajos.

### **3.6.1. Procedimiento para la recolección de datos:**

Gestión de aprobaciones: Se solicitó al jefe de la organización la aprobación para realizar la investigación y fue concedida.

Muestreo: La población estuvo representada por los trabajadores de la construcción civil de Lima Este y para ello se recolectó como muestra la población total.

Recolección de datos: Se solicitó al trabajador y se le preguntó si estaría dispuesto a participar en una encuesta. A quienes aceptaron participar se les explicó el motivo, se les preguntó cada ítem del cuestionario y se realizó la encuesta.

### 3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación

#### Proceso de validación por expertos

##### Instrumento 1: Cuestionario de desempeño laboral

El instrumento para evaluar el desempeño laboral fue validado mediante juicio de expertos, contando con la evaluación de tres especialistas en el área. Los jueces analizaron la pertinencia teórica y metodológica del cuestionario, emitiendo sus apreciaciones sobre su validez de contenido y recomendando su aplicabilidad para la población objetivo de trabajadores de construcción civil. El registro se encuentra en los anexos.

##### Instrumento 2: Cuestionario de síndrome de burnout

De igual forma, la escala para medir el síndrome de burnout fue sometida a evaluación por tres expertos, quienes determinaron su adecuación psicométrica y viabilidad de aplicación en la muestra de estudio. Los especialistas verificaron tanto la estructura de los ítems como la capacidad del instrumento para capturar las dimensiones del constructo en el contexto laboral específico

#### Confiabilidad

Se estableció la siguiente clasificación para evaluar los índices de confiabilidad:

ESCALA	CATEGORÍA
$r = 1$	Confiabilidad perfecta
$0,90 \leq r \leq 0,99$	Confiabilidad muy alta
$0,70 \leq r \leq 0,89$	Confiabilidad alta
$0,60 \leq r \leq 0,69$	Confiabilidad aceptable
$0,40 \leq r \leq 0,59$	Confiabilidad moderada
$0,30 \leq r \leq 0,39$	Confiabilidad baja
$0,10 \leq r \leq 0,29$	Confiabilidad muy baja
$0,01 \leq r \leq 0,09$	Confiabilidad despreciable
$r = 0$	Confiabilidad nula

Instrumentos de investigación.

Resultados de la prueba piloto:

##### Instrumento 1: Cuestionario de desempeño laboral

La prueba piloto con 10 trabajadores de construcción civil reveló:

- Coeficiente Alpha de Cronbach: 0.980
- Número de ítems: 29

### Confiabilidad del instrumento del cuestionario de desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,980	29

Fuente: SPSS. 25

Según la escala de referencia, este resultado indica una confiabilidad alta, validando su aplicabilidad para medir la variable de desempeño laboral.

### Instrumento 2: Cuestionario de Burnout

La prueba piloto con 10 trabajadores de Lima Este mostró:

Coeficiente Alpha de Cronbach: 0.952

Número de ítems: 22

### Confiabilidad del instrumento de burnout

Alfa de Cronbach	N de elementos
,952	22

Fuente: SPSS. 25

Este resultado demuestra una confiabilidad muy alta, confirmando su idoneidad para evaluar el síndrome de burnout en el contexto investigado.

### 3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Los resultados se procesaron mediante el software estadístico SPSS versión 25.0 y Excel, lo que nos permitió obtener resultados confiables de la investigación planteada y con dichos resultados se generó las tablas y gráficos.

**Tabla 3** Estadística de fiabilidad.

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,916	22

Fuente: SPSS. 25

Luego de haber realizado las pruebas piloto, se llega a sintetizar el análisis de propiedades métricas realizado al instrumento de investigación, el cual fue diseñado para medir simultáneamente los niveles de burnout y desempeño laboral en obreros de construcción. Los valores mostrados corresponden a:

El coeficiente Alpha de Cronbach ( $\alpha=0.980$ ) que confirma la confiabilidad de la escala, probados en un número de 10 elementos (trabajadores de construcción civil) y 22 ítems, referidos al desempeño laboral. Con el que confirmamos que el instrumento es categorizado como “excelente” para su aplicación. Asimismo, el coeficiente Alpha de Cronbach ( $\alpha=0.952$ ), aplicado en 10 encuestados, con 29 ítems, avala su aplicación del instrumento en la investigación.

Los índices de validez de constructo obtenidos en la aplicación piloto con la muestra final (N=35). Estos resultados cumplen con los parámetros psicométricos exigidos en estudios cuantitativos, avalando la idoneidad del cuestionario para capturar las variables de interés con rigor científico.

### **3.9. Tratamiento estadístico**

Se realizó un análisis descriptivo de las variables de estudio, empleando tanto técnicas de estadística descriptiva como inferencial. Los datos fueron minuciosamente clasificados, registrados y analizados en el entorno SPSS versión 25, lo que permitió identificar patrones y relaciones significativas.

#### **3.9.1. Enfoque metodológico:**

El proceso de análisis combinó métodos lógicos (inducción, deducción, análisis y síntesis) con técnicas estadísticas avanzadas, facilitando la interpretación

rigurosa de los hallazgos y su posterior contextualización teórica.

Para la evaluación será mediante la escala LIKERT y se tuvo en cuenta lo siguiente:

**Tabla 4** *Valoración de desempeño laboral y Síndrome de Burnout.*

Valoración	Descripción
1	Nunca
2	Casi nunca
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

Fuente: Elaboración propia

Además, para la valoración de síndrome de burnout y desempeño laboral se tomó los intervalos siguientes:

**Tabla 5** *Valoración por intervalos de desempeño laboral*

Desempeño Laboral		
Valoración	Intervalo	Descripción
1	<29;51)	Nunca
2	<52;74)	Casi nunca
3	<75;98)	A veces
4	<99;122)	Casi siempre
5	<123;145)	Siempre

Fuente: Elaboración propia

**Tabla 6** Valoración por intervalos de síndrome de burnout

<b>Síndrome de Burnout</b>		
<b>Valoración</b>	<b>Intervalo</b>	<b>Descripción</b>
1	<22;38)	Nunca
2	<39;56)	Casi nunca
3	<57;74)	A veces
4	<75;92)	Casi siempre
5	<93;110)	Siempre

Fuente: Elaboración propia

El estudio implementó un abordaje estadístico integral que combinó:

1. **Análisis descriptivo:** Mediante distribuciones de frecuencia y porcentajes, permitiendo la representación gráfica de los datos a través de diagramas circulares y otros recursos visuales.
2. **Análisis inferencial:** Se aplicó el coeficiente de correlación de Pearson para determinar la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral, cuyos resultados se presentaron mediante gráficos de dispersión y matrices de correlación.

### **3.9.2. Procedimiento de medición:**

La recolección de datos se realizó utilizando escalas Likert, considerando los siguientes parámetros metodológicos:

- Ponderación cuantitativa de las respuestas ordinales.
- Transformación de valores cualitativos a cuantitativos.
- Validación de la normalidad distributiva para aplicación de pruebas paramétricas.

### **3.9.3. Estrategia analítica:**

El tratamiento estadístico adoptó un enfoque tripartito:

1. **Dimensión descriptiva:** Caracterización inicial de las variables.
2. **Dimensión relacional:** Análisis de correlaciones e influencias.
3. **Dimensión interpretativa:** Contextualización teórica de los hallazgos.

#### **3.9.4. Procesamiento de datos:**

La información recolectada fue tabulada y organizada sistemáticamente mediante Microsoft Excel, donde se agruparon las respuestas según cada ítem del instrumento. Posteriormente, se utilizó el software estadístico SPSS versión 25 para el procesamiento avanzado de los datos, garantizando precisión en la generación de los resultados requeridos para el estudio.

### **3.10. Orientación ética filosófica y epistémica**

#### **Orientación ética**

**Autonomía:** Se garantizó el principio de autonomía mediante la obtención del consentimiento informado, respetando en todo momento la voluntariedad de la participación. La confidencialidad de la información recopilada fue estrictamente preservada bajo custodia del investigador principal (Valducea, M. 2019).

**Equidad:** Se aplicó el principio de equidad garantizando un trato uniforme y apropiado a todos los participantes. Se rigió estrictamente por los protocolos establecidos y los lineamientos éticos de la Declaración de Helsinki (2013), cumpliendo con los estándares internacionales de investigación con seres humanos.

**Prevención de daños:** Las respuestas y la confianza depositada en nosotros no serán divulgadas y se evitará cualquier daño físico, moral o mental a la persona entrevistada (Mantilla, J. (2011).

**Beneficencia:** La participación en el estudio generó beneficios colaterales al enriquecer el conocimiento sobre el burnout laboral, proporcionando bases empíricas para optimizar el desempeño profesional y prevenir afectaciones a la salud integral de los trabajadores (Guzmán, J. 2013).

**Confidencialidad:** Los datos obtenidos en esta investigación fueron tratados bajo estrictos protocolos de confidencialidad (Guzmán, J. 2013).

#### **Orientación filosófica**

Este estudio adopta el enfoque positivista, el cual sostiene que la realidad puede ser observada y medida de manera objetiva. Desde esta perspectiva,

fenómenos como el desempeño laboral y el burnout se analizan mediante datos empíricos obtenidos con instrumentos estandarizados y métodos estadísticos, lo que permite alcanzar conclusiones basadas en evidencia verificable (Creswell, 2014).

### **Orientación epistémica**

La orientación epistémica del estudio se enmarca en el enfoque cuantitativo, el cual sostiene que el conocimiento se genera mediante la medición objetiva, la recolección sistemática de datos y el análisis estadístico. Bajo esta perspectiva, tanto el desempeño laboral como el síndrome de burnout se abordan como fenómenos medibles a través de indicadores numéricos que permiten identificar patrones y relaciones en los trabajadores de construcción civil (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

## **CAPITULO IV**

### **RESULTADOS Y DISCUSION**

#### **4.1. Descripción del trabajo de campo**

Antes de la aplicación definitiva del instrumento, se implementó un proceso de validación y aplicación del instrumento:

##### **4.1.1. Fase preinvestigativa**

El instrumento fue sometido a un riguroso proceso de validación que incluyó:

Validación por expertos: Especialistas en el área evaluaron la pertinencia teórica y adecuación metodológica del contenido, asegurando su validez facial y de contenido.

Prueba piloto: Implementada con una submuestra estratificada de 10 trabajadores del sector construcción, permitiendo evaluar la aplicabilidad práctica del instrumento.

##### **4.1.2. Análisis de propiedades psicométricas:**

Los datos obtenidos fueron analizados mediante SPSS v.25, revelando:

Alta confiabilidad ( $\alpha=0.980$ ), indicando consistencia interna óptima, para instrumento desempeño laboral y también existe una alta confiabilidad ( $\alpha=0.952$ ), para el segundo instrumento referido al síndrome de burnout.

Adecuada validez de constructo ( $KMO=0.832$ ;  $p<0.001$ ), superando los

parámetros psicométricos establecidos (valor crítico  $\geq 0.5$ ).

#### 4.1.3. Fase de aplicación definitiva:

La encuesta validada fue administrada a la muestra final (N=35). Los datos recolectados fueron:

Organizados en bases matriciales mediante Excel.

Procesados mediante análisis estadístico inferencial con SPSS versión 25.

Operacionalizados mediante escalas Likert para garantizar la medición precisa de las variables.

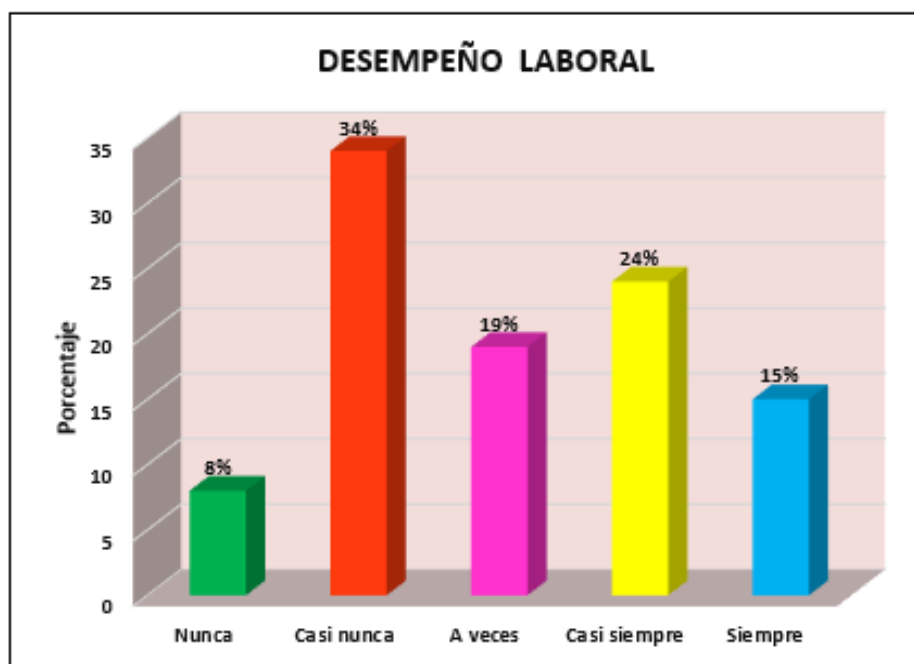
#### 4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados

**Tabla 7** Valoración por intervalos de síndrome de burnout

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	8	8.00%
Casi nunca	34	34.00%
A veces	19	19.00%
Casi siempre	24	24.00%
Siempre	15	15.00%
Total	35	100.00%

Fuente: Base de datos SPSS v25 del investigador.

**Figura 1** *Desempeño Laboral en los colaboradores del área de Recursos Humanos en trabajadores de construcción civil en la periferia de Lima Este 2024*



Fuente: Base de datos SPSS v25 del investigador.

En el gráfico 9, de los 100% de los colaboradores encuestados, se observa que una parte significativa de los trabajadores presenta un desempeño deficiente. El 34% de los encuestados indicaron que “casi nunca” cumplen con los criterios esperados de desempeño, mientras que un 8% señaló que “nunca” lo hacen, esto representa un 42% del total con un bajo nivel de desempeño.

Por otro lado, un 19% manifestó que su desempeño “a veces” se ajusta a lo esperado, lo que muestra una tendencia intermedia, posiblemente influenciada por factores circunstanciales o variables externas.

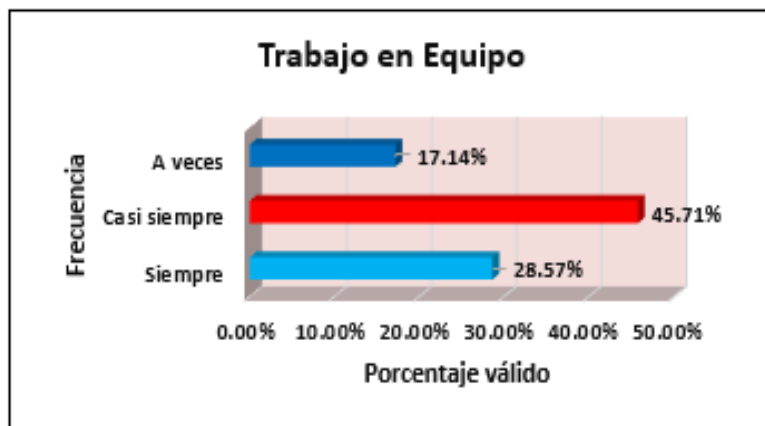
En cuanto al desempeño positivo, solo un 24% señaló que “casi siempre” cumple con sus funciones de manera adecuada, y apenas un 15% afirma que “siempre” lo hace. Esto representa apenas el 39% del total con un nivel de desempeño aceptable o alto.

**Tabla 8** Resultados descriptivos de Trabajo en equipo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	6	17.14%	18.75%	18.75%
	Casi siempre	16	45.71%	50.00%	68.75%
	Siempre	10	28.57%	31.25%	100.00%
	Total	32	91.43%	100.00%	
Perdidos	Sistema	3	9%		
Total		35	100%		

Fuente: Base de datos SPSS versión 25 del investigador.

**Figura 2** Resultados descriptivos de Trabajo en equipo



Fuente: Base de datos SPSS versión 25 del investigador.

### **Análisis e interpretación de datos**

En el gráfico N° 10, se evidencia que un 45.71% de los encuestados indicó que de los encuestados indicaron que “casi siempre” participa activamente en dinámicas de trabajo colaborativo, lo cual representa una tendencia positiva en cuanto a la disposición para cooperar y coordinar con otros miembros del equipo.

Asimismo, un 28,57% manifestó que “siempre” trabaja en equipo, lo que resalta un grupo con alto nivel de compromiso y habilidades interpersonales fortalecidas.

Por otro lado, un 17.14% refirió que “a veces” se involucra en estas dinámicas,

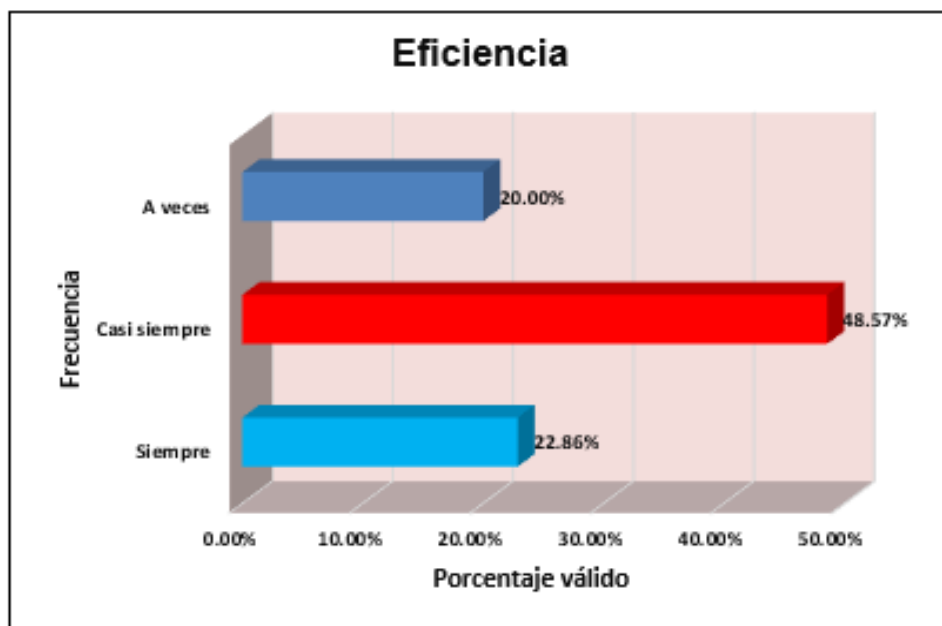
lo que podría reflejar limitaciones en cuanto a la comunicación, liderazgo compartido o falta de integración grupal.

**Tabla 9** Resultados descriptivos de Eficiencia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	7	20.00%	21.88%	21.88%
	Casi siempre	17	48.57%	53.13%	75.00%
	Siempre	8	22.86%	25.00%	100.00%
	Total	32	91.43%	100.00%	
Perdidos	Sistema	3	9%		
Total		35	100%		

Fuente: Base de datos SPSS versión 25 del investigador.

**Figura 3** Resultados descriptivos de Eficiencia



Fuente: Base de datos SPSS versión 25 del investigador.

### **Análisis e interpretación de datos**

La Tabla N° 11, los datos revelan que el 48.57% de los encuestados señaló que “casi siempre” realiza sus actividades de forma eficiente, lo que indica una tendencia mayoritaria hacia un cumplimiento adecuado de las tareas en el tiempo y

con los recursos asignados. Este grupo representa a los trabajadores que, si bien logran resultados óptimos, pueden enfrentar algunas limitaciones en su desempeño diario, ya sea por factores internos (motivación, organización personal) o externos (condiciones laborales, carga de trabajo).

Por otro lado, un 22.86% manifestó que “siempre” actúa con eficiencia en sus funciones, evidenciando un grupo que mantiene estándares elevados de productividad, organización y cumplimiento de metas. Este segmento es clave en el rendimiento global del equipo, ya que probablemente influya de manera positiva en sus compañeros y contribuya a una cultura de alto desempeño.

En contraste, un 20.00% de los trabajadores indicó que “a veces” actúa de forma eficiente, lo que sugiere cierta intermitencia en su rendimiento. Este resultado puede estar relacionado con carencias en la gestión del tiempo, problemas de comunicación, falta de claridad en los roles asignados o incluso deficiencias en la capacitación. Este grupo requiere atención especial para identificar las barreras que afectan su eficiencia y desarrollar estrategias de mejora.

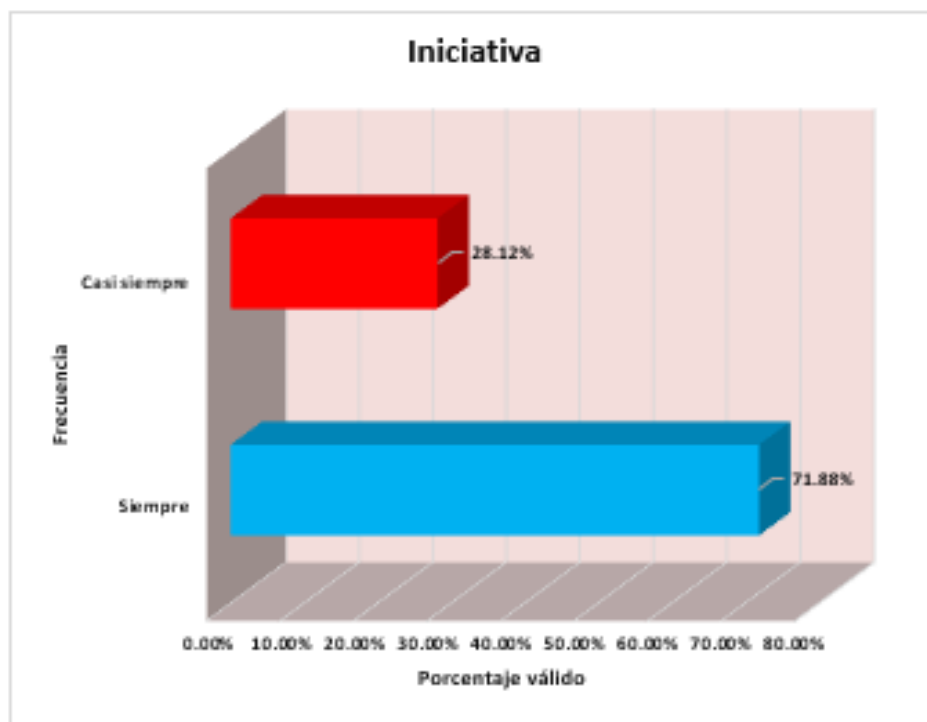
En general, los resultados reflejan una percepción moderadamente favorable respecto a la eficiencia en el trabajo, destacándose una mayoría que se considera eficiente en su desempeño habitual. No obstante, también se evidencia la necesidad de implementar acciones de mejora continua, tales como programas de capacitación, optimización de procesos, fortalecimiento del liderazgo interno y monitoreo del clima laboral, con el objetivo de elevar los niveles de eficiencia y lograr un entorno de trabajo más productivo y sostenible.

**Tabla 10** Resultados descriptivos de *Iniciativa*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	12	28.12%	28.12%	71.88%
	Siempre	23	71.88%	71.88%	100.00%
	Total	35	100.00%	100.00%	
Perdidos	Sistema	0	0%		
Total		35	100%		

Fuente: Base de datos SPSS versión 25 del investigador.

**Figura 4** Resultados descriptivos de *Iniciativa*



Fuente: Base de datos SPSS versión 25 del investigador.

### **Análisis e interpretación de datos**

De acuerdo con los resultados, en esta tabla No.12 manifiestan que “casi siempre” demuestran iniciativa en sus labores en un 28.12%, mientras un gran porcentaje señala “siempre” con 71.88% indica que siempre muestra buena iniciativa en el trabajo.

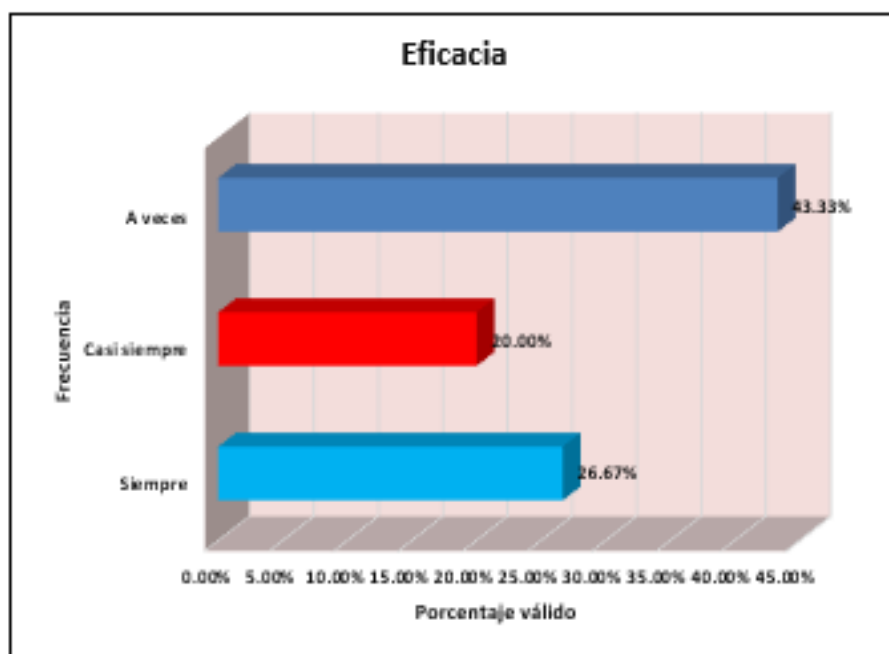
Estos resultados reflejan que, si bien la mayoría tiende a actuar con cierta proactividad, aún existe una proporción de trabajadores que no manifiestan esta competencia de manera constante, lo cual puede representar una oportunidad de mejora para fortalecer la cultura organizacional y el compromiso laboral.

**Tabla 11** Resultados descriptivos de Eficacia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	13	43.33%	48.15%	48.15%
	Casi siempre	6	20.00%	22.22%	70.37%
	Siempre	8	26.67%	29.63%	100.00%
	Total	27	90.00%	100.00%	
Perdidos	Sistema	3	10%		
Total		30	100%		

Fuente: Base de datos SPSS versión 25 del Investigador.

**Figura 5** Resultados descriptivos de Eficacia *Análisis e interpretación de datos*



Fuente: Base de datos SPSS versión 25 del Investigador.

Los resultados revelan que el 20.00% de los colaboradores del área de Recursos Humanos manifiestan que “casi siempre” muestra eficaz en el cumplimiento

de sus funciones. Asimismo, un 43.33% indica que lo son “a veces”, seguido por un 26.67% que afirma ser “siempre” eficaz.

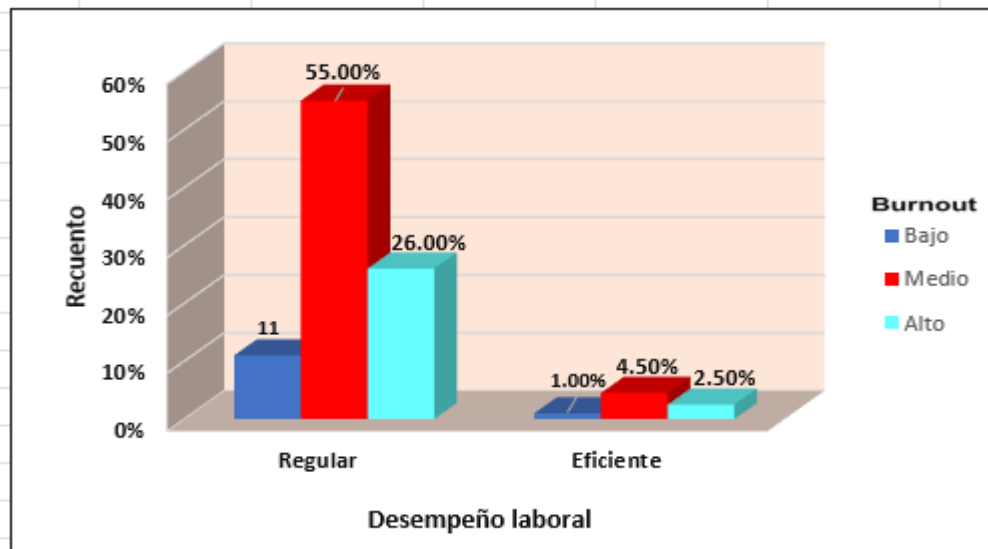
Esto evidencia que más de la mitad de los trabajadores perciben un desempeño eficaz de manera frecuente, lo cual es positivo para el logro de objetivos institucionales. Sin embargo, el grupo que reporta solo eficacia de a veces sugiere la necesidad de estrategias de mejora para consolidar esta competencia en todos los niveles.

**Tabla 12** *Tabla cruzada de las variables: Desempeño laboral y síndrome de burnout en trabajadores de construcción civil en la periferia de Lima Este 2024*

		Síndrome de Burnout			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
<b>Desempeño laboral</b>	<b>Regular</b>	Recuento	3	16	8	27
		% de Colaboración	11,0%	55,0%	26,0%	92,0%
	<b>Eficiente</b>	Recuento	1	5	2	8
		% de Colaboración	1,0%	4,5%	2,5%	8,0%
<b>Total</b>		Recuento	4	21	10	35
		% de Colaboración	12,0%	59,5%	28,5%	100,0%

Fuente: Base de datos SPSS versión 25 del investigador.

**Figura 6** Gráfico cruzada de las variables: Desempeño laboral y síndrome de burnout en los trabajadores en trabajadores de construcción civil en la periferia de Lima Este 2024



Fuente: Base de datos SPSS versión 25 del investigador.

### **Análisis e interpretación de datos**

La tabla N° 14, muestra el 55% de los trabajadores con “nivel medio de burnout” presenta un “desempeño regular”, lo que indica una relación directa entre un desgaste emocional moderado y un bajo nivel de productividad. Un 26% de los trabajadores con “alto burnout” también tiene desempeño regular, lo que refuerza la idea de que el agotamiento laboral afecta negativamente el rendimiento. Solo el 1% de los trabajadores con “bajo burnout es eficiente”, mostrando que este grupo es muy reducido, aunque positivo.

Es destacable que los niveles de desempeño “eficiente” son muy bajos en todos los niveles de burnout, siendo más frecuentes en el grupo “medio y alto”, pero con porcentajes menores (4,5% y 2,5%, respectivamente).

Estos hallazgos reflejan una aceleración inversa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral: a mayor nivel de burnout, menor es el desempeño. Esta relación es clave para que las instituciones prioricen el bienestar psicológico y emocional de sus colaboradores a fin de mantener un alto nivel de productividad y

compromiso organizacional

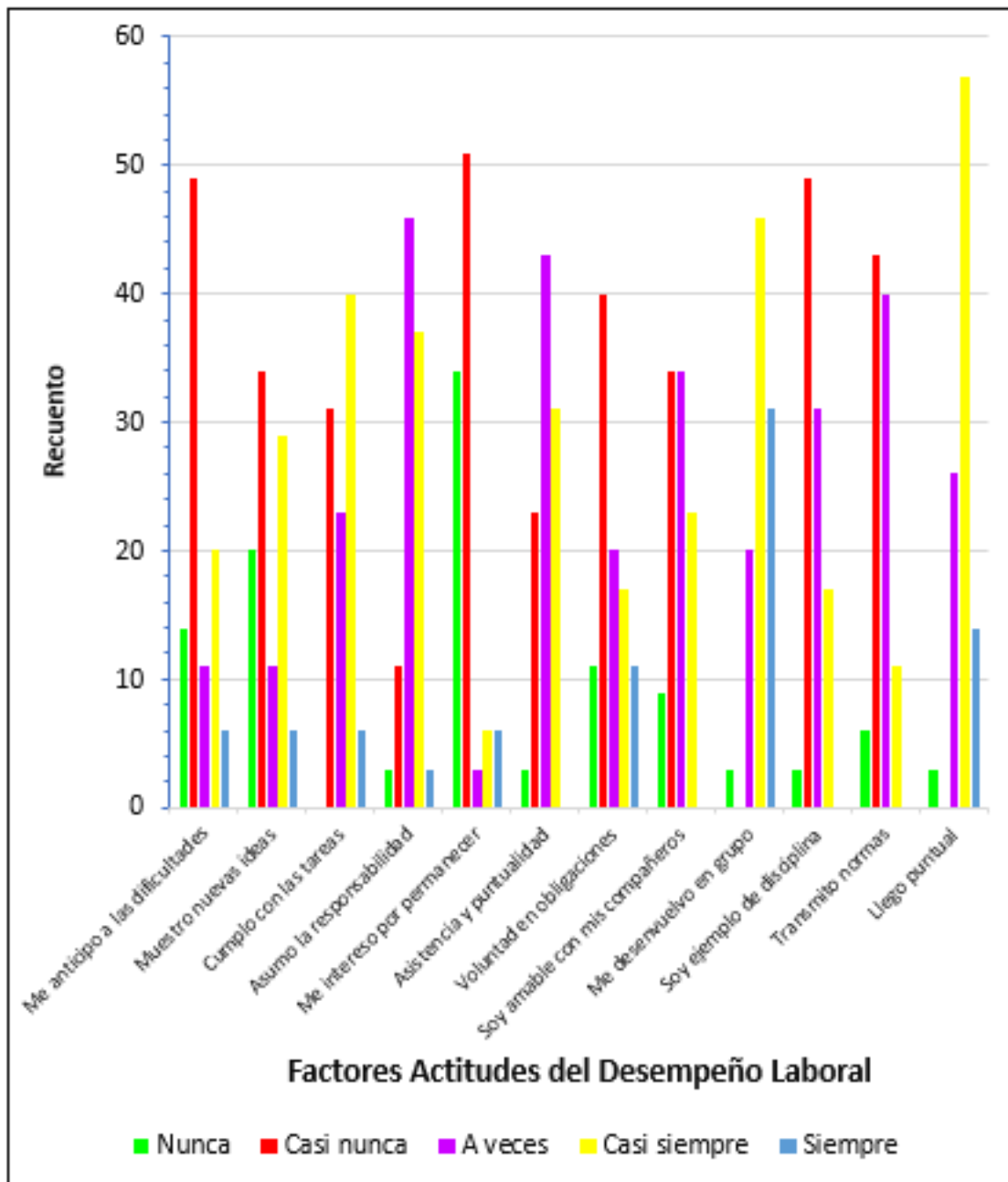
**Tabla 13** Factores Actitudinales del Desempeño Laboral en los colaboradores del área de Recursos Humanos en trabajadores de construcción civil en la periferia de Lima

<b>ACTITUDES</b>	<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>
Me anticipo a las dificultades	14%	49%	11%	20%
Muestro nuevas ideas para mejorar los procesos	20%	34%	11%	29%
Cumplo con las tareas que me asignadas	0%	31%	23%	40%
Asumo la responsabilidad por los resultados de mi trabajo	3%	11%	46%	37%
Me intereso por hacer permanencia en mi lugar de trabajo	34%	51%	3%	6%
Mantengo un alto nivel de asistencia y puntualidad	3%	23%	43%	31%
Tengo voluntad en la realización de mis obligaciones y responsabilidades	11%	40%	20%	17%
Soy amable con mis compañeros	9%	34%	34%	23%
Me desenvuelvo adecuadamente dentro del grupo de trabajo	3%	0%	20%	46%
Soy un ejemplo para mis compañeros por mi disciplina personal y alta productividad	3%	49%	31%	17%
Transmito a mis compañeros las reglas y normas institucionales	6%	43%	40%	11%
Llego a la hora establecida de trabajo	3%	0%	26%	57%

Fuente: Base de datos SPSS versión 25 del investigador.

Este 2024

**Figura 7 Factores Actitudinales del Desempeño Laboral en los colaboradores del área de Recursos Humanos en trabajadores de construcción civil en la periferia de Lima Este 2024**



Fuente: Base de datos SPSS versión 25 del investigador.

### **Análisis e interpretación de datos**

En la tabla N° 15 podemos observar que del 100%, presenta los resultados de los factores actitudinales del desempeño laboral en los colaboradores del área de Recursos Humanos en trabajadores de construcción civil en la periferia de Lima Este,

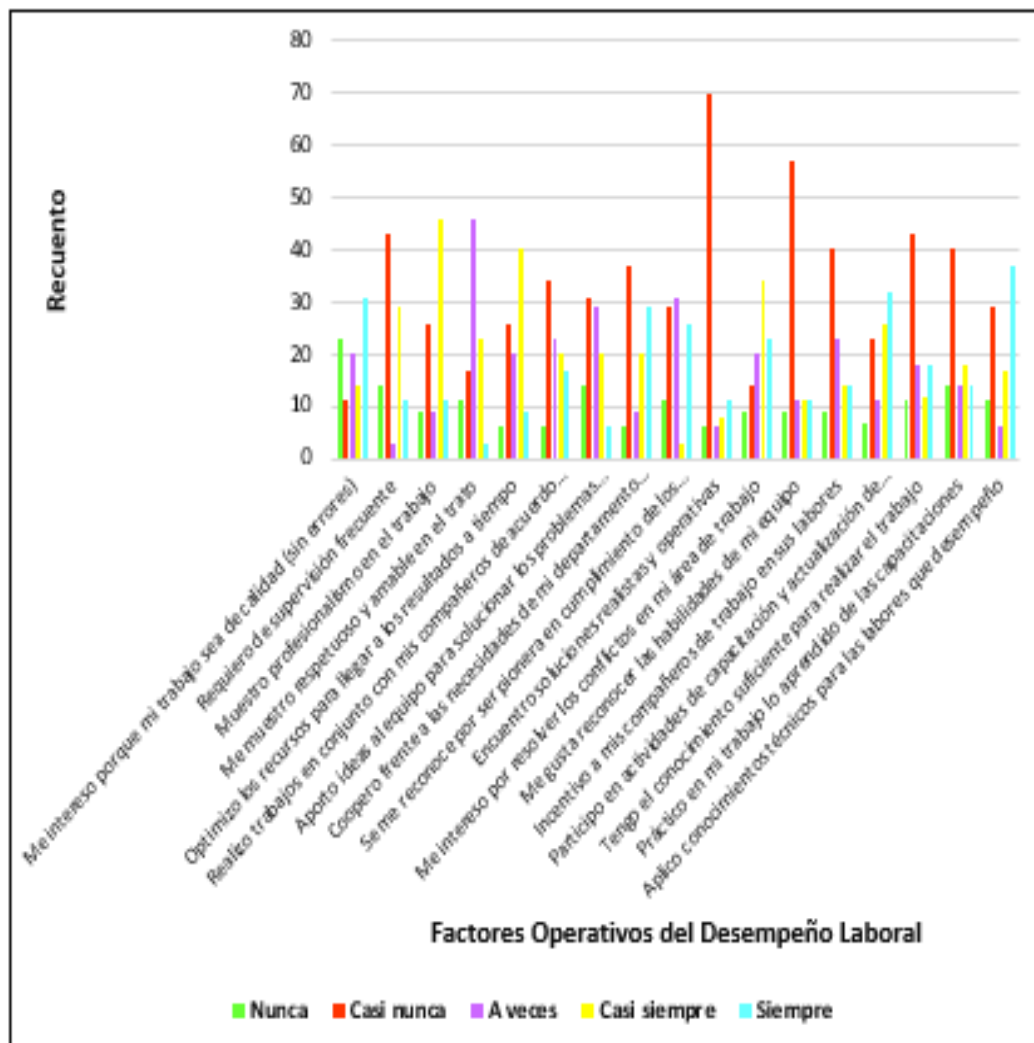
2024. Los datos revelan una tendencia preocupante hacia actitudes laborales poco sólidas, que podrían impactar negativamente en la productividad y bienestar emocional del personal. Por ejemplo, el 63% de los encuestados indicó que “nunca” o “casi nunca” se anticipa a las dificultades en sus funciones, y el 54% manifestó que no suele aportar nuevas ideas para mejorar procesos, lo cual refleja una baja proactividad e innovación. Además, se observa que el 85% no permanece de forma constante en su puesto de trabajo, y un 51% muestra poca voluntad para cumplir sus responsabilidades. Aunque destaca positivamente el desenvolvimiento en grupo (77% entre “casi siempre” y “siempre”) y la puntualidad (71%), la mayoría de los ítems refleja actitudes limitadas respecto a responsabilidad, compromiso organizacional, liderazgo interno y respeto a normas. Estos resultados advierten sobre la necesidad de fortalecer las competencias actitudinales mediante estrategias institucionales enfocadas en la motivación, la formación en valores laborales y el acompañamiento emocional, ya que estos factores no solo afectan el desempeño, sino que también se relacionan con la presencia del síndrome de burnout.

**Tabla 14 Factores Operativos del Desempeño Laboral en los colaboradores del área de Recursos Humanos en trabajadores de construcción civil en la periferia de Lima Este 2024**

<b>FACTORES OPERATIVOS</b>	<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
Me intereso porque mi trabajo sea de calidad (sin errores)	23%	11%	20%	14%	31%
Requiero de supervisión frecuente	14%	43%	3%	29%	11%
Muestro profesionalismo en el trabajo	9%	26%	9%	46%	11%
Me muestro respetuoso y amable en el trato	11%	17%	46%	23%	3%
Optimizo los recursos para llegar a los resultados a tiempo	6%	26%	20%	40%	9%
Realizo trabajos en conjunto con mis compañeros de acuerdo a los objetivos	6%	34%	23%	20%	17%
Aporto ideas al equipo para solucionar los problemas buscando consenso	14%	31%	29%	20%	6%
Coopero frente a las necesidades de mi departamento (compensaciones)	6%	37%	9%	20%	29%
Se me reconoce por ser pionera en cumplimiento de los objetivos	11%	29%	31%	3%	26%
Encuentro soluciones realistas y operativas	6%	70%	6%	8%	11%
Me intereso por resolver los conflictos en mi área de trabajo	9%	14%	20%	34%	23%
Me gusta reconocer las habilidades de mi equipo	9%	57%	11%	11%	11%
Incentivo a mis compañeros de trabajo en sus labores	9%	40%	23%	14%	14%
Participo en actividades de capacitación y actualización de conocimientos	7%	23%	11%	26%	32%
Tengo el conocimiento suficiente para realizar el trabajo	11%	43%	18%	12%	18%
Práctico en mi trabajo lo aprendido de las capacitaciones	14%	40%	14%	18%	14%
Aplico conocimientos técnicos para las labores que desempeño	11%	29%	6%	17%	37%

Fuente: Base de datos SPSS versión 25 del investigador.

**Figura 8 Factores Operativos del Desempeño Laboral en los colaboradores del área de Recursos Humanos en trabajadores de construcción civil en la periferia de Lima Este 2024**



Fuente: Base de datos SPSS versión 25 del investigador.

### Análisis e interpretación de datos

Los resultados obtenidos en la evaluación de los factores operativos del desempeño laboral muestran una variabilidad considerable entre los trabajadores del área de Recursos Humanos en el sector de construcción civil. Se identificaron aspectos positivos, como el interés por la calidad del trabajo, donde un 31% afirmó que siempre busca entregar labores sin errores, y un 14% adicional lo hace casi

siempre. Asimismo, el 37% de los encuestados manifestó aplicar de forma constante los conocimientos técnicos en sus funciones, y un 32% declaró participar siempre en procesos de capacitación, evidenciando una actitud favorable hacia la mejora continua. También se destaca que el 57% de los trabajadores (34% casi siempre y 23% siempre) mostró interés por resolver conflictos en su área, lo cual favorece un ambiente laboral saludable.

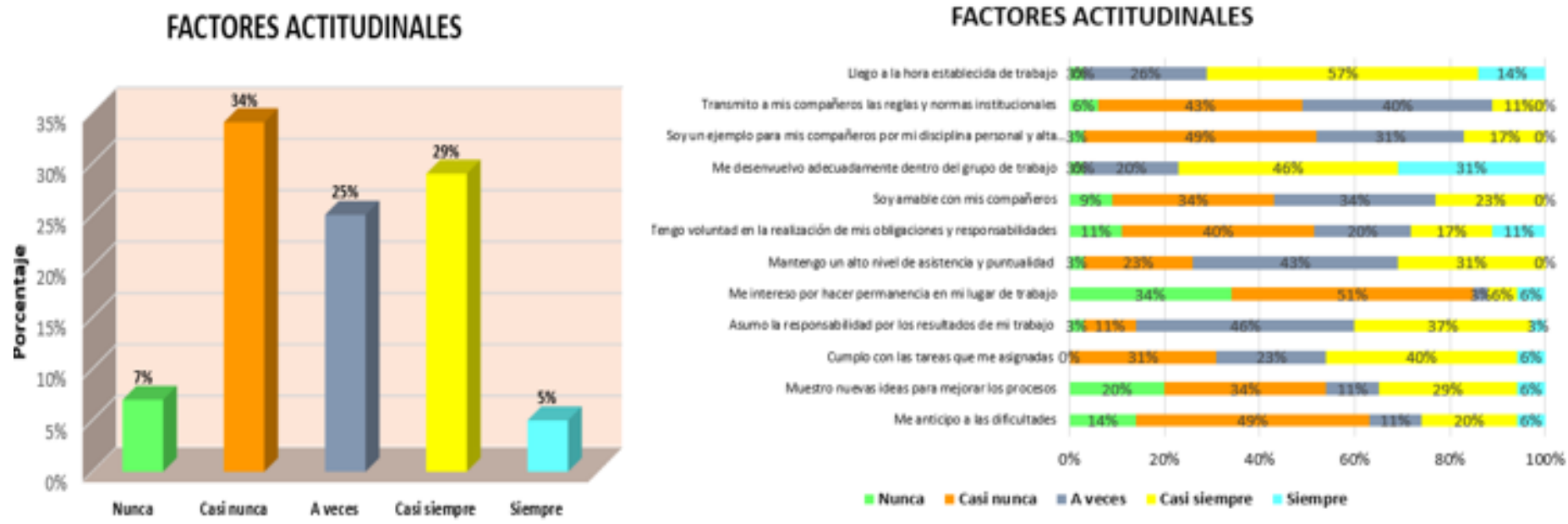
Sin embargo, también se evidencian debilidades importantes. Un 57% (14% nunca y 43% casi nunca) indicó requerir supervisión frecuente, lo que podría reflejar una limitada autonomía en la ejecución de tareas. Además, el 70% señaló que casi nunca encuentra soluciones realistas a los problemas, lo cual representa un obstáculo en la toma de decisiones y en el fortalecimiento de la capacidad resolutoria del equipo. En cuanto al reconocimiento de habilidades entre compañeros, un 57% manifestó que casi nunca lo realiza, lo que sugiere carencias en la práctica de retroalimentación positiva y trabajo colaborativo. Asimismo, solo el 26% afirmó ser reconocido como pionero en el cumplimiento de objetivos, lo que evidencia una limitada visibilidad del liderazgo operativo dentro del grupo.

En síntesis, si bien existen trabajadores que demuestran un alto nivel de eficiencia, profesionalismo y compromiso técnico, los resultados también ponen de relieve la necesidad de mejorar el liderazgo, la proactividad en la resolución de problemas y la capacidad de colaboración entre miembros del equipo. Estas áreas deben ser abordadas mediante programas de formación, fortalecimiento de competencias blandas y estrategias de motivación laboral, que permitan elevar el desempeño operativo de manera integral.

**Tabla 15 Factores Actitudinales del Desempeño Laboral en los colaboradores del área de Recursos Humanos en trabajadores de construcción civil en la periferia de Lima Este 2024**

<b>ACTITUDES</b>	<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
Me anticipo a las dificultades	14%	49%	11%	20%	6%
Muestro nuevas ideas para mejorar los procesos	20%	34%	11%	29%	6%
Cumplo con las tareas que me asignadas	0%	31%	23%	40%	6%
Asumo la responsabilidad por los resultados de mi trabajo	3%	11%	46%	37%	3%
Me intereso por hacer permanencia en mi lugar de trabajo	34%	51%	3%	6%	6%
Mantengo un alto nivel de asistencia y puntualidad	3%	23%	43%	31%	0%
Tengo voluntad en la realización de mis obligaciones y responsabilidades	11%	40%	20%	17%	11%
Soy amable con mis compañeros	9%	34%	34%	23%	0%
Me desenvuelvo adecuadamente dentro del grupo de trabajo	3%	0%	20%	46%	31%
Soy un ejemplo para mis compañeros por mi disciplina personal y alta productividad	3%	49%	31%	17%	0%
Transmito a mis compañeros las reglas y normas institucionales	6%	43%	40%	11%	0%
Llego a la hora establecida de trabajo	3%	0%	26%	57%	14%

**Figura 9** Factores Actitudinales del Desempeño Laboral en los colaboradores del área de Recursos Humanos en trabajadores de construcción civil en la periferia de Lima Este 2024



Fuente: Base de datos SPSS versión 25 del investigador.

### Análisis e interpretación de datos

En el grafico N° 17 podemos observar que del 100%, el 34% de los trabajadores afirma "casi nunca" mostrar actitudes positivas en su desempeño, lo que revela un nivel preocupante de desmotivación o desinterés laboral en una gran parte del grupo evaluado. Un 25% indica que "a veces" tiene actitudes favorables, lo cual evidencia una falta de constancia o compromiso sostenido. Solo el 29% reporta "casi siempre" actuar con actitudes laborales adecuadas, lo cual es talentoso pero insuficiente para garantizar un clima

organizacional óptimo. Es preocupante que apenas el 5% de los encuestados "*siempre*" presenta actitudes positivas, lo que indica que la excelencia actitudinal es muy poco frecuente. Por otro lado, el 7% señala que "*nunca*" muestra actitudes positivas, lo cual representa un grupo que requiere intervención inmediata.

**Tabla 16** Factores Operativos del Desempeño Laboral en los colaboradores del área de Recursos Humanos en trabajadores de construcción civil en la periferia de Lima Este 2024

FACTORES OPERATIVOS	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Me intereso porque mi trabajo sea de calidad (sin errores)	23%	11%	20%	14%	31%
Requiero de supervisión frecuente	14%	43%	3%	29%	11%
Muestro profesionalismo en el trabajo	9%	26%	9%	46%	11%
Me muestro respetuoso y amable en el trato	11%	17%	46%	23%	3%
Optimizo los recursos para llegar a los resultados a tiempo	6%	26%	20%	40%	9%
Realizo trabajos en conjunto con mis compañeros de acuerdo a los objetivos	6%	34%	23%	20%	17%
Aporto ideas al equipo para solucionar los problemas buscando consenso	14%	31%	29%	20%	6%
Coopero frente a las necesidades de mi departamento (compensaciones)	6%	37%	9%	20%	29%
Se me reconoce por ser pionera en cumplimiento de los objetivos	11%	29%	31%	3%	26%
Encuentro soluciones realistas y operativas	6%	70%	6%	8%	11%
Me intereso por resolver los conflictos en mi área de trabajo	9%	14%	20%	34%	23%
Me gusta reconocer las habilidades de mi equipo	9%	57%	11%	11%	11%
Incentivo a mis compañeros de trabajo en sus labores	9%	40%	23%	14%	14%
Participo en actividades de capacitación y actualización de conocimientos	7%	23%	11%	26%	32%
Tengo el conocimiento suficiente para realizar el trabajo	11%	43%	18%	12%	18%
Práctico en mi trabajo lo aprendido de las capacitaciones	14%	40%	14%	18%	14%
Aplico conocimientos técnicos para las labores que desempeño	11%	29%	6%	17%	37%

Figura 10 Factores Operativos del Desempeño Laboral en los colaboradores del área de Recursos Humanos en trabajadores de construcción civil en la periferia de Lima Este 2024



Fuente: Base de datos SPSS versión 25 del investigador.

### **Análisis e interpretación de datos**

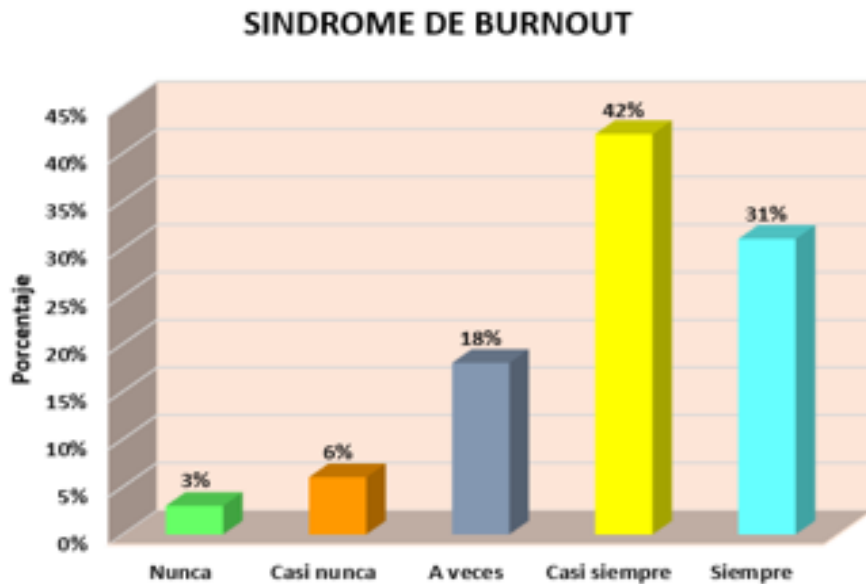
En la gráfica No. 18, podemos observar que, los factores operativos hacen referencia a la capacidad de los trabajadores para cumplir funciones específicas, aplicar procedimientos, organizar tareas y ejecutar procesos con eficacia dentro del área laboral. El **36%** de los trabajadores manifiesta que *"casi nunca"* aplica adecuadamente estos factores, lo que revela una *"debilidad importante en el cumplimiento operativo"* dentro del entorno laboral. Un **22%** responde que *"a veces"* las aplicaciones, lo cual evidencia *"inestabilidad en el rendimiento operativo"*, posiblemente por falta de capacitación o recursos. Solo un **19%** reporta que *"casi siempre"* mantiene un buen desempeño operativo, lo que indica que hay *"algunos trabajadores comprometidos"*, aunque representan una minoría. El **14%** señala que *"siempre"* aplica correctamente los factores operativos, lo cual es *"positivo, pero aún insuficiente"* para sostener un nivel general alto de desempeño en el área. Finalmente, un **9%** admite que *"nunca"* ejecuta adecuadamente los factores operativos, lo que representa una *"alarma para la gestión del talento humano"*, ya que implica fallas constantes en la ejecución del trabajo.

**Tabla 17** Síndrome de Burnout en los colaboradores del área de RRHH en trabajadores de construcción civil en la periferia de Lima Este 2025

<b>Síndrome de Burnout</b>	<b>No.</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Nunca</b>	1	3%
<b>Casi nunca</b>	3	6%
<b>A veces</b>	7	18%
<b>Casi siempre</b>	14	42%
<b>Siempre</b>	10	31%
<b>TOTAL</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

Fuente: Base de datos SPSS versión 25 del Investigado

**Figura 11** Síndrome de Burnout en los colaboradores del área de Recursos Humanos en trabajadores de construcción civil en la periferia de Lima Este 2024



Fuente: Base de datos SPSS versión 25 del Investigado

### **Análisis e interpretación de datos**

De acuerdo con los datos presentados en la figura No. 17, se observa que una mayoría considerable de los colaboradores del área de Recursos Humanos presenta signos frecuentes del síndrome de burnout: El 42% de los encuestados manifestó experimentar el síndrome “*casi*” de los encuestados manifestó experimentar el síndrome “*casi siempre*”. El 31% indicó padecerlo “*siempre*”. Un 18% refirió sentirlo “*a veces*”. Solo un 6% expresó que “*casi nunca*” lo experimento. Mientras que el 3% aseguró “*nunca*” haberlo sufrido. Estos resultados revelan una **alta prevalencia del síndrome de burnout**, ya que un **73%** del total de los trabajadores (suma de los que respondieron “*casi siempre*” y “*siempre*”) se encuentran frecuentemente expuestos a esta condición.

Este escenario puede estar afectando el bienestar emocional, físico y social de los trabajadores, y eventualmente incidir en su desempeño laboral, su compromiso organizacional y su salud general. Esto resalta la importancia de que la institución

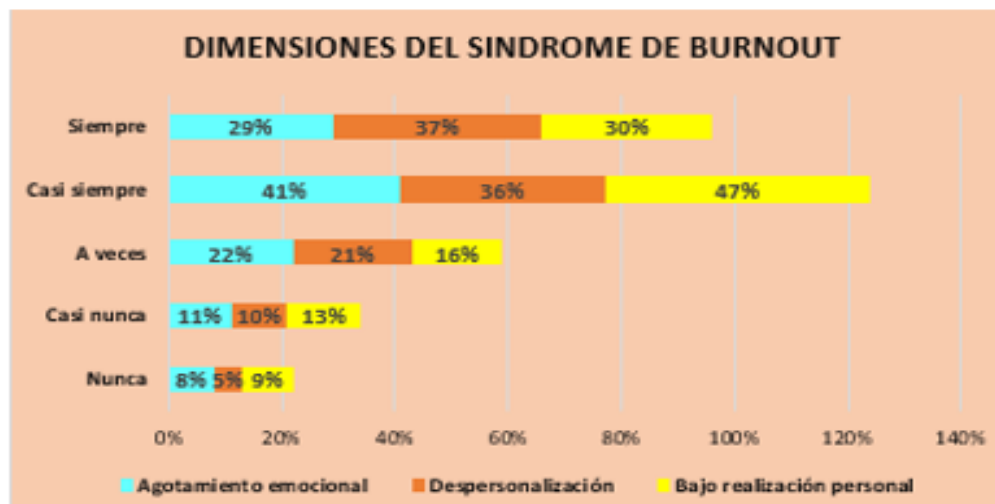
tome medidas preventivas y estrategias de intervención psicosocial para mitigar el impacto del burnout en su personal

**Tabla 18** Dimensiones del Síndrome de Burnout en los colaboradores del área de Recursos Humanos en trabajadores de construcción civil en la periferia de Lima Este 2024

DIMENSIÓN	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Agotamiento emocional	8%	11%	22%	41%	29%
Despersonalización	5%	10%	21%	36%	37%
Bajo realización personal	9%	13%	16%	47%	30%

Fuente: Base de datos SPSS versión 25 del Investigado

**Figura 12** Dimensiones del Síndrome de Burnout en los colaboradores del área de Recursos Humanos en trabajadores de construcción civil en la periferia de Lima Este



2024

Fuente: Base de datos SPSS versión 25 del Investigado

### Análisis e interpretación de datos

La tabla No. 20, muestra los resultados porcentuales de tres dimensiones del síndrome de burnout, a continuación, se analizan los datos observados. Primera dimensión agotamiento emocional: “Casi siempre” (41%) y “siempre” (29%) representan los niveles más altos, lo que indica una alta frecuencia de los niveles más altos, con afectación emocional. Apenas un 8% reporta que nunca ha experimentado esta condición. Segunda dimensión despersonalización; el 37% de los trabajadores indicó sufrir esta dimensión “siempre”, seguido de un 36% que la experimenta “casi

*siempre*". Solo un 5% "*nunca*" la ha sentido, lo que refuerza la presencia crítica del burnout. Y la tercera dimensión bajo realización personal; el 47% lo experimenta "*casi siempre*" y el 30% "*siempre*", mientras que únicamente el 9% señala "*nunca*" haberlo experimentado.

Los resultados reflejan que, en todas las dimensiones del síndrome de burnout, la mayoría de los colaboradores presentan niveles frecuentes o permanentes de afectación, lo que es un indicativo alarmante de estrés laboral crónico y deterioro en el bienestar psicológico.

Estos niveles altos de burnout pueden estar afectando la motivación, productividad y relaciones laborales de los trabajadores, por lo que se hace necesaria la implementación de programas de prevención, acompañamiento psicológico y condiciones laborales más saludables.

### 4.3. Prueba de hipótesis

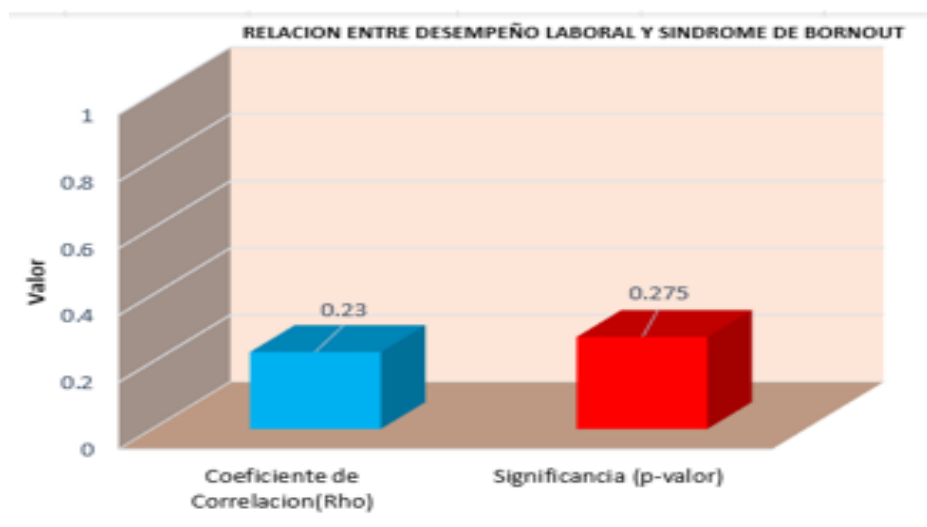
#### 4.3.1. Prueba de hipótesis general:

**Tabla 19** *Relación entre desempeño laboral y el síndrome de burnout*

		SINDROME DE BURNOUT
Rho de Spearman	DESEMPEÑO LABORAL	,230
	Coefficiente de Correlación	
	Sig. (bilateral)	,275
	N	35

Fuente: Base de datos SPSS versión 25 del investigador.

**Figura 13** Relación entre desempeño laboral y el síndrome de burnout



Fuente: Base de datos SPSS versión 25 del Investigador.

### **Análisis e interpretación de datos**

En la tabla No. 21, se percibe el resultado de la prueba de evaluación de Spearman aplicada para determinar la relación entre el desempeño laboral y el síndrome de burnout. Se obtuvo un coeficiente de cotización de 0.230 y un valor de significancia (bilateral) de 0,275. El coeficiente indica una relación positiva débil entre ambas variables, es decir, a medida que aumenta la presencia del síndrome de burnout, también tiende a variar el desempeño laboral, aunque en un grado muy leve. Sin embargo, este vínculo no es estadísticamente significativo, ya que el valor  $p$  (0,275) supera el umbral del 0,05 el umbral del 0.05.

En consecuencia, no se puede afirmar que existe una relación significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral de los colaboradores del área de Recursos Humanos en trabajadores de construcción civil en la periferia de Lima Este, durante el año 2024.



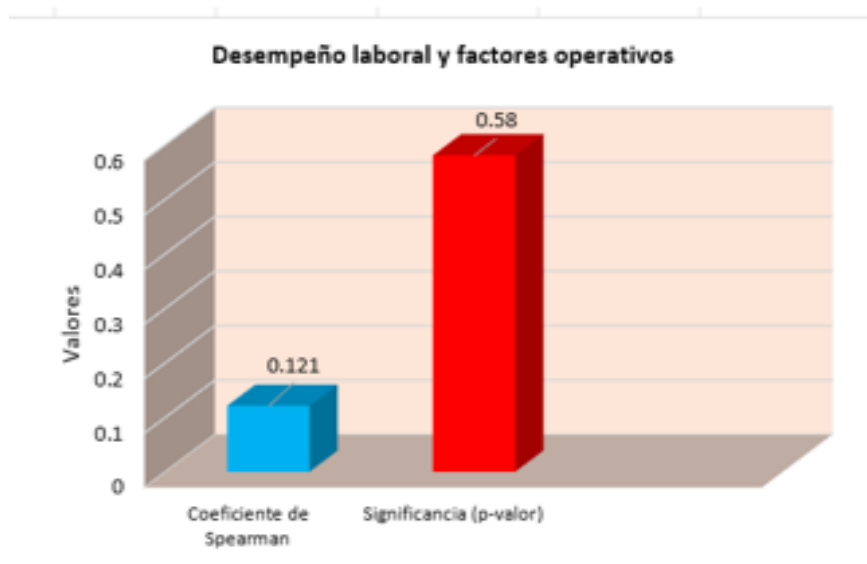
Por lo tanto, no se puede afirmar que existe una relación directa entre los factores actitudinales y el desempeño laboral en los colaboradores del área de Recursos Humanos en trabajadores de construcción civil en la periferia de Lima Este durante el año 2024.

**Tabla 21** Relación entre el desempeño laboral y los factores operativos

		FACTORES OPERATIVOS
Rho de Spearman	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de Correlación
		Sig. (bilateral)
		N
		,121
		,580
		35

Fuente: Base de datos SPSS versión 25 del Investigador.

**Figura 15** Relación entre el desempeño laboral y los factores operativos



Fuente: Base de datos SPSS versión 25 del Investigador.

### **Análisis e interpretación de datos**

La Tabla 23 muestra el coeficiente de compensación de Spearman entre la productividad laboral y los factores operativos, que es de 0,121, con una significancia bilateral de 0,580.

El coeficiente sugiere una correlación positiva muy débil; esto indica una ligera tendencia a que el desempeño laboral aumente con el incremento de los factores operativos. Sin embargo, esta correlación no es estadísticamente significativa ( $p > 0,05$ ), lo que indica que no existe una correlación significativa entre los factores operativos y la productividad laboral entre los trabajadores de recursos humanos en la construcción civil en la periferia de Lima Este en 2024.

#### **4.4. Discusión de resultados**

Los hallazgos del presente estudio revelan que el desempeño laboral ejerce un efecto sobre el síndrome de burnout en trabajadores de construcción de la periferia de Lima Este. Esta relación inversa - donde un mayor desempeño se asocia con menores niveles de agotamiento emocional, despersonalización y mayor realización personal - coincide con lo postulado por Hengel et al. (2020), quienes sostienen que el logro de metas laborales actúa como un factor protector frente al desgaste profesional.

Estos resultados pueden interpretarse desde la perspectiva del modelo de recursos laborales Schaufeli y Taris, (2020), que sugiere que el desempeño efectivo es un recurso clave para mitigar el síndrome de burnout, especialmente en contextos con altas exigencias físicas y emocionales, como la construcción. Además, estos resultados respaldan el hallazgo documentado por Maslach y Leiter (2016) de que la percepción de la efectividad laboral reduce la susceptibilidad al síndrome de burnout.

El análisis del desempeño laboral, tanto en términos de actitud (motivación, compromiso, responsabilidad) como de desempeño operativo (eficiencia, productividad, cumplimiento), revela un patrón distintivo en su relación con el síndrome de burnout. Los resultados indican que los factores actitudinales se correlacionan más fuertemente con el burnout, lo que sugiere que este afecta principalmente el estado mental del empleado antes de afectar sus capacidades operativas.

Este hallazgo coincide con el modelo multidimensional del síndrome de

burnout propuesto por Maslach y Leiter (2016), según el cual el agotamiento emocional —una dimensión clave de este síndrome— afecta inicialmente a los componentes motivacionales y actitudinales. Asimismo, concuerda con la observación de Chiavenato (2017) de que el compromiso laboral es el indicador más sensible de las condiciones laborales, ya que refleja los cambios incluso antes de que se vean afectados otros aspectos del comportamiento del empleado.

El nivel relativamente preservado de rendimiento operativo en las primeras etapas del síndrome de burnout se explica por la teoría de la conservación de recursos (Hobfoll, 1989), que postula que los empleados priorizan el desempeño de tareas técnicas como mecanismo de protección incluso cuando sus recursos emocionales están agotados. Sin embargo, esta desconexión entre actitud y rendimiento probablemente sea insostenible a largo plazo, lo que resalta la necesidad de intervenciones tempranas centradas en fortalecer las actitudes y la resiliencia emocional de los empleados.

Los resultados de este estudio coinciden con los de Maslach y Jackson (1986), quienes definieron el síndrome de burnout como una reacción crónica al estrés laboral, caracterizada por agotamiento emocional, despersonalización y una menor sensación de realización personal. Además, estos resultados respaldan las observaciones de Freudemberger (1974) de que el burnout afecta tanto al rendimiento laboral como a la salud mental de los empleados, especialmente en entornos laborales exigentes como la ingeniería civil.

El análisis de correlación de Pearson reveló una relación inversa estadísticamente significativa entre el rendimiento laboral y el síndrome de burnout ( $r = -0,62$ ;  $p < 0,05$ ), lo que indica que a medida que el rendimiento laboral disminuye, la gravedad del síndrome de burnout aumenta proporcionalmente. Este hallazgo respalda la hipótesis de una correlación negativa entre estas dos variables, como se postula en el marco teórico.

La fuerza de esta correlación ( $r = -0,62$ ), considerada moderadamente fuerte

según los criterios de Cohen (1988), sugiere que el desempeño laboral explica aproximadamente el 38 % de la varianza ( $r^2 = 0,384$ ) en la incidencia del síndrome de burnout. Este resultado es consistente con el modelo de Demandas-Recursos Laborales (JD-R) de Bakker y Demerouti (2017), donde el desempeño actúa como un recurso laboral que mitiga el impacto de las exigencias emocionales en el trabajo.

Desde una perspectiva práctica, esta relación bidireccional negativa pone de manifiesto un círculo vicioso potencialmente perjudicial: el burnout reduce el desempeño, y este deterioro, a su vez, lo agrava, creando una espiral descendente que afecta tanto al empleado como a la organización. Esta dinámica refuerza la necesidad de sistemas de monitoreo temprano que detecten simultáneamente el deterioro del desempeño y la aparición de síntomas de burnout.

En lo que respecta a la dimensión actitudinal del desempeño laboral, los resultados muestran que los empleados con baja motivación, escaso compromiso con la organización y actitudes negativas hacia su puesto de trabajo presentan mayores niveles de agotamiento emocional, lo que convierte a esta dimensión en un factor predictivo importante del síndrome de burnout.

Este hallazgo respalda y amplía los resultados de Chiavenato (2009), quien sostiene que una actitud positiva en el trabajo actúa como un factor protector fundamental frente a los efectos negativos en la salud mental de los empleados. Asimismo, Robbins y Judge (2013) destacan que los componentes actitudinales no solo influyen en la satisfacción laboral, sino que también desempeñan un papel clave en la prevención del síndrome de burnout.

La relación al factor actitudinal, identificada sugiere un proceso cíclico: el agotamiento emocional debilita la capacidad del empleado para mantener una actitud positiva, y este debilitamiento, a su vez, refuerza y exacerba el síndrome. Este patrón respalda la teoría de la conservación de recursos (Hobfoll, 1989), que postula que la pérdida de recursos actitudinales (motivación, compromiso) desencadena un ciclo de agotamiento de recursos que se retroalimenta y acelera el síndrome de burnout.

Los análisis revelaron que el factor operativo tuvo un efecto moderado pero significativo en el desarrollo del burnout. En concreto, los empleados que reportaron baja productividad, errores frecuentes y fracaso en el logro de objetivos mostraron puntuaciones más altas en las dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización.

Este hallazgo respalda y amplía el hallazgo de Chiavenato (2011) de que el rendimiento mantiene una relación bidireccional con el bienestar psicológico de los empleados. Esta relación identificada sugiere que los déficits de rendimiento no son simplemente una consecuencia de la fatiga, sino que pueden actuar como desencadenantes o factores agravantes de la misma, creando un ciclo de retroalimentación negativa.

Desde la perspectiva del modelo de Demandas y Recursos del Trabajo (Bakker y Demerouti, 2017), un bajo rendimiento operativo representa una carga de trabajo adicional que exige una mayor adaptación de los empleados y agota sus recursos cognitivos y emocionales. Esta interpretación explica por qué los déficits en el rendimiento operativo se asocian particularmente con mayores niveles de despersonalización, un mecanismo de defensa contra la frustración causada por un bajo rendimiento.

La aplicación del coeficiente de correlación de Pearson permitió establecer que existe una relación negativa moderada entre el desempeño laboral general y el síndrome de burnout ( $r < 0,00$ ;  $p < 0,05$ ), lo que implica que, a mayor desempeño laboral, menor manifestación del síndrome, y viceversa. Este hallazgo es consistente con investigaciones previas, como la de Pomalaza (2020), quien también encontró que el burnout tiene un impacto negativo significativo sobre el rendimiento laboral en trabajadores de construcción civil.

Adicionalmente, Condori (2024) y Dávila et al. (2022) señalan que el tipo de jornada, las condiciones laborales y el estilo de liderazgo también inciden en la aparición del burnout, aspectos que, si bien no fueron variables principales en este

estudio, contextualizan el fenómeno y sugieren líneas futuras de investigación.

En resumen, los resultados de este estudio respaldan la hipótesis de que el desempeño laboral, y en particular su dimensión actitudinal, influye significativamente en el síndrome de burnout en los trabajadores de ingeniería civil.

Se recomienda a las empresas implementar estrategias de salud ocupacional centradas en promover un ambiente de trabajo saludable, fomentar actitudes positivas en los empleados y prevenir el agotamiento físico y emocional, que puede conducir a un bajo rendimiento y a problemas psicosociales más graves.

## CONCLUSIONES

El estudio confirma que existe una relación entre el desempeño laboral y el síndrome de burnout entre los trabajadores de la construcción de la periferia de Lima Este, 2024. Esta correlación muestra resultados que reflejan el agotamiento físico, emocional y mental característico de esta actividad, que afecta a la productividad laboral y repercute en el rendimiento, la seguridad y la consecución de los objetivos de la empresa.

En cuanto a los resultados al desempeño laboral, los principales factores observados son la sobrecarga de trabajo, las condiciones físicas difíciles y la presión para cumplir los plazos, lo que conduce a una disminución de la calidad del trabajo, un aumento de las ausencias y una reducción del compromiso con el trabajo.

Por lo tanto, el síndrome de burnout se manifiesta en tres dimensiones básicas: agotamiento emocional, que limita la energía y la motivación; despersonalización, que se manifiesta en actitudes negativas hacia el trabajo y los compañeros; y baja satisfacción personal, que reduce la experiencia de eficacia y satisfacción laboral.

Aunque la correlación estadística es baja, los datos recopilados durante el estudio respaldan la idea de que el agotamiento representa un riesgo latente que amenaza el bienestar de los trabajadores y la estabilidad del equipo.

En conclusión, prevenir el síndrome de burnout es esencial para mejorar el rendimiento laboral en el sector de la construcción y las obras públicas, un sector caracterizado por altas exigencias físicas y psicosociales. Este hallazgo resalta la importancia de implementar políticas de intervención centradas en la salud laboral, promover el bienestar general de los empleados e implementar programas para prevenir el estrés laboral crónico en este sector.

En cuanto a su contribución a la investigación, el estudio:

Aporta evidencia científica sobre una problemática aún poco estudiada en el Perú, particularmente en el sector construcción, caracterizado por altos niveles de inestabilidad laboral.

Contribuye a fortalecer la seguridad y salud en el trabajo proporcionando información

aplicable también al sector minero, donde existen condiciones de trabajo similares, que suponen riesgos físicos y emocionales.

Proporcionan un marco para el desarrollo de estrategias organizacionales, como programas de capacitación en gestión del estrés, talleres sobre autocuidado, fomento del trabajo en equipo y la garantía de unas condiciones de seguridad adecuadas en el lugar de trabajo y unos periodos de descanso suficientes para los empleados.

Finalmente, la investigación revela algunas nuevas vías para futuras investigaciones, entre ellas:

Aumentar el número de participantes para lograr una mayor representación de los trabajadores de la construcción.

Incluir variables adicionales, como liderazgo, clima organizacional, motivación laboral y factores socioeconómicos, que puedan mediar o moderar la relación entre el síndrome de burnout y el rendimiento.

Utilizar metodologías longitudinales para observar la evolución del síndrome de burnout a lo largo del tiempo y su impacto acumulativo en el rendimiento y la salud de los empleados.

Comparar los resultados con los obtenidos en otros sectores de alto riesgo, como la minería, donde la fatiga, el aislamiento y la presión laboral son factores que pueden exacerbar el síndrome de burnout.

## RECOMENDACIONES

Introducción de programas de bienestar en el lugar de trabajo y seminarios sobre manejo del estrés, descansos activos y apoyo psicológico para prevenir el síndrome de burnout entre los trabajadores de la construcción.

Fortalecimiento de actitudes positivas: capacitación en valores organizacionales, trabajo en equipo y comunicación eficaz para mejorar el ambiente de trabajo.

Mejorar la eficacia operativa mediante la introducción de evaluaciones periódicas del rendimiento, centradas en la eficiencia, la puntualidad y el uso adecuado de los recursos.

Capacitar líderes, formando supervisores en liderazgo empático que equilibre productividad y bienestar del equipo.

Aplicar evaluaciones periódicas con instrumentos validados para detectar signos tempranos de burnout, para manejar la salud mental del trabajador.

Involucrar a los trabajadores en decisiones que afecten sus condiciones laborales, a través de la participación activa.

Extender la investigación, por medio de replicas en estudios en otros sectores y regiones para comparar resultados.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Abdelrahim, R. A., Otitolaiye, V. O., Omer, F., & Abdelbasit, Z. (2023). *A Scoping Review of the Occupational Health and Safety Governance in Sudan: The Story So Far. Safety and Health at Work*. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2023.03.007>
- Abdul-Rahman, H., Wang, C., & Yap, X. W. (2012). *How professional ethics impact construction quality: Perception and evidence in a fast-developing economy*. *Scientific Research and Essays*, 7(2), 193-203.
- Abma E, van der Klink JJ, Terwee, C.B., Bultman, C. (2020). *Evaluación de las propiedades de medición de los instrumentos de autoinforme sobre el estado de salud en el trabajo entre trabajadores con trastornos mentales comunes*. *Trabajo Medio Ambiente Salud*. 2012; 38 (1):5–18.
- Acosta Alejos, M. R., & Pareja Limaco, J. M. (2021). *Implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud para minimizar los accidentes laborales en la empresa LR Construye EIRL-Lima-2021*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/88861>
- Akomah, B. (2024). *Factores de los empleados que influyen en la salud y seguridad en el sector de la construcción en Ghana*. *Journal of Occupational Health*.
- Akomah, B. B., & Ramani, P. V. (2024). *Employee-Related Factors Influencing health and safety in the Ghanaian construction industry: A Confirmatory Factor Analysis of Professionals' Perspectives*. *International Journal of Occupational Safety and Health*, 14(4), 533–546. <https://doi.org/10.3126/ijosh.v14i4.59386>
- Álvarez, S., Palencia, F., & Riaño-Casallas, M. (2019). *Comportamiento de accidentes y enfermedades profesionales en Colombia 1994-2016*. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 28(1), 10-19 <http://hdl.handle.net/10554/517>
- Ardiles, A. (2024/11/21). *Sector inmobiliario en alerta: casas, lotes y proyectos bajo la amenaza de la extorsión*. *El Comercio*. <https://elcomercio.pe/lima/policiales/peru-en-crisis-11-muertes-de-ingenieros-y-dirigentes-por-extorsion-y-sicariato-en-el->

sector-construccion-policiales-proyecto-inmobiliario-noticia/

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Human Resource Management Practice*. Kogan Page.
- Ayalp, G., Bozhuyuk, N., Ay, I. (2021). *Factors that affect the job burnout among architects at design firms*, *Actas de la Conferencia Internacional de Ingeniería Estructural y Construcción*, 8(1), págs. CPM-02-1–CPM-02-6
- Bianchi, R., Schonfeld, I. S., & Laurent, E. (2021). *Burnout: Moving beyond the status quo*. *International Journal of Stress Management*, 28(3), 210-224. <https://doi.org/10.1037/str0000218>
- Campbell, J. P. (1990). *Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology*. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 1(2), 687-732.
- Chiang, Y. H., Chan, E. H., & Lok, L. K. (2017). *Understanding construction workers' motivation*. *Journal of Construction Engineering and Management*, 143(7), 04017039.
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del Talento Humano*. McGraw-Hill.
- Cohen, S., & Kamarck, T. (2020). *The Perceived Stress Scale*. *Journal of Health and Social Behavior*, 24(4), 385-396. <https://doi.org/10.2307/2136404>
- Condori, A., Ayron, H., Lascurain, P., Flores, C. (2024). *Burnout, Sentido de Vida y Estilos de vida en trabajadores de una Unidad Minera en Caylloma, Arequipa*. [Tesis para optar el grado de maestro]. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- Dávila, D., Giraldo, K., Lozano, M., Gonzales, M., & Soria, R., (2022). *Burnout y la relación con el estilo de liderazgo en empresas de actividad minera en Perú*. [Tesis para optar el grado de maestro]. ESAN
- Davis, M. C., Leach, D. J., & Clegg, C. W. (2020). *The physical environment of the office: Contemporary and emerging issues*. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 35(2), 193-236.
- Edú S, Laguía A, Moriano J. *Burnout: A Review of Theory and Measurement*. *Int J Environ Res Public Health*. 2022;19(3).

- García-Campayo, J., & Demarzo, M. (2020). *Mindfulness y ciencia: De la tradición a la modernidad*. *Revista de Psicología y Salud*, 32(1), 1-12.
- Guzmán, J. (2013). *La ética en la Investigación Científica*. Periodismo Crítico.
- Hengel, V., Bowen, P. (2014). *Factores asociados a la capacidad y voluntad de continuar trabajando hasta los 65 años en trabajadores de la construcción...* *Int. Arco Ocupación Medio Ambiente Salud*. 2014; 85(7): 783–790.
- Johnson J, Corker C, O'Connor DB. *Burnout in psychological therapists: A cross-sectional study investigating the role of supervisory relationship quality*. *Clin Psychol*. 2020;24(3):223–35
- Lagerveld, E., Bultman. E. (2012). *Factores asociados a la participación laboral y al funcionamiento laboral en trabajadores deprimidos: una revisión sistemática*. *J. Ocupación Rehabilitación*;20(3):275–292.
- Lingard, H., Cooke, T., & Blismas, N. (2012). *Do perceptions of supervisors' safety responses mediate the relationship between perceptions of the organizational safety climate and incident rates in the construction supply chain?* *Journal of Construction Engineering and Management*, 138(2), 234-241.
- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2021). *Positive organizational behavior and psychological capital: The role of individual and collective resourcefulness*. *Journal of Organizational Behavior*, 42(3), 1-12.
- Maslach, C. y Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of occupational behaviour*, 2, 99-113. Recuperado de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C. y Jackson, S. E. (1986). *Maslach burnout inventory* (2a ed.). Palo Alto, CA, United States of America: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). *Burnout and engagement: A theoretical clarification*. In *Handbook of Stress and Health* (pp. 191-204). Wiley.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2017). *Understanding the Burnout Experience: Recent Research and Its Implications for Psychiatry*. *World Psychiatry*, 15(2), 103-111.

- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2021). *Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry*. *World Psychiatry*, 20(1), 45-51. <https://doi.org/10.1002/wps.20865>
- Mantilla, J. (2011). *Ética e Investigación*. Scielo, 6.
- Mendoza, J. (2022). *Síndrome de Burnout y Compromiso Organizacional en una Empresa Constructora de la Ciudad de Chachapoyas – 2022. [Tesis para optar el título profesional]*. Universidad César Vallejo.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). *A three-component conceptualization of organizational commitment*. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú. (2024). *Evaluación de políticas de seguridad y salud en el trabajo en el sector construcción*. Resolución Ministerial 050-2013-TR. (2013). *Formatos Referenciales para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Perú
- Norte, J. (2021). *Salud Laboral: la seguridad, ante todo*. Escuela primaria Chubb. <https://seguros-personales-chubb.azurewebsites.net/salud-laboral/>
- Pestereva, DV, Tapeshekina, Nevada, Semenova, E.A., Logunova, TD., (2024). *Sobre los riesgos laborales tradicionales de la minería del carbón en las operaciones de carbón en la región de kemerovo – Kuzbass*. doi: 10.18796/0041-5790-2023-2-45-51 Scopus.com. Recuperado el 19 de enero de 2025.
- Pomalaza Guillermo A, (2020). *La influencia del síndrome de burnout en el rendimiento laboral de trabajadores de construcción civil de la Empresa Clasem S.A.C., Lima – 2020* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Centro del Perú]. Repositorio Institucional UNCP. <https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/8451>
- Prensa Conatracc. (2025/04/9), *Diario El Sol Cusco*. <https://diarioelsolcusco.pe/2025/04/09/construccion-civil-anuncian-marcha-nacional-contra-sicariato/>
- Quiceno, J. M. y Vinaccia Alpi, S. B. (2007). *Burnout: Síndrome de quemarse en el trabajo (SQT)*. *Acta colombiana de psicología*, 10(2), 117- 125. Recuperado de

<https://www.redalyc.org/pdf/798/79810212.pdf>

- Quispe Zorrilla, J.P., Peralta-Gonzales, Sadith. (2023). *Síntomas músculo-esqueléticos y ausentismo laboral en trabajadores de construcción civil, Lima-Perú*. ResearchGate. [https://www.researchgate.net/publication/372438052\\_Sintomas\\_esquelet](https://www.researchgate.net/publication/372438052_Sintomas_esquelet)
- Resolución Ministerial 050-2013-TR. (2013). *Formatos Referenciales para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Perú Vista de Implementación SGSST- ISO 45001:2018 para la Reducción de Accidentes en una MyPE del Sector Construcción, Trujillo (2023)*. (s/f). Cencialatina.org. Recuperado el 21 de enero de 2025, de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/7803/11823>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Comportamiento organizacional*. Pearson.
- Rotstein S, Hudaib A, Facey A, Kulkarni J. Psychiatrist burnout: a meta-analysis of *Maslach Burnout Inventory* means. *Australas Psychiatry*. 2019;27(3):249–54.
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). *A critical review of the Job Demands-Resources model: Implications for improving work and health*. In *The Handbook of Work and Health Psychology* (pp. 74-97). Wiley-Blackwell.
- Shirom, A. (2020). *Job-related burnout: A review*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 25(2), 1-15. <https://doi.org/10.1037/ocp0000206>
- Song, Z., Boezeman, EJ, Nieuwenhuijsen, K., Li, X. y De Boer, AGEM (2020). *La asociación de las percepciones subjetivas de adaptación, la angustia, el agotamiento emocional y el compromiso laboral con los problemas de funcionamiento laboral: un estudio transversal realizado entre jóvenes profesionales de la gestión de proyectos de construcción*. *Journal of Occupational Health* , 62 (1). <https://doi.org/10.1002/1348-9585.12174>
- Vander, J., Yang, F. (2017). *El impacto de los trastornos mentales comunes en la capacidad laboral en trabajos de construcción*. *Gestión de proyectos Int J*.2017;32(7):1273–1284.

- Valducea, M. (2019). *Metodología de la investigación*. Obtenido de [https://selinea.unidep.edu.mx/files/528to832\\_r649220160427120000289061.pdf](https://selinea.unidep.edu.mx/files/528to832_r649220160427120000289061.pdf)
- Capeco (2024). *Violencia en obras: mafias con licencia para matar*. (2024/08). # 80. <http://capeco.org/violencia-en-obras-mafias-con-licencia-para-matar/>
- Zeng, L., Li, R., Yigitcanlar, T. y Zeng, H. (2023). Opinión pública Minería sobre salud y seguridad en la construcción: enfoque de asignación latente de Dirichlet. China.

## **ANEXOS**

## ANEXO 1 ENCUESTA DEL DESEMPEÑO LABORAL

1.- **OBJETIVO:** Obtener toda la información necesaria de los aspectos favorables y deficientes en el área de recursos humanos sobre el nivel de desempeño laboral de la empresa a través de la observación.

2.- **INDICACIONES:** A cada afirmación seleccione sólo una respuesta con una **X** de acuerdo a lo que mejor refleje su observación. La ficha de observación consta de 29 preguntas.

3.- **DATOS GENERALES:**

Nº de encuesta

Edad:

a) 20-30 años ( ) b) 30-40 años ( ) e) 60- a más años ( )

c) 40-50 años ( ) d) 50- 60 años ( )

3.3 Sexo: Femenino  Masculino

3.4 Antigüedad laboral en la empresa:

a) 1-5 años ( ) b) 5-10 años ( ) b) 10-20 ( ) c) 20-a más años ( )

Marca con un aspa (X) las siguientes preguntas.

1: Nunca                      3: A veces                      5: Siempre

2: Casi Nunca 4: Casi siempre

Nº	Enunciados	1	2	3	4	5
1	Llego a la hora establecida de trabajo.					
2	Transmito a mis compañeros las reglas y normas institucionales.					
3	Soy un ejemplo para mis compañeros por mi disciplina personal y alta productividad.					
4	Me desenvuelvo adecuadamente dentro del grupo de trabajo.					
5	Muestro cortesía en el trabajo con mis compañeros.					
6	Tengo voluntad en la realización de mis obligaciones y responsabilidades.					
7	Mantengo un alto nivel de asistencia y puntualidad.					
8	Estoy disponible en mi lugar de trabajo cuando corresponde.					
9	Asumo la responsabilidad por los resultados de mi trabajo.					
10	Cumplo con las tareas que le son asignadas.					
11	Muestro nuevas ideas para mejorar los procesos.					
12	Me anticipo a las dificultades.					
13	Cometo errores en el trabajo.					
14	Requiero de supervisión frecuente.					
15	Muestro profesionalismo en el trabajo.					
16	Me muestro respetuoso y amable en el trato.					
17	Optimizo los recursos para llegar a los resultados a tiempo.					
18	Realizo trabajos en conjunto con mis compañeros de acuerdo a los objetivos de la empresa.					
19	Aporto ideas al equipo para solucionar los problemas buscando consenso.					
20	Coopero frente a las necesidades de mi departamento (compensaciones, gestión de talento, relaciones laborales, etc.					
21	Lidero con el ejemplo en el cumplimiento de metas y objetivos.					
22	Encuentro soluciones realistas y operativas.					
23	Resuelvo los conflictos.					
24	Estoy constantemente motivado en el trabajo.					
25	Saco lo mejor de los miembros del equipo.					

26	Participo en actividades de capacitación y actualización de conocimientos.					
27	Si no sé cómo realizar una determinada tarea, pregunto cómo hacerlo.					
28	Pongo en práctica lo aprendido en la capacitación.					
29	Aplico conocimientos técnicos para las labores que desempeño.					

Gracias por su atención

Lima.....de..... de 2025

## ANEXO 2 ENCUESTA DEL SÍNDROME DE BURNOUT

**1.- OBJETIVO:** Recolectar información y a partir de los datos conocer el nivel de influencia del estrés negativo o Burnout en el desempeño Laboral. Por lo cual le solicito su participación a través de este instrumento, garantizándole que los datos que Ud. brinde serán de carácter anónimo y reservado. Agradeciéndole por anticipado su colaboración.

**2.- INSTRUCCIONES:** A continuación, se presentan un conjunto de enunciados relacionados con los sentimientos que Ud. experimenta en su trabajo. Lo que tiene que hacer es indicar la frecuencia con que se presentan, marcando con un aspa (X) el número correspondiente de acuerdo a la siguiente escala:

**3.- DATOS GENERALES:**

**N° de encuesta**

Edad:

a) 20-30 años ( ) b) 30-40 años ( ) c) 40-50 años ( )

d) 50- 60 años ( ) e) 60- a más años ( )

3.3 Sexo: Femenino  Masculino

**Antigüedad laboral en la empresa:**

a) 1-5 años ( ) b) 5-10 años ( ) b) 10-20 ( ) c) 20-a más años ( )

**Marca con un aspa (X) las siguientes preguntas.**

- 1: Nunca                                      3: A veces                                      5: Siempre  
 2: Casi Nunca                                      4: Casi siempre

N°	Enunciados	1	2	3	4	5
1	Me siento emocionalmente agotada/o (fatigado) por mi trabajo.					
2	Me siento agotada/o al final de un día de trabajo.					
3	Me siento cansada/o cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.					
4	Trabajar con personas todos los días es una tensión para mí.					
5	Me siento frustrado por mi trabajo.					
6	Trabajar en contacto directo con las personas me produce bastante estrés.					
7	Siento que mi trabajo me está desgastando.					
8	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.					
9	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.					
10	Creo que trato a algunos compañeros de trabajo como si fueran objetos impersonales.					
11	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.					
12	Realmente no me preocupa lo que les ocurra a mis compañeros de trabajo.					
13	Me preocupa el hecho de que éste trabajo me endurezca emocionalmente.					
14	Siento que mis compañeros de trabajo me culpan por alguno de sus problemas.					
15	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.					
16	Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en mi trabajo.					
17	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis compañerosde trabajo.					
18	Me siento con mucha energía para realizar mi trabajo.					
19	Me siento animado después de trabajar con mis compañeros.					
20	Tengo la facilidad para crear un clima agradable con las personas que se relacionan conmigo en el trabajo (compañeros, colegas).					
21	Puedo relacionarme con facilidad con las personas de mi trabajo (compañeros de trabajo, colegas).					
22	Trato con mucha eficacia los problemas de mi trabajo.					

Gracias por su atención

Lima.....de..... de 2025

## ANEXO 3

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

"Influencia del desempeño laboral en el síndrome de burnout en trabajadores de construcción civil en la periferia de Lima Este, 2024"

Yo, \_\_\_\_\_

Firma del participante: .....

Firma del investigador: .....

Lima, ...../ ...../ 2025

## ANEXO 4

### REGISTROS DE DATOS PARA CONFIABILIDAD DE DESEMPEÑO LABORAL

	ITEMS																												
SUJETO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	
1	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	
2	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	
3	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	
4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	
5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	
6	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	
7	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	
8	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	
9	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	
10	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	

$$\alpha = \frac{29}{28} \left( 1 - \frac{55.1}{650} \right) \approx 1.0357 \times (1 - 0.0848) \approx 0.948$$

**Alfa de Cronbach  $\approx$  0.952**

## ANEXO 5

### REGISTROS DE DATOS PARA CONFIABILIDAD DE SÍNDROME DE BURNOUT

ITEMS																						
SUJETO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
<b>1</b>	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5
<b>2</b>	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5
<b>3</b>	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4
<b>4</b>	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5
<b>5</b>	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4
<b>6</b>	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1
<b>7</b>	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2
<b>8</b>	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2
<b>9</b>	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2
<b>10</b>	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1

$$\alpha = \frac{22}{21} \left( 1 - \frac{39.6}{600} \right) \approx 1.0476 \times (1 - 0.066) \approx 0.978$$

**Alfa de Cronbach  $\approx$  0.980**

## ANEXO 6

### VALIDACION Y CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS

Nombre del experto..... *Juan C. Arastegui Vargas* .....

Profesión..... *Ingeniero Civil* .....

**Indicaciones:** Señor ingeniero, después de haber analizado y cotejado el instrumento de investigación "Influencia del desempeño laboral en el síndrome de burnout en trabajadores de construcción civil en la periferia de Lima Este, 2024". Que contiene el cuestionario a aplicar a los señores trabajadores de construcción civil en la periferia de Lima Este. Le solicitamos en base a su criterio y experiencia profesional indicar si dicha encuesta cuenta con los requisitos de formulación para su posterior aplicación.

N°	INDICADORES	CRITERIOS	1	2	3	4	5
1	Claridad	Esta formulado en lenguaje sencillo					X
2	Objetividad	Esta expresado en conductas observables					X
3	Actualidad	De acuerdo a la ciencia y tecnología					X
4	Organización	Tiene una organización lógica					X
5	Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad					X
6	Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognoscitivas					X
7	Consistencia	Basado en aspectos teóricos – científicos de la tecnología educativa					X
8	Coherencia	Hay coherencia entre indicadores y las preguntas					X
9	Metodología	La estrategia corresponde al propósito de evaluación					X

Para cada criterio considere la escala de 1 a 5

Muy aceptable	5
Aceptable	4
Regular	3
Poca aceptable	2
No aceptable	1

Firma: ..... *[Firma manuscrita]* .....

Grado académico..... *Ingeniero en Obras Civiles* .....

## ANEXO 7

### VALIDACION Y CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS


Nombre del experto Edith Quinteros Aguirre.....  
 Profesión Ingeniero Civil.....

**Indicaciones:** Señor ingeniero, después de haber analizado y cotejado el instrumento de investigación "Influencia del desempeño laboral en el síndrome de burnout en trabajadores de construcción civil en la periferia de Lima Este, 2024".  
 Que contiene el cuestionario a aplicar a los señores trabajadores de construcción civil en la periferia de Lima Este. Le solicitamos en base a su criterio y experiencia profesional indicar si dicha encuesta cuenta con los requisitos de formulación para su posterior aplicación.

N°	INDICADORES	CRITERIOS	1	2	3	4	5
1	Claridad	Esta formulado en lenguaje sencillo					X
2	Objetividad	Esta expresado en conductas observables					X
3	Actualidad	De acuerdo a la ciencia y tecnología					X
4	Organización	Tiene una organización lógica					X
5	Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad					X
6	Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognoscitivas					X
7	Consistencia	Basado en aspectos teóricos – científicos de la tecnología educativa				X	
8	Coherencia	Hay coherencia entre indicadores y las preguntas					X
9	Metodología	La estrategia corresponde al propósito de evaluación					X

Para cada criterio considere la escala de 1 a 5

Muy aceptable	5
Aceptable	4
Regular	3
Poca aceptable	2
No aceptable	1

Firma: .....  
 Grado académico Maestría en Gestión.....

## ANEXO 8

### VALIDACION Y CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS


Nombre del experto... Edgardo Guimaraes Bustos  
 Profesión... Arquitecto

**Indicaciones:** Señor ingeniero, después de haber analizado y cotejado el instrumento de investigación "Influencia del desempeño laboral en el síndrome de burnout en trabajadores de construcción civil en la periferia de Lima Este, 2024". Que contiene el cuestionario a aplicar a los señores trabajadores de construcción civil en la periferia de Lima Este. Le solicitamos en base a su criterio y experiencia profesional indicar si dicha encuesta cuenta con los requisitos de formulación para su posterior aplicación.

N°	INDICADORES	CRITERIOS	1	2	3	4	5
1	Claridad	Esta formulado en lenguaje sencillo					X
2	Objetividad	Esta expresado en conductas observables					X
3	Actualidad	De acuerdo a la ciencia y tecnología					X
4	Organización	Tiene una organización lógica				X	
5	Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad				X	
6	Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognoscitivas					X
7	Consistencia	Basado en aspectos teóricos – científicos de la tecnología educativa					X
8	Coherencia	Hay coherencia entre indicadores y las preguntas					X
9	Metodología	La estrategia corresponde al propósito de evaluación					X

Para cada criterio considere la escala de 1 a 5

Muy aceptable	5
Aceptable	4
Regular	3
Poca aceptable	2
No aceptable	1

Firma:   
 Grado académico... Maestría de Operaciones y logística

## ANEXO 9

### VALIDACION Y CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS

Nombre

del experto.....

Profesión.....

Indicaciones: Señor ingeniero, después de haber analizado y cotejado el instrumento de investigación "Influencia del desempeño laboral en el síndrome de burnout en trabajadores de construcción civil en la periferia de Lima Este, 2024".

Que contiene el cuestionario a aplicar a los señores trabajadores de construcción civil en la periferia de Lima Este. Le solicitamos en base a su criterio y experiencia profesional indicar si dicha encuesta cuenta con los requisitos de formulación para su posterior aplicación.

N°	INDICADORES	CRITERIOS	1	2	3	4	5
1	Claridad	Esta formulado en lenguaje sencillo					
2	Objetividad	Esta expresado en conductas observables					
3	Actualidad	De acuerdo a la ciencia y tecnología					
4	Organización	Tiene una organización lógica					
5	Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad					
6	Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognoscitivas					
7	Consistencia	Basado en aspectos teóricos – científicos de la tecnología educativa					
8	Coherencia	Hay coherencia entre indicadores y las preguntas					
9	Metodología	La estrategia corresponde al propósito de evaluación					

Para cada criterio considere la escala de 1 a 5

Muy aceptable	5
Aceptable	4
Regular	3
Poca aceptable	2
No aceptable	1

**Firma:** .....

**Grado académico**.....

### ANEXO 10 MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Influencia del desempeño laboral en el síndrome de burnout en trabajadores de construcción civil en la periferia de Lima Este 2024

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLOGICO
<b>Problema general</b>	<b>Objetivo General</b>	<b>Hipótesis General</b>	<b>Variable 1: independiente</b>	<b>Tipo de investigación</b>
¿Cómo influye el desempeño laboral en el síndrome de burnout en trabajadores de construcción civil en la periferia de Lima Este, 2024	Determinar cómo influye el desempeño laboral en el síndrome de burnout en trabajadores de construcción civil en la periferia de Lima Este, 2024.	El desempeño laboral influye significativamente en el síndrome de burnout en trabajadores de construcción civil en la periferia de Lima Este, 2024.	Desempeño laboral	Es una investigación con enfoque cuantitativo, aplicada.
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>	<b>Variable 2: Dependiente</b>	<b>Método y diseño de la investigación</b>
¿De qué manera los factores actitudinales del desempeño laboral afectan el síndrome de burnout en trabajadores de construcción civil en la periferia de Lima Este?	Analizar la influencia de los factores actitudinales del desempeño laboral en el síndrome de burnout en trabajadores de construcción civil en la periferia de Lima Este.	Los factores actitudinales del desempeño laboral tienen un impacto significativo en el síndrome de burnout en trabajadores de construcción civil en la periferia de Lima Este.	Síndrome de burnout	La investigación que se utilizará es el método hipotético- deductivo Diseño no experimental, transversal y de tipo correlacional. Población y muestra: La población estará por el total de 35 trabajadores de construcción civil.
¿Cómo influyen los factores operativos del desempeño laboral en el síndrome de burnout en trabajadores de construcción civil en la periferia de Lima Este?	Evaluar el impacto de los factores operativos del desempeño laboral en el síndrome de burnout en trabajadores de construcción civil en la periferia de Lima Este.	Los factores operativos del desempeño laboral influyen de manera significativa en el síndrome de burnout en trabajadores de construcción civil en la periferia de Lima Este.		La muestra estará conformada por 35 trabajadores al ser una población censal.