

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL  
DE HUAMANGA**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE  
LA EDUCACIÓN**



**TESIS:**

**Clima organizacional y Síndrome de Burnout en docentes de  
instituciones educativas del nivel de educación primaria del distrito  
de Pichari 2023**

Para optar el grado académico de:

**MAESTRA EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN  
GESTIÓN EDUCACIONAL**

PRESENTADO POR:

**Bach. Rosana Martha MENDOZA QUISPE**

ASESOR:

**Dr. Rolando Alfredo QUISPE MORALES**

**AYACUCHO - PERÚ**

**2025**

A mi Señor divino padre y a mi hija  
Mireya Ariadna quien me dio la fortaleza para  
seguir superándome.

## **AGRADECIMIENTO**

A la gloriosa Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, por su trascendencia histórica, académica y servicio a la sociedad, que nos permitió cristalizar nuestra formación y consolidación profesional.

A maestros y doctores, quienes compartieron sus conocimientos y experiencias con la finalidad de consolidar nuestro profesionalismo en el campo de la educación.

Al Dr. Rolando Alfredo Quispe Morales, por su asesoramiento del trabajo de investigación.

A los maestros de las instituciones educativas del distrito de Pichari, por su activa participación en el desarrollo de la investigación.

## ÍNDICE

AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE TABLAS .....	v
RESUMEN .....	vi
ABSTRACT .....	vii
INTRODUCCIÓN .....	viii
I.    PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	10
III. METODOLOGÍA.....	30
3.3.    Operacionalización de variables.....	31
3.8.    Validación y confiabilidad del instrumento.....	35
3.9.    Técnicas de procesamiento de datos.....	36
Culminada la fase de obtención de la información, se procedió a realizar las siguientes acciones:.....	36
-    Tabulación de la información obtenida mediante los instrumentos utilizados. ....	36
-    Procesamiento de la información mediante el procesador estadístico SPSS versión 25. ....	36
-    Procesamiento de datos descriptivos mediante la tabla cruzada o de contingencia. ....	36
-    Procesamiento de datos desde el punto de vista inferencial mediante el estadígrafo Rho de Spearman. ....	36
-    Discusión de resultados haciendo uso de la técnica de la triangulación entre los resultados antecedentes y la teoría existente.....	36
3.10.    Aspectos éticos.....	36
REFERENCIAS.....	49
ANEXOS .....	55

## ÍNDICE DE TABLAS

AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE TABLAS .....	v
RESUMEN .....	vi
ABSTRACT .....	vii
INTRODUCCIÓN .....	viii
I.    PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	10
III. METODOLOGÍA .....	30
3.3.    Operacionalización de variables.....	31
3.8.    Validación y confiabilidad del instrumento.....	35
3.9.    Técnicas de procesamiento de datos.....	36
Culminada la fase de obtención de la información, se procedió a realizar las siguientes acciones:.....	36
-    Tabulación de la información obtenida mediante los instrumentos utilizados. ...	36
-    Procesamiento de la información mediante el procesador estadístico SPSS versión 25. ....	36
-    Procesamiento de datos descriptivos mediante la tabla cruzada o de contingencia.....	36
-    Procesamiento de datos desde el punto de vista inferencial mediante el estadígrafo Rho de Spearman. ....	36
-    Discusión de resultados haciendo uso de la técnica de la triangulación entre los resultados antecedentes y la teoría existente.....	36
3.10.    Aspectos éticos.....	36
REFERENCIAS.....	49
ANEXOS .....	55

## RESUMEN

El objetivo general que permitió realizar la presente investigación fue conocer la relación que existe entre el clima organizacional y el Síndrome de Burnout en docentes de las instituciones educativas del nivel de educación primaria del distrito de Pichari 2023. Para ello se recurrió al tipo de investigación descriptivo, el cual se concretó desde el diseño transversal correlacional, en una muestra de 95 maestros del distrito de Pichari. La información respecto a cada una de las variables fue recabada mediante el uso de dos cuestionarios referidos a la variable clima organizacional y el síndrome de burnout, instrumentos que fueron sometidos a las correspondientes pruebas de validez y confiabilidad. Por otro lado, el tratamiento estadístico se realizó haciendo uso de la prueba no paramétrica Rho de Spearman, debido a que los valores se encuentran en escala ordinal y no presentan una distribución normal de los datos, para ello se determinó un nivel de significancia de 0,05 y 95% de acierto. Los resultados de la investigación permiten concluir que existe relación negativa fuerte y significativa entre el clima organizacional y el Síndrome de Burnout en docentes de las instituciones educativas del nivel de educación primaria del distrito de Pichari, que se confirma con la prueba estadística Rho de Spearman que presenta un coeficiente de correlación equivalente a  $-0,928$ . Asimismo, el valor de significancia asociado a esta correlación es igual a  $0,000 < 0,05$ , lo que indica que la relación es altamente significativa desde el punto de vista estadístico, razón por el que se acepta la hipótesis alterna (H1) y se rechaza la hipótesis nula (Ho).

**PALABRAS CLAVE:** clima organizacional, síndrome de burnout, agotamiento, despersonalización, realización.

## ABSTRACT

The general objective that allowed this research to be carried out was to know the relationship that exists between the organizational climate and Burnout Syndrome in teachers of educational institutions at the primary education level in the district of Pichari 2020. For this, the descriptive type of research was used, which was carried out from the cross-sectional correlational design, in a sample of 95 teachers from the Pichari district. The information regarding each of the variables was collected through the use of two questionnaires referring to the variable organizational climate and burnout syndrome, instruments that were subjected to the corresponding validity and reliability tests. On the other hand, the statistical treatment was carried out using the non-parametric Spearman's Rho test, because the values are on an ordinal scale and do not present a normal distribution of the data, for which a significance level of 0 was determined. .05 and 95% correct. The results of the research allow us to conclude that there is a strong and significant negative relationship between the organizational climate and Burnout Syndrome in teachers of educational institutions at the primary education level of the Pichari district, which is confirmed with Spearman's Rho statistical test that It presents a correlation coefficient equivalent to -0.928. Likewise, the significance value associated with this correlation is equal to  $0.000 < 0.05$ , which indicates that the relationship is highly significant from a statistical point of view, which is why the alternative hypothesis (H1) is accepted and rejected. the null hypothesis (Ho).

**KEYWORDS:** organizational climate, burnout syndrome, exhaustion, depersonalization, achievement.

## INTRODUCCIÓN

El clima organizacional es comprendido como el ambiente en el que las personas realizan su labor diaria, y está relacionada con la manera de cómo se presenta la interrelación entre sus miembros, el trato que ofrece un directivo a sus subordinados, además de la relación que entabla con sus clientes y acreedores, elementos que en su conjunto es denominado clima organizacional (Iglesis, et al., 2028). Dicho de otro modo, viene a ser la percepción que tienen los integrantes de una institución sobre las características estables de una institución, y que estas inciden de manera determinante en la actitud de sus integrantes, y en el aspecto psicosocial en el que interactúan los integrantes de una institución. En ese sentido, el clima organizacional es un elemento fundamental en una institución, puesto que de acuerdo a cómo se presenta en la institución posibilitará el desarrollo o entrapamiento de esta.

Por otro lado, el Síndrome de Burnout, conocido también como síndrome de sobrecarga emocional, síndrome de desgaste profesional o síndrome del quemado, fue considerado por la Organización Mundial de la Salud el año 2000, como un elemento de peligro laboral, que pone en riesgo la salud mental, la calidad de vida, además de poner en riesgo la vida de la persona que lo padece. Asimismo, el riesgo va más allá, debido a que una persona con problemas relacionados con este síndrome, presentará dificultades en su desempeño laboral, al ofrecer servicios deficientes, mostrará incapacidad en sus funciones laborales y por ende expondrá a la institución a la imposibilidad para el logro de las metas institucionales. Este síndrome es definido por Saborío & Hidalgo (2015) como la manera inadecuada de hacer frente al estrés crónico, el cual se caracteriza por la disminución del desempeño personal, la despersonalización y el agotamiento emocional. Asimismo, Gil-Monte (1999) define como una contestación al estrés laboral crónico constituido por sentimientos y actitudes negativas hacia el personal con el que labora y hacia el propio desempeño profesional, como consecuencia del agotamiento que presenta.

Teniendo en cuenta la importancia y relación directa que presentan estas variables es que la presente investigación se realizó teniendo como objetivo general conocer la relación que

existe entre el clima organizacional y el Síndrome de Burnout en docentes de las instituciones educativas del nivel de educación primaria del distrito de Pichari 2020.

En ese sentido, el informe que se da a conocer se encuentra elaborado de acuerdo a las normas establecidas por el reglamento de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, de tal manera que en el primer capítulo, se hace un esbozo de la realidad problemática respecto a las variables clima organizacional y el síndrome de burnout que se presenta a nivel de las instituciones educativas. Asimismo, se presenta el problema general y específicos, el objetivo general y específicos y la justificación de la investigación.

En el segundo capítulo, se desarrolla el marco teórico, en ella se presenta los antecedentes en el que se muestra los trabajos realizados que guardan relación con las variables investigadas; asimismo, se presenta las bases teóricas que sustentan cada una de las variables investigadas. De igual modo se presenta las bases conceptuales más importantes de la investigación.

En el tercer capítulo, se precisa la metodología seguida en el proceso de investigación, en el que se puntualiza el tipo, nivel, método y diseño en el que se concretó la investigación. De igual modo, se precisa el la población, muestra, técnicas e instrumentos con los que se recabaron la información.

En el cuarto capítulo, se presenta los resultados y discusión de los logros obtenidos en el desarrollo de la investigación. Es así que en se presenta los resultados descriptivos a través de las tablas cruzadas en las que se muestra porcentualmente la probable relación entre las variables investigadas. En los resultados inferenciales, se presenta las correspondientes prueba de hipótesis, tanto general como los específicos. De igual modo se presenta la discusión de los resultados en el que se triangula, los resultados con los antecedentes y las teorías que sustentan la investigación.

## I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1. Descripción de la situación problemática

El clima organizacional es uno de los factores fundamentales en la marcha institucional y que en la actualidad se constituye en un problema recurrente en estas instituciones. Está relacionada con la percepción que tienen los trabajadores sobre su empleo, puesto que su desempeño no sólo se encuentra supeditado al análisis objetivo sobre su centro de trabajo, sino también está relacionado con las impresiones subjetivas que posee sobre el clima en el que labora. Es por ello que muchos estudiosos coinciden en sostener que el ambiente en el cual desarrollan sus actividades laborales influye de manera significativa en el estado emocional, por consiguiente en la productividad, satisfacción y creatividad.

El clima organizacional en las instituciones educativas se encuentra compuesta por factores relacionados con la política de gestión institucional, pedagógica, administrativa y comunitaria, que funcionalmente es la encargada de generar un estilo muy particular de comportamiento personal y grupal en una determinada institución educativa y está es expuesta al contexto social.

Las instituciones educativas requieren que sus docentes se encuentren actualizados y capacitados con la finalidad de hacer frente de manera óptima a los problemas relacionados con el clima organizacional. Esto es de suma importancia debido a que un clima organizacional óptimo conduce a que los directivos, docentes, estudiantes, padres de familia y comunidad educativa en general convivan en un clima armonioso y saludable provocando un eficiente desempeño docente.

Sin embargo, la realidad que se presenta en las instituciones educativas del distrito de Pichari, distan mucho de la realidad considerada anteriormente, debido a que en ellas es frecuente observar la presencia de inadecuadas relación interpersonales, conflictos internos entre miembros de la comunidad educativa, rompimiento de la comunicación y generando graves dificultades en la identificación institucional, constituyéndose estos elementos en factores generadores de un clima organizacional inadecuado y que contribuya en la mejora de la calidad educativa.

Por otro lado, las limitaciones expuestas hace imposible la generación de un clima organizacional eficiente, puesto que una gestión institucional en ese contexto genera un malestar psicológico y estrés laboral en los docentes, lo que es conocido como

Síndrome de Burnout. Al respecto, Gil-Monte (2000) sostiene que el Síndrome de Burnout se presenta en los individuos debido a que éste hace uso de estrategias inadecuadas con el que pretende hacer frente al estrés laboral. Este fenómeno no solo se puede generar por el exceso laboral y por la inadecuada estrategia para enfrentarla, sino también, por la inadecuada relación entre los miembros de la organización.

En muchas de las instituciones educativas, se observa ciertas limitaciones en el clima organizacional, en las funciones que desempeñan y las condiciones en el que la desarrollan; precisamente, son estas dificultades las causantes de la generación de efectos negativos en la salud de los docentes, los que se reflejan en el cansancio, ansiedad y la fatiga mental que van incrementando el estrés laboral que posteriormente devienen en el Síndrome de Burnout.

La realización de la presente investigación busca conocer la situación real del clima organizacional y el Síndrome de Burnout en los docentes de las instituciones educativas de nivel de educación primaria del distrito de Pichari que se encuentra ubicada en el VRAEM, es por ello que se pretende recabar la información necesaria haciendo uso adecuado de los instrumentos que permitan medir estas variables. Los resultados que se puedan obtener como parte de este proceso abren la posibilidad de determinar las acciones correctivas que permitan la mejora sustancial de esta problemática y por ende, de la calidad de la educación de los estudiantes en contextos como el VRAE que tanto se necesita mejorarla. Asimismo, permitirá conocer el estado actual del síndrome de Burnout en los docentes que laboran en este contexto con la finalidad de contribuir a la mejorar de su condición laboral.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el Síndrome de Burnout en docentes de las instituciones educativas del nivel de educación primaria del distrito de Pichari 2020?

### **1.2.2. Problemas específicos**

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la dimensión agotamiento del Síndrome de Burnout en docentes de las instituciones educativas del nivel de educación primaria del distrito de Pichari?

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la dimensión despersonalización del Síndrome de Burnout en docentes de las instituciones educativas del nivel de educación primaria del distrito de Pichari?

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la dimensión realización del Síndrome de Burnout en docentes de las instituciones educativas del nivel de educación primaria del distrito de Pichari 2020?

### **1.3. Formulación de objetivos**

#### **1.3.1. Objetivo general**

Conocer la relación que existe entre el clima organizacional y el Síndrome de Burnout en docentes de las instituciones educativas del nivel de educación primaria del distrito de Pichari 2023.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la dimensión agotamiento del Síndrome de Burnout en docentes de las instituciones educativas del nivel de educación primaria del distrito de Pichari.

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la dimensión despersonalización del Síndrome de Burnout en docentes de las instituciones educativas del nivel de educación primaria del distrito de Pichari.

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la dimensión realización del Síndrome de Burnout en docentes de las instituciones educativas del nivel de educación primaria del distrito de Pichari.

### **1.4. Justificación**

El trabajo de investigación que se busca desarrollar se justifica en los elementos:

#### **Justificación teórica.**

El clima organizacional y el Síndrome de Burnout son dos variables que se estudian con poca frecuencia en el ámbito educativo, es por ello que se considera de mucha importancia su desarrollo, debido a que contribuirá a llenar un vacío de conocimiento sobre las diversas teorías que cada una de estas variables poseen. Este conocimiento permitirá a los docentes desarrollar sus acciones sustentadas en teorías y con pleno conocimiento de cada una de las variables. Asimismo, al hacer suya el conocimiento teórico hará suya estas teorías que en perspectiva validaran su utilidad en el campo educativo y le permitirá actuar de manera correcta ante la presencia de problemas respecto al clima organizacional y el Síndrome de Burnout que en estos últimos años se viene incrementando de manera muy sostenida en detrimento de la calidad educativa.

#### **Justificación práctica.**

La investigación, desde el punto de vista práctico, se justifica en que facilita el conocimiento de problemas relacionados con el clima organizacional y la presencia del Síndrome de Burnout en docentes del nivel de educación primaria del distrito de Pichari. Este conocimiento, viabiliza la posibilidad que tendrán los directivos y docentes de las instituciones educativas precisadas, de mejorar estas variables teniendo como base los resultados reales obtenidos como producto de la investigación desarrollada. Por otro lado, al conocer la situación real de los problemas expuestos y su probable solución de parte de los involucrados en esta investigación, contribuye de manera directa a la mejora de la vida orgánica en las instituciones educativas y la salud emocional de los maestros, por tanto, la mejora en estas dos variables contribuyen de manera objetiva en la mejora de la calidad educativa a favor de los estudiantes.

#### **Justificación metodológica.**

Desde el punto de vista metodológico, con el desarrollo de la investigación se tiene la posibilidad de validar instrumentos adecuados que permitan recabar información sobre el clima organizacional y el Síndrome de Burnout, que en la actualidad están más orientados sólo al campo de la psicología, por lo que se considera oportuno contar con instrumentos aplicados al campo de la educación. Asimismo, el proceso metodológico seguido al desarrollar la investigación, valida este proceso, de tal manera que será posible realizar investigaciones en estas variables con la finalidad de determinar la relación entre estos.

### III. MARCO TEÓRICO

#### 3.1. Antecedentes

##### **Antecedentes internacionales.**

Barrios (2014), presentó la tesis titulada, "Evaluación del clima organizacional en la dirección departamental de educación de Huehuetenango", realizada en la Universidad Rafael Landívar, Guatemala. La metodología de esta investigación es de tipo descriptiva. Se tomó como muestra 102 colaboradores; ellos brindaron las informaciones por medio de un cuestionario y el cual se constituía con cuarenta interrogantes. A partir de estos estudios, se llega a evidenciar y concluir que el clima es positivo en dicha institución, pero también es necesario seguir implementando acciones en cuanto a las coherencias, precisiones, retribuirles y finalmente, fomentar el valor a nivel de la colectividad.

Oramas, (2013), presentó la tesis titulada, "Estrés laboral y síndrome de Burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria, realizada en el Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores, La Habana, Cuba". Fue un estudio de tipo descriptivo, con un diseño transversal, la finalidad de este estudio fue identificar el nivel de estrés existente entre los docentes de la menciona institución y en ese sentido, se trabajó con 621 participantes. Entre los instrumentos que se emplearon fueron tres cuestionarios para determinar los valores sobre la variable de estudio. En esta concluye con una asociación directa de la edad y el estrés, pero inverso con respecto al Burnout; asimismo, diferencias entre la provincia y escuela. En cuanto a los maestros se evidencia una improcedencia por desarrollar su trabajo. Finalmente, se evidencia una asociación a nivel del estrés, agotamiento y síntoma, las mismas que reciben la denominación de *Triada del desgaste*.

Echevarría (2013) presentó la tesis titulada, "Síndrome de Burnout en maestro de Educación Primaria", realizada en la Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango, Guatemala. La investigación es de tipo cuantitativa de diseño descriptivo, realizada en una muestra de 170 sujetos obteniendo los resultados a través de la prueba psicométrica Inventory Maslach Burnout (MBI). A partir del mencionado instrumento, se concluyó que existe una despersonalización, y estar agotados emocionalmente. Del mismo modo, realizarse individualmente está presentando e mismo resultado. Frente a la dificultad que se tiene se proponen implementar talleres informativo y donde puedo

tener baja motivación y desarrollo individual. En ese sentido, la finalidad de este es prevenir, disminuir sobre este clima. De la misma manera, los efectos deben ser conocidos, prevenir y mejorar constantemente.

### **Antecedentes nacionales**

García y Segura (2014), presentaron la tesis titulada, “El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de Cajay – 2013”, desarrollada en la Universidad Católica Sedes Sapientiae. Huari, Perú. El marco metodológico que siguió fue un estudio no experimental, relacional, transversal. La muestra lo constituyó con sesenta y cinco maestros; para recabar la información empleó dos cuestionarios. Como resultado arribó a menciona que ambas variables presentan una relación moderada, el cual se obtiene por medio del estadígrafo  $r$  de Spearman (0,528). Asimismo, es muy significativo. A partir de este resultado, concluye que el clima y el desempeño se relacionan de manera moderada y directa en las mencionadas instituciones educativas. Es preciso indicar que dicha asociación se ubica por debajo del margen de error y es muy significativo.

Pastrana (2017) presentó la tesis titulada, “Relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en el Instituto Cultural Peruano Norteamericano-Sede San Miguel-Lima”, desarrollada en la Universidad de Piura Lima, Perú. Responde a un estudio de corte positivista, relacional ya que su finalidad es establecer la asociación entre las mencionadas variables. La muestra de trabajó estuvo conformada por cuarenta y tres maestros que laboran en la mencionada institución y de los cuales treinta son damas y trece caballeros. La principal conclusión fue que el estado actual del clima de la institución no es bueno y que existen fallas graves en las dimensiones que conforman el clima: la comunicación, participación y la confianza.

Garay y Meza (2017), realizó la tesis titulada, “Nivel de síndrome de Burnout en docentes del nivel inicial de instituciones educativas privadas del distrito de Pilcomayo”, realizada en la Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo, Perú, responde a un trabajo descriptivo simple. Constituyó la muestra de estudio con veintiún maestros de las diferentes instituciones educativas de gestión privada y correspondiente al nivel inicial; para recabar las informaciones se emplea un cuestionario relacionado con el Inventario de Burnout de Maslach. En ella concluye que la gran mayoría de encuestados evidencian tener un índice elevado de síndrome de Burnout; es decir, los maestros dan su puntuación con un margen de error del 5% y sobre esta base se infiere que llegan a

estar cansado en su trabajo, son seres despersonalizado y el vínculo entre ellos es limitado.

Matta y Rojas (2020) realizaron la tesis titulada: Síndrome de burnout y clima organizacional en el personal de salud del Centro de Salud Justicia, Paz y Vida, Huancayo-2019. Investigación realizada en la Universidad Continental. Es una investigación de tipo aplicada y diseño transversal correlacional, en el que se recabo la información mediante un cuestionario y el inventario de Maslach en una muestra de 54 trabajadores. La conclusión principal es que un buen clima organizacional reduce el síndrome de burnout en el centro de trabajo.

Silva, (2021) concretó el trabajo de investigación titulado: "Clima organizacional y síndrome de burnout en trabajadores de dos centros de salud públicos del distrito de Huacho". Realizado en la Universidad Autónoma del Perú. Es una investigación de tipo transversal, descriptivo correlacional, en el que se aplicó para recopilar la información un cuestionario sobre clima organización y un inventario de burnout Maslach a una muestra de 150 trabajadores. La conclusión principal a la que arribaron es que se presenta una correlación inversa y significativa entre clima organizacional y el síndrome de burnout en todas sus dimensiones, es decir, mientras una variable crece la otra disminuye.

Garay, (2020) desarrolló la investigación bajo el título: "Clima organizacional y síndrome de burnout en docentes de educación básica regular de Lima Cercado, en 2018". Concretada en la Universidad de San Martín de Porres, investigación de tipo descriptivo y diseño transversal correlacional, plasmada en una muestra de 40 docentes. Se recabó la información mediante dos cuestionarios sobre clima organizacional y síndrome de burnout. La conclusión principal es que se determinó la existencia de una fuerte y negativa correlación entre clima organizacional y el síndrome de burnout y sus dimensiones establecidas.

Limaymanta, (2023) plasmó la investigación denominada: "Síndrome de Burnout y percepción del clima organizacional en docentes de instituciones educativas de Tarma" Trabajo concretado en la Universidad católica Sede Sapientiae. Es una investigación de enfoque cuantitativo, de nivel básico y diseño transversal correlacional, plasmada en una muestra de 150 docentes. Se recabó la información mediante el uso de dos cuestionarios sobre clima organizacional y síndrome de burnout. La conclusión más relevante es que se comprobó la existencia de una correlación inversa y fuerte entre la variable clima organizacional y síndrome de burnout. Asimismo, se comprobó la

existencia de una correlación entre clima organizacional y el agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal.

### **3.2. Diseño teórico**

#### **Clima organizacional**

El clima organizacional viene a ser la percepción que tienen los integrantes de una institución sobre las características estables de una institución, y que estas inciden de manera determinante en la actitud de sus integrantes, y en el aspecto psicosocial en el que interactúan los integrantes de una institución. En ese sentido, el clima organizacional es un elemento fundamental en una institución, puesto que de acuerdo a cómo se presenta en la institución posibilitará el desarrollo o entrapamiento de esta.

El clima organizacional es comprendido como el ambiente en el que las personas realizan su labor diaria, y está relacionada con la manera de como se presenta la interrelación entre sus miembros, el trato que ofrece un directivo a sus subordinados, además de la relación que entabla con sus clientes y acreedores, elementos que en su conjunto es denominado clima organizacional (Iglesis, et al., 2028). Dicho de otro modo,

Para Chiang, Martín y Nuñez (2010), el Clima organizacional “es un entorno psicológicamente significativo en las personas, tanto en la conducta como en los sentimientos. Cuando los individuos aluden al medio laboral, frecuentemente utilizan clima; el uso en el lenguaje diario permite entrever que el concepto es considerado importante para ellos en el entorno laboral”. (p.43)

A partir del estado en el que se encuentre el clima organizacional se asume la idea primordial de generar aspectos motivacionales o no a nivel de las instituciones; en otras palabras, el estado del clima organizacional permite o no la participación de todo el personal en bien de la entidad y así alcanzar las metas u objetivos establecidos institucionalmente. Sin duda alguna, existe un clima positivo cuando se cumple con las expectativas de los trabajadores; pero es negativo al evidenciar alguna frustración o simplemente, no se satisface las demandas del trabajador.

De todos los enfoques sobre el concepto de clima organizacional, el que ha demostrado mayor utilidad es el que utiliza como elemento fundamental, “las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral” (Achury y Maldonado, 1984; Gómez, 2004 citado por Ojeda 2013, p. 5). La conducta de un

colaborador no está influenciada por la forma de organización institucional, sino por las ideas que se tiene sobre dicha manera de organizar la entidad.

Según Ramos (2007) el “clima organizacional favorable, es la existencia de un clima organizacional sólido, de confianza, de ética profesional y compañerismo en el trabajo. La comunidad magisterial debe mantener éste nivel de relaciones de convivencia escolar” (p.176).

Asimismo, Chiavenato (2011), expresa que:

La influencia del ambiente sobre la motivación de los participantes se puede describir como la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan sus miembros y que influye en su conducta. Su impacto se manifiesta en la percepción de las personas que tienen sobre su ambiente laboral. El clima organizacional no es sólo un concepto o un fenómeno cuyo conocimiento nos ayudará a entender mejor el funcionamiento de las organizaciones, sino un concepto de intervención que permite la mejora de los resultados organizacionales en el desempeño y productividad de los trabajadores. (p.74)

El aporte principal de este planteamiento conlleva a considerar que la conducta de un colaborador no está influenciada por la forma de organización institucional, sino por las ideas que se tiene sobre dicha manera de organizar la entidad. Es importante destacar que la percepción de dicha actividad conlleva a que cada trabajador valore la organización y su relación con ella. Entonces, el clima responde a ese aspecto integrador del lado personal y organizacional que llegan a confluir en una determinada tarea.

### **Dimensiones del clima organizacional**

Las dimensiones del clima organizacional son las características susceptibles de ser medidas en una organización y que influyen en el comportamiento de los individuos.

Dentro de las diferentes teorías sobre el clima organizacional, la más aceptada y estudiada por De la Cruz y Huaman (2016), quienes citando a Litwin y stinger, determinan la presencia de ciertos elementos que explican con mayor detalle el clima en las instituciones. Las mismas que se relacionan con cada propiedad que presenta la entidad y se describen de la siguiente manera:

**Estructuras.** Por medio de esta se llega a conocer la idea que posee el empleado sobre la parte procedimental; es decir, se conoce la regla, el proceso,

norma, trámite, obstáculo ya que estos inciden en el normal desarrollo de las funciones. Los resultados serán positivos o negativos según se destaque el papel burocrático o aquellas donde se evidencia la libertad por laborar o simplemente, la libre estructuración o jerarquización.

**Responsabilidades.** Responde a una noción personal de cómo un trabajador asume las consecuencias de su propio trabajo. Sin duda, se destaca la autonomía de los trabajadores. Aquí las personas son conscientes de las supervisiones ya que tienen la idea general de su trabajo; es decir, saben con certeza su papel a nivel de la organización.

**Recompensas.** Se asume la idea del empleo de estímulos entre los trabajadores de una determinada institución. Se realiza esta actividad con la finalidad de incentivar o motivar a la persona para que mejore su desempeño y también es una forma de cultivar el clima positivo en la entidad. Adicionalmente, se deja de lado los castigos como elemento para mejorar el trabajo.

**Desafío.** Es formular la meta que se persigue como integrante de la organización y para ello, debe asumir una serie de desafíos con el único fin de evidenciar su trabajo en bien de la entidad. Al tener una idea clara de los riesgos que implica una determinada acción, la misma institución considera asumir el desafío para que se consolide el objetivo y también se mantenga la competencia entre cada trabajador y tener mejores resultados.

**Relación.** Es la idea que se genera entre los trabajadores de una determinada institución; es decir, vínculo positivo del jefe con sus colaboradores. De esta, se desprende la buena relación social que prima al interior o exterior de la entidad, pero que no deja de lado la existencia de grupos en las organizaciones.

**Cooperaciones.** Responde a la parte emotiva de los trabajadores ya que asumen la idea del apoyo por parte de los jefes o de cualquier integrante de la entidad. Se destaca las ayudas que llegan a ser de manera mutua, expresados por momentos comunicativos verticales y horizontales.

**Estándar.** Viene a ser la idea que se genera a partir de la norma que regula el desempeño de los trabajadores y así alcanzar metas institucionales.

**Conflictos.** Es una forma de expresar la emoción negativa que se tiene sobre la actuación del jefe o colaborador; es decir, buscan los medios necesarios para que el problema emerja y sea solucionado de manera conjunta. Una de las causantes sobre este se denominada rumor ya que invita a conocer alguna información posible, pero contrarrestarlo depende de los mecanismos

comunicativos que lleguen a emplearse con las distintas áreas que compone una institución y eliminar cualquier tipo de problema.

**Identidades.** Responde a sentirse identificado con la institución o que se considere elemento indispensable para el equipo. Sin duda, se evidencia un compromiso con la entidad ya que se comparte el mismo objetivo, el cual persigue la institución. (p. 37-38)

Así mismo Barriga (2016) citando a Likert (1968) plantea también tres dimensiones a considerar, adecuadas para medir el clima organizacional tomando en cuenta los siguientes factores:

**a) Liderazgo.** Se califica como la habilidad de un sujeto o de un grupo para incidir en la conducta de los demás con el único objetivo de consolidar el objetivo y la meta que se persigue a nivel de la institución; también se caracteriza por la parte dinámica del cumplimiento del trabajo. Adicionalmente, se evidencian las capacidades de ser motivadores, de realizar gestiones, promocionar la participación, motivarlos y finalmente, evaluar la intervención del sujeto al interior del grupo de trabajo.

**b) Estructura organizada** Cada entidad posee su propia organización; es decir, se reconoce el orden jerárquico con el cual trabaja para atender alguna necesidad social para el cual fue creada. Sin duda, considera sus fortalezas para que se cumpla con cada una de las funciones asignadas y se detalle cada punto en bien de la institución.

**c) La Motivación.** Responde a identificar elementos que inciden en la buena conducta del trabajador o le permite cumplir una tarea de forma inmediata ya que se cubre una necesidad. Para algunos investigadores, lo califican como el medio para la realización de acciones. Sin duda alguna, permite mayor compromiso en cuanto a las acciones a realiza, dirigir y conservar un comportamiento apropiado. (p.80)

### **Tipos de clima organizacional**

De la Cruz y Huaman (2016), basándose en la teoría sistema de organizaciones de Likert, determinan cuatro sistemas de climas organizacionales:

**Sistema Autoritario Explotador.** Cada decisión que se asume en la institución responde a la parte directiva y no considera las opiniones de sus trabajadores; el cumplimiento de las actividades responde a procesos burocráticos y también el

control lo ejerce el director sin tener en cuenta aspectos externos que lleguen a suceder a algún trabajador (De la Cruz y Huamán ,2016, p.41).

**Sistema Autoritario Paternalista.** Se evidencia cierta confianza en el trabajador, pero aún la decisión es tomada en la parte directiva de la institución. Se evidencia un clima más apropiado entre los trabajadores y la parte directiva; se respeta la jerarquización de funciones. Aquí cada colaborador se siente satisfecho con el clima ya que se cubre cada necesidad personal y también se respeta la regla de juego que establece el director. Sin duda, se evidencian cierta aproximación con el trabajador e identificar sus demandas personales (De la Cruz y Huamán ,2016, p.41).

**Sistema Participativo Consultivo.** Precisan que existe descentralizaciones en cuanto a las responsabilidades ya que delega para asumir alguna decisión específica. Se conserva y respeta el orden jerárquico a nivel de la institución. El clima se caracteriza por la confianza y se evidencia el nivel de responsabilidad (De la Cruz y Huamán ,2016, p.42).

**Sistema Participativo Pleno.** El rasgo fundamental de este versa sobre la decisión descentralizada; es decir, las medidas de cambio se llegan a emitir desde otras áreas de la institución. Entre las formas de comunicarse se evidencian mecanismos verticales y horizontales que permiten la mayor interacción entre los trabajadores. En cuanto al clima se caracteriza por la confianza y los trabajadores se sienten comprometidos con sus funciones ya que estos contribuyen al logro de cualquier objetivo institucional. El vínculo que se establece entre la parte directiva y el trabajador es apropiada porque se halla la confianza necesaria entre cada uno de los actores (De la Cruz y Huamán ,2016, p.42).

## **Factores que influyen en el clima organizacional**

### **A. La Comunicación**

La comunicación, es un elemento fundamental que interviene en cada una de las tareas que se realiza a nivel de las organizaciones y se convierte en instrumento fundamental para que cada individuo reconozca cuál es su función al interior de las organizaciones. A través de esta se llega a asumir una decisión, ya que al ser fluido se reconoce la dificultad y se tiene presente la adopción de alguna medida correctiva para mejorar cualquier proceso erróneo (Gámez, 2007).

Habermas (1998), filósofo alemán menciona que “la comunicación es acción comunicativa, para lograr el entendimiento recíproco entre los actores del proceso de comunicación, en el que se produce un saber común, validadas a través de las diferencias, el mutuo acuerdo y al intercambio recíproco” (p.43).

#### **a) Involucramiento Laboral**

Se entiende como aquella forma de comprometer al trabajador con las funciones específicas que debe cumplir y realizarlas en el tiempo determinado para que se cumpla las metas institucionales (Walsh y Milner, 2002).

Por su parte Owusu (1999), precisa sobre este bajo la intervención de “la mano de obra para mejorar el entorno de trabajo, calidad del producto, productividad del equipo y competitividad de la compañía” (p.39).

Winter, (2000) plantea que los conocimientos y las experiencias contribuyen a mejorar cualquier proceso. En ese sentido, plantea tres aspectos a considerar para conformar los equipos:

- Se busca mejoras durante el proceso.
- La necesidad no satisface para comprar.
- Brindar de forma oportuna el análisis y las condiciones de mejora en cuanto a sus colaboradores. (p. 8).

#### **b) Realización Personal o Autorrealización:**

Díaz (2013) afirma que, “la realización personal es todo aquello que haces para cumplir tus metas, es una forma de alcanzar tus objetivos. Es un proceso de autodescubrimiento personal con el cual podrás alcanzar el desarrollo de tu potencial siendo la motivación el factor fundamental de la realización personal” (p.30).

#### **c) Supervisión**

Para Pastor (2018) “La supervisión implica la acción de inspeccionar, controlar, ya sea un trabajo o un tipo de actividad, y siempre es ejercida por parte de un profesional superior ampliamente capacitado para tal efecto. La labor de supervisión suele enmarcarse dentro de un esquema organizativo. Así como los trabajadores de un área deben rendir cuentas al supervisor, éste tiene que presentar sus informes a un gerente general” (p.20).

También Pastor citando a Maslow (1943) define la realización personal o autorrealización, como “una necesidad básica de los seres humanos, la cual motiva el comportamiento de cada uno de nosotros, y una vez que se ha realizado, podemos experimentar bienestar, armonía y felicidad, incrementando así nuestra autoestima.” (p.20)

### **Síndrome de Burnout**

El Síndrome de Burnout es un riesgo psicosocial, que se considera un tipo de estrés con una sintomatología y unas características propias. Su acepción en castellano es “síndrome del quemado por el trabajo”: se califica de esta manera ya que evidencia una serie de síntomas desde una posición clínica; es decir, está quemada la persona por la cantidad de tiempo que destina para la realización de una actividad y también por el ambiente o espacio donde labora la persona o cumple un deber para la institución.

El llamado síndrome de burnout “se refiere a un desgaste emocional relacionado con la actividad profesional que se desarrolla. Su significado en castellano se traduce a “estar quemado”, o “síndrome de estar quemado por el trabajo” (SQT). Esta patología es un tipo de estrés que se da en los trabajadores que laboran en contacto directo con personas, especialmente en los entornos de servicios humanos” (Ramos, 2012, p.101).

El síndrome de burnout, dentro de los riesgos psicosociales, es el que más afecta en número a los trabajadores, y dentro de los tipos de estrés, el burnout es uno de los más dañinos. “El burnout surge a consecuencia de un estrés laboral crónico, en el que influyen variables individuales, sociales y organizacionales. Su peligrosidad deriva de algunas características propias, como su cronicidad, su influencia en el estado emocional de la persona, y que afecta a determinadas profesiones muy valiosas para la sociedad.” (Ramos, 2012, p. 110)

Cherniss (1980) considera que el burnout se refiere a “un proceso en el que se observan actitudes de los profesionales y cambios en el comportamiento de manera negativa en respuesta a la tensión laboral”. (p.41)

Brill (1984), propuso una definición de Burnout menos conocida y más precisa:

Es un estado disfuncional relacionado con el trabajo, en una persona que no padece alteración mental mayor, más que un puesto de trabajo en el que antes ha funcionado bien, tanto a nivel de rendimiento objetivo como de satisfacción personal, y que luego ya no puede conseguirlo de nuevo, si no es por una

intervención externa, o por un cambio laboral. En consecuencia, es el malestar relacionado con un salario insuficiente, con las dificultades físicas, con la incompetencia por falta de conocimientos, o con cualquier otro trastorno mental existente. (p.65)

Sin duda alguna, se considera necesario que las acciones propias del estrés no siempre lleguen a ser denominadas Burnout porque los estresores no duran mucho tiempo y son atendidas de forma inmediata. Por ello, es necesario que las organizaciones deban identificar a cada elemento estresor con el fin de librarlos de este mal y tengan un mayor rendimiento en cuanto a sus deberes.

### **Causas del Burnout**

Ramos (2012) menciona que, “entre las principales causas que provocan el síndrome están los problemas internos entre la empresa y el individuo, la desorganización en el ámbito laboral pone en riesgo el orden y la capacidad de rendimiento del empleado, esto sucede cuando no hay claridad de roles y las tareas que debe desempeñar cada uno de los empleados” (p.38). A partir de este planteamiento, se evidencia que los desequilibrios se presentan de forma personal con las tareas profesionales y al ser prolongadas, se llegan a identificar los trastornos crónicos y adaptativos; de esta forma, no se tiene respaldo por parte de los demás y también presencia de recursos mínimos.

Entre los elementos causantes se describen en las líneas siguientes:

Se exige un mayor compromiso laboral con la institución.

Está relacionada con la parte emocional; es decir, presenta actitudes de ansiedad.

Fatigas.

Se desmoralizan y pierden la ilusión de seguir.

También se destaca la actitud de la persona, sin considerar los agentes externos ya que también se evidencia la posición profesional.

Disminución de trabajadores ya que esto demanda las sobrecargas.

Trabajo en turnos y busca un lugar donde desea ir.

Se vincula con el emisor y el compañero problema.

Debemos de analizar cada tarea, situación difícil. Las funciones materiales están direccionadas hacia algunos.

No existe alguna decisión sobre la personalidad y no tener un dominio sobre la autonomía y libre expresión.

Se evidencia el cambio tecnológico. (Ramos, 2012, p.73)

## **Factores desencadenadores del Burnout**

De la Cruz (2013) menciona que “el riesgo de exposición viene determinado por la calidad de las relaciones interpersonales (de mayor o menor frecuencia e intensidad) que se dan en el ámbito laboral. Pero estas relaciones y su calidad se ven influidas por muchos factores y por las condiciones de trabajo en que se desarrolla la labor. Vamos a estudiar los factores de índole psicosocial que afectan a las relaciones y que pueden dar lugar al síndrome” (p.123).

Así menciona tres factores fundamentales desencadenantes:

### **I. Factores sociales**

Este factor se encuentra relacionada con “La organización donde realiza su trabajo una persona, no es un ente separado del entorno, ni independiente. Se desarrolla en un medio social, donde la legislación, las costumbres, la economía, las transformaciones sociales y cualquier otro fenómeno del entorno van a influir en ella” (De la Cruz, 2013, p.123). En ese sentido se debe tener en cuenta los siguientes aspectos:

Demanda del sector servicio. Durante los últimos años se ha evidenciado un crecimiento mayor sobre la prestación de servicios. Existen algunos que son brindados por el mismo estado para la mayor parte de la población, pero es importante destacar la relación existente entre el cliente y la entidad sobre el servicio que se presta.

Trabajo emocional. Se debe tener ciertas habilidades para el manejo de las emociones. Por ello, los trabajadores deben evidenciar en sus interacciones no solo sus conocimientos o algunas destrezas; sino debe evidenciar su parte emotiva, su sentir y la habilidad social con el cual pretende formar equipos de trabajo y contribuyan en el logro de los objetivos, de lo contrario el trabajador terminará estresado.

Demanda de mejor trato. La tranquilidad de las personas corresponde a los servicios que se hallan en la sociedad y estas conllevan a un estilo determinado en el trato personal a los usuarios, por lo que se busca que haya una diferencia en cuanto al cumplimiento de funciones del trabajador al atender de forma personal.

A nivel de servicio público, privado se han evidenciado una serie de lineamientos que buscan minimizar sus funciones y exigir más a pesar de no ser sus responsabilidades.

Estos factores sociales son los más comunes en todos los casos en que se desarrolla el síndrome de burnout, dependiendo de gran medida también en el contexto social en el que se desarrolla el profesional.

## II. Factores laborales

“Según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario tiene la obligación de proteger la salud de sus trabajadores, por lo que la empresa es la principal responsable de esta situación. Aunque muchos factores que vamos a ver se relacionan entre sí (son consecuencia unos de otros), vamos a diferenciarlos entre: factores relacionados con la organización, factores relacionados con el puesto de trabajo y factores interpersonales.” (De la Cruz, 2013, p.125). En ese sentido, una persona sufre el síndrome de burnout debido a que ha estado laborando en condiciones estresantes.

### Factores individuales

De la Cruz (2013) considera que además de los factores expuestos, intervienen como factor del síndrome de burnout los factores individuales que se precisan de la siguiente manera:

**Situaciones de estrés en su vida personal.** Todo el mundo sufre determinados momentos de estrés en su vida personal que pueden influir en su vida laboral, sobre todo si se juntan varias situaciones estresantes, se encadenan y el individuo tiene dificultades para superarlas poco a poco.

**Variables sociodemográficas.** En algunos estudios se aprecia alguna diferencia por sexo, aunque no hay conclusiones definitivas.

**Variables de personalidad.** Las características personales o el entorno del individuo, pueden ser importantes a la hora de desarrollar el síndrome. (p.140)

Aquellas actividades simples en las que se presta ayuda a los demás, conllevan a evidenciar actitudes positivas; es decir, cumplir con toda tarea encomendada. Sin embargo, cuando la demanda es mayor, esta requiere tolerar una serie de situaciones adversas para salir adelante. Cada problema que enfrenta un profesional no llega a solucionarse solo con la buena intención porque demanda mayor compromiso. Se debe tener presente que incluso los profesionales mucho más experimentados presentarán en algún momento ciertas limitaciones en sus funciones laborales, y esto estará relacionada con el tipo de actividad y de las personas a quienes esta dirigido.

## **Burnout en el profesional docente**

Flores (2001) asegura que “la responsabilidad que la sociedad le ha asignado a los docentes es en sí misma una fuente de estrés y esta situación impacta en la vida personal de cada docente, en sus relaciones interpersonales, en sus intereses, creencias y experiencias (...) en su desarrollo de carrera y en su rol profesional” (p. 5).

Gonzalez (2016) precisa que “Una de las principales causas del burnout del profesional de la educación se debe a que no tiene control dentro de su actividad. Muchos autores han postulado que ésta es una característica particular de la docencia debido a que el maestro se ajusta a los dictados de la administración” (p.105).

Las personas que se dedican al ejercicio de ser profesores llegan a ser calificados como los más propensos a padecer algún problema físico, mental o de conducta. Es relevante destacar que en los tiempos actuales no llega a ser calificado como una profesión agradable y esto genera cierto rechazo a nivel de la sociedad. En ese entender, disminuye la propia motivación.

Para Salanova et al. (2003), Marrau (2004) y Agudo (2005), a nivel de la educación se hace imposible la correspondencia o asociación entre tener una buena salud y los altos estándares de rendimiento. Por ello, se debe minimizar la exigencia sobre su labor, la limitación laboral y ampliar las propias para que logre descansar y no hallen problemas algunos.

Young (1971) escribió hace más de 40 años que “el docente es vulnerable en su desempeño porque carece de control en lo que hace, además de ser uno de los pocos profesionistas que no puede tomar decisiones autónomas a pesar de tener una preparación similar a la de otros” (p.105)

Según Quiñones (2012), los docentes evidencian mayor desgaste y este mismo problema, se evidencia en los próximos años. Todo esto responde a la complejidad de la persona, quien transmite una decisión emocional y cognitiva.

## **Dimensiones del síndrome de burnout**

Considerando los aportes de Bosqued (2008), se establecen algunos puntos referidos a este y se detallan en las líneas siguientes:

### **a) Agotamiento emocional**

Responde a la acción de la persona de no poder cumplir sus funciones ya que emocionalmente están agotados; es decir, la presión en cuanto al cumplimiento de la función según las disposiciones de los superiores. Los profesionales se sienten descontentos de las funciones asignadas, impera el pesimismo en cuanto al cumplimiento de la labor ya que no se sujeta a los objetivos de la institución y simplemente, cumple su labor de manera insatisfecha. Sin duda, solo cumple su labor y deja de lado las consecuencias que se lleguen a presentar.

Para Maslach et al. (2011), viene a ser una forma personal de sobrecarga; es decir, ya no se soporta las responsabilidades asignadas a nivel de la institución y frente a ello, el personal busca actividades recreativas que lo hagan olvidar del trabajo. Aquellos profesionales que están al servicio de otras, llega a ser mínimo el trabajo porque no se desenvuelven de la mejor manera y simplemente, cumplen con ciertos puntos. Sin duda, no se llega a atender en toda la necesidad que se demanda en una población en la cual se presta el servicio.

#### **b) Despersonalización**

A través de esta se evidencia una actitud negativa de la persona hacia sus propios compañeros de trabajo y también se extiende con todos los trabajadores; vale decir, no se permite el trabajo en equipo. Las consecuencias se evidencian en las discusiones entre colegas o simplemente, se aíslan de los demás. Maslach et al. (2001) menciona que este tipo de persona busca la generalización en cuanto a las conductas negativas porque descalifica y etiqueta a sus propios colegas de trabajo; todo con el único fin de evitar alguna aproximación.

Sin duda, impera el cinismo; es decir, el sentimiento negativo, la actitud y la conducta no deseada hacia los demás. No muestra afecto a los demás y califica de inapropiadas los comportamientos de sus compañeros de trabajo. La insensibilidad impera entre sus relaciones y establece barreras para no comunicarse con los demás ya que es una manera de protegerse o sentirse atacado. A través de esta actitud se cree que no tendrá ningún tipo de sufrimiento a pesar que se demuestre lo contrario.

#### **c) Realización Personal**

Se evidencia a partir de los dos puntos expuestos ya que la persona reconoce los aspectos negativos de su labor como personal de una institución y llega la frustración; es decir, solo cumple algunas actividades asignadas o las realiza hasta cierto punto; todo ello se debe a la inestabilidad de la persona en cuanto cumple una función. El

resultado que se proyectaron no cumple con las expectativas y de evidenciarse solo se halla la frustración a nivel profesional.

Asimismo, por medio de esta se busca las autoevaluaciones de corte negativo y para ello, se debe tener presente las competencias a ser laboradas. Un caso típico es del empleado que durante sus inicios era muy servicial a diferencia de otros.

Por último, Maslach et al. (2001) menciona que debe cumplir con ciertos deberes relacionados a las fichas de trabajo, descripciones de corte negativo y por ello, está relacionado con el desempeño de los mismos.

### **2.3. Bases conceptuales**

**Clima organizacional** Se relaciona de manera psicológica con los demás colaboradores y en quien podemos llegar para comunicar el sentimiento. Las personas centran su atención en el clima, empleo de un lenguaje, diario de campo, guía de entrevista. Los mismos que son relevantes y darles a la mano.

**Síndrome de Burnout** Responde a la parte social y psicológica; vale decir, se ha considerado o denominado síntomas de las diferentes acciones. En ese sentido, la aceptación juega un rol importantes ya que demanda intervenir de forma clara. Se suma también el empleo de la situación anímica ya que en ocasiones es necesario en la parte anímica. Cabe destacar que la parte anímica debe ser repleta con los mismos sacrificios.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Formulación de hipótesis

##### 3.1.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre el clima organizacional y el Síndrome de Burnout en docentes de las instituciones educativas del nivel de educación primaria del distrito de Pichari.

##### **Hipótesis específicas**

Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión agotamiento del Síndrome de Burnout en docentes de las instituciones educativas del nivel de educación primaria del distrito de Pichari.

Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión despersonalización del Síndrome de Burnout en docentes de las instituciones educativas del nivel de educación primaria del distrito de Pichari.

Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión realización del Síndrome de Burnout en docentes de las instituciones educativas del nivel de educación primaria del distrito de Pichari.

#### 3.2. Variables

**Variable 1:** Clima organizacional

**Variable 2:** Síndrome de Burnout

### 3.3. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Valoración
Clima organizacional	"Son las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral" (Achury y Maldonado, 1984)	El clima organizacional será medido haciendo uso de un cuestionario en base a las dimensiones: estructura, recompensa, relaciones e identidad.	Estructura	Organiza sus diversas actividades con previo acuerdo. Participan todos los integrantes de la Institución educativa Las decisiones son tomadas en asamblea.	Ordinal: Muy de acuerdo De acuerdo En desacuerdo Muy en desacuerdo
			Recompensa	Recompensa en esfuerzo académico. Desarrollo profesional. Recompensa a mi esfuerzo en mis deberes.	
			Relaciones	Madurez para superar los conflictos de manera asertiva. Cooperación entre docentes de la institución. Buenas Relaciones humanas.	
			identidad	Identidad con la institución Compromiso con la institución educativa. Disfruto trabajar en la institución educativa.	
Síndrome de Burnout	Cherniss (1980). En su opinión, el burnout se refiere a "un proceso en el que se observan actitudes de los profesionales y cambios en el comportamiento de manera negativa en respuesta a la tensión laboral". (p.41)	El síndrome de Burnout será medido mediante el uso de un cuestionario en base a las dimensiones: agotamiento, despersonalización y realización.	Agotamiento	emocional Físico Permanente	Ordinal: Alto Medio Bajo
			Despersonalización	Trato incorrecto insensibilidad Desinterés	
			Realización	Influencia positiva Vitalidad Atmosfera relajada	

### **3.4. Tipo y Nivel de investigación**

El tipo de investigación en el que se desarrolló es el descriptivo. Para Salinas y Cárdenas, (2009) la investigación descriptiva tiene “El propósito de definir las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido al análisis, es decir, buscan saber “quién”, “dónde”, “cuándo”, “cómo” y “por qué” del sujeto de estudio, y principalmente describen o evalúan diversos aspectos” (p.62).

De otro modo, se precisa que el nivel de investigación en el que se desarrolló la investigación es el correlacional, este nivel para Hinojosa et al., (2024) “es una etapa específica dentro del proceso de investigación científica que se enfoca en el estudio de la relación entre dos o más variables, sin buscar necesariamente establecer una causa y efecto entre ellas” (p.63).

### **3.5. Métodos**

En la investigación se hace uso de los siguientes métodos:

**Método hipotético-deductivo.** “Entre los cultivadores de éste caben todos los científicos y filósofos de la ciencia que han postulado la participación inicial de elementos teóricos o hipótesis en la investigación científica, que anteceden y determinan a las observaciones. De acuerdo con este grupo, la ciencia tiene su fundamento en conceptos que no se derivan de la experiencia del mundo que está allá afuera, sino que el investigador los postula en forma de hipótesis con base en su intuición” (Martínez, 2004, p.5).

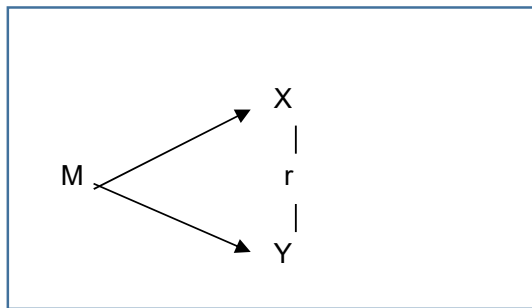
#### **Método sintético analítico**

Para Behar (2008) “El análisis maneja juicios. La síntesis considera los objetos como un todo. El método que emplea el análisis y la síntesis consiste en separar el objeto de estudio en dos partes y, una vez comprendida su esencia, construir un todo” (p. 45).

### **3.6. Diseño de investigación.**

La investigación se realizó mediante el diseño correlacional. Tafur (2003), sostiene que este diseño está orientado a indagar científicamente las relaciones de correlación o asociación entre las variables, sin considerar, identificar y evaluar relaciones causales.

Presenta el siguiente esquema:



**Dónde:**

M : corresponde a la muestra

O : significa observaciones realizadas.

x, y : corresponde los datos en cada una de las variables.

r : significa la probable relación

### 3.7. Población y muestra

#### Población

La población, para Martínez (2007) es el conjunto de “personas que reúnen potencialmente estas características acordes con el tema y variables que se necesitan estudiar configuran la denominada población del estudio” (p.52). En la investigación que se desarrolló la población está conformada por 96 maestros del nivel de educación primaria del distrito de Pichari, que se detalla a continuación:

N°	INSTITUCIONES EDUCATIVAS ENCUESTADAS	CANTIDAD DE DOCENTES ENCUESTADOS
01	I.E. N° 38392 “ José María Arguedas” – C. P. Pichari Colonos - Pichari	13
02	I.E. N° 38838 “CAP José Abelardo Quiñones” – C.P. Ccatun Rumi - Pichari	13
03	I.E. N° 38990 “ Maravilla” - Pichari	13
04	I.E.N° “ La Victoria” - Pichari	20
05	I.E.N° “ Parque industrial” - Pichari	13
06	I.E N° 38633 “Simon Bolivar” - Omayá - Pichari	6
07	I.E. N° 38824 -Tarancato- Pichari	6
08	I.E. N° 501345 Catarata - Pichari	6
09	I.E.N° Tambo del Ene - Pichari	6
<b>TOTAL</b>		<b>96</b>

**Muestra.** Para Behar (2008) “La muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Se puede decir que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus necesidades al que llamamos población” (p.51). En la investigación que se desarrolló la muestra está conformada por 95 maestros del nivel de educación primaria del distrito de Pichari, que se detalla a continuación:

N°	INSTITUCIONES EDUCATIVAS ENCUESTADAS	CANTIDAD DE DOCENTES ENCUESTADOS
01	I.E. N° 38392 “ José María Arguedas” – C. P. Pichari Colonos - Pichari	13
02	I.E. N° 38838 “CAP José Abelardo Quiñones” – C.P. Ccatun Rumi - Pichari	13
03	I.E. N° 38990 “ Maravilla” - Pichari	13
04	I.E.N° “ La Victoria” - Pichari	20
05	I.E.N° “ Parque industrial” - Pichari	13
06	I.E N° 38633 “Simon Bolivar” - Omayá - Pichari	6
07	I.E. N° 38824 -Tarancato- Pichari	6
08	I.E. N° 501345 Catarata - Pichari	6
09	I.E.N° Tambo del Ene - Pichari	5
<b>TOTAL</b>		95

**Técnica muestral.** En la investigación se utilizó la técnica muestral no probabilística e intencional, para Hinojosa et al. (2024) “El muestreo por conveniencia, también conocido como muestreo accidental o muestreo de juicio, es un método no probabilístico de selección de la muestra en el cual los elementos son seleccionados basados en su disponibilidad y accesibilidad para el investigador” (p.154)

### 3.8. Técnicas e instrumentos

#### La técnica.

**La encuesta.** Para Behar, (2008), “Las encuestas recogen información de una porción de la población de interés, dependiendo el tamaño de la muestra en el propósito del estudio”(p. 62). En este caso la técnica que se utilizó fue la encuesta.

#### Instrumentos.

**Cuestionario.** El instrumento que se utilizó al desarrollar la investigación fue el cuestionario. Quispe (2012), sostiene que “Los cuestionarios contienen un conjunto de preguntas destinadas a recoger, procesar y analizar informaciones sobre hechos o fenómenos estudiados en determinadas poblaciones o en un subconjunto de ellas” (p.97).

### 3.8. Validación y confiabilidad del instrumento

#### 3.8.1. Validación del instrumento

Con la intención de determinar la validez de contenido de los instrumentos utilizados en la presente investigación, se solicitó la participación de tres profesionales en calidad de expertos, quienes luego de la correspondiente revisión y mejora emitieron su veredicto, valorando de la siguiente manera:

##### *Resultado de validez de contenido de instrumentos*

N°	Validadores	Grado académico	CCO	CSB
1	Mariela Caypo Tineo	Magíster	90	90
2	Alaida Taípe Hilari	Magister	90	90
3	Yudit Mallqui García	Magister	90	90
Promedio			90	90

Para los expertos, el cuestionario sobre Clima Organizacional (CCO) y el cuestionario sobre Síndrome de Burnout (CSB), en opinión de los expertos, muestra en ambos casos un nivel de muy buena validez equivalente al 90%.

#### 3.8.2. Confiabilidad de instrumento

Culminada la fase de validez de los instrumentos, de inmediato estos fueron sometidos a una prueba piloto constituida por 15 maestros, cuyos valores fueron procesados mediante la prueba Alfa de Cronbach, el que presenta los siguientes valores:

##### *Resultados de confiabilidad de los instrumentos*

N°	Instrumento	Muestra	N° de ítems	Valor de Alpha Cronbach
1	CCO	15	42	0,883
2	CSB	15	22	0,832

La prueba de confiabilidad hallada mediante el Alpha de Cronbach, muestra que el Cuestionario sobre Clima Organizacional (CCO) presenta una confiabilidad de 0,883; asimismo, el Cuestionarios sobre Síndrome de Burnout (CSB) muestra una confiabilidad de 0,832, que permite afirmar que ambos instrumentos presentan una buena confiabilidad.

### **3.9. Técnicas de procesamiento de datos**

Culminada la fase de obtención de la información, se procedió a realizar las siguientes acciones:

- Tabulación de la información obtenida mediante los instrumentos utilizados.
- Procesamiento de la información mediante el procesador estadístico SPSS versión 25.
- Procesamiento de datos descriptivos mediante la tabla cruzada o de contingencia.
- Procesamiento de datos desde el punto de vista inferencial mediante el estadígrafo Rho de Spearman.
- Discusión de resultados haciendo uso de la técnica de la triangulación entre los resultados antecedentes y la teoría existente.

### **3.10. Aspectos éticos**

La concreción de todo trabajo de investigación demanda la presencia de la práctica de la ética investigativa, que permite el respeto de los valores personales, a la vida, y la veracidad de la información que se presenta, con ese objetivo se solicitó la correspondiente autorización a los directores de las instituciones educativas, así como el uso de las normas APA en la redacción del informe final.

## IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 4.1. Resultados descriptivos

**Tabla 1**

*Clima organizacional y el Síndrome de Burnout en docentes*

		Síndrome de Burnout			Total	
		Bajo	Moderado	Alto		
Clima Organizacional	Deficiente	Recuento	0	10	8	18
		% del total	0,0%	10,5%	8,4%	18,9%
	Regular	Recuento	0	18	0	18
		% del total	0,0%	18,9%	0,0%	18,9%
	Bueno	Recuento	58	1	0	59
		% del total	61,1%	1,1%	0,0%	62,1%
Total	Recuento	58	29	8	95	
	% del total	61,1%	30,5%	8,4%	100,0%	

Nota: información obtenida mediante cuestionarios

En la tabla se presenta los resultados hallados mediante los cuestionarios, en la que se observa que el 62,1% de maestros considera como bueno el clima organizacional en su institución educativa. De igual manera, el 61,1% de maestros considera que presenta un bajo nivel de Síndrome de Burnout en su institución educativa. Los valores que se presentan conducen a afirmar que en la medida en que el clima organizacional mejore, la incidencia del Síndrome de Burnout disminuye significativamente en los maestros del distrito de Pichari.

**Tabla 2**

*Clima organizacional y cansancio emocional en docentes*

		Cansancio			Total	
		Bajo	Moderado	Alto		
Clima Organizacional	Bajo	Recuento	0	4	14	18
		% del total	0,0%	4,2%	14,7%	18,9%
	Moderado	Recuento	0	18	0	18
		% del total	0,0%	18,9%	0,0%	18,9%
	Alto	Recuento	56	3	0	59
		% del total	58,9%	3,2%	0,0%	62,1%
Total	Recuento	56	25	14	95	
	% del total	58,9%	26,3%	14,7%	100,0%	

Nota: información obtenida mediante cuestionarios

El análisis de la información que se presenta en la tabla, permite visualizar que el 62,1% de maestros considera como bueno el clima organizacional en su institución educativa. Por otro lado, el 58,9% de maestros considera que presenta un bajo nivel de cansancio emocional en su institución educativa. Los resultados porcentuales obtenidos sugieren que en la medida en que el clima organizacional mejore, la incidencia del cansancio emocional disminuye significativamente en los maestros del distrito de Pichari.

**Tabla 3**

*Clima organizacional y despersonalización en docentes*

		Despersonalización			Total	
		Bajo	Moderado	Alto		
Clima	Bajo	Recuento	0	7	11	18
		% del total	0,0%	7,4%	11,6%	18,9%
	Moderado	Recuento	0	18	0	18
		% del total	0,0%	18,9%	0,0%	18,9%
	Alto	Recuento	54	5	0	59
		% del total	56,8%	5,3%	0,0%	62,1%
Total	Recuento	54	30	11	95	
	% del total	56,8%	31,6%	11,6%	100,0%	

Nota: información obtenida mediante cuestionarios

La información que se presenta en la tabla, permite visualizar que el 62,1% de maestros considera como bueno el clima organizacional en su institución educativa. Por otro lado, el 56,8% de maestros considera que presenta un bajo nivel de despersonalización en su institución educativa. Los valores obtenidos en la recopilación de la información sugieren que en la medida en que el clima organizacional mejore, la incidencia de la despersonalización disminuye significativamente en los maestros del distrito de Pichari.

**Tabla 4**

*Clima organizacional y realización personal en docentes*

		Realización			Total	
		Bajo	Moderado	Alto		
Clima	Bajo	Recuento	9	1	8	18
		% del total	9,5%	1,1%	8,4%	18,9%
	Moderado	Recuento	0	11	7	18
		% del total	0,0%	11,6%	7,4%	18,9%
	Alto	Recuento	0	13	46	59
		% del total	0,0%	13,7%	48,4%	62,1%
Total		Recuento	9	25	61	95
		% del total	9,5%	26,3%	64,2%	100,0%

Nota: información obtenida mediante cuestionarios

En la tabla se presenta los resultados hallados mediante los cuestionarios, en la que se observa que el 62,1% de maestros considera como bueno el clima organizacional en su institución educativa. De igual manera, el 64,2% de maestros considera que presenta un alto nivel de realización personal en su institución educativa. Los valores que se presentan conducen a afirmar que en la medida en que el clima organizacional mejore, la realización personal mejora significativamente en los maestros del distrito de Pichari.

#### 4.2. Resultados inferenciales

##### 4.2.1. Prueba de normalidad

**Tabla 5**

*Resultados de prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima	,384	95	,000
Síndrome	,378	95	,000

Nota: información obtenida mediante cuestionarios

En la tabla se presenta los resultados de la prueba de normalidad, en el que se puede visualizar que el nivel de significancia hallado es igual a 0,000 en las variables clima organizacional y Síndrome de Burnout, con los que se concluye que no existe distribución normal en los datos obtenidos. En consecuencia, la prueba de hipótesis se realizará con la estadística no paramétrica Rho de Spearman.

##### 4.2.2. Prueba de hipótesis general

**Tabla 6***Relación entre clima organizacional y el Síndrome de Burnout en docentes*

	<b>Rho Spearman</b>	<b>Síndrome de Burnout</b>
<b>Clima organizacional</b>	Coeficiente correlación	-,928
	Sig.	,000
	n	95

**Ho:** No existe relación significativa entre el clima organizacional y el Síndrome de Burnout en docentes de las instituciones educativas del nivel de educación primaria del distrito de Pichari

**Hi:** Existe relación significativa entre el clima organizacional y el Síndrome de Burnout en docentes de las instituciones educativas del nivel de educación primaria del distrito de Pichari

La prueba estadística Rho de Spearman presenta un coeficiente de correlación equivalente a -0,928, el cual indica una correlación fuerte y negativa entre el clima organizacional y el Síndrome de Burnout en docentes, resultado estadístico que sugiere que a medida que mejore el clima organizacional, la incidencia del Síndrome de Burnout disminuye en los docentes. Asimismo, el valor de significancia asociado a esta correlación es igual a 0,000 < 0,05, lo que indica que la relación es altamente significativa desde el punto de vista estadístico, razón por la que se acepta la hipótesis alterna (H1) y se rechaza la hipótesis nula (Ho); es decir, existe relación negativa fuerte y significativa entre el clima organizacional y el Síndrome de Burnout en docentes de las instituciones educativas del nivel de educación primaria del distrito de Pichari.

#### 4.2.3. Prueba de primera hipótesis específica

**Tabla 7***Relación entre clima organizacional y cansancio emocional en docentes*

	<b>Rho Spearman</b>	<b>Cansancio emocional</b>
<b>Clima organizacional</b>	Coeficiente correlación	-,927
	Sig.	,000
	n	95

**Ho:** No existe relación significativa entre el clima organizacional y el cansancio emocional en docentes de las instituciones educativas del nivel de educación primaria del distrito de Pichari

**Hi:** Existe relación significativa entre el clima organizacional y el cansancio emocional en docentes de las instituciones educativas del nivel de educación primaria del distrito de Pichari

El análisis de los resultados de la prueba estadística Rho de Spearman muestra un coeficiente de correlación equivalente a -0,927, el cual indica una correlación fuerte y negativa entre el clima organizacional y el cansancio emocional en docentes, resultado estadístico que sugiere que a media que mejore el clima organizacional, la incidencia del cansancio emocional disminuye en los docentes. Asimismo, el valor de significancia asociado a esta correlación es igual a 0,000 <0,05, lo que indica que la relación es altamente significativa desde el punto de vista estadístico, razón por el que se acepta la hipótesis alterna (H1) y se rechaza la hipótesis nula (Ho); es decir, existe relación negativa fuerte y significativa entre el clima organizacional y el cansancio emocional en docentes de las instituciones educativas del nivel de educación primaria del distrito de Pichari.

#### 4.2.3. Prueba de segunda hipótesis específica

**Tabla 8**

*Relación entre clima organizacional y despersonalización en docentes*

	<b>Rho Spearman</b>	<b>Despersonalización</b>
<b>Clima organizacional</b>	Coeficiente correlación	-,880
	Sig.	,000
	n	95

**Ho:** No existe relación significativa entre el clima organizacional y despersonalización en docentes de las instituciones educativas del nivel de educación primaria del distrito de Pichari

**Hi:** Existe relación significativa entre el clima organizacional y despersonalización en docentes de las instituciones educativas del nivel de educación primaria del distrito de Pichari

Los datos estadísticos obtenidos con la prueba estadística Rho de Spearman muestra un coeficiente de correlación equivalente a -0,880, el cual indica una correlación fuerte y negativa entre el clima organizacional y la despersonalización en docentes, resultado estadístico que sugiere que a media que mejore el clima organizacional, la incidencia de la despersonalización disminuye en los docentes. Asimismo, el valor de significancia

asociado a esta correlación es igual a 0,000 <0,05, lo que indica que la relación es altamente significativa desde el punto de vista estadístico, razón por el que se acepta la hipótesis alterna (H1) y se rechaza la hipótesis nula (Ho); es decir, existe relación negativa fuerte y significativa entre el clima organizacional y la despersonalización en docentes de las instituciones educativas del nivel de educación primaria del distrito de Pichari.

#### 4.2.3. Prueba de tercera hipótesis específica

**Tabla 9**

*Relación entre clima organizacional y realización personal en docentes*

	<b>Rho Spearman</b>	<b>Realización personal</b>
<b>Clima organizacional</b>	Coefficiente correlación	,408
	Sig.	,000
	n	95

**Ho:** No existe relación significativa entre el clima organizacional y realización personal en docentes de las instituciones educativas del nivel de educación primaria del distrito de Pichari

**Hi:** Existe relación significativa entre el clima organizacional y realización personal en docentes de las instituciones educativas del nivel de educación primaria del distrito de Pichari

La prueba estadística Rho de Spearman presenta un coeficiente de correlación equivalente a 0,408, el cual indica una moderada correlación positiva entre el clima organizacional y la realización personal en docentes, resultado estadístico que sugiere que a media que mejore el clima organizacional, mejora la realización personal en los docentes. Asimismo, el valor de significancia asociado a esta correlación es igual a 0,000 <0,05, lo que indica que la relación es altamente significativa desde el punto de vista estadístico, razón por el que se acepta la hipótesis alterna (H1) y se rechaza la hipótesis nula (Ho); es decir, existe una moderada relación positiva y significativa entre el clima organizacional y realización personal en docentes de las instituciones educativas del nivel de educación primaria del distrito de Pichari.

#### 4.3. Discusión de resultados

El clima organizacional viene a ser el conjunto de percepciones que se refiere al nivel de satisfacción que muestran las personas, respecto a su entorno laboral en el que se

desenvuelve a diario. Es la percepción que se asume respecto al ambiente laboral y las relaciones entre los trabajadores y los directivos, pudiendo ser catalogado el clima organizacional como favorable o desfavorable (Torres & Zegarra, 2015).

Por otro lado, el Síndrome de Burnout se considerado como el estado emocional que se encuentra relacionada a la sobrecarga de estrés, por lo que generalmente repercute en la conducta, en la actitud y la motivación interna. Es conocida también como “Síndrome de agotamiento por estrés”, es un fenómeno que no es reciente y que en la actualidad tiende a complicarse más. Este síndrome se caracteriza por la pérdida de motivación y sensación de fracaso, por el agotamiento emocional como consecuencia de la demanda excesiva de fuerza, energía y recursos (Bianchini, 1997).

En la presente investigación se buscó establecer la relación que existe entre las variables clima organizacional y Síndrome de Burnout, para ello se aplicó dos cuestionarios que permitieron medir cada una de las variables, los resultados de este proceso de investigación permiten concluir que existe relación negativa fuerte y significativa entre el clima organizacional y el Síndrome de Burnout en docentes de las instituciones educativas del nivel de educación primaria del distrito de Pichari. Este resultado se detala a nivel descriptivo en el que se muestra que el 62,1% de maestros considera como bueno el clima organizacional en su institución educativa. De igual manera, el 61,1% de maestros considera que presenta un bajo nivel de Síndrome de Burnout. Los valores que se presentan conducen a afirmar que en la medida en que el clima organizacional mejore, la incidencia del Síndrome de Burnout disminuye significativamente en los maestros del distrito de Pichari. Resultado que es concordante con lo hallado por Limaymanta, (2023) cuando concluye que se comprobó la existencia de una correlación inversa y fuerte entre la variable clima organizacional y síndrome de burnout. Asimismo, se comprobó la existencia de una correlación entre clima organizacional y el agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal.

De igual modo, se concluye que existe relación negativa fuerte y significativa entre el clima organizacional y el cansancio emocional en docentes de las instituciones educativas del nivel de educación primaria del distrito de Pichari, el cual es demostrada con los resultados descriptivos en el que se precisa que el 62,1% de maestros considera como bueno el clima organizacional en su institución educativa. Por otro lado, el 58,9%

de maestros considera que presenta un bajo nivel de cansancio emocional. Los resultados porcentuales obtenidos sugieren que en la medida en que el clima organizacional mejore, la incidencia del cansancio emocional disminuye significativamente en los maestros del distrito de Pichari. Investigación que se ve respaldado por los resultados similares obtenido por Silva, (2021) quien concluye que se presenta una correlación inversa y significativa entre clima organizacional y el síndrome de burnout en todas sus dimensiones, es decir, mientras una variable crece la otra disminuye.

Por otro lado, se concluye que existe relación negativa fuerte y significativa entre el clima organizacional y la despersonalización en docentes de las instituciones educativas del nivel de educación primaria del distrito de Pichari, que se corrobora con los datos descriptivos en los que se precisa que el 62,1% de maestros considera como bueno el clima organizacional en su institución educativa. Por otro lado, el 56,8% de maestros considera que presenta un bajo nivel de despersonalización. Los valores obtenidos en la recopilación de la información sugieren que en la medida en que el clima organizacional mejore, la incidencia de la despersonalización disminuye significativamente en los maestros del distrito de Pichari. Resultado que se ve respaldado con los resultados de la investigación realizada por Garay, (2020) quien concluye en su investigación que se determinó la existencia de una fuerte y negativa correlación entre clima organizacional y el síndrome de burnout y sus dimensiones establecidas.

Asimismo, se concluye que existe una moderada relación positiva y significativa entre el clima organizacional y realización personal en docentes de las instituciones educativas del nivel de educación primaria del distrito de Pichari, resultado que se confirma con los datos que se muestran a nivel descriptivo en el que se observa que el 62,1% de maestros considera como bueno el clima organizacional en su institución educativa. De igual manera, el 64,2% de maestros considera que presenta un alto nivel de realización personal. Los valores que se presentan conducen a afirmar que en la medida en que el clima organizacional mejore, la realización personal mejora significativamente en los maestros del distrito de Pichari. Resultado concordante con los resultados obtenidos por Matta y Rojas (2020) quienes concluyen que un buen clima organizacional reduce el síndrome de burnout en el centro de trabajo.

Los resultados obtenidos en la presente investigación muestran evidencias solidas de la existencia de una correlación inversa o negativa significativa entre el clima

organizacional y el síndrome de burnout y sus dimensiones: cansancio emocional, despersonalización y realización personal. El resultado obtenido sugiere que un buen clima organizacional caracterizado por poseer buena estructura, recompensa, relaciones e identidad institucional, contribuye de manera significativa a la disminución del cansancio emocional, la despersonalización y genera una buena realización personal de los docentes. Esto es fundamental en las instituciones educativas que buscan mejorar el clima institucional y mejorar el desempeño docente.

## CONCLUSIONES

Los datos estadísticos obtenidos se constituyen en evidencia estadística suficiente para concluir que existe relación negativa fuerte y significativa entre el clima organizacional y el Síndrome de Burnout en docentes de las instituciones educativas del nivel de educación primaria del distrito de Pichari, que se confirma con la prueba estadística Rho de Spearman que presenta un coeficiente de correlación equivalente a  $-0,928$ . Asimismo, el valor de significancia asociado a esta correlación es igual a  $0,000 < 0,05$ , lo que indica que la relación es altamente significativa desde el punto de vista estadístico, razón por el que se acepta la hipótesis alterna (H1) y se rechaza la hipótesis nula (Ho).

Los valores estadísticos hallados se constituyen en evidencias estadísticas suficientes para concluir que existe relación negativa fuerte y significativa entre el clima organizacional y el cansancio emocional en docentes de las instituciones educativas del nivel de educación primaria del distrito de Pichari, debido a que los resultados de la prueba estadística Rho de Spearman muestra un coeficiente de correlación equivalente a  $-0,927$ . Asimismo, el valor de significancia asociado a esta correlación es igual a  $0,000 < 0,05$ , lo que indica que la relación es altamente significativa desde el punto de vista estadístico, razón por el que se acepta la hipótesis alterna (H1) y se rechaza la hipótesis nula (Ho)

Los resultados estadísticos obtenidos se constituyen en evidencia suficiente para concluir que existe relación negativa fuerte y significativa entre el clima organizacional y la despersonalización en docentes de las instituciones educativas del nivel de educación primaria del distrito de Pichari, confirmada con la prueba estadística Rho de Spearman que muestra un coeficiente de correlación equivalente a  $-0,880$ . Asimismo, el valor de significancia asociado a esta correlación es igual a  $0,000 < 0,05$ , lo que indica que la relación es altamente significativa desde el punto de vista estadístico, razón por el que se acepta la hipótesis alterna (H1) y se rechaza la hipótesis nula (Ho).

Los valores estadísticos obtenidos se constituyen en evidencia suficiente para concluir que existe una moderada relación positiva y significativa entre el clima organizacional y realización personal en docentes de las instituciones educativas del nivel de educación primaria del distrito de Pichari, demostrada con los resultados de la prueba estadística Rho de Spearman que presenta un coeficiente de correlación equivalente a  $0,408$ .

Asimismo, el valor de significancia asociado a esta correlación es igual a  $0,000 < 0,05$ , lo que indica que la relación es altamente significativa desde el punto de vista estadístico, razón por el que se acepta la hipótesis alterna (H1) y se rechaza la hipótesis nula (H<sub>0</sub>).

## **RECOMENDACIONES**

A los directores de las instituciones educativas del distrito de Pichari, fortalecer el clima organizacional en sus instituciones educativas con la finalidad de generar bienestar a los docentes y lograr un buen desempeño docente.

A los directores de las instituciones educativas del nivel de educación primaria, realizar eventos académicos que contribuyan al mejor manejo del síndrome de burnout, recurriendo para ello a profesionales en el área respectivo.

A los investigadores en esta línea de investigación realizar investigaciones longitudinales con la finalidad de observar cómo el clima organizacional genera cambios en el síndrome de burnout en docentes del nivel de educación primaria.

A los maestrandos de la unidad de posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, ampliar la muestra que incluya a docentes de diferentes regiones con la finalidad de generalizar los resultados.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Achury, M. y Maldonado, J. (1984). La participación del empleado en relación con su percepción del clima organizacional, un estudio exploratorio sobre calidad. Tesis de grado no publicada. Universidad católica de Colombia. Colombia.
- Agudo, M. (2005). Burnout y engagement en profesores de primaria y secundaria. Jornades de foment de la investigació. Recuperado de <http://www.uji.es/bin/publ/edicions/jfi12/34.pdf>
- Barriga, R. (2016). Clima organizacional y desempeño docente en la universidad "Jaime Bausate y Meza" Jesús maría-Lima, 2016. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Bosqued, M. (2008). Quemados. El síndrome de burnout: ¿qué es y cómo superarlo? Madrid: Paidós Ibérica
- Brill, P. (1984). The need for an operational definition of burnout. *Family and Community Health*, (6) 12-24.
- Barrios J. (2014). Evaluación del clima organizacional en la dirección departamental de educación de Huehuetenango. Tesis de licenciatura. Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Bianchini Matamoros, Marylin. (1997). El Síndrome del Burnout en personal profesional de la salud. *Medicina Legal de Costa Rica*, 13-14(2-1-2), 189-192. Retrieved May 16, 2024, from [http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1409-00151997000200017&lng=en&tling=es](http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00151997000200017&lng=en&tling=es).
- Carlin, M. (2010). El síndrome de Burnout: comprensión del pasado, análisis del presente y perspectivas de futuro. Sevilla, Spain: Wanceulen Editorial. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/unsch/33809?page=41>.
- Chiang, M. y et al. (2010). Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Madrid: R.B. Servicios Editoriales, S.L.
- Cherniss, C. (1980). Professional burnout in human service organizations. New York: Praeger.
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos. EL capital humano de las organizaciones. McGraw-Hill.
- De la Cruz E. y Huaman A. (2016). Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del programa nacional cuna más en la provincia de Huancavelica – 2015. Tesis de licenciatura. Universidad Nacional de Huancavelica. Huancavelica, Perú.
- De la Cruz, M.(2013). Manual de riesgos psicosociales: el estrés y el síndrome de Burnout. Madrid, Spain: Editorial CEP, S.L. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/unsch/50711?page=102>.
- Díaz M. (2013). Realización Persona, descubriendo una nueva realidad.

- El Sahili L.F. (2016). Burnout: consecuencias y soluciones. México D.F, Mexico: Editorial El Manual Moderno. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/unsch/39739?page=21>.
- Echevarría H. (2013). Síndrome de Burnout en maestro de Educación Primaria. Tesis de licenciatura. Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango, Guatemala
- Flores, M. (2001). El factor humano en la docencia de Educación Secundaria: un estudio de la eficacia docente y el estrés a lo largo de la vida profesional. Tesis Doctoral. Universitat Autònoma de Barcelona, España.
- Gámez, R. (2007). Comunicación y Cultura Organizacional en Empresas Chinas y japonesas. Recuperado de: <http://www.repositorioedgobmet.org.mx/wpcontent/uploads/2017/07/2007-GamezGastelum-libro-Empresas-chino-y-japonesas.pdf>
- Garay C. y Meza P. (2017). Nivel de síndrome de Burnout en docentes del nivel inicial de instituciones educativas privadas del distrito de Pilcomayo. Tesis de licenciatura. Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo, Perú.
- Garay, R. A. (2020). Clima organizacional y síndrome de burnout en docentes de educación básica regular de Lima Cercado, en 2018. [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6803/contreras\\_at.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6803/contreras_at.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- García G. y Segura L. (2014). El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de Cajay – 2013. Tesis de maestría. Universidad Católica Sedes Sapientiae. Huari, Perú.
- Gil, P. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Anales de Psicología*, 15, 261-268.
- Gómez, R. (2004). Diseño, construcción y validación de un instrumento que evalúa clima organizacional en empresas colombianas, desde la teoría de respuesta al ítem. *Revista Acta Colombiana de Psicología*. Núm. 011, Pp 97 – 113.
- Habermas, J. (1989) Teoría de la Acción Comunicativa, vol. II. Buenos Aires: Taurus.
- Hinojosa, J. Catacora, E. Mamani, J.E. (2024). Proyecto de tesis: guía práctica para investigación cuantitativa. Científica Digital. Guarujá-SP.
- Iglesias Armenteros, Annia Lourdes, & Torres Esperón, Julia Maricela. (2018). Un acercamiento al Clima Organizacional. *Revista Cubana de Enfermería*, 34(1), . Epub 01 de marzo de 2018. Recuperado en 03 de junio de 2024, de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-03192018000100016&lng=es&tng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192018000100016&lng=es&tng=es).
- Lewin, K. (1936). A Dynamic Theory of Personality, NY: McGraw Hill. Trad. Cast.: Dinámica de la personalidad, Madrid, Morata, S.A., 1973.
- Likert, R. (1968). El factor humano de la empresa. Bilbao, España: Devito.
- Limaymanta, G. L. (2023). Síndrome de Burnout y percepción del clima organizacional en docentes de instituciones educativas de Tarma.

<https://repositorio.ucss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14095/2243/Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Maslach, C. (2011). Engagement research: Some thoughts from a burnout perspective. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20, 47-52.
- Maslach, C., Schaufeli, y W. & Leiter, M. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*. 52, 397-422.
- Marrau, C. (2004). El síndrome de burnout y sus posibles consecuencias en el trabajador docente. *Fundamentos en Humanidades*, 5(10), 53-68.
- Maslow A. (1943). *Theory of Human Motivation*.
- Matta, L K. y Rojas, R. L. (2020). Síndrome de burnout y clima organizacional en el personal de salud del Centro de Salud Justicia, Paz y Vida, Huancayo-2019 [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8159/3/IV\\_FHU\\_501\\_TE\\_Matta\\_Rojas\\_2020.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8159/3/IV_FHU_501_TE_Matta_Rojas_2020.pdf)
- Ojeda, J. (2013). *Clima Organizacional en Instituciones de educación primaria*. México: Universidad Politécnica de Guanajuato.
- Oramas A. (2013). *Estrés laboral y síndrome de Burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria*. Tesis doctoral. Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores, La Habana, Cuba.
- Owusu, A. (1999). Importance of employee in world-class agile management systems. *International Journal of Agile Managment System*
- Pastrana, V. (2017). *Relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en el Instituto Cultural Peruano Norteamericano-sede San Miguel-Lima*. Tesis de maestría. Universidad de Piura. Facultad de Ciencias de la Educación. Lima, Perú.
- Pastor A. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos*, Lima 2017. Tesis de Licenciatura. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima, Perú.
- Quiñones, J. J. (2012). El síndrome de “burnout” en educadores del siglo XXI. *Signo educativo*, 21(212), 32-33.
- Ramos, C (2007) *Clima Organizacional y convivencia Escolar en las IES*. Perú.
- Ramos, P. (Coord.) (2012). *Análisis de los riesgos psicosociales: el estrés y el síndrome de burnout* (2a. ed.). Editorial ICB. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/unsch/111786?page=110>.
- Schaufeli, W. B. y Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and practice: A critical analysis*. London, UK: Taylor & Francis.
- Salanova, LI. y García-Renedo, J. (2003). ¿Por qué se están quemando los profesores? *Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*, 28, 16-20.

- Saborío Morales, Lachiner, & Hidalgo Murillo, Luis Fernando. (2015). Síndrome de Burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*, 32(1), 119-124. Retrieved June 03, 2024, from [http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1409-00152015000100014&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014&lng=en&tlng=es).
- Silva, N.M. (2021). Clima organizacional y síndrome de burnout en trabajadores de dos centros de salud públicos del distrito de Huacho. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/1278>
- Torres Pacheco, Edward, & Zegarra Ugarte, Soledad Jackeline. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno -2014 - Perú. *Comuni@cción*, 6(2), 5-14. Recuperado en 16 de mayo de 2024, de [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2219-71682015000200001&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682015000200001&lng=es&tlng=es).
- Walsh M., y Milner E. (2002). The potencial of employee involvement in an established irish branch of multinational. New York.
- Winter, R.S. (2000). Manual de trabajo en equipo. Madrid: Díaz de Santos.
- Young, M. (1971). Conocimiento y control: nuevas direcciones para la sociología de la educación. Londres: Collier-Macmillan.
- .
- .

## **LISTA DE ABREVIATURAS**

**MINEDU:** Ministerio de Educación

**UNSCH:** Universidad Nacional de San Cristóbal de Humanga

## GLOSARIO

**Clima:** Conjunto de condiciones atmosféricas que caracterizan una región.

**Burnout:** hace referencia a la cronificación del estrés laboral que da lugar a una sensación de agotamiento generalizado.

**Síndrome:** Conjunto de signos o fenómenos relevantes de una situación generalmente negativa.

**Docentes:** Perteneciente o relativo a la enseñanza.

**Primaria:** Primero en orden o grado.

## **ANEXOS**

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema general</b> ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el Síndrome de Burnout en docentes de las instituciones educativas del nivel de educación primaria del distrito de Pichari 2020?</p> <p><b>Problemas específicos</b> ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la dimensión agotamiento del Síndrome de Burnout en docentes de las instituciones educativas del nivel de educación primaria del distrito de Pichari?</p> <p>¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la dimensión despersonalización del Síndrome de Burnout en docentes de las instituciones educativas del nivel de educación primaria del distrito de Pichari?</p> <p>¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la dimensión realización del Síndrome de Burnout en docentes de las instituciones educativas del nivel de educación primaria del distrito de Pichari 2020?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Conocer la relación que existe entre el clima organizacional y el Síndrome de Burnout en docentes de las instituciones educativas del nivel de educación primaria del distrito de Pichari 2020.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la dimensión agotamiento del Síndrome de Burnout en docentes de las instituciones educativas del nivel de educación primaria del distrito de Pichari.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la dimensión despersonalización del Síndrome de Burnout en docentes de las instituciones educativas del nivel de educación primaria del distrito de Pichari.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la dimensión realización del Síndrome de Burnout en docentes de las instituciones educativas del nivel de educación primaria del distrito de Pichari.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Existe relación significativa entre el clima organizacional y el Síndrome de Burnout en docentes de las instituciones educativas del nivel de educación primaria del distrito de Pichari.</p> <p><b>Hipótesis específicos</b> Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión agotamiento del Síndrome de Burnout en docentes de las instituciones educativas del nivel de educación primaria del distrito de Pichari.</p> <p>Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión despersonalización del Síndrome de Burnout en docentes de las instituciones educativas del nivel de educación primaria del distrito de Pichari.</p> <p>Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión realización del Síndrome de Burnout en docentes de las instituciones educativas del nivel de educación primaria del distrito de Pichari.</p>	<p>Variable 1: Clima organizacional</p> <p>Variable 2: Síndrome de Burnout</p>	<p>Tipo: Descriptivo Diseño: Correlacional Población: 30 docentes de las instituciones educativas del distrito de Pichari. Muestra: 30 docentes de las instituciones educativas del distrito de Pichari.</p> <p>Técnica: Encuesta Instrumento: cuestionario</p>

## UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTOBAL DE HUAMANGA



**Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación  
Maestría en educación, mención Gestión Educacional**

### CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado (a) docente (a), el presente cuestionario tiene como objetivo conocer el perfil del Clima Organizacional que caracteriza a su institución. Está basado en **la percepción** que tienen los docentes sobre los diferentes aspectos vinculados a la institución escolar. Este cuestionario recoge valiosa información de la realidad, por lo tanto, se contesta en forma anónima para que sienta absoluta libertad de expresar sus percepciones personales.

Para responder cada pregunta elija uno de los cuatro grupos que aparecen y marque una **X** en el cuadro que Ud. Elija, teniendo en cuenta los cuatro valores:

**4 .Muy de acuerdo 3. De acuerdo 2. En desacuerdo 1. Muy en desacuerdo**

N°	DIMENSIONES E INDICADORES	1	2	3	4
	<b>ESTRUCTURA</b>				
1	Considero que es necesario el establecimiento de reglas				
2	Las normas de disciplina de la institución me parecen adecuadas				
3	En esta institución existe orden				
4	Considero que mis funciones y responsabilidades están claramente definidas				
5	La normatividad vigente facilita mi desempeño				
6	Los procedimientos ayudan en la realización de mis tareas				
7	La cantidad de registros son necesarios para apoyar la realización de mis tareas				
8	Es importante la información plasmada y recabada en los registros para la Institución.				
9	La cantidad de trámites son necesarios para dar un servicio.				
10	Los ritmos de trabajo me parecen adecuados				
11	Puedo opinar para mejorar los procedimientos				
12	Se me permite poner en práctica lo que considero más adecuado para realizar mi trabajo				
13	La institución otorga los materiales suficientes para realizar mi trabajo				
	<b>RECOMPENSA</b>				
14	La institución ha contribuido en mi desarrollo profesional				
15	La institución me brinda capacitación para obtener un mejor desarrollo de mis actividades				
16	En general, mis alumnos aprovechan mis esfuerzos para que logren un buen desempeño académico.				
17	En general, mis alumnos reconocen y valoran mi esfuerzo en la realización de mis tareas				
18	Mi jefe inmediato muestra interés en el resultado de mis tareas				
19	Mi jefe inmediato reconoce mi esfuerzo en la realización de mis tareas				
20	Mi jefe inmediato me motiva para realizar mis tarea				

21	Mi jefe inmediato utiliza su posición para darme oportunidades de trabajo estimulantes y satisfactorias				
	RELACIONES				
22	En esta institución trabajamos con espíritu de equipo				
23	En esta institución es sencillo ponerse de acuerdo				
24	Mis compañeros me brindan apoyo cuando lo necesito				
25	El personal de otras áreas se suma espontáneamente para resolver los problemas de la institución.				
26	En esta institución se valora el trabajo y el esfuerzo				
27	Mi jefe inmediato tiene la capacidad para ayudar, motivar y dirigir proyectos personas				
28	Mi jefe inmediato es claro en la asignación de las tareas				
29	Mi jefe inmediato brinda seguridad para que realice mis tareas				
30	Mi jefe inmediato brinda respaldo para apoyo en las actividades laborales.				
31	Mi jefe inmediato es imparcial al otorgar, o tratar a cada quien, en las mismas circunstancias de la misma manera				
32	Mi jefe inmediato brinda la oportunidad para exponer mis ideas u opiniones				
33	Mi jefe inmediato toma en cuenta las diferentes ideas de las personas				
34	Mi jefe inmediato reconoce los derechos, dignidad y decoro de los demás				
35	Mi jefe inmediato muestra agrado, afecto y respeto hacia los demás				
36	Mi jefe inmediato mantiene una comunicación abierta con todos en la Institución				
	IDENTIDAD				
37	Me siento parte importante de esta Institución				
38	Me siento comprometido a presentar propuestas y sugerencias para mejorar mi trabajo				
39	Considero importante mi trabajo en esta Institución				
40	Considero que la realización de mis actividades tiene un impacto en la Institución				
41	Estoy consciente de mi contribución en el logro de los objetivos de esta Institución				
42	Disfruto trabajar en esta institución				

Gracias por su colaboración

#### BAREAMCIÓN

	Deficiente	Regular	Bueno
Clima organizacional	42 - 83	84 - 125	126 - 168



## UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTOBAL DE HUAMANGA

Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación  
Maestría en educación, mención Gestión Educacional

### CUESTIONARIO DE SÍNDROME DE BURNOUT (MBI)

Estimado maestro (a) en cada recuadro, de cada pregunta, coloque el número de acuerdo a su opinión:

- 1 = pocas veces al año o menos;
- 2 = una vez al mes o menos
- 3 = unas pocas veces al mes o menos
- 4 = una vez a la semana
- 5 = pocas veces a la semana
- 6 = todos los días.

N°	DIMENSIONES E INDICADORES	VALOR
	<b>CANSANCIO</b>	
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.	
2	Me siento agotado al final de la jornada de trabajo.	
3	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar.	
4	Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo.	
5	Me siento quemado por mi trabajo.	
6	Me siento frustrado en mi trabajo.	
7	Creo que estoy trabajando demasiado.	
8	Trabajar directamente con personas me produce estrés.	
9	Me siento acabado.	
	<b>DESPERSONALIZACIÓN</b>	
10	Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.	
11	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.	
12	Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente.	
13	Realmente no me preocupa lo que le ocurre a mis pacientes.	
14	Siento que los pacientes me culpan por algunos de sus problemas	
	<b>REALIZACIÓN</b>	
15	Comprendo fácilmente como se sienten los estudiantes.	
16	Trato muy eficazmente los problemas de los estudiantes.	
17	Creo que influyo positivamente con mi trabajo en la vida de las personas.	
18	Me siento muy activo.	
19	Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis estudiantes.	
20	Me siento estimulado después de trabajar con mis estudiantes.	
21	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.	
22	En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.	

BAREMACIÓN:

	Bajo	Medio	Alto
--	------	-------	------

Cansancio Emocional	0-18 puntos	19- 26 puntos	27 o + puntos
Despersonalización	0-5 puntos	6 – 9 puntos	10 o + puntos
Realización Personal	0 – 33 puntos	34 -39 puntos	40 o + puntos
Síndrome de burnout	0 -33 puntos	34 -66 puntos	67 o + puntos

## PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,883	42

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM1	31,00	81,556	,764	,882
ITEM2	30,80	85,289	,533	,883
ITEM3	31,00	82,444	,962	,884
ITEM4	30,90	84,322	,822	,881
ITEM5	31,00	80,667	,834	,886
ITEM6	31,00	82,444	,962	,887
ITEM7	31,00	82,444	,962	,888
ITEM8	30,90	82,767	,696	,881
ITEM9	31,10	82,989	,885	,882
ITEM10	31,00	80,889	,817	,884

ITEM11	30,90	80,100	,914	,883
ITEM12	30,90	80,100	,914	,883
ITEM13	30,90	84,322	,822	,884
ITEM14	31,00	82,444	,962	,882
ITEM15	31,00	82,444	,962	,882
ITEM16	31,00	82,444	,962	,882
ITEM17	31,00	82,444	,962	,882
ITEM18	31,00	82,444	,962	,884
ITEM19	31,00	82,444	,962	,884
ITEM20	31,00	80,667	,834	,884
ITEM21	31,00	82,444	,962	,882
ITEM22	30,80	85,289	,533	,883
ITEM23	31,00	82,444	,962	,884
ITEM24	30,90	84,322	,822	,881
ITEM25	31,00	80,667	,834	,886
ITEM26	31,00	82,444	,962	,887
ITEM27	31,00	82,444	,962	,888
ITEM28	30,90	82,767	,696	,881
ITEM29	31,10	82,989	,885	,882
ITEM30	31,00	80,889	,817	,884
ITEM31	30,90	80,100	,914	,883
ITEM32	30,90	80,100	,914	,883
ITEM33	30,90	84,322	,822	,884
ITEM34	31,00	82,444	,962	,882
ITEM35	31,00	82,444	,962	,882
ITEM36	31,00	82,444	,962	,882
ITEM37	31,00	82,444	,962	,882
ITEM38	31,00	82,444	,962	,884
ITEM39	31,00	82,444	,962	,884
ITEM40	31,00	80,667	,834	,884
ITEM41	30,80	85,289	,533	,883
ITEM42	31,00	82,444	,962	,881

**PRUEBA DE CONFIABILIDAD DE CUESTIONARIO SOBRE SÍNDROME DE  
BURNOUT (MBI)**

**Resumen de procesamiento de  
casos**

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,832	22

#### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM1	25,70	13,344	,596	,751
ITEM2	25,80	15,067	,841	,891
ITEM3	25,70	16,011	,808	,807
ITEM4	25,30	13,789	,833	,851
ITEM5	25,20	14,622	,662	,860
ITEM6	26,10	14,100	,767	,860
ITEM7	26,40	15,378	,716	,877
ITEM8	26,30	15,344	,783	,878
ITEM9	26,20	16,400	,808	,705
ITEM10	26,00	18,222	,790	,766
ITEM11	26,20	17,511	,850	,728
ITEM12	26,10	17,433	,831	,826
ITEM13	25,90	17,433	,813	,721
ITEM14	25,40	15,378	,827	,893
ITEM15	25,70	16,011	,808	,707
ITEM16	25,30	13,789	,733	,851
ITEM17	25,20	14,622	,762	,860
ITEM18	26,10	14,100	,867	,860
ITEM19	26,40	15,378	,816	,877
ITEM20	26,30	15,344	,883	,878
ITEM21	26,20	16,400	,808	,805
ITEM22	25,50	14,278	,804	,859



## CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD N° 035-2025-UNSCH-EPG/OGH

El que suscribe; responsable verificador de originalidad de trabajo de tesis de Posgrado en segunda instancia para la **Escuela de Posgrado – UNSCH**; en cumplimiento a la Resolución De Consejo Directivo N°109-2024-UNSCH-EPG/CD, Reglamento de Originalidad de trabajos de Investigación de la UNSCH, otorga lo siguiente:

### **CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD**

<b>AUTOR</b>	Bach. Rosana Martha MENDOZA QUISPE
<b>DENOMINACIÓN DEL PROGRAMA DE ESTUDIOS</b>	MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
<b>GRADO ACADÉMICO QUE OTORGA</b>	MAESTRO
<b>DENOMINACIÓN DEL GRADO ACADÉMICO</b>	MAESTRO(A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL
<b>TÍTULO DE TESIS</b>	Clima organizacional y Síndrome de Burnout en docentes de instituciones educativas del nivel de educación primaria del distrito de Pichari 2023
<b>EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD</b>	24% de similitud
<b>N° DE TRABAJO</b>	2693411051
<b>FECHA</b>	06 de junio de 2025

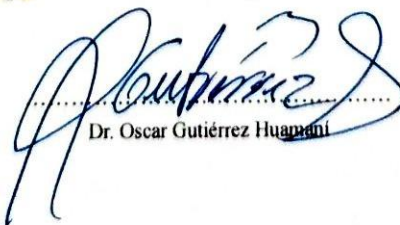
Por tanto, según los artículos 12, 13 y 17 del Reglamento de Originalidad de Trabajos de Investigación, es procedente otorgar la constancia de originalidad con depósito.

Se expide la presente constancia, a solicitud del interesado para los fines que crea conveniente.

06 de junio de 2025.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN  
CRISTÓBAL DE HUAMANGA  
Escuela de Posgrado

  
Dr. Oscar Gutiérrez Huamani

# Clima organizacional y Síndrome de Burnout en docentes de instituciones educativas del nivel de educación primaria del distrito de Pichari 2023

*por* Rosana Martha MENDOZA QUISPE

---

**Fecha de entrega:** 06-jun-2025 07:37a.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 2693411051

**Nombre del archivo:** TESIS\_CONCLUIDA\_ROSANA\_040625.docx (211.43K)

**Total de palabras:** 16297

**Total de caracteres:** 90244

# Clima organizacional y Síndrome de Burnout en docentes de instituciones educativas del nivel de educación primaria del distrito de Pichari 2023

## INFORME DE ORIGINALIDAD

24%

INDICE DE SIMILITUD

24%

FUENTES DE INTERNET

13%

PUBLICACIONES

19%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	14%
2	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet	5%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
5	Mamani Guevara, Henry César. "Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de las Instituciones Educativas con Jornada Escolar Completa del Distrito de Acora 2018", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru) Publicación	<1%

6

Calderon Ramos, Victor Manuel. "Estrés laboral y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de los establecimientos penitenciarios de la región altiplano: Período 2016", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru)

Publicación

<1 %

7

[repositorio.eiposgrado.edu.pe](http://repositorio.eiposgrado.edu.pe)

Fuente de Internet

<1 %

8

Salinas Quispe, Yanet. "Clima institucional y su relación con el desarrollo de la autoestima de los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel primario de Juliaca en el año 2014", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru)

Publicación

<1 %

9

[repositorio.une.edu.pe](http://repositorio.une.edu.pe)

Fuente de Internet

<1 %

10

[repositorio.usmp.edu.pe](http://repositorio.usmp.edu.pe)

Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias

< 30 words

Excluir bibliografía

Activo



**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR  
EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO(A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL  
RESOLUCIÓN DIRECTORAL N°00286-2025-UNSCH-EPG/D.**

Siendo las 08:00 a.m. del 09 de mayo de 2025 se reunieron en el auditorium de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, el Jurado Examinador y Calificador de Tesis, presidido por el **Mg. ROALDO PINO ANAYA** Director (e) de la Escuela de Posgrado, el **Dr. GUIDO ALFONSO PEREZ SAEZ** Director de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, e integrado por los siguientes miembros: **Dr. VICTOR GEDEON PALOMINO ROJAS** y el **Dra. OLGA HURTADO AMBROCIO**; para la sustentación oral y pública de la tesis titulada: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL DE EDUCACIÓN PRIMARIA DEL DISTRITO DE PICHARI 2023**, presentado por el **Bach. ROSANA MARTHA MENDOZA QUISPE**. Teniendo como asesor al **Dr. ROLANDO ALFREDO QUISPE MORALES**.

Acto seguido se procedió a la exposición de la tesis, con el fin de optar el Grado Académico de **MAESTRO(A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL**. Formuladas las preguntas, éstas fueron absueltas por el graduando.

A continuación, el Jurado Examinador y Calificador de Tesis procedió a la votación, la que dio como resultado el siguiente calificativo: Quince ( 15 ).

**CALIFICACION (x)**

Aprobado(a) por Unanimidad.	<input checked="" type="checkbox"/>
Aprobado(a) por Mayoría.	<input type="checkbox"/>
Desaprobado(a) por Unanimidad.	<input type="checkbox"/>
Desaprobado(a) por Mayoría.	<input type="checkbox"/>

(x) Marcar con aspa.

Luego, el presidente del Jurado recomienda que la Escuela de Posgrado proponga que se le otorgue al **Bach. ROSANA MARTHA MENDOZA QUISPE**, el Grado Académico de **MAESTRO(A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL**. Siendo las.....09-30.....hrs. se levanta la sesión.

Se extiende el acta en la ciudad de Ayacucho, a las.....09-45.....hrs. del 09 de mayo de 2025.

.....  
**Mg. ROALDO PINO ANAYA**  
Director(e) de la Escuela de Posgrado.

.....  
**Dr. GUIDO ALFONSO PEREZ SAEZ**  
Director (e) de la UPG-FCE

.....  
**Dr. VICTOR GEDEON PALOMINO ROJAS**  
Miembro.

.....  
**Dra. OLGA HURTADO AMBROCIO**  
Miembro.

.....  
**Dr. JOSÉ ALARCON GUERRERO**  
Secretario Docente.

**Observaciones:**

No asistió la Dra. Olga Hurtado

.....

.....