

UNIVERSIDAD CATÓLICA SEDES SAPIENTIAE

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD



**Síndrome de Burnout y percepción del clima organizacional en
docentes de instituciones educativas de Tarma**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

AUTOR

Gabriela Mirella Limaymanta Hinostroza

ASESOR

Víctor Ricardo Chávez Medrano

Lima, Perú

2023

METADATOS COMPLEMENTARIOS

Datos del autor

Nombres	
Apellidos	
Tipo de documento de identidad	
Número del documento de identidad	
Número de Orcid (opcional)	

Datos del asesor

Nombres	
Apellidos	
Tipo de documento de identidad	
Número del documento de identidad	
Número de Orcid (obligatorio)	

Datos del Jurado

Datos del presidente del jurado

Nombres	
Apellidos	
Tipo de documento de identidad	
Número del documento de identidad	

Datos del segundo miembro

Nombres	
Apellidos	
Tipo de documento de identidad	
Número del documento de identidad	

Datos del tercer miembro

Nombres	
Apellidos	
Tipo de documento de identidad	
Número del documento de identidad	

Datos de la obra

Materia*	
Campo del conocimiento OCDE Consultar el listado:	
Idioma (Normal ISO 639-3)	
Tipo de trabajo de investigación	
País de publicación	
Recurso del cual forma parte (opcional)	
Nombre del grado	
Grado académico o título profesional	
Nombre del programa	
Código del programa Consultar el listado:	

*Ingresar las palabras clave o términos del lenguaje natural (no controladas por un vocabulario o tesoro).

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

**PROGRAMA DE ESTUDIOS DE PSICOLOGÍA
SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA LICENCIATURA**

ACTA N° 016-2023

En la ciudad de Tarma, a los once días del mes de abril del año dos mil veintitrés, siendo las 14:00 horas, a través de la plataforma virtual Zoom, la Bachiller Gabriela Mirella Limaymanta Hinostroza sustenta su tesis denominada **“SÍNDROME DE BURNOUT Y PERCEPCIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE TARMA”**, para obtener el Título Profesional de Licenciado en Psicología, del Programa de Estudios de Psicología.

El jurado calificó mediante votación secreta:

- | | |
|---------------------------------------|-----------------|
| 1.- Prof. Rafael Del Busto Bretoneche | APROBADO: BUENO |
| 2.- Prof. Victoria Sandoval Medina | APROBADO: BUENO |
| 3.- Prof. Cecilia Valqui Sánchez | APROBADO: BUENO |

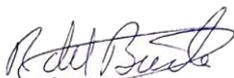
Se contó con la participación del asesor:

- 4.- Prof. Víctor Ricardo Chávez Medrano

Habiendo concluido lo dispuesto por el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Católica Sedes Sapientiae y siendo las 15:15 horas, el Jurado da como resultado final, la calificación de:

APROBADO: BUENO

Es todo cuanto se tiene que informar.



Prof. Rafael Del Busto Bretoneche

Presidente



Prof. Victoria Paula Sandoval Medina



Prof. Cecilia Valqui Sanchez



Prof. Víctor Chávez Medrano

Lima, 11 de abril del 2023

Anexo 2

CARTA DE CONFORMIDAD DEL ASESOR(A) DE TESIS / INFORME ACADÉMICO/ TRABAJO DE INVESTIGACIÓN/ TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL CON INFORME DE EVALUACIÓN DEL SOFTWARE ANTIPLAGIO

Tarma, 23 de enero de 2024

Señor,
Yordanis Enríquez Canto
Jefe del Departamento de Investigación
Facultad de Ciencias de la Salud UCSS

Reciba un cordial saludo.

Sirva el presente para informar que la tesis, bajo mi asesoría, con título: Síndrome de Burnout y percepción del clima organizacional en docentes de instituciones educativas de Tarma, presentado por Gabriela Mirella Limaymanta Hinostroza (2013100801 - 47044410) para optar el título profesional de Licenciado en Psicología, ha sido revisado en su totalidad por mi persona y **CONSIDERO** que el mismo se encuentra **APTO** para ser sustentado ante el Jurado Evaluador.

Asimismo, para garantizar la originalidad del documento en mención, se le ha sometido a los mecanismos de control y procedimientos antiplagio previstos en la normativa interna de la Universidad, **cuyo resultado alcanzó un porcentaje de similitud de 3 %*** Por tanto, en mi condición de asesor, firmo la presente carta en señal de conformidad y adjunto el informe de similitud del Sistema Antiplagio Turnitin, como evidencia de lo informado.

Sin otro particular, me despido de usted. Atentamente,



Firma del Asesor
DNI N°: 09883255
ORCID: 0000-0003-0016-434X

Facultad de Ciencias de la Salud/Unidad Académica de la Facultad de Ciencias de la Salud UCSS

* De conformidad con el artículo 8°, del Capítulo 3 del Reglamento de Control Antiplagio e Integridad Académica para trabajos para optar grados y títulos, aplicación del software antiplagio en la UCSS, se establece lo siguiente:

Artículo 8°. Criterios de evaluación de originalidad de los trabajos y aplicación de filtros

El porcentaje de similitud aceptado en el informe del software antiplagio para trabajos para optar grados académicos y títulos profesionales, será máximo de veinte por ciento (20%) de su contenido, siempre y cuando no implique copia o indicio de copia.

**Síndrome de Burnout y percepción del clima organizacional en
docentes de instituciones educativas de Tarma**

DEDICATORIA

A mis padres, por el amor, sacrificio, paciencia, y creer en mi profesión y capacidad; a Kira, por ser el confort y compañera de vida; y, por último, a mi novio, Patricio T., por ser la persona con quien recorrí este sueño y comparto mis logros.

AGRADECIMIENTOS

A Dios, por darme la vida.

A la Universidad Católica Sedes Sapientiae, por brindarme la oportunidad académica.

Al Mg. Ricardo Chávez, por la asesoría y guía en el desarrollo de la tesis.

A los catedráticos de la UCSS que brindaron conocimientos para afrontar la realidad de la carrera de Psicología.

Por último, a los directivos y docentes de las instituciones educativas del distrito de Huasahuasi - Tarma, por haber participado en la investigación.

RESUMEN

Objetivo: Establecer la presencia de relación entre síndrome de Burnout y su relación con la percepción del clima organizacional en docentes de instituciones educativas de Tarma. **Materiales y método:** La investigación es de enfoque cuantitativo de nivel básico, alcance descriptivo, de diseño correlacional y de corte transversal. La muestra se constituyó con 170 docentes de sexo masculino y femenino, de instituciones educativas del distrito de Huasahuasi. Los instrumentos utilizados fueron el inventario de Maslach Burnout Inventory (MBI) y la escala de actitud del clima organizacional (EACO). Para el análisis estadístico se utilizó el programa SPSS versión 24. El análisis descriptivo consideró el cálculo de frecuencias, porcentajes y promedios. Por otro lado, el análisis del nivel de relación se realizó mediante la prueba Chi-Cuadrado. **Resultados:** Se evidencia una relación significativa entre el síndrome de Burnout y el clima laboral con p -valor=0,000. Asimismo, se encontró relación de las dimensiones del síndrome de burnout y factores sociodemográficos, **agotamiento emocional** y sexo de los docentes ($p=0,002$); **despersonalización** y sexo ($p=0,014$) y **realización personal** con nivel educativo de enseñanza ($p=0,006$). La asociación de las dimensiones del **clima laboral** con los factores sociodemográficos como **relaciones interpersonales** y estado civil ($p=0,009$) y con nivel de enseñanza ($p=0,010$); la dimensión **estilo de dirección** con el estado civil ($p=0,024$) y nivel de enseñanza ($p=0,030$) y **disponibilidad de recursos** con el nivel de enseñanza ($p=0,000$).

Palabras claves: Burnout, clima laboral y docente.

ABSTRACT

The objective of the research is to establish the presence of a relationship between Burnout Syndrome and perception of the organizational climate in teachers from educational institutions in Tarma. The use of the quantitative approach with correlational scope of cross-sectional design is considered, which will allow describing the variables to be analyzed for their incidence and interrelation at a given moment. The Maslach Burnout Inventory (MBI) made up of 22 items, distributed in three dimensions, will be used as materials: emotional exhaustion, depersonalization and personal achievement and the Organizational Climate Attitude Scale (EACO) made up of 30 items, distributed in six dimensions: Interpersonal relationships, management style, identity and belonging, reward, availability of resources, and political structure; both instruments will use the Likert-type rating. The analysis units will be selected by census procedure; in this way, the sample consisted of 170 teachers who make up the total teaching population of the district. The results showed that there is a relationship between the level of Burnout Syndrome and organizational climate; likewise, the dimensions of Burnout Syndrome are related to the variable Organizational climate; finally, both variables are different according to the sociodemographic variables.

Keywords: Burnout Syndrome, Work Climate and Teaching

ÍNDICE

RESUMEN	v
ÍNDICE	vii
ÍNDICE DE TABLA	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
INTRODUCCIÓN	x
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	11
1.1. Situación del problema	11
1.2. Formulación del problema	12
1.2.1. Pregunta general	12
1.2.2. Preguntas específicas	12
1.3. Justificación	12
1.4. Objetivos de la investigación	13
1.4.1. Objetivo general	13
1.4.2. Objetivos específicos	13
1.5. Hipótesis.	13
1.5.1. Hipótesis general.	13
1.5.2. Hipótesis específicas.	14
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	14
2.1. Antecedentes del estudio.	14
2.2. Base teórica del síndrome de Burnout.	17
2.3. Base teórica del clima organizacional	20
CAPÍTULO III: MATERIALES Y MÉTODOS	23
3.1. Tipo de estudio y diseño de la investigación	23
3.2. Población y muestra	24
3.3. Variables:	25
3.4. Plan de recolección de datos e instrumentos	28
3.5. Plan de análisis e interpretación de la información	30
3.6. Ventajas y limitaciones	31
3.7. Aspectos éticos	31
CAPITULO IV: RESULTADOS	32
4.1. Análisis de las variables principales con las variables sociodemográficas: sexo, estado civil y nivel educativo	32
4.2. Análisis, clasificación y descripción de las correlaciones entre el clima organizacional y las dimensiones del síndrome de Burnout	36
4.3. Prueba de hipótesis	39
CAPITULO V: DISCUSIÓN	43
5.1. Discusión	43
5.2. Conclusiones	45
5.3. Recomendaciones	46
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	47
ANEXOS	49

ÍNDICE DE TABLA

Tabla 1. Análisis descriptivo entre las variables sociodemográficas y el síndrome de Burnout y clima organizacional	37
Tabla 2. Cuadro comparativo de relación entre el síndrome de Burnout y variables sociodemográficas	39
Tabla 3. Cuadro comparativo de relación entre el clima organizacional y variables sociodemográficas	¡Error! Marcador no definido.

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Gráfico de barras del síndrome de Burnout y clima organizacional	¡Error!
Marcador no definido.	
Figura 2. Gráfico de barras del clima organizacional y agotamiento emocional	¡Error!
Marcador no definido.	
Figura 3. Gráfico de barras del clima organizacional y despersonalización	¡Error!
Marcador no definido.	
Figura 4. Gráfico de barras del clima organizacional y realización personal	¡Error!
Marcador no definido.	

INTRODUCCIÓN

Actualmente, un factor de considerable de riesgo, en las instituciones, resulta la presencia de enfermedades agudas y/o crónicas, como el caso del síndrome de Burnout, aunado a la percepción del clima organizacional. Un ambiente laboral saludable, en el contexto del docente peruano, puede condicionar y desarrollar su potencial mediante la satisfacción laboral, lo que optimizaría su compromiso pedagógico con las futuras generaciones. Asimismo, ello puede prevenir que su salud física y psicológica afecte su nivel profesional y personal. En ese sentido, el objetivo de este estudio consiste en identificar la presencia del síndrome Burnout y su relación con la percepción del clima organizacional en docentes de instituciones educativas de Tarma.

Del contexto descrito, justificamos el contraste de ambas variables con instrumentos adaptados, validados y confiables utilizados en el entorno educativo peruano. Se ha podido recolectar y analizar información de estudios con hipótesis similares en el mismo ámbito a nivel nacional e internacional. Por ejemplo, Robbins (1991) y Atalaya (2001) evaluaron la percepción del clima organizacional en docentes de instituciones educativas para prevenir su impacto en el proceso enseñanza-aprendizaje. Farías y Gutiérrez (2016), por otro lado, relacionaron el clima laboral, síndrome de Burnout y satisfacción laboral, e identificaron la presencia del síndrome y sus dimensiones relacionados a bajos niveles de percepción del clima laboral. Contrariamente, Mafla (2015) evaluó a docentes en proceso de adaptación encontrando baja correlación de ambas variables; sin embargo, los altos valores en las dimensiones del síndrome relacionadas con la dimensión estructura, recompensa, relación e identidad del clima organizacional, reflejó resultados en una percepción de oportunidad para mejorar sus capacidades. Por su parte, Galeano et al. (2013) identificaron los niveles medios del síndrome en una institución educativa con un clima organizacional con objetivos que alentaban el sentido de participación y desarrollo de metas personales en su entorno laboral.

Por otro lado, Bobadilla (2017) propuso el desgaste profesional como la dimensión más significativa relacionada al clima organizacional, y Urteaga (2017) analizó como estrategia de control de ambas variables la relación inversa y negativa entre el nivel medio de síndrome de burnout y las dimensiones del clima organizacional. Esplana y Nuñez (2017) determinaron la relación del síndrome Burnout alto a un nivel bajo de clima organizacional y entre las dimensiones de ambas variables. Pari y Alata (2016) identificaron el bajo nivel síndrome de Burnout asociado al clima organizacional alto y baja con la dimensión estilo de dirección. Nina (2013) propuso que no existe relación entre ambas variables; sin embargo, el nivel alto del síndrome y de agotamiento emocional se relaciona con el nivel medio de clima organizacional y las dimensiones relaciones interpersonales, estilo de dirección, recompensa y disponibilidad de recursos. Farfán (2009), al comparar una muestra de docentes de secundaria de centros estatales y particulares, identificó la relación entre niveles medios de síndrome de Burnout con todas las dimensiones del clima organizacional, excepto con las dimensiones identidad, pertenencia y estructura política.

Por tal motivo, planteamos la hipótesis de trabajo de que se identifica la relación significativa entre el síndrome de Burnout y la percepción del clima organizacional; y, en segunda instancia, describir la presencia de ambas variables y su relación de la variable principal con las dimensiones de la percepción del clima organizacional en los docentes de instituciones educativas de Tarma.

La investigación está estructurada en cinco capítulos. El primer capítulo trata de la situación problemática del síndrome de Burnout y el clima organizacional del docente,

la formulación del problema, la justificación de la investigación, los objetivos y las hipótesis planteadas. El segundo capítulo considera el marco teórico, se menciona las investigaciones nacionales e internacionales que abordan el tema del síndrome de Burnout y el clima organizacional docente de manera única y complementaria; la base teórica, el cual comienza desde el síndrome de Burnout hasta el clima organizacional; y las definiciones, factores de riesgo, síntomas y teorías. El tercer capítulo aborda los aspectos metodológicos, se desarrolla el enfoque, tipo y diseño de investigación, la población y muestra, variables de la investigación, plan de recolección de datos e instrumentos y plan de análisis e interpretación de información, ventajas y limitaciones, aspectos éticos. El cuarto capítulo desarrolla el análisis e interpretación de resultados de manera general (datos sociodemográficos) y específicos (objetivos), y la prueba de hipótesis. El quinto capítulo trata la discusión de resultados, las conclusiones y las recomendaciones.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Situación del problema

Desde décadas pasadas, existe la referencia de que la labor docente se ha visto expuesta a condiciones adversas. Se ha resaltado el criterio de autoridad devaluado y la falta de respeto. Incluso se ha presentado agresiones físicas en un sistema educativo que plantea mayores retos, exige mayor preparación y especialización en contenidos, métodos y conocimiento del desarrollo psicológico del estudiante. Los estudios señalan que este sistema presenta indicadores de estrés, desánimo, depresión, falta de interés, alejamiento, descontento e incapacidad para manejar situaciones conflictivas emocionales idénticos al síndrome Burnout. Estas situaciones nocivas afectan la calidad de vida de las personas que la padecen y repercute en su respuesta personal y negativa, o en la calidad de enseñanza (Torres (2018).

El síndrome de Burnout, consecuente a un estrés mal tratado o crónico acumulado, desarrolla consecuencias negativas y perjudiciales al trabajador de manera individual y colectiva. Se manifiesta mediante el agotamiento emocional, la despersonalización y la reducida percepción de realización personal en trabajadores con contacto directo con otras personas (Martínez, 2010).

Esplana y Núñez (2017) refieren que los maestros, en su mayoría, al elegir una institución educativa para laborar, consideran importante previamente investigar sobre el prestigio social, el trato entre pares, la exigencia de la dirección, remuneraciones, transporte y las relaciones interpersonales que les permita alcanzar sus indicadores de desempeño laboral exigidos por el Ministerio de Educación (Minedu). Similar afirmación señala Méndez (2006) sobre “la importancia del clima organizacional en una institución educativa” y Bobadilla (2017), quien resalta, como determinante en el comportamiento, la satisfacción y el nivel de eficiencia del maestro, la percepción del ambiente, la interacción social y la estructura organizacional de su ambiente de trabajo.

Respecto al síndrome de Burnout en el Perú, en las instituciones educativas, el Minedu identificó, en el desempeño docente dentro del aula, la alta capacidad de autonomía en el manejo de su trabajo en un 88%, innovación en sus funciones en un 94% e iniciativa para realizar proyectos en un 95%. Contrariamente, en aspectos relacionados al centro educativo, el 56% manifestó ser tomado en cuenta en las decisiones y expresó encontrarse motivado de asumir responsabilidades propias, el 64% manifestó consenso con sus superiores en el manejo de tareas y responsabilidades, y el 70 % refirió disponibilidad para tomar decisiones en ausencia del director/a. Asimismo, el Instituto Internacional del Planeamiento de la Educación (IPE) señaló en su reporte que el 96% de maestros peruanos reclaman mayor autonomía en sus actividades pedagógicas y manifiestan monotonía en sus labores de trabajo en un solo turno, incluso más del 50% señaló sobrecarga laboral fuera de su horario, ya que se excede a las 40,1 horas semanales con actividades como atender padres de familia, planificar el trabajo, reunirse en equipo y revisar las evaluaciones (Minedu, 2006).

Respecto a la percepción del clima organizacional, el 87% de maestros peruanos consideró que las autoridades de las instituciones educativas son accesibles, pero un menor porcentaje (79%) señaló que las relaciones establecidas son cordiales; el 47% piensa que las autoridades promueven un ambiente de trabajo adecuado para la institución; asimismo, el 32% percibe la aplicación equitativa de estímulos y sanciones; y, alrededor de la mitad de maestros siente que la supervisión tiene un sentido negativo más que de apoyo y asesoría. Además, el 87% manifestó

relacionarse socialmente con sus colegas y el 85% afirma que la interacción es adecuada y un 72% la desea y disfruta. El 88% menciona tener amigos que los ayudan a sentirse bien y son de confianza cuando atraviesan situaciones difíciles en las instituciones educativas. El 77% manifiesta sentirse apoyado y el 73% menciona que siempre existe una cooperación mutua. El 76% refiere sentirse libre de expresar su opinión sin temor a la pérdida de aprobación o apoyo, y un 70% afirma recibir halagos y reconocimientos de sus pares. El 90% participa en las actividades sociales que organizan en las instituciones educativas y el 81% declara disfrutar plenamente de ellas. Se resalta también que el 66% de maestros señala la existencia de facilidades para fomentar la comunicación entre colegas y el 84% señala que esas iniciativas les pertenecen a los maestros más no a los directores (Minedu, 2006).

Finalmente, la presente investigación se formuló con el objetivo de identificar la presencia del síndrome de Burnout y su relación con la percepción del clima organizacional en los docentes de instituciones educativas de Tarma con el fin de proponer estrategias de recuperación para los docentes de las instituciones educativas del distrito de Huasahuasi.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Pregunta general

¿Existe relación entre síndrome de Burnout y percepción del clima organizacional en docentes de instituciones educativas de Tarma?

1.2.2. Preguntas Específicas

¿Cuál es el nivel de síndrome de Burnout en docentes de instituciones educativas de Tarma, según las variables sociodemográficas?

¿Cuál es el nivel de clima organizacional predominante en docentes de instituciones educativas de Tarma?

¿Existe relación entre el síndrome de Burnout y factores asociados en docentes de instituciones educativas de Tarma?

¿Existe relación entre el clima organizacional y los factores asociados en docentes de instituciones educativas de Tarma?

1.3. Justificación

En los últimos años, los docentes de instituciones educativas públicas y privadas desarrollan sus actividades en condiciones monótonas de sobrecarga laboral y presión. Eso influye en su salud y repercute en el grado de satisfacción del clima organizacional en el contexto educativo. Esta problemática en estudio posibilita el mantenimiento del síndrome Burnout. Por lo tanto, esta investigación a nivel teórico evalúa la importancia e incidencia del mencionado síndrome sobre la percepción del clima organizacional en docentes de instituciones educativas para prevenir su impacto en el proceso enseñanza-aprendizaje (Robbins, 1991; Atalaya, 2001). Asimismo, los resultados obtenidos servirán de apoyo a la teoría expuesta. Igualmente se contrastó los resultados con investigaciones nacionales e internacionales. Además, considera oportuno la posibilidad de una exploración valiosa de la presencia del síndrome de Burnout y la percepción del clima organizacional en docentes del distrito de Huasahuasi de la provincia de Tarma. Al mismo tiempo, servirá para que otros investigadores se planteen hipótesis futuras

sobre sus resultados e información estadística de relación de ambas variables en el ámbito educativo.

A nivel práctico, la evaluación puso a prueba el Maslach Burnout Inventory (MBI) y la escala de actitud del clima organizacional utilizados de forma recurrente en el ámbito aplicativo de la psicología educativa. La metodología utilizada amplió su contextualización en este distrito de la región de Junín y contribuyó a realizar mediante la recolección de datos un análisis válido y confiable.

Por último, a nivel social, beneficia a los directivos de la UGEL – Tarma, motivando a la investigadora a proponer programas preventivos de diagnóstico del síndrome Burnout; asimismo, alinear el desarrollo del clima organizacional al proceso de desarrollo profesional de docentes de la UGEL-Tarma, en coordinación con las redes de salud cercanas; y, de manera aplicada, poner a disposición de las autoridades información relevante sobre la percepción docente de la influencia directa e indirecta de los medios físicos y sociales de trabajo en su salud individual.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el síndrome de Burnout y la percepción del clima organizacional en docentes de instituciones educativas de Tarma.

1.4.2. Objetivos Específicos.

Identificar la presencia de síndrome de Burnout en docentes de instituciones educativas de Tarma, según las variables sociodemográficas.

Identificar el nivel de clima organizacional predominante en docentes de instituciones educativas de Tarma.

Establecer la relación entre el síndrome de Burnout y factores asociados en docentes de instituciones educativas de Tarma.

Establecer la relación entre el clima organizacional y factores asociados en docentes de instituciones educativas de Tarma.

1.5. Hipótesis.

1.5.1. Hipótesis general

Hi: Existe relación significativa entre síndrome de Burnout y la percepción del clima organizacional en docentes de instituciones educativas de Tarma.

Ho: No existe relación significativa entre síndrome de Burnout y la percepción del clima organizacional en docentes de instituciones educativas de Tarma.

1.5.2. Hipótesis específicas

Hi1: Existe presencia de síndrome de Burnout en docentes de instituciones educativas de Tarma.

Ho: No existe presencia de síndrome de Burnout en docentes de instituciones educativas de Tarma.

Hi2: Existe presencia de nivel de clima organizacional insatisfactorio en docentes de instituciones educativas de Tarma.

Ho: No existe presencia de nivel de clima organizacional insatisfactorio en docentes de instituciones educativas de Tarma.

Hi3: Existe relación significativa entre el síndrome de Burnout y los factores asociados en docentes de instituciones educativas de Tarma.

Ho: No existe relación significativa entre el síndrome de Burnout y los factores asociados en docentes de instituciones educativas de Tarma

Hi4: Existe relación significativa entre el clima organizacional y los factores asociados en docentes de instituciones educativas de Tarma.

Ho: No existe relación significativa entre el clima organizacional y los factores asociados en docentes de instituciones educativas de Tarma.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

2.2. Internacionales

Daza y Medina (2020) investigaron sobre el clima laboral y el síndrome de Burnout en una empresa de Cali, Colombia. El objetivo fue determinar la relación entre las variables principales. Su metodología fue de tipo cuantitativo de diseño correlacional, de corte transversal y de finalidad básica. La muestra estuvo conformada por 33 empleados, los cuales fueron evaluados con los instrumentos MBI-GS (Maslach Burnout Inventory General Survey) y el WES (Work Environment Scale). Los resultados sugieren que existe una relación negativa altamente significativa entre el síndrome de Burnout y el clima laboral. Por eso, concluyeron que, a mayor presencia de un clima laboral deteriorado, se exacerbará la presencia de Burnout. Por otro lado, se identificó que, a mayor presencia de satisfacción, se generará mayor satisfacción por la autorrealización.

Mejía et al. (2019) desarrollaron un estudio sobre los factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. El objetivo fue determinar los factores que se asocian al estrés laboral, en grupos de trabajadores de diferentes países. A nivel metodológico, este estudio es de tipo transversal analítica. La muestra estuvo conformada por 2 492 trabajadores, entre varones y mujeres de diversas empresas. El instrumento utilizado a escala de estrés laboral determina que, del total de trabajadores, el 63% son venezolanos y sufren de altos niveles de estrés; luego, los ecuatorianos y panameños también sufren de niveles de estrés altos. Se concluye que los niveles de estrés laborales son altos, pues los trabajadores están expuestos a exceso de trabajo, lo que genera cansancio físico y mental, predispone al desarrollo del síndrome de Burnout, siendo la población femenina la que se encuentra con mayor vulnerabilidad para el desarrollo de síndrome de Burnout, debido a que, además de las responsabilidades laborales, también posee responsabilidades externas que cumplir como las labores domésticas, entre otras.

Ibarra et al. (2019) investigaron sobre el síndrome de Burnout en docentes de educación superior, en Manizales, Colombia. El objetivo fue identificar la prevalencia del Burnout en los docentes. Su metodología fue de tipo cuantitativo de alcance básico y de corte transversal. La muestra estuvo compuesta por 144 docentes. En cuanto a los resultados, se identificó que más de un tercio de los docentes se encuentra con niveles altos de Burnout en cada una de las dimensiones de la variable; asimismo, la edad, el tiempo de ejercicio profesional y la cantidad de horas dedicadas favorecen el desarrollo del síndrome de Burnout, pues se observa que existe, en la población evaluada, niveles intermedios de falta de desarrollo personal. Se concluye que los docentes de la casa de estudios evaluada se encuentran en riesgo de desarrollar síndrome de Burnout, por lo cual es importante que la I.E.S. ayude al desarrollo de acciones para reducir sus niveles de estrés.

García (2018) realizó un estudio titulado “*Mobbing* y clima laboral” en México. Tuvo como muestra a 50 trabajadores del área administrativa, de edades entre los 18 y 53 años. El objetivo fue determinar la manera en que el *mobbing* afecta el clima laboral de los trabajadores. El diseño de la investigación es de tipo descriptivo, los instrumentos que se utilizaron fueron el inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo. Se concluyó que en la institución laboral no se identifica niveles de *mobbing*; por ello, no afecta al clima laboral, debido a que los resultados arrojados

en la investigación manifiestan una adecuada comunicación y satisfacción laboral. Por lo tanto, no afecta la motivación en los trabajadores.

Farías y Gutiérrez (2016), en su investigación “Clima laboral, síndrome Burnout y satisfacción laboral en docentes de establecimientos municipalizados de Talca-Chile”, realizada con el objetivo de describir y analizar la relación entre clima laboral, síndrome de burnout y satisfacción laboral en una muestra de 123 docentes, demostraron la existencia de relación entre el síndrome Burnout y el clima laboral, al igual que un nivel alto de síndrome de Burnout y niveles bajos de clima laboral; asimismo, la relación entre las dimensiones del síndrome de burnout con el clima laboral y viceversa. Además, mencionaron que los resultados estuvieron asociados a un contexto cambiante en el que se desenvuelven los docentes con nuevas exigencias de parte del Estado y, paralelamente, la instauración de funciones.

2.2.1. Nacionales

Chura y Cayo (2021) investigaron el síndrome de Burnout y el clima laboral en empleados públicos de una Ugel – Yungayo. Su objetivo fue determinar la relación entre el síndrome de Burnout y el clima laboral en la muestra de estudio. Para ello, usaron la metodología de tipo cuantitativa de alcance descriptiva de nivel básico y diseño correlacional. La muestra estuvo conformada por 124 docentes y trabajadores de otras áreas. Los instrumentos aplicados fueron Maslach Burnout Inventory-Student Survey (MBI-SS) para la variable Síndrome de burnout y escala clima laboral CL-SPC. Se identificó que existe una correlación significativa entre las variables. Por ello, concluyeron que los niveles altos de estrés afectan la percepción de las relaciones sociales y afectan el desempeño de los empleados en sus labores, por lo cual afecta su forma de interpretar y valorar sus relaciones laborales.

Bada et al. (2020) desarrollaron un estudio titulado “Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos” con el objetivo de determinar la relación entre las variables de estudio. Para ello, la metodología que usaron fue de tipo cuantitativo de alcance descriptivo de nivel básico y de diseño correlacional, la muestra estuvo conformada por 140 docentes los instrumentos utilizados fueron el Inventory Burnout Maslach y la escala de clima organizacional. Se logró los siguientes resultados: en la muestra, alrededor del 80-5, se evidenció niveles medios de estrés laboral y, para casi la misma cantidad, los niveles de clima laboral son altos. Asimismo, se identificó una correlación negativa entre las variables de estudio. Por ello, se concluyó que existe una relación inversa, de manera que al promover un clima laboral adecuada se reduce el riesgo de desarrollar el síndrome de burnout en docentes.

Cubas (2018) investigó sobre el clima laboral y el síndrome de Burnout en los trabajadores de una empresa en Chiclayo. Su objetivo fue determinar la relación existente entre el clima laboral y el síndrome de Burnout. Su metodología fue de tipo cuantitativo, de diseño no experimental – correlacional, donde se utilizó los instrumentos de clima social de R.H Moos y el inventario Burnout de Maslach. Se llegó al siguiente resultado: existe relación entre el síndrome de Burnout y el clima laboral. De este modo, se concluye que existe en la población estudiada niveles altos y muy altos de síndrome de Burnout, y un bajo nivel de clima laboral. Se identifica, además, que existe riesgo de que la población de estudio desarrolle trastornos relacionados a síndrome de Burnout.

Bobadilla (2017), en su investigación “Clima organizacional y desgaste profesional en docentes de secundaria de la red 1 de la Unidad de Gestión Educativa Local

Ventanilla Callao 2014”, evaluó 246 docentes con el objetivo de determinar la relación existente entre el clima organizacional y el desgaste profesional. Se demostró que existe relación entre ambas variables de estudio y sus dimensiones, asimismo la existencia de un nivel de prevalencia de síndrome Burnout y clima organizacional medio. El investigador mencionó que los resultados obtenidos se relacionaban con altas demandas y exigencias del Minedu que, por aquel entonces, desarrollaba la etapa de evaluación de desempeño docente, e influenciaba en la presencia del síndrome de Burnout.

Urteaga (2017) en su investigación “Clima laboral y Síndrome Burnout en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo”, evaluó 132 docentes con el objetivo de determinar la relación entre ambas variables. Los resultados muestran que existe relación inversa y negativa entre los niveles medios del síndrome de Burnout y el clima organizacional, y de las dimensiones del síndrome de Burnout relacionadas de forma significativa con todas las dimensiones del clima organizacional. El investigador señaló que los resultados obtenidos reflejan la realidad educativa peruana, considerando que existen diferentes factores en juego como la remuneración, las políticas educativas, el liderazgo de los directivos, la infraestructura y relaciones interpersonales al momento de afrontar el síndrome burnout y proponer mejoras al clima organizacional en las instituciones educativas peruanas.

Esplana y Núñez (2017), en su estudio “Síndrome Burnout y clima organizacional en docentes de la Institución Educativa La Victoria de Ayacucho Huancavelica”, evaluaron a 76 docentes con el objetivo de determinar la relación de ambas variables. Los resultados mostraron la existencia de esta relación, al igual que prevalencia de un nivel alto del síndrome de Burnout y nivel bajo de clima organizacional y la relación entre las dimensiones de ambas variables. Los investigadores mencionan que los resultados obtenidos reflejaban el cambio de políticas educativas que se están realizando en el Perú y, además, por las nuevas funciones exigidas a los docentes como el desarrollo psicológico del estudiante dentro de las aulas.

Pari y Alata (2016), en su investigación “Clima laboral y síndrome de burnout en docentes del Colegio Adventista Túpac Amaru, Juliaca”, evaluaron 47 docentes, con el objetivo de describir la relación entre ambas variables. Los resultados mostraron la existencia de relación entre ambas variables; asimismo, la presencia del síndrome de Burnout bajo y el clima organizacional alto; además, la ausencia de relación del síndrome de Burnout con la dimensión estilo de dirección y de forma contraria con las otras dimensiones. Los investigadores relacionan los resultados obtenidos que fueron producto de que los cargos de directores estaban siendo evaluados para su reasignación y, por lo tanto, el trato ejercido con los docentes era estable por temor a ser evaluado de forma negativa por los docentes contratados y nombrados.

El término “Burnout”, atribuido por Freudemberger (1974) se refiere a la falla, agotamiento o desgaste debido a un exceso de fuerza, asociado a demandas excesivas de energía o recursos que ocurren cuando un profesional de servicios de ayuda “se quema” y fracasa en alcanzar sus objetivos. Su definición propone el “conjunto de síntomas médico-biológico y psicosociales inespecíficos, que se desarrolla en la actividad laboral, como resultado de una demanda excesiva de energía”, en el profesional abocado al servicio asistencial de las personas. Se manifiesta mediante actitudes falsas frente al servicio prestado, generando

desaprobación por las personas atendidas y en el plano docente resultando imposible controlar su irritabilidad ante eventos estresores de su ámbito laboral.

Cristhina Maslach difunde este término en una convención de la Asociación Americana de Psicólogos en el año 1977. Contextualiza el “desgaste profesional de personas que laboran de forma directa al contacto con usuarios en diversos sectores de servicios humanos”, principalmente al personal sanitario y profesores. Le atribuye su valor de estudio a la respuesta extrema al estrés crónico producido en el contexto laboral que repercute en la idiosincrasia individual, afecta la calidad de vida y altera los factores biopsicosociales. Para Edelwich y Brodsky (1980), se considera “una pérdida progresiva del idealismo, de la energía y del deseo de alcanzar objetivos que aparezca en los profesionales de ayuda como resultado de las condiciones de trabajo. Desde una perspectiva psicosocial” (Rubio, 2003, p. 35).

Por otro lado, Martínez (2010) refiere que la presencia del síndrome es consecuente a un estrés mal tratado o crónico acumulado que posee consecuencias individuales y colectivas perjudiciales para el trabajador. Asimismo, se manifiesta directa y específicamente en áreas de trabajo profesional de voluntariado, cuidado o doméstico dirigido a usuarios dependientes del servicio. Se radica, en la manifestación de su sintomatología, la respuesta con conductas inadecuadas, dando como resultado altos niveles de agotamiento emocional y despersonalización, así como bajo nivel de desarrollo personal en el desempeño de sus funciones.

2.2.2. Fases del síndrome de Burnout

Martínez (2010) señala que los docentes previos a la aparición de la presencia del síndrome de Burnout pasan por cuatro etapas propuestas por Edelwich y Brodsky:

1. Idealismo y entusiasmo. Se refiere a los niveles altos de energía y expectativa de los trabajadores al ingresar a una organización para realizar un buen trabajo y ser recompensado. En el plano docente, se traduce en la supervaloración de su capacidad sin tomar en cuenta los factores que pueden suscitarse durante su labor a consecuencia del incumplimiento de sus expectativas iniciales. Ello genera desilusión.
2. Estancamiento. Se refiere al incumplimiento de las expectativas al ingresar al trabajo que disminuyen a consecuencia de la pérdida del idealismo y entusiasmo al identificar la necesidad en la organización de realizar algunos cambios en el ámbito laboral.
3. Apatía: Se condensa en las dos anteriores y se muestra con un freno en su labor cotidiana. Se le suma la apatía y falta de interés con posibilidades del surgimiento de problemas emocionales, conductuales y físicos, concordantes con comportamientos evitativos hacia los compañeros de trabajo, inasistencia al trabajo y, ocasionalmente, dejar de ejercer la carrera profesional.
4. Distanciamiento: Se refiere a la etapa previa a la presencia del síndrome con sensaciones de frustración. Se llega a desvalorizar profesionalmente, afectando su dedicación al trabajo de forma diferente a la etapa inicial.

De forma adversa, esta falta de entusiasmo profesional limitaría la realización de actividades más complejas y el desarrollo de iniciativas, debido al temor a la pérdida del trabajo por incompetencia percibida por el sujeto. Así, mantendría su trabajo con un mínimo esfuerzo y, por las compensaciones que lo ayudan a sobrellevar la situación (el sueldo), justificaría su pérdida de satisfacción.

Aunque diversas teorías sobre el estrés laboral señalan que la intensidad y/o durabilidad de las situaciones laborales acumuladas predisponen a corto o largo plazo la presencia del síndrome de burnout en el trabajador, estas suelen interiorizarse en el individuo hasta provocar sentimientos propios del síndrome. Ello se refleja en los factores que lo pueden propiciar: a) naturaleza de la tarea, b) organizacionales, c) interpersonales (colegas, familia, amigos, redes de apoyo social) y d) individuales (edad, sexo, experiencia, rasgos de personalidad).

2.2.3. Dimensiones del síndrome de Burnout

Según Mansilla (2009), la medición de la presencia del síndrome de Burnout motivó a Maslach y Jackson (1981) a establecer tres dimensiones en su inventario:

1. Agotamiento emocional: Se caracteriza por la pérdida progresiva de energía, produciendo desgaste y agotamiento, cansancio crónico y sentimientos de incapacidad para mantener el trato con sus estudiantes. El deterioro y reducción de recursos emocionales es producto del contacto diario, sostenido y demandante con personas a las que se atiende. Presenta alguno o varios de los siguientes indicadores: a) emocionalmente agotado, b) agotamiento, c) cansancio por las mañanas, d) tensión con los alumnos, e) frustración, g) trabajo duro y, h) estrés por alumnos. Se desvaloriza la percepción de su desempeño al pensar que no posee herramientas necesarias para alcanzar sus objetivos de trabajo.

2. Despersonalización: Implica experimentar sentimientos y reacciones negativas a los compañeros de trabajo, estudiantes y padres de familia mediante la reducción de recursos emocionales. La presencia de actitudes negativas, indiferencia y distanciamiento frente a los problemas puede derivar al considerar a los estudiantes como verdaderos objetos mediante el uso de peyorativos y el distanciamiento físico y psicológico. Presenta los siguientes indicadores: a) indiferencia, b) comportamiento insensible, c) endurecimiento emocional y d) sentimiento de culpa.

3. Realización personal: La falta de realización personal evidencia la presencia de baja autoestima laboral, sentimientos de minusvalía e inutilidad y autoreproche en el desempeño laboral. Se manifiesta en las respuestas negativas a sí mismo y el trabajo con expresiones depresivas y un descenso en la productividad por la tendencia a la deserción y baja moral baja que se manifiesta en su desempeño profesional. Se disminuye su idealización del incentivo o recompensa de su profesión al manifestar los siguientes indicadores: a) enfrentamiento de problemas, b) influye positivamente, c) vitalidad, d) atmósfera relajada, e) animado por trabajo y el alumno, f) volver del trabajo y g) problemas emocionales

2.2.4. Síntomas del síndrome de Burnout

El estrés en el docente se evidencia por medio de síntomas psicósomáticas (cansancio, fatiga crónica, cefalea, malestar general, problemas de sueño, desorden gastrointestinal, taquicardia e hipertensión), conductuales (mala comunicación, abuso de sustancias psicoactivas y distanciamiento con el alumnado), emocionales (distanciamiento, aburrimiento, cinismo, impaciencia, irritabilidad, depresión y frustración) y laborales (detrimento en la capacidad de trabajo, conflicto laboral y ausentismo) (Ponce, 2005).

Sin embargo, Quiceno y Vinaccia (2007) indican que más de cien síntomas se asocian al síndrome de Burnout. En muchos casos, se asocian a otros desórdenes, y debe diferenciarse la sintomatología del síndrome de Burnout con la depresión, ansiedad, insatisfacción laboral y estrés, aunque estén íntimamente relacionados. Por último, Gil-Monte et al. (2005) agregaron que la presencia de sintomatología

en las tres dimensiones, aunado a un profundo sentimiento de culpa y agotamiento emocional, son los principales síntomas predictores del síndrome de Burnout.

2.3. Base teórica del clima organizacional

García (2012) menciona que el clima organizacional, llamado también clima laboral, ambiente laboral, ambiente organizacional o factor laboral, es un asunto de importancia para aquellas organizaciones competitivas que buscan lograr una mayor productividad y mejora en el servicio ofrecido por medio de estrategias internas. Realizar un estudio de clima organizacional permite detectar aspectos clave que pueden estar impactando de manera importante el ambiente laboral de la organización (Bobadilla, 2017).

Méndez (2006) menciona que el clima organizacional es el ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y la estructura organizacional que se expresa por variables (objetivos, motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales y cooperación) que orienta su creencia, percepción, grado de participación y actitud, determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo (Bobadilla, 2017).

Para Seisdedos (1996), clima organizacional es el conjunto de percepciones globales que el individuo tiene de la organización, como el reflejo de la interacción entre ambos. Lo importante es cómo el sujeto percibe su entorno, independientemente de los demás. Por lo tanto, es una dimensión del individuo que de la organización (Bobadilla, 2017).

En síntesis, el clima organizacional se define como las percepciones compartidas de los miembros de una organización acerca de los procesos organizacionales, tales como las políticas, el estilo de liderazgo, las relaciones interpersonales, la remuneración, etc. Asimismo, se debe recordar que la percepción de cada trabajador es distinta y determina su comportamiento en la institución por lo que el clima organizacional varía de una institución a otra.

2.3.1. Características del clima organizacional

El clima organizacional implica una referencia constante de los miembros respecto a su estancia en la organización. El sistema organizacional constituye el tema de reflexión sobre el que se construye la definición de clima. En otras palabras, el clima puede construirse como autorreflexión de la organización acerca de su devenir. La experiencia organizacional de los miembros es auto observada por quienes la evalúan colectivamente. Esto significa que el clima organizacional es una autorreflexión de los miembros de la organización acerca de su vinculación entre sí y con el sistema organizacional. Sin embargo, esto no hace que el clima sea necesariamente una autorreflexión de la organización como sistema capaz de reproducir y mantener sus decisiones.

Por eso, es necesario que el tema del clima sea tratado en el decidir organizacional. Álvarez (1992) determina que, en las organizaciones, se ve afectado su decidir por el clima o en los casos en que se adoptan decisiones, motivadas por el clima o destinadas a provocar cambios en este, el clima ha pasado a constituirse en parte de la autorreflexión del sistema organizacional (Rojas y Valerio, 2016):

1. El clima se refiere a las características del medio ambiente de la organización en que se desempeñan los miembros de esta. Estas características pueden ser externas o internas.

2. Estas características son percibidas directa o indirectamente por los miembros que se desempeñan en ese medio ambiente. Esto último determina el clima organizacional, ya que cada miembro tiene una percepción distinta del medio en que se desenvuelve.

3. El clima organizacional es un cambio temporal en las actitudes de las personas que se pueden deber a varias razones: días finales del cierre anual, proceso de reducción de personal, incremento general de los salarios, etc. Por ejemplo, cuando aumenta la motivación, se tiene un aumento en el clima organizacional, ya que hay ganas de trabajar; cuando disminuye la motivación, este disminuye también, ya sea por frustración o por alguna razón. En el tiempo, se diferencia de una organización a otra y de una sección a otra dentro de una misma empresa.

4. El clima, junto con las estructuras y características organizacionales y los individuos que la componen, forman un sistema interdependiente altamente dinámico.

5. Clima organizacional tiene una importante relación en la determinación de la cultura organizacional de una organización. Se entiende como cultura organizacional al patrón general de conductas, creencias y valores compartidos por los miembros de una organización. Esta cultura se determina por los miembros que componen la organización. El clima organizacional tiene una incidencia directa, ya que las percepciones que los miembros tenían respecto a su organización determinan las creencias, "mitos", conductas y valores que forman la cultura de la organización.

6. El clima se refiere a las características del medio ambiente de trabajo como la estructura social y organizacional, niveles de tecnología, procesos de decisión, identificación de necesidades de los miembros de la organización, entre otros.

2.3.2. Dimensiones del clima organizacional

Esplana y Núñez (2017) toman en consideración diferentes puntos de vista para definir las dimensiones del clima organizacional:

1. Relaciones interpersonales: Es la percepción por parte de los miembros de la institución acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre colegas como entre directivos. Estas relaciones se generan dentro y fuera de la organización. Los grupos formales, que forman parte de la estructura jerárquica de la organización y los grupos informales, que se generan a partir de la relación de amistad, se puede dar entre los miembros de la organización.

2. Estilo de dirección: Esta dimensión se refiere a los reglamentos y forma en que los directivos evalúan a los docentes y el respeto a las iniciativas de cada docente. La importancia de la interacción superior/subordinada sirve para establecer los objetivos en la organización.

3. Identidad y pertenencia: Es el sentimiento de pertenecer a la compañía por ser un miembro valioso de un equipo de trabajo, la importancia que se atribuye a ese

espíritu. En general, la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.

4.Recompensa: Esta dimensión se basa en los aspectos monetarios y las posibilidades de promoción, se refiere al estímulo y al apoyo que los docentes reciben por parte de los directivos.

5.Disponibilidad de recursos: Esta dimensión trata de medir la percepción de los docentes sobre el ambiente físico de la institución educativa, considerando la luz, el aire, los recursos físicos, entre otros.

6. Estructura política: Esta dimensión es la medida en que la organización pone énfasis en la burocracia o democracia en un ambiente de trabajo, además de representar la percepción de los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo.

2.3.3. Teoría del clima organizacional de los sistemas de Likert

La teoría del clima organizacional, o de los sistemas de organización, permite visualizar, en términos de causa y efecto, la naturaleza de los climas que se estudian, y permite analizar el papel de las variables que conforma el clima.

La teoría de los sistemas, para Likert, según Brunet (2004), se traduce en el comportamiento de los subordinados causado, en parte, por el comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que estos perciben y por sus informaciones, sus percepciones, sus esperanzas, sus capacidades y sus valores. La reacción de un individuo, ante cualquier situación, siempre está en función de la percepción. Lo que cuenta es la forma de cómo ver las cosas y no la realidad objetiva. Si la realidad influye sobre la percepción, es la percepción la que determina el tipo de comportamiento que un individuo va a adoptar (Esplana y Núñez, 2017).

De una forma más específica, hay tres tipos de variables que determinan las características propias de una organización: las variables causales, las variables intermedias y las variables finales.

1. Variables causales. Son variables independientes que determinan el sentido en que una organización evoluciona, así como los resultados que se obtiene. Estas no incluyen más que las variables independientes susceptibles de sufrir una modificación proveniente de la organización de los responsables de ésta. Aunque la situación general de una empresa, representante de una variable independiente, no forma parte de las variables causales, en cambio, estas comprenden la estructura de la organización y su administración: reglas, decisiones, competencia y actitudes. Las variables causales se distinguen por dos rasgos esenciales: a) pueden ser modificadas o transformadas por los miembros de la organización que pueden también agregar nuevos componentes y b) son variables independientes (de causa y efecto). En otras palabras, si estas se modifican, modifican las otras variables; si estas permanecen sin cambios, no sufre generalmente la influencia de las otras variables.

2. Variables intermedias. Estas variables reflejan el estado interno y la salud de una empresa, por ejemplo, las motivaciones, las actitudes, los objetivos de rendimiento, la eficacia de la comunicación y la toma de decisiones, etc. Las

variables intermediarias son, de hecho, las constituyentes de los procesos organizacionales de una empresa.

3. Variables finales. Son las variables dependientes que resultan del efecto conjunto de los dos precedentes. Estas variables reflejan los resultados obtenidos por la organización como la productividad, los gastos de la empresa, las ganancias y las pérdidas.

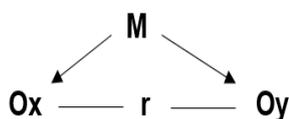
CAPÍTULO III: MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Tipo de estudio y diseño de la investigación

La presente investigación, para demostrar los objetivos e hipótesis propuestas, se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo como refiere Hernández et al. (2014), ya que se ha determinado dimensionar el análisis de las variables en el estudio. La ausencia del control y manipulación de variables permite encuadrar el diseño de investigación de tipo no experimental. Asimismo, su alcance de estudio es de tipo correlacional al proponerse establecer la relación entre dos variables en un contexto particular. Por la forma de recolección de datos, utilizando mediciones directas en el contexto natural de la muestra, la investigación es de tipo transversal como lo propone Hernández et al. (2014), ya que atribuyen a los “diseños de investigación transaccional o transversal la recolección de datos en un solo momento, en un tiempo único, el propósito fue describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede”.

Luego de medir cada variable, se analizó la correlación y se sustentó con las hipótesis planteadas.

Fórmula de estudio correlacional:



- M = Simboliza la muestra de estudio
- Ox = Simboliza los datos de las dimensiones del síndrome de Burnout.
- Oy = Simboliza los datos de las dimensiones del clima laboral
- r = Indica el nivel de correlación entre ambas variables.

3.2. Población y muestra

La población estuvo conformada por 174 docentes de ambos sexos que laboran en instituciones educativas del distrito de Huasahuasi durante el año 2019. Se justifica el acceso a las unidades de análisis y facilidades para su evaluación. En esta unidad de gestión educativa local se seleccionaron a los docentes mediante el criterio censal para ser considerados en la muestra al justificarse por el número manejable y características comunes de la muestra según Hernández et al. (2014) y Franco (2013).

3.2.1. Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión

- Docentes nombrados y/o contratados de ambos sexos que laboren en instituciones educativas de nivel primario y secundario, públicas y privadas del distrito de Huasahuasi de Tarma en el año.
- Docentes que aceptaron firmar el consentimiento firmado

Criterios de exclusión

- Docentes que manifiesten de forma verbal y/o escrita su negativa a participar en la investigación.

3.3. Variables:

Definición conceptual: Síndrome de Burnout

Martínez (2010) refiere que el síndrome de Burnout es la consecuencia del estrés mal tratado o un estrés crónico que se acumula y, por ende, posee consecuencias negativas que perjudican al trabajador de manera individual y colectiva.

Definición conceptual: Clima organizacional

Méndez (2006) menciona que el clima organizacional es el ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional expresado en las variables: objetivos, motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales y cooperación, que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud, determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo (Bobadilla, 2017).

Tabla 1*Operacionalización de la variable: Síndrome de Burnout*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Unidad de Verificación	Categoría general	Categoría por dimensión	Instrumento
Agotamiento emocional	Emocionalmente agotado Agotamiento Cansancio por las mañanas Tensión por alumnos Frustración Trabajo duro Estrés por alumnos	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20.		Bajo: 22 – 84 Medio: 85 – 90 Alto: 91 – 110	Bajo: 9 – 33 Medio: 34 – 37 Alto: Mayor a 38	Inventario de Maslach Burnout Inventory (MBI), adaptado por Sotelo Soto, Helen Yhosellín (Sotelo, 2017)
Despersonalización	Indiferencia Comportamiento insensible Endurecimiento emocional Sentimiento de culpa	5, 10, 11, 15 y 22.	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre		Bajo: 5 – 18 Medio: 19 – 21 Alto: Mayor de 22	
Realización personal	Enfrentamiento de problemas Influye positivamente Vitalidad Atmósfera relajada Animado por trabajo y el alumno Volver del trabajo Problemas emocionales	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21.			Bajo: 8 – 31 Medio: 32 – 32 Alto: Mayor a 33	

Fuente: Sotelo (2017).

Tabla 2*Operacionalización de la variable: Clima organizacional*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Unidad de Verificación	Categoría general	Categoría por dimensión	Instrumento
Relaciones interpersonales	Aceptación por el grupo de trabajo Equidad	1, 2, 3, 4, 5, 6			Bajo : 6 – 15 Medio : 16 – 19 Alto : 20 – 30	Escala de actitud del clima organizacional (EACO), adaptado por Rojas Ríos Jaqueline y Valerio Beraun Rossmery Sheyla (Rojas & Valerio, 2016)
Estilo de dirección	Motivación Intergrupala Iniciativa Evaluaciones de Desempeño	7, 8, 9, 10, 11			Bajo : 5 – 12 Medio : 13 – 15 Alto : 16 – 25	
Identidad y pertenencia	Identidad y pertenencia Compromiso	12, 13, 14, 15, 16, 17, 18	Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indeciso	Bajo : 30 – 79 Medio : 80 – 92 Alto : 93 – 150	Bajo : 7 – 18 Medio : 19 – 21 Alto : 22 – 35	
Recompensa	Beneficios Reconocimiento Promoción	19, 20, 21, 22, 23	De acuerdo Totalmente de acuerdo		Bajo : 5 – 12 Medio : 13 – 15 Alto : 16 – 25	
Disponibilidad de recursos	Equipos adecuados Espacio Físico	24, 25			Bajo : 2 – 5 Medio : 6 – 6 Alto : 7 – 10	
Estructura política	Métodos de trabajo Objetivos de la Institución Traslado de docentes	26, 27, 28, 29, 30			Bajo : 5 – 12 Medio : 22 – 24 Alto : 16 – 25	

Fuente: Rojas y Valerio (2016).

Tabla 3*Operacionalización de factores sociodemográficos*

Indicador	Ítems	Calificación	Niveles
Sexo		Masculino	Variable categórica nominal
		Femenino	
Estado civil		Soltero	Variable categórica nominal
		Casado	
		Divorciado	
		Viudo	
Nivel educativo	Preguntas sociodemográficas	Bachiller	Variable categórica ordinal
		Licenciado(a)	
		Magister	
		Doctor(a)	
Tipo de gestión institucional		Público	Variable categórica nominal
		Privado	
Nivel educativo de la I.E. en la que laboral		Primaria	Variable categórica nominal
		Secundaria	

Fuente: Elaboración propia

3.4. Plan de recolección de datos e instrumentos

1) Se acordó, con las autoridades de la UGEL-Tarma, el programa de fechas, lugares y horarios de evaluación en cada institución educativa. Se comunicó a los directivos de las instituciones educativas el lugar y la hora de aplicación de los instrumentos.

2) Posteriormente, se realizó la difusión de los fines de la investigación a los docentes y el recojo de su consentimiento informado para presentarles al equipo evaluador.

3) La fase de evaluación inició aplicando el Inventario de Maslach Burnout Inventory (MBI), seguido de la escala de actitud del clima organizacional (EACO).

4) Durante la recolección de datos, se verificó que todos los sujetos respondan todos los ítems de ambos instrumentos. Se culminó el proceso al momento de la recepción de los instrumentos y se agradeció la colaboración de cada docente

Instrumentos

A continuación, se detallan las fichas técnicas de cada instrumento:

Tabla 4

Ficha técnica: Maslach Burnout Inventory (MBI)

FICHA TÉCNICA	
Nombre	: Maslach Burnout Inventory (MBI)
Autor	: Christina Maslach y Susan E. Jackson
Año de edición	: 1981
Dimensiones	: 1. Agotamiento emocional 2. Despersonalización 3. Realización personal
Ámbito de aplicación	: Área clínica
Administración	: Individual y/o colectivo
Duración	: 20 minutos
Objetivo	: Determinar el nivel de síndrome de Burnout
Adaptado	: Sotelo (2017)
Año de la adaptación	: 2017, pp. 30 - 31
Nombre del estudio	: Diferencias de Burnout en docentes de una institución educativa pública y una privada del distrito de San Martín de Porres – 2017
Campo de aplicación	: Área educativa – Perú:

	1. Primaria
	2. Secundaria
Validez	: Juicio de expertos con V de Aiken: 0.87 a 1.00, equivalente a ítems válidos
Confiabilidad	: Alfa de Cronbach = 0,71 equivalente a Confiabilidad Alta
Número de ítems	: El cuestionario consta de 22 ítems
Calificación	: Tipo Likert
Ámbito de aplicación	: Área educativa - Perú
Administración	: Individual y/o colectivo

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 5

Ficha técnica: Escala de actitud del clima organizacional¹

FICHA TÉCNICA	
Nombre	: Escala de actitud del clima organizacional
Autores	: Acero, Echeverri, Lizarazo, Quevedo y Sanabria
Año de edición	: 2013
Dimensiones	: 1. Relaciones interpersonales 2. Estilo de dirección 3. Identidad y pertenencia 4. Recompensa 5. Disponibilidad de recursos 6. Estructura política
Ámbito de aplicación	: Organizacional
Administración	: Individual y/o colectivo
Duración	: 20 minutos
Objetivo	: Determinar el nivel de clima organizacional
Adaptado	: Rojas y Valerio (2016)
Año de la adaptación	: 2016, páginas 65 - 66

¹ Escala de actitud del clima organizacional – EACO. Adaptado al contexto peruano de la región Junín

Nombre del estudio	: Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Particular Antioquía, Chilca-Huancayo
Campo de aplicación	: Área educativa – Perú: 1. Primaria 2. Secundaria
Validez	: Juicio de expertos: 85.6%, equivalente a ítems válidos
Confiabilidad	: Alfa de Cronbach = 0.965 equivalente a Confiabilidad Alta
Número de ítems	: El cuestionario consta de 30 ítems
Calificación	: Tipo Likert
Ámbito de aplicación	: Área Educativa - Perú
Administración	: Individual y/o colectivo

Fuente: Elaboración propia.

3.5. Plan de análisis e interpretación de la información

Selección del programa de análisis de datos

Inicialmente, se realizó la codificación numérica de cada participante, garantizando la protección de su identidad personal (1, 2, 3, 4, 5, etc.) en formato Excel.

Posteriormente, se agregó la codificación de la variable principal y las sociodemográficas, considerando los siguientes criterios:

- (1) VAR01: Síndrome de Burnout (1 = Bajo, 2 = Medio, 3 = Alto)
- (2) VAR02: Clima organizacional (1 = Bajo, 2 = Medio, 3 = Alto)
- (3) VarSoc01: Sexo (1 = masculino, 2 = femenino)
- (4) VarSoc02: Estado civil (1 = casado, 2 = soltero, 3 = divorciado, 4 = Viudo)
- (5) VarSoc03: Grado de instrucción (1 = primaria, 2 = secundaria)
- (5) VarSoc03: Nivel educativo (1 = primaria, 2 = secundaria)
- (6) VarSoc03: Tipo de gestión (1 = Pública, 2 = Privada)
- (7) VarSoc03: Nivel educativo (1 = primaria, 2 = secundaria)

Se realizó el traslado de los datos y de todas las variables a una base de datos estadístico diseñada en el paquete estadístico para ciencias sociales, denominado "SPSS versión 24" con la finalidad de generar el análisis descriptivo de resultados a nivel de media y desviación estándar de los resultados.

A nivel de análisis inferencial, se utilizó varianza y por último el coeficiente de correlación mediante la prueba estadística Chi cuadrado X^2 , tomando un nivel de significancia de 5% = 0.05 para la aceptación y/o rechazo de la hipótesis alternativa de investigación.

Culminado el análisis de datos, se redactó la interpretación de los resultados, las conclusiones, discusión y recomendaciones de la investigación.

3.6. Ventajas y limitaciones

Ventajas

- (1) Los instrumentos de la investigación se encuentran adaptados al contexto educativo peruano y de la región Junín, lo cual permitirá obtener resultados más confiables.
- (2) La elección de la prueba estadística Chi cuadrado permitió realizar un análisis interpretativo del nivel de asociación de ambas variables.
- (3) Evaluar a los docentes a través de un censo permite inferir los resultados de la investigación a toda la población del distrito de Huasahuasi.
- (4) El diseño de investigación transversal permitió describir ambas variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento determinado.

Limitaciones

- (1) Se considera la posibilidad de presencia del sesgo de memoria que pueda afectar la percepción de las respuestas en los participantes.
- (2) Al ser una investigación de corte transversal, la observación del comportamiento de las variables en el tiempo resulta limitado.
- (3) Se ha previsto que, durante la fase de autoevaluación, existe la probabilidad de presencia del fenómeno de deseabilidad social en los participantes que podrían afectar la veracidad de los resultados.

3.7. Aspectos éticos

La administración de los instrumentos se realizó de forma anónima para facilitar la confidencialidad de los datos, acorde con la política de protección de datos personales que no serán divulgados por la investigadora. Asimismo, los materiales no digitales se conservarán en lugar apto por un periodo de siete años (Departamento de Ética-UCSS). Se garantizó el derecho de participar libremente y compartir la información que deseen en la investigación, sin existir discriminación en función al género, grupo, etnia o condición social, en sintonía con los criterios metodológicos de inclusión y exclusión del estudio.

Se priorizó el vínculo científico con los evaluados mediante el consentimiento informado proporcionando claridad y objetividad para participar en la fase de recolección de datos y la posibilidad de abandonar el estudio que deriven de una decisión unilateral. Asimismo, se aseguró el valor científico de la investigación representada por la importancia clínica, social y educativa del estudio. Además, está respaldado por la validez científica de la investigación y del marco teórico basada en documentación científica válida y actualizada y su propósito de establecer el derecho de autoría de la investigación en el respeto de las normas nacionales e internacionales que regulan el tema y la filiación institucional.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

A continuación, detallamos el análisis de ambas variables. Ello permitirá describir y clasificar en los resultados la relación entre presencia del síndrome de Burnout y percepción del clima organizacional asociado a los factores respectivos.

Tabla 6

Distribución de la muestra

	n	%
GÉNERO		
Masculino	111	63.8
Femenino	63	36.2
ESTADO CIVIL		
Casado	77	44.3
Soltero	43	24.7
Divorciado	32	18.4
Viudo	22	12.6
NIVEL EDUCATIVO		
Primaria	93	53.4
Secundaria	81	46.6
TIPO DE GESTIÓN		
Privado	25	14
Público	149	86
Tipo de contrato		
Contratado	144	82,3
Nombrado	30	17,1
GRADO DE INSTRUCCIÓN		
Bachiller	29	16,6
Licenciado	125	71,4
Magister	11	6,3
Doctor	9	5,1
SÍNDROME DE BURNOUT		
Alto	51	29
Medio	71	41
Bajo	52	30

DIMENSIÓN AGOTAMIENTO EMOCIONAL

Bajo	46	26,3
Medio	77	44,0
Alto	51	29,1

DIMENSION DESPERSONALIZACIÓN

Bajo	53	30,3
Medio	74	42,3
Alto	47	26,9

DIMENSIÓN REALIZACIÓN PERSONAL

Medio	107	61,1
Alto	58	33,1
Bajo	9	5,1

CLIMA ORGANIZACIONAL

Alto	44	25
Medio	81	47
Bajo	49	28

DIMENSIÓN RELACIONES INTERPERSONALES

Bajo	66	37,7
Medio	66	37,7
Alto	42	24,0

DIMENSIÓN ESTILO DE DIRECCIÓN

Bajo	51	29,1
Medio	62	35,4
Alto	61	34,9

DIMENSIÓN IDENTIDAD Y PERTENENCIA

Bajo	54	30,9
Medio	56	32,0
Alto	64	36,6

DIMENSIÓN RECOMPENSA

Bajo	51	29,1
------	----	------

Medio	61	34,9
Alto	62	35,4

DIMENSIÓN DISPONIBILIDAD DE RECURSOS

Bajo	86	49,1
Medio	43	24,6
Alto	45	25,7

DIMENSIÓN ESTRUCTURA POLÍTICA

Bajo	52	29,7
Medio	77	44,0
Alto	45	25,7

Fuente: Elaboración propia

La tabla 6 muestra la distribución de en función al género: el 63.8% de los docentes fueron hombres. En función al estado civil, el 44.3% a nivel de sistema educativo: el 53.4% labora en nivel educativo primaria. Asimismo, en cuanto al tipo de gestión, los maestros, en un 86 %, laboran en instituciones públicas. De ellos, el 82.3 % se encuentra con el tipo de contrato laboral de contratado. El grado de instrucción que ostenta la mayoría es de licenciado (71.4%). Por otro lado, en cuanto a los niveles de síndrome de Burnout, se observa que la población evaluada ostenta el nivel medio en un 44 % de esta variable. La primera dimensión, agotamiento emocional, se encuentra en un nivel medio (44%). Sobre la dimensión de despersonalización, los resultados señalan que la población presenta niveles medios con un 42%. Para finalizar, en la dimensión realización personal, se identifica que existen niveles medios: el 61.1% considera que se ha realizado personalmente.

Por otra parte, en cuanto a los niveles de clima laboral, la muestra indica que en un 47% los niveles de clima laboral se encuentran en el nivel medio. De esta variable, se divide en seis dimensiones. La primera dimensión de relaciones interpersonales se encuentra caracterizada en la población al alcanzar niveles medios con un 47%, en cuanto a la dimensión estilo de dirección el 35.4% indica que existen niveles medios en su lugar de trabajo. Asimismo, en la dimensión identidad y pertenencia se identifica que el 36.6% se identifica con sus centros laborales. De igual manera, en cuanto a la dimensión recompensa, el 35.4% considera tener niveles altos de recompensa. De manera diferente, en cuanto a la dimensión disponibilidad de recursos, el 86% considera que los niveles son bajos. Por último, en la dimensión estructura política, el 77% considera que existen niveles medios.

Tabla 7

Correlación entre síndrome de Burnout - clima organizacional y variables sociodemográficas

		Síndrome de Burnout						P Valor
		Bajo		Medio		Alto		
		n	%	n	%	n	%	
Género	Masculino	28	16.1	45	25.9	38	21.8	0.92
	Femenino	24	13.8	26	14.9	13	7.5	
Estado civil	Casada	22	13.4	8	8.2	4	4.1	0.587
	Soltero	18	18.6	6	6.2	10	10.3	
	Divorciado	1	1.10	0	0.0	0	0.0	
	Viudo	2	2.1	1	1.0	2	2.1	
Nivel educativo	Primaria	31	17.8	35	20.1	27	15.5	0.524
	Secundaria	21	12.1	36	20.7	24	13.8	
Tipo de contrato	Contratado	40	23.0	64	36.8	40	23.0	0,099
	Nombrado	12	6.9	7	4.0	11	6.3	
Nivel académico	Bachiller	9	5.2	13	7.5	7	4.0	0.905
	Licenciado	38	21.8	51	29.3	5	20.7	
	Magister	2	1.1	4	2,3	5	2.9	
	Doctor	3	1.7	3	1.7	3	1.7	
Clima organizacional	Bajo	9	5.2	21	12.1	22	12.6	0.000
	Medio	14	8.0	43	24.7	14	8.0	
	Alto	26	14.9	17	9.8	8	4.6	
Relaciones interpersonales	Bajo	15	8.6	24	13.8	27	15.5	0.001
	Medio	16	9.2	36	20.7	14	8.0	
	Alto	21	12.1	11	6.3	10	5.7	
Estilo de dirección	Bajo	11	6.3	16	9.2	24	13.8	0.016
	Medio	18	10.3	30	17.2	14	8.0	
	Alto	23	13.2	25	14.4	13	7.5	
Identidad y pertenencia	Bajo	9	5.2	20	11.5	25	14.4	0.020
	Medio	16	9.2	29	16.7	11	6.3	
	Alto	27	15.5	22	12.6	15	8.6	
Recompensa	Bajo	9	5.2	13	7.5	29	16.7	0.000
	Medio	19	10.9	31	17.8	11	6.3	
	Alto	24	13.8	27	15.5	11	6.3	
Disponibilidad de recursos	Bajo	21	12.1	30	17.2	35	20.1	0.005
	Medio	11	6.3	24	13.8	8	4.6	
	Alto	20	11.5	17	9.8	8	4.6	
Estructura política	Bajo	10	5.7	12	6.9	30	17.2	0.000
	Medio	23	13.2	39	22.4	15	8.6	
	Alto	19	10.9	20	11.5	6	3.4	

Nota. Datos obtenidos de la encuesta en Julio del 2020.

Fuente: Elaboración propia.

La tabla 7 caracteriza a la muestra en función a las correlaciones identificadas entre el síndrome de Burnout y las variables sociodemográficas, y de igual manera entre el clima organizacional y sus dimensiones.

En función a ello, se identifica que existe correlación altamente significativa entre síndrome de Burnout y clima organizacional ($p = 0.000$). De igual manera, entre el síndrome de Burnout y las dimensiones clima organizacional: correlación altamente significativa con la dimensión relaciones interpersonales ($p = 0.001$). De igual manera con la dimensión estilo de dirección ($p = 0,016$). Lo mismo sucede con la dimensión identidad y pertenencia con una correlación altamente significativa ($P = 0.020$). En cuanto a la dimensión recompensa, existe una correlación altamente significativa ($p = 0.000$).

Tabla 8

Correlación del clima organizacional, variables sociodemográficas y dimensiones del síndrome de Burnout

		Clima organizacional						P Valor
		Bajo		Medio		Alto		
		n	%	n	%	n	%	
Género	Masculino	32	18.4	53	30.5	26	14.9	0.754
	Femenino	17	9.8	28	16.1	18	10.3	
Estado civil	Casada	14	8.0	38	21.8	25	14.4	0.014
	Soltero	13	7.5	23	13.2	7	4.0	
	Divorciado	16	9.2	12	6.9	4	2.3	
	Viudo	6	3.4	8	4.6	8	4.6	
Nivel educativo	Primaria	29	16.7	49	28.2	15	8.6	0.012
	Secundaria	20	11.5	32	18.4	29	16.7	
Tipo de gestión	Público	46	26.4	75	43.1	28	16.1	0.000
	Privado	3	1.7	6	3.4	16	9.2	
Tipo de contrato	Contratado	43	24.7	68	39.1	33	19.0	0.247
	Nombrado	6	3.4	13	7.5	11	6.3	
Grado de instrucción	Bachiller	6	3.4	15	8.6	8	4.6	0.631
	Licenciado	35	20.1	56	32.2	43	19.5	
	Magister	5	2.9	5	2.9	1	0.6	
	Doctor	3	1.7	5	2.9	1	0.6	
Agotamiento emocional	Bajo	7	4.0	19	10.9	20	11.5	0.000
	Medio	16	9.2	47	27.0	14	8.0	
	Alto	26	14.9	15	8.6	10	5.7	
Despersonalización	Bajo	9	5.2	20	11.5	24	13.8	0.000
	Medio	17	9.8	44	25.3	13	7.5	
	Alto	23	13.2	17	9.8	7	4.0	
Realización Personal	Bajo	19	10.0	52	29.9	36	20.7	0.000
	Medio	27	15.5	23	13.2	8	4.6	
	Alto	3	1.7	6	3.4	0	0	

Fuente: Elaboración propia.

La tabla 8 reporta la asociación entre la variable clima laboral y las dimensiones de síndrome de Burnout con los factores sociodemográficos propuestos, las **relaciones interpersonales** con el estado civil ($p=0.014$), el nivel educativo ($p=0.012$) con el nivel de enseñanza ($p=0,010$) y el tipo de gestión ($p=0.000$). Asimismo, existe relación de clima laboral con las dimensiones del síndrome de burnout la dimensión **agotamiento emocional** ($P=0.000$), **despersonalización**, ($p=0.000$) y realización personal ($p=0.000$).

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

5.1. Discusión

El estudio propuso el análisis de datos e interpretación de la relación entre el síndrome de Burnout y el clima laboral, así como su relación con factores sociodemográficos. De ese modo, se acepta la hipótesis de investigación general que establece que existe relación significativa entre el síndrome de Burnout y la percepción del Clima organizacional en docentes de instituciones educativas de Tarma. Asimismo, se encontró niveles medios de presencia del síndrome de Burnout y del clima organizacional concordante con estudios internacionales como el realizado por Galeano et al. (2013) e investigaciones nacionales como Urteaga (2017) y Farfán (2009).

De modo similar, Martínez (2010), concuerda con Edelwich y Brodsky (1980) en que todo trabajador, incluso los docentes, inician sus labores con altas expectativas de respeto, apoyo, compañerismo (clima organizacional) en sus labores; pero, al pasar el tiempo, en caso que el docente perciba lo contrario, desencadenaría posiblemente la presencia del síndrome de Burnout. Lo importante es el trabajo y mejorar las variables laborales como las relaciones interpersonales, el estilo de dirección del personal o disponibilidad de recursos que prevengan la presencia de riesgo psicosocial en el trabajo. Por otro lado, Mafla (2015) propone que la incorporación de nuevas políticas educativas en el currículo regional local exigidas por el estado sobrecargan permanentemente al docente. Se debe invertir, entonces, en la actualización de nuevas metodologías para que el docente pueda percibir su oportunidad de mejorar sus capacidades, como lo señala a nivel internacional Farías y Gutiérrez (2016) y Galeano et al. (2013); y, en el ámbito nacional, Bobadilla (2017), Urteaga (2017), Esplana y Núñez (2017), Pari y Alata (2016) y Farfán (2009).

Los docentes de **estado civil** casado presentan mayores niveles de síndrome de Burnout y menor nivel de clima organizacional, y se suman otras responsabilidades constantes e importantes (Díaz et al., 2006) como el cuidado de los hijos y velar por la seguridad económica familiar. Se observa diferencias en comparación de los docentes solteros, divorciados o viudos, ya que los últimos enfocan su energía y atención a ellos mismos. Esta sobrecarga de responsabilidades personales podría generar descuido de las responsabilidades laborales, aglomerar sus tareas y actividades, y generar síndrome de Burnout caracterizado por la poca tolerancia a los demás (Ibarra et al., 2019).

De igual manera, se evidencia una relación significativa entre el síndrome de Burnout y el menor clima organizacional en docentes que laboran en el **nivel educativo** primario. Esta situación puede contrastarse con el registro de un mayor número de denuncias legales y administrativas en la UGEL – Tarma, relacionado con los “malos tratos” o el uso de estrategias correctivas que perjudican la salud mental de estudiantes de primaria. Esta realidad exige al docente una mayor preocupación en el trato y el uso de técnicas correctivas de conducta e inclusive ignorar conductas inadecuadas por temor a represalias, generando frustración en la realización de su clase y las metas que debe de conseguir (Torres, 2018).

De la misma manera, los docentes que laboran en el **sector público** presentan mayor nivel de síndrome de Burnout y menor clima organizacional porque, posiblemente, son los docentes del sector público que deben formular, rellenar y presentar constantemente documentos de gestión pedagógica, reciben monitoreos constantes con amonestaciones y sanciones administrativas, ya que su

contratación depende de las evaluaciones de desempeño que incluye apoyo institucional (Torres, 2018).

El clima organizacional se relaciona con la dimensión **agotamiento emocional** en docentes de instituciones educativas de Tarma. Asimismo, se encontró niveles medios de síndrome de Burnout que concuerdan con la investigación de Galeano et al. (2013); Urteaga (2017) y Farfán (2009). De modo similar, Mansilla (2009) menciona que posiblemente el docente, frente a conflictos interpersonales y de ambiente laboral, experimenta una disminución y pérdida de recursos emocionales, como su capacidad de afrontar el estrés, la toma de decisiones y control emocional, percibiendo como un trabajador que no aporta a su labor. Esta realidad forma parte de la etapa de apatía según Edelwich y Brodsky (1980) y Martínez (2010), pues el docente sentiría un estancamiento de sus labores. Así, se inicia los problemas emocionales, conductuales y físicos, reflejados en un distanciamiento con sus compañeros, absentismos o, incluso, renuncia. Por último, los resultados encontrados concuerdan con Farías y Gutiérrez (2016) y Galeano, Parra y David (2013) y Bobadilla (2017), Urteaga (2017), Esplana y Núñez (2017), Pari y Alata (2016) y Farfán (2009) contrariamente a Mafla (2015).

El clima organizacional se relaciona con la dimensión **despersonalización** en docentes de instituciones educativas de Tarma al identificarse niveles medios de síndrome de Burnout concordantes con Galeano et al. (2013), Urteaga (2017) y Farfán (2009). Asimismo, Maslach y Jackson (1981), similar a Mansilla (2009) mencionan que, frente a la pérdida de identificación laboral y confianza en su labor, el docente empezará a comportarse de igual forma con sus compañeros y demás personas. Por ello, posiblemente, la falta de intervención y apoyo psicológico al docente en etapas anteriores (etapa de apatía) frenaría la expansión de síntomas con las demás personas. La expresión a nivel de conductas y sentimientos del profesional tiende a ser negativa hacia las personas con las que se encuentra en interacción constante. Por último, los resultados encontrados concuerdan Farías y Gutiérrez (2016) y Galeano, Parra y David (2013) y Bobadilla (2017), Urteaga (2017), Esplana y Núñez (2017), Pari y Alata (2016) y Farfán (2009). Por lo contrario, a Mafla (2015) y Nina (2013) no concuerdan con los resultados

El clima organizacional se relaciona con la dimensión **realización personal** en docentes de instituciones educativas de Tarma. Se encuentra niveles medios de síndrome de Burnout que concuerda con Urteaga (2017) y Farfán (2009), evidenciando niveles medios de clima organizacional. Por otra parte, la realización personal en los docentes que laboran en instituciones conflictivas con inadecuadas relaciones interpersonales posiblemente tendrá tendencia a la autoevaluación y autocrítica sobre la génesis de dichos conflictos y su contribución a la solución de los mismos. Dichos pensamientos se consideran parte de la identidad y pertenencia del docente con su institución. Asimismo, cuando existe esta relación entre clima laboral en niveles bajos, el docente evalúa su trabajo de forma negativa, reprocha sus objetivos no alcanzados, relacionándolos a pensamientos de incapacidad personal, llevándolo a una baja autoestima laboral. Por último, los resultados encontrados concuerdan con Farías y Gutiérrez (2016), y Bobadilla (2017), Urteaga (2017), Esplana y Núñez (2017), Pari y Alata (2016) y Farfán (2009). Por el contrario, Mafla (2015), Galeano et al. (2013) y Nina (2013) no concuerdan con los resultados.

El nivel de síndrome de Burnout se relaciona con la dimensión **relaciones interpersonales** en docentes de instituciones educativas de Tarma. Asimismo, se encontró niveles medios de síndrome de Burnout que concuerda con la investigación internacional de Galeano et al. (2013) y las investigaciones nacionales de Urteaga (2017) y Farfán (2009), al igual que se evidenció niveles medios de clima

organizacional que concuerdan con los investigadores mencionados. Además, Goncalves (2005, citado por Esplana y Núñez, 2017) menciona que el docente constantemente está en contacto con los estudiantes, padres de familia y plana docente, atendiendo sus necesidades y exigencias. Asimismo, cuando existe una inadecuada comunicación o malas relaciones interpersonales, se genera en el docente una tensión que más tarde podría ocasionar problemas conductuales. El síndrome de Burnout generaría en el docente poca tolerancia a la frustración. Por ello, a nivel de relaciones está a la defensiva, llegando a aislarse de los demás por buscar su tranquilidad. Por último, los resultados encontrados, concuerdan con investigaciones internacionales de Mafla (2015), Farías y Gutiérrez (2016) y Galeano et al. (2013), y las investigaciones nacionales como Bobadilla (2017), Urteaga (2017), Esplana y Núñez (2017), Pari y Alata (2016), Nina (2013) y Farfán (2009).

El nivel de síndrome de Burnout se relaciona **con la dimensión estilo de dirección**, en docentes de instituciones educativas de Tarma. Asimismo, se encontró niveles medios de síndrome de Burnout que concuerda con la investigación internacional de Galeano et al. (2013) y las investigaciones nacionales de Urteaga (2017) y Farfán (2009), al igual que se evidenció niveles medios de clima organizacional que concuerdan con los investigadores mencionados. Además, Brunet (2004, citado por Esplana y Núñez, 2017) menciona que los reglamentos internos de la institución, la forma de evaluación docente de parte del director y el respeto que se tiene a las iniciativas del docente de parte de dirección son posiblemente causales de la presencia de niveles altos de síndrome de Burnout. Inclusive se observa que, estando en falta el director, siempre hay temor de parte del docente de querer increpar o defenderse por temor a ser evaluado en las públicas de educación con calificaciones bajas, lo cual perjudica su estabilidad laboral. Esta realidad de frustración por temor a ser despedido o no ser contratado el próximo año, exige al docente a no canalizar su estrés, teniendo en cuenta que le mirará y tratará todos los días con el director, recordándole los interpasos que se ha producido e incrementando los niveles de estrés para convertirlo en síndrome de Burnout. Por último, los resultados encontrados concuerdan con las investigaciones internacionales de Farías y Gutiérrez (2016) y Galeano et al. (2013); y nacionales como Bobadilla (2017), Urteaga (2017), Esplana y Núñez (2017), Pari y Alata (2016) y Farfán (2009). Por lo contrario, la investigación internacional de Mafla (2015) y la investigación nacional de Nina (2013) no concuerdan con los resultados.

El nivel de síndrome de Burnout se relaciona con la dimensión **identidad y pertenencia** en docentes de instituciones educativas de Tarma. Así, se identificó niveles medios de síndrome de Burnout que concuerda con la investigación internacional de Galeano et al. (2013) y las investigaciones nacionales de Urteaga (2017) y Farfán (2009), al igual que se evidenció niveles medios de clima organizacional que concuerdan con los investigadores mencionados. Gonzales (2005, citado por Esplana y Núñez, 2017) señala que el trabajador que tiene el sentimiento de pertenencia es un agente de innovación que comparte los objetivos de la organización. De forma similar, cuando el docente se identifica con la institución incrementa su productividad, desempeño y colabora para mejorar el clima institucional para el beneficio de la comunidad educativa, pero cuando presenta síntomas de estrés crónico como desgano, poca tolerancia a la frustración y demás, se aleja de los objetivos de la institución, de los compañeros y se desvanece la identidad y ganas de trabajar. Por último, los resultados encontrados, concuerdan con investigaciones internacionales de Farías y Gutiérrez (2016) y Galeano et al. (2013); y nacionales como Bobadilla (2017), Urteaga (2017), Esplana y Núñez (2017) y Pari y Alata (2016). Por lo contrario, la investigación internacional

de Mafla (2015) y las investigaciones nacionales de Nina (2013) y Farfán (2009) no concuerdan con los resultados.

El nivel de síndrome de Burnout se relaciona con **la dimensión recompensa** en docentes de instituciones educativas de Tarma. Asimismo, se encontró niveles medios de síndrome de Burnout que concuerda con la investigación internacional de Galeano et al. (2013) y las investigaciones nacionales de Urteaga (2017) y Farfán (2009), al igual que se evidenció niveles medios de clima organizacional que concuerdan con los investigadores mencionados. Además, los docentes evaluados identificaron que no existe recompensa alguna para sus logros obtenidos, horas extras y funciones extra laborales. Por ello, posiblemente la ausencia de recompensar el esfuerzo de los docentes propiciaría un ambiente para desencadenar estrés. Torres (2018) menciona que existe una ausencia de programas de recompensas en las instituciones educativas y que deben seguir el ejemplo de entidades privadas, en ese aspecto, puesto que exigir al docente repercute en aspectos familiares, económicos y personales, siendo necesario que modifiquen estas acciones para que la institución pueda prevenir, premiar y reforzar actitudes positivas y de identidad para continuar con dichas actitudes en pro de la institución (Daza y Medina, 2020). Por último, los resultados encontrados, concuerdan con investigaciones internacionales de Farías y Gutiérrez (2016) y Galeano et al. (2013); y nacionales como Bobadilla (2017), Urteaga (2017), Esplana y Núñez (2017) y Farfán (2009). Por lo contrario, la investigación internacional de Mafla (2015) y las investigaciones nacionales de Pari y Alata (2016) y Nina (2013) no concuerdan con los resultados.

El nivel de síndrome de Burnout se relaciona con la dimensión **disponibilidad de recursos** en docentes de instituciones educativas de Tarma. Asimismo, se encontró niveles medios de síndrome de Burnout que concuerda con las investigaciones nacionales de Urteaga (2017) y Farfán (2009), al igual que se evidenció niveles medios de Clima organizacional que concuerdan con los investigadores mencionados. Bowers y Taylor (2000, citado por Esplana y Núñez, 2017) refieren que toda profesión exige necesidades y recursos para desempeñarse mejor, pero cuando no existe dichas necesidades, inclusive las básicas, como la luz, infraestructura, condiciones ambientales y demás, alienta la aparición de problemas psicosociales como el síndrome de Burnout. Actualmente, el Estado está mejorando las infraestructuras educativas por motivo de requerimientos, lo cual favorece a mejorar la educación peruana. Por otro lado, los docentes requieren que los estudiantes tengan sus materiales de apoyo, pero son las realidades económicas e idiosincrasia de algunas familias que exigen al Estado que se les brinde todos sus materiales educativos, lo cual es denegado y asumido, en ocasiones, por el docente. Por último, los resultados encontrados concuerdan con la investigación internacional de Farías y Gutiérrez (2016); y nacionales como Bobadilla (2017), Urteaga (2017), Esplana y Núñez (2017), Pari y Alata (2016) y Farfán (2009). Por lo contrario, las investigaciones internacionales de Mafla (2015) y Galeano et al. (2013) y la investigación nacional de Nina (2013) no concuerdan con los resultados.

El nivel de síndrome de Burnout se relaciona con **la dimensión estructura política** en docentes de instituciones educativas de Tarma. Asimismo, se encontró niveles medios de síndrome de Burnout que concuerda con las investigaciones nacionales de Urteaga (2017) y Farfán (2009), al igual que se evidenció niveles medios de clima organizacional que concuerdan con los investigadores mencionados. De modo similar, la estructura política, entendida como la democracia laboral en cuanto a reglas, procedimientos y otras limitaciones dentro de su trabajo, es diferente y exagerada en toda institución, porque la misma condición de nombramiento o designación de una dirección, atribuye al personal directivo asumir el control y

modificadoras de dichas limitaciones, los cuales son flexibles para algunos docentes y para otros no, por resñas laborales e injustificadas. Esta realidad no contribuye a la igualdad de oportunidades y trato al personal, inclusive si es denunciado el acto, siempre existe el riesgo de no ganarlo y ser separado de la institución. Lamentablemente, la burocracia es frenada frente al poder de mandatarios en pleno periodo de gestión política, contribuyendo a la frustración llegando al síndrome de Burnout si es constante. Por último, los resultados encontrados concuerdan con la investigación internacional de Farías y Gutiérrez (2016); y nacionales como Bobadilla (2017), Urteaga (2017), Esplana y Núñez (2017) y Pari & Alata (2016). Por lo contrario, las investigaciones internacionales de Mafla (2015) y Galeano et al. (2013) y las investigaciones nacionales de Nina (2013) y Farfán (2009) no concuerdan con los resultados

5.2. Conclusiones

- (1) Existe relación significativa entre el síndrome de Burnout y la percepción del clima organizacional en la muestra estudiada. Asimismo, el clima organizacional, visto con la importancia que representa para las instituciones educativas, es un medio por el que se puede generar sinergias con los demás actores sociales de la realidad educativa expresada en sus acciones docente y creando sentido de participación en la institución educativa y de compartir objetivos y metas personales con su entorno laboral.
- (2) El nivel de síndrome de Burnout y el clima organizacional en docentes con estado civil casado, del nivel educativo primario es diferente que los de estado civil soltero, divorciado y viudo, así como en el nivel educativo secundario. Los resultados muestran el impacto de la influencia de sus características sociales en cuanto al estado civil y el nivel en el que trabajan, y la forma de interactuar y fomentar una enseñanza productiva y proactiva.
- (3) Por otro lado, a nivel del tipo de gestión, los cambios en la política educativa, la flexibilidad y autonomía de las instituciones educativas pueden fomentar climas laborales diferentes para los docentes.
- (4) El clima organizacional se relaciona con la dimensión agotamiento emocional. Generalmente en los docentes con altos niveles de agotamiento emocional presentan cansancio por las mañanas, tensión con sus estudiantes, frustración constante y estrés con los demás trabajadores de su institución educativa. Todo ello repercute en la enseñanza del estudiante y frustra el clima organizacional donde labora.
- (5) El clima organizacional se relaciona con la dimensión despersonalización. Por ello, puede existir percepción de un comportamiento poco sensible del docente con los estudiantes, la frialdad o indiferencia frente a los problemas de las demás personas que se incrementa si existe un bajo clima organizacional. Esta realidad genera preocupación en todas las instituciones educativas, puesto que sería uno de los síntomas más severos y preocupantes para solucionar.
- (6) El clima organizacional se relaciona con la dimensión realización personal. Asimismo, el docente aspira a mejorar su remuneración, subir de grado académico y/o capacitarse constantemente, en beneficio propio y a su vez propiciar una mejor calidad de enseñanza a sus estudiantes. Contrario si el clima organizacional no contribuye o inspira para alcanzar este objetivo, difícilmente el docente tratará de realizarlo.

- (7) El síndrome de Burnout se relaciona con la dimensión relaciones interpersonales. Por ello, la interacción social juega un rol importante para la educación de los estudiantes y fortalecer valores en ellos. Asimismo, la dificultad posiblemente surge cuando se les exige a los docentes interactuar con la institución educativa, padres de familia y estudiantes fuera del horario de trabajo, los cuales producirían sobrecarga laboral y emocional
- (8) El nivel de síndrome de Burnout se relaciona con la dimensión estilo de dirección. De este modo, el rol del director de la institución educativa no solamente es gestionar y dirigir los procesos administrativos, sino acompañar, monitorear y motivar al grupo humano que lidera. Con ello, se fomentaría la iniciativa de mejorar sus desempeños laborales y traería consigo mejoras en el proceso de enseñanza de los estudiantes.
- (9) El nivel de síndrome de Burnout se relaciona con la dimensión identidad y pertenencia. Asimismo, el docente comprometido con su institución educativa y con las personas quienes lo representan generalmente tienden a tener mayor predisposición de laborar más horas y realizar mayores actividades. La dificultad radicaría, posiblemente, en la inadecuada forma de gestionarlo y adecuarlo a sus necesidades personales y familiares.
- (10) El nivel de síndrome de Burnout se relaciona con la dimensión recompensa. Los beneficios, reconocimientos y promociones en los centros de trabajo son importantes para sobrepasar el esfuerzo, actividades y horas de trabajo en exceso. Por ello, es necesaria su implementación y ejecución, caso contrario, se podría evidenciar desmotivación, falta de compromiso para realizar o ayudar en otras actividades donde no le competen e incluso el absentismo laboral.
- (11) El nivel de síndrome de Burnout se relaciona con la dimensión disponibilidad de recursos. Además, es necesario la implementación de espacios adecuados acorde a las funciones a desempeñar por el docente. Asimismo, la infraestructura es el primer elemento básico que exigen los docentes y trabajadores de otras entidades, seguido de ambientación, iluminación y materiales de trabajo. Sin lo mencionado, el docente podrá desarrollar su clase, pero el ambiente y estructura posiblemente dificulte el aprendizaje de los estudiantes.
- (12) El nivel de síndrome de Burnout se relaciona con la dimensión estructura política. Inclusive, los métodos de trabajo, objetivos de la institución que deberán de ser claros, objetivos y medibles son factores que posiblemente repercute en las labores del docente, porque deben de alinear su trabajo a lo mencionado. Además, los especialistas de UGEL constantemente monitorean y observan las actividades, contenidos y formas de enseñar la información de los materiales del Estado a los estudiantes, los cuales frustran al docente en cuanto a la libertad y personificación de la enseñanza.

5.3. Recomendaciones

- (1) A los directivos de la UGEL – Tarma, promover espacios para el manejo de indicadores de presencia del síndrome burnout y desarrollo de un clima organizacional saludable, alineando su política a la prevención en salud y promoción laboral que realizan. Ello servirá de apoyo para fomentar un clima

organizacional inteligente dentro de las instituciones educativas con un enfoque de respeto y de derecho.

- (2) A los directores de las instituciones educativas, la realización de acciones interinstitucionales con entidades de salud públicas y/o privadas para brindar atención primaria y secundaria a docentes con síndrome de Burnout que se deriven a los centros de salud comunitaria u hospital provincial. Asimismo, solicitar el apoyo interinstitucional para acciones de promoción para fomentar un clima organizacional saludable y próspero. Eso ayudará a la prevención de problemáticas subyacentes.
- (3) A los docentes, brindar acompañamiento y motivarlos permanentemente a la reflexión sobre la importancia del desarrollo y manejo de estrategias para el buen mantenimiento de la salud mental y sus repercusiones laborales, familiares y personales. Asimismo, sensibilizarlos en el uso de recursos institucionales que podrían implementar las instituciones educativas como elaboración y difusión de material preventivo del Síndrome del Burnout y materiales promocionales del buen clima organizacional.
- (4) A los representantes públicos y/o actores sociales comprometidos con las políticas de desarrollo educativo locales (alcaldes y presidentes comunales), promover y supervisar convenios con profesionales de otras ciudades y desarrollar las temáticas de salud oportunas; además, acompañar y monitorear a los dirigentes educativos el cumplimiento de las políticas preventivas en salud mental.
- (5) En futuras investigaciones, es necesario considerar la aplicación de programas experimentales de mejora del clima organizacional que profundicen y amplíen el análisis realizado en el presente estudio.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Atalaya, M. (2001). El estrés laboral y su influencia en el trabajo. *Industrial Data*, 4(2), 25-36. <https://goo.gl/C7ZxWL>
- Bada, O., Salas, R., Castillo, E., Arroyo, E. y Carbonell, C. (2020). Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos. *MediSur*, 18(6), 1138–1144. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2020000601138&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Bobadilla, L. (2017). *Clima organizacional y desgaste profesional en docentes de secundaria de la red 1 de la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla Callao 2014*. [Tesis doctoral, Universidad Cesar Vallejo]. <https://goo.gl/bQ9TTp>
- Brunet, N. (2004). Síndrome de Burnout en docentes de Educación Básica Regular de Arequipa. *Educación*, XXII (42), 53-76. <https://goo.gl/7WhJMi>
- Chura, C. y Cayo, C. (2021). *Síndrome de burnout y clima laboral en los trabajadores de la UGEL de la provincia de Yunguyo, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58996/Chura_SL_C-Cayo_MFDMC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cubas, B. (2018). *Clima laboral y síndrome de Burnout en los trabajadores de la empresa mercantil Inca S.A. Chiclayo 2016* [Tesis de maestría, Universidad Señor de Sipán]. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/5046>
- Daza, Y. y Medina, Z. (2020). *Clima laboral y el síndrome de Burnout en una organización del sector industrial en la ciudad de Cali, Colombia* [Tesis de maestría, Universidad ICESI]. https://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/87336/1/TG02787.pdf
- Díaz, N., Castro, M., Mendo, T. y Vásquez, C. (2006). Factores demográficos y síndrome de Burnout en practicantes de Enfermería y Psicología - 2006. *Revista de Psicología*, 29–39. http://sisbib.unmsm.edu.pe/BVRevistas/rev_psicologia_cv/v09_2007/pdf/a03.pdf
- Esplana, R. y Núñez, E. (2017). *Síndrome de burnout y clima organizacional en docentes de la Institución Educativa la Victoria de Ayacucho Huancavelica-2017*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Huancavelica]. <https://goo.gl/WxeqtC>
- Farfán, M. (2009). *Relación del clima laboral y síndrome de Burnout en docentes de educación secundaria en centros educativos estatales y particulares*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Marcos]. <https://goo.gl/Q1gxeE>
- García, H. (2012). *Diferencias de burnout en docentes de una institución educativa pública y una privada del distrito de San Martín de Porres – 2017*. [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. <https://goo.gl/X5agmj>

- Farías, M. y Gutiérrez, J. (2016). *Clima laboral, síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes de establecimientos municipalizados de Talca*. [Tesis de licenciatura, Universidad de Talca]. <https://goo.gl/YdzRQZ>
- Freudenberguer, H. (1974). Staff Burnout. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Galeano, L., Parra, S. y David, B. (2013). *El síndrome de Burnout y el clima organizacional en el desarrollo laboral* [Tesis de licenciatura, Universidad de San Buenaventura]. <https://goo.gl/MH96oQ>
- Gil-Monte, P., Carretero, N., Roldan, M. y Núñez, E. (2005). Prevalencia del síndrome de quemarse por el trabajo. *Revista de Psicología del trabajo y organizaciones*, 21(2), 109-114. <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317039007.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. 6.ª ed. McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V. <https://goo.gl/12oG9F>
- Ibarra, M., Muñoz, P. y López, F. (2019). Síndrome de Burnout en profesores de una institución de educación superior de Manizales - Colombia. *Revista de Investigaciones*, 19(34), 70-83. <http://dx.doi.org/10.22383/ri.v18i32.114>
- Mafla, J. (2015). *Síndrome de Burnout y su relación con el clima laboral en personal docente de la unidad educativa pública de la ciudad de Quito en el año 2015*. [Tesis de maestría, Universidad Central del Ecuador]. <https://goo.gl/amSqqX>
- Mansilla, F. (2009). *Manual de riesgos psicosociales en el trabajo: Teoría y práctica*. Ripsol. <http://www.ripsol.org/Data/Elementos/607.pdf>
- Martínez, A. (2010). El síndrome de Burnout. Evaluación conceptual y estado actual de la cuestión. *Redalyc*, 12, 42-80. <https://www.redalyc.org/pdf/5257/525752962004.pdf>
- Méndez, Y. (2006). *Población y muestra*. Ejemplo. Blog. Recuperado el 2 de mayo de 2017 de población y muestra. <https://goo.gl/18UJR1>
- Mejía, C., Chacón, J., Enamorado-Leiva, O., Garnica, L., Chacón-Pedraza, S. y García-Espinosa, Y. (2019). Factors associated with work-related stress in workers in six Latin American countries. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 28(3), 204–211. <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v28n3/1132-6255-medtra-28-03-204.pdf>
- Ministerio de Educación. (2006). *El estrés en los maestros: percepción y realidad*. Biblioteca Nacional del Perú. <https://bit.ly/2DV61IP>
- Nina, D. (2013). *El clima organizacional y el síndrome de Burnout en los docentes de educación secundaria de la UGEL 4 de Comas – 2013*. [Tesis doctoral, Universidad Cesar Vallejo]. <https://goo.gl/Ca1Suk>
- Pari, J. y Alata, L. (2016). *Clima laboral y síndrome de burnout en docentes del Colegio Adventista Túpac Amaru, Juliaca – 2015*. [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Unión]. <https://goo.gl/FJFgeU>
- Ponce, C. (2005). El síndrome del quemado por estrés laboral asistencial en grupos de docentes universitarios. *Revista de Investigación en Psicología*, 8(2), 87-112. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v8i2.4050>

- Quiceno, P. y Vinaccia, K. (2007). *Business Education y Accreditation*. Vol. 6. IBFR.
- Robbins, B. (1991). Introducción al síndrome Burnout en profesores y maestros y su abordaje terapéutico. *Psicología Evolutiva*, 1(1), 63-78. <https://journals.copmadrid.org/psed/art/109d2dd3608f669ca17920c511c2a41e>
- Rojas, J. y Valerio, R. (2016). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Particular Antioquía, Chilca-Huancayo*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional del Centro del Perú]. <https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/1270>
- Rubio, J. (2003). *Fuente de estrés, síndrome de burnout y actitudes disfuncionales en orientadores de instituto de enseñanza secundaria*. [Tesis doctoral, Universidad de Extremadura]. <https://dialnet.unirioja.es/download/tesis/1494.pdf>
- Sotelo, H. (2017). *Diferencias de burnout en docentes de una institución educativa pública y una privada del distrito de San Martín de Porres – 2017* [Tesis de maestría, Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/3385>
- Torres, P. (2018). *Nivel de estrés laboral y su relación con el desempeño laboral en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba - Tarma, 2017*. [Tesis de licenciatura, Universidad Católica Sedes Sapientiae]. <https://goo.gl/sQXSy8>
- Urteaga, Z. (2017). *Clima laboral y síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://goo.gl/dyKcto>

ANEXOS

Anexo 1 Instituciones educativas

31227	Primaria
30799	Primaria
30800	Primaria
30801 SANTIAGO GARCÍA MAYORCA	Primaria
30802 ALFONSO UGARTE VERNAL	Primaria
30803 DAVID CÓRDOVA GONZALES	Primaria
30804	Primaria
30805	Primaria
30806	Primaria
30807	Primaria
30808	Primaria
30809	Primaria
30810	Primaria
30811	Primaria
30836	Primaria
30853	Primaria
31590	Primaria
EXCELENCIA	Primaria
31290	Primaria
30730 SAN MARTÍN DE PORRAS	Primaria
31322	Primaria
31333	Primaria
31339 ANDRÉS AVELINO CÁCERES	Primaria
31386	Primaria
30731 SOR IRENE THERESE MC CORMACK	Primaria
31466	Primaria
31493	Primaria
30700	Primaria
31559	Primaria
31904	Primaria
30001-17	Primaria
SAN MARTÍN DE PORRAS	Secundaria
SAN JUAN DE LA LIBERTAD	Secundaria
CRFA RAYAMPAMPA	Secundaria
CPED - 30802 ALFONSO UGARTE VERNAL	Secundaria
TIAMBRA	Secundaria
FRANCISCO BOLOGNESI CERVANTES	Secundaria
SAN JUAN	Secundaria

Anexo 2
Maslach Burnout Inventory (MBI)

INSTRUCCIONES

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas que se relacionan con el estrés laboral en el docente. Le agradecería que responda las preguntas marcando un aspa (X) según su punto de vista y experiencias de su quehacer profesional. Cabe resaltar que no existen respuestas buenas ni malas
La escala consta de 22 preguntas y trate de no omitir algunas preguntas.
Puede comenzar.

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

	ÍTEMS	1	2	3	4	5
1	Debido a mi trabajo, me siento emocionalmente agotado.					
2	Al final de la jornada, me siento agotado.					
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.					
4	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.					
5	Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos.					
6	Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.					
7	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.					
8	Me siento "quemado" por el trabajo.					
9	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.					
10	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.					
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.					
12	Me encuentro con mucha vitalidad.					
13	Me siento frustrado por mi trabajo.					
14	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.					
15	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de mis alumnos.					
16	Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.					
17	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada en mis clases.					
18	Me encuentro animado después de trabajar junto con los alumnos.					
19	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.					
20	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.					

ÍTEMS		1	2	3	4	5
21	Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.					
22	Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.					

Anexo 3
Escala de actitud del clima organizacional

INSTRUCCIONES

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas que se relacionan con el estrés laboral en el docente. Le agradecería que responda las preguntas marcando un aspa (X) según su punto de vista y experiencias de su quehacer profesional. Cabe resaltar que no existen respuestas buenas ni malas.

La escala consta de 30 preguntas y trate de no omitir algunas preguntas. Puede comenzar.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

ÍTEMS		1	2	3	4	5
1	Soy aceptado y valorado por los directivos de la institución.					
2	Soy aceptado y valorado por mis colegas de trabajo.					
3	Puedo expresar mis puntos de vista, aun cuando contradiga los puntos de vista de los demás.					
4	Generalmente estoy motivado a compartir mis conocimientos y experiencias con mis colegas de trabajo.					
5	Los directivos tratan equitativamente, con amabilidad y empatía a todos los docentes.					
6	La actitud de los directivos es justa, democrática y participativa.					
7	Los directivos crean una atmósfera de confianza en el grupo de trabajo.					
8	Los directivos nos motivan para realizar eficientemente nuestro trabajo.					
9	Los directivos apoyan las iniciativas y decisiones que adopto.					
10	Cada cierto tiempo soy evaluado en cuanto a mi desempeño.					
11	De mi buen desempeño depende la permanencia en mi puesto de trabajo.					
12	Mi actual trabajo es estable y seguro.					
13	Conozco y entiendo la visión y misión de la institución educativa.					
14	Recomiendo la institución educativa como un excelente lugar para trabajar.					
15	Me siento plenamente identificado con la institución educativa.					
16	Realmente me interesa el futuro de la institución y quiero su desarrollo.					
17	Estoy satisfecho y comprometido con los objetivos de la institución.					
18	Soy responsable del trabajo que tengo y lo hago eficientemente.					
19	La remuneración que recibo justifica mi labor.					

ÍTEMS		1	2	3	4	5
20	Los beneficios laborales que recibo satisfacen mis necesidades.					
21	La institución educativa prioriza la celebración de acontecimientos importantes relacionados con los docentes.					
22	Los docentes que tienen un desempeño sobresaliente son reconocidos siempre.					
23	Los ascensos se realizan en función de las capacidades de cada docente.					
24	Las herramientas y equipos que utilizo (computador, pizarra, plumones, tizas, entre otros) son adecuados para desarrollar mi labor.					
25	La infraestructura es adecuada para el desarrollo de mis actividades.					
26	Los métodos de trabajo se deciden participativamente.					
27	Existe predisposición de docentes y directivos para el trabajo en equipo.					
28	Entiendo de manera clara los objetivos y la política de la institución educativa, y apoyo para lograrlos.					
29	Conozco la estructura orgánica de la institución educativa.					
30	La institución educativa prevé adecuadamente el traslado de docentes entre sus sedes.					

Anexo 4
Ficha sociodemográfica

Instrucciones:

A continuación, se muestra un conjunto de aspectos concernientes con ámbitos sociales, académicos y laborales. Marcar con un aspa la opción que corresponda a cada pregunta.

I. Características sociales

1 *Género:*

1	Masculino
2	Femenino

2 *Estado civil:*

1	Casado
2	Soltero
3	Divorciado
4	Viudo

II. Características de la institución educativa

1 *Nombre de la institución educativa* : _____
2 *Localización (comunidad)* : _____

3 *Tipo de gestión:*

1	Privada
2	Pública

4 *Nivel educativo:*

1	Primario
2	Secundario

III. Características laborales

1 *Estado laboral*

1	Contratado
2	Nombrado

IV. Características académicas

1 *Grado de estudios:*

1	Bachiller
2	Licenciado(a)
3	Magister
4	Doctor(a)

Anexo 5
Consentimiento informado



COMITÉ DE ÉTICA CIENTÍFICA

ACREDITADO – UCSS
LIMA

Estimado docente:

Usted ha sido elegido a participar en la investigación titulada “**Síndrome de Burnout y percepción del clima organizacional en docentes de instituciones educativas de Tarma**”, asesorado por el Mg. Víctor Ricardo Chávez Medrano, docente de la Universidad Católica Sedes Sapientiae – Programa Tarma.

El objetivo de esta investigación es identificar si existe relación entre síndrome de Burnout y percepción del clima organizacional en docentes de instituciones educativas de Tarma, 2020.

Si usted acepta participar en este estudio, se le solicitará que responda dos instrumentos: el primero medirá el nivel de prevalencia del síndrome de Burnout; y el segundo, el clima organizacional. Además, el tiempo de desarrollo de las pruebas es de 20 a 30 minutos en sus respectivas instituciones educativas.

La participación en esta actividad es voluntaria y no involucra ningún daño o peligro para su salud física o mental. Usted puede negarse a participar en cualquier momento del estudio sin que deba dar razones para ello, ni recibir ningún tipo de sanción. Además, los datos obtenidos serán de carácter confidencial, su identidad no estará disponible para personas que no sea para el investigador y asesor. Asimismo, dichos resultados de la escala serán calificados, analizados y publicados en el repositorio institucional digital de la sección tesis y trabajos de investigación de la Universidad Católica Sedes Sapientiae.

Si usted no desea participar no implicará sanción. Usted tiene el derecho a negarse a responder a preguntas concretas, también puede optar por retirarse de este estudio en cualquier momento y la información que hemos recogido será descartada de la investigación y eliminada.

Cualquier pregunta que usted desee realizar respecto del proceso de investigación podrá contactar al responsable de dicha investigación, Gabriela Mirella Limaymanta Hinojosa, egresada de la Universidad Católica Sedes Sapientiae – Programa Tarma de la carrera de Psicología. Correo electrónico: gabriela_21_17@hotmail.com

Anexo 6
Acta de consentimiento informado



COMITÉ DE ÉTICA CIENTÍFICA
ACREDITADO – UCSS
LIMA

He sido invitado a participar en la investigación titulada “**Síndrome de Burnout y percepción del clima organizacional en docentes de instituciones educativas de Tarma**”. He leído el documento, entiendo las declaraciones contenidas en él y la necesidad de hacer constar mi consentimiento, para lo cual lo firmo libre y voluntariamente, recibiendo en el acto copia de este documento firmado.

Asimismo, he leído la información proporcionada o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar sobre ella y se me ha contestado satisfactoriamente las preguntas que he realizado. Consiento voluntariamente participar en esta investigación como participante y entiendo que tengo el derecho de retirarme de la investigación en cualquier momento sin que me afecte en ninguna manera mi cuidado médico.

Nombre del participante : _____

Firma del participante : _____

Institución educativa donde labora : _____

Anexo 7
Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e Indicadores	Población y Muestra	Alcance y Diseño	Instrumentos	Análisis Estadístico
<p>Problema general: ¿Existe relación entre síndrome de Burnout y percepción del clima organizacional en docentes de instituciones educativas de Tarma?</p> <p>Problemas específicos: 1 ¿Cuál es el nivel de síndrome de Burnout y clima organizacional en docentes de instituciones educativas de Tarma según las variables sociodemográficas? 2 ¿Existe relación entre clima organizacional y la dimensión agotamiento emocional en docentes de instituciones educativas de Tarma? 3 ¿Existe relación entre clima organizacional y la dimensión despersonalización en docentes de instituciones educativas de Tarma? 4 ¿Existe relación entre clima organizacional y la dimensión realización personal en docentes de</p>	<p>Objetivo general: Identificar la relación entre síndrome de Burnout y la percepción del clima organizacional en docentes de instituciones educativas de Tarma.</p> <p>Objetivos específicos: 1 Comparar el síndrome de Burnout y clima organizacional en docentes de instituciones educativas de Tarma según las variables sociodemográficas. 2 Determinar la relación entre clima organizacional y la dimensión agotamiento emocional en docentes de instituciones educativas de Tarma. 3 Determinar la relación entre clima organizacional y la dimensión despersonalización en docentes de instituciones educativas de Tarma. 4 Determinar la relación entre clima organizacional y la dimensión realización personal en docentes de</p>	<p>Hipótesis general: Hi: Existe relación significativa entre síndrome de Burnout y la percepción del clima organizacional en docentes de instituciones educativas de Tarma. Ho: No existe relación significativa entre síndrome de Burnout y la percepción del clima organizacional en docentes de instituciones educativas de Tarma</p> <p>Hipótesis específicas: Hi1: El síndrome de Burnout y clima organizacional en docentes de instituciones educativas de Tarma, de sexo masculino, estado civil casado y nivel educativo primario es diferente que el de sexo femenino, estado civil soltero, divorciado y viudo, y nivel educativo secundario. Ho: El síndrome de Burnout y clima organizacional en docentes de instituciones educativas de Tarma, de sexo masculino, estado civil casado y nivel educativo primario es igual que el de sexo femenino, estado</p>	<p>V1: Síndrome de Burnout Naturaleza: Cualitativa Escala de medición: Ordinal Categorías: Bajo, medio, alto</p> <p>V2: Clima organizacional Naturaleza: Cualitativa Escala de medición: Ordinal Categorías: Bajo, medio, alto</p>	<p>Población/ Muestra: 174 docentes</p> <p>Tipo de muestreo: Censal</p> <p>Criterio inclusión: 1. Docentes ambos sexos, inscritos UGEL, que laboren en I.E. privada y pública de primario y secundario distrito Huasahuasi. Año 2020. 2. Condición laboral nombrados y/o contratado</p> <p>Criterio exclusión: 1. Docentes que no asistan a laborar en días de evaluación. 2. Docentes que laboran en instituciones educativas en forma no escolarizada</p>	<p>Diseño: Transversal</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: No experimental</p> <p>Alcance: Correlacional</p>	<p>Maslach Burnout Inventory (MBI) 1. Validez: Juicio de expertos con V de Aiken: 0.87 a 1.00, equivalente a ítems válidos 2. Confiabilidad: Alfa de Cronbach = 0,71 equivalente a confiabilidad alta.</p> <p>Escala de actitud del clima organizacional 1. Validez: Juicio de expertos: 85.6%, equivalente a ítems válidos Confiabilidad: Alfa de Cronbach = 0,965 equivalente a confiabilidad alta.</p>	<p>Análisis descriptivo 1. Estadígrafos: Media, desviación estándar.</p> <p>Análisis inferencial 1. Formulación hipótesis de investigación y nulas 2. Nivel de significancia: 5% = 0.05 para sociales y ciencias de la salud. 3. Establecimiento del nivel de confianza de la correlación de variables: 95% = 0.95. 4. Elección de los estadígrafos: Chi cuadrado 5. Lectura al p-valor: cuantificación del error y la identificación del error tipo I. 6. Toma de una</p>

<p>instituciones educativas de Tarma?</p>	<p>instituciones educativas de Tarma.</p>	<p>civil soltero, divorciado y viudo, y nivel educativo secundario. Hi2: El clima organizacional se relaciona con la dimensión agotamiento emocional en docentes de instituciones educativas de Tarma. Ho: El clima organizacional no se relaciona con la dimensión agotamiento emociona, en docentes de instituciones educativas de Tarma. Hi3: El clima organizacional se relaciona con la dimensión Despersonalización, en docentes de instituciones educativas de Tarma. Ho: El clima organizacional no se relaciona con la dimensión despersonalización en docentes de instituciones educativas de Tarma. Hi4: El clima organizacional se relaciona con la dimensión realización personal, en docentes de instituciones educativas de Tarma. Ho: El clima organizacional no se relaciona con la dimensión realización personal en docentes de instituciones educativas de Tarma.</p>					<p>decisión estadística: Decidir la aceptación de hipótesis.</p>
---	---	---	--	--	--	--	--

Anexo 8
Operacionalización de la variable: Síndrome de Burnout

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Unidad de verificación	Categoría general	Categoría por dimensión	Instrumento
Agotamiento emocional	Emocionalmente agotado	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20.	Nunca	Bajo: 22 – 84	Bajo: 9 – 33 Medio: 34 – 37 Alto: Mayor a 38	Inventario de Maslach Burnout Inventory (MBI)
	Agotamiento		Casi nunca	Medio: 85 – 90		
	Cansancio por las mañanas		A veces	Alto: 91 – 110		
	Tensión por alumnos		Casi siempre			
	Frustración		Siempre			
	Trabajo duro					
	Estrés por alumnos					
Despersonalización	Indiferencia	5, 10, 11, 15 y 22.			Bajo: 5 – 18	
	Comportamiento insensible				Medio: 19 – 21	
	Endurecimiento emocional				Alto: Mayor de 22	
	Sentimiento de culpa					
Realización personal	Enfrentamiento de problemas	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21.			Bajo: 8 – 31	
	Influye positivamente				Medio: 32 – 32	
	Vitalidad				Alto: Mayor a 33	
	Atmosfera relajada					
	Animado por trabajo y el alumno					
	Volver del trabajo					
	Problemas emocionales					

Anexo 9

Operacionalización de la variable: Clima organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Unidad de Verificación	Categoría general	Categoría por dimensión	Instrumento
Relaciones interpersonales	Aceptación por el grupo de trabajo Equidad	1, 2, 3, 4, 5, 6	Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indeciso	Bajo : 30 – 79 Medio : 80 – 92 Alto : 93 – 150	Bajo : 6 – 15 Medio : 16 – 19 Alto : 20 – 30	Escala de actitud del clima organizacional (EACO)
Estilo de dirección	Motivación Intergrupala Iniciativa Evaluaciones de desempeño	7, 8, 9, 10, 11	De acuerdo Totalmente de acuerdo		Bajo : 5 – 12 Medio : 13 – 15 Alto : 16 – 25	
Identidad y pertenencia	Identidad y pertenencia Compromiso	12, 13, 14, 15, 16, 17, 18			Bajo : 7 – 18 Medio : 19 – 21 Alto : 22 – 35	
Recompensa	Beneficios Reconocimiento Promoción	19, 20, 21, 22, 23			Bajo : 5 – 12 Medio : 13 – 15 Alto : 16 – 25	
Disponibilidad de recursos	Equipos adecuados Espacio físico	24, 25			Bajo : 2 – 5 Medio : 6 – 6 Alto : 7 – 10	
Estructura política	Métodos de trabajo Objetivos de la institución Traslado de docentes	26, 27, 28, 29, 30			Bajo : 5 – 12 Medio : 22 – 24 Alto : 16 – 25	