



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Síndrome de Burnout y Clima Laboral en docentes de unas  
Instituciones Educativas, Chimbote**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**  
Licenciada en Psicología

**AUTORES:**

Centeno Nanfaro, Shilary Shachy (orcid.org/0000-0002-3052-7001)

Murakami Ortiz, Kazumi Sakura (orcid.org/0000-0002-0392-0828)

**ASESOR:**

Dr. Noe Grijalva, Hugo Martin (orcid.org/0000-0003-2224-8528)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Desarrollo Organizacional

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA**

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

CHIMBOTE – PERÚ

2023

## **Dedicatoria**

El presente trabajo de investigación va dedicado a nuestros padres, quienes constantemente nos han brindado su apoyo incondicional en cada uno de nuestros logros a lo largo de la vida, acompañándonos en el proceso de crecimiento personal y profesional.

## **Agradecimiento**

Agradecemos a nuestro asesor por habernos guiado durante todo el proceso de nuestra investigación, absolviendo cada duda con paciencia y dedicación, reflejando así, sus conocimientos adquiridos a lo largo de su carrera profesional.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras y gráficos.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. Introducción .....	1
II. Marco teórico .....	4
III. Metodología.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	11
3.2. Variables y operacionalización.....	11
3.3. Población, muestra y muestreo.....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5. Procedimientos .....	15
3.6. Método de análisis de datos.....	16
3.7. Aspectos éticos .....	16
IV. Resultados.....	18
V. Discusión .....	22
VI. Conclusiones.....	26
VII. Recomendaciones.....	27
Referencias .....	28

## Índice de tablas

Tabla 1: Distribución de la población de docentes.....	13
Tabla 2: Distribución de niveles según la variable clima organizacional en docentes de unas Instituciones Educativas, Chimbote.....	18
Tabla 3: Distribución de niveles según la variable síndrome de quemarse en el trabajo en docentes de unas Instituciones Educativas, Chimbote.....	19
Tabla 4: Correlación entre la variable de clima organizacional y las dimensiones del síndrome de quemarse en el trabajo en docentes de unas Instituciones Educativas, Chimbote.....	20
Tabla 5: Correlación entre la variable de síndrome de quemarse en el trabajo y los sistemas del clima organizacional en docentes de unas Instituciones Educativas, Chimbote.....	21

## Resumen

Esta investigación tuvo como objetivo general Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y el Clima Laboral en docentes de unas Instituciones Educativas, Chimbote. A nivel metodológico fue una investigación de enfoque cuantitativo de nivel correlacional con un diseño no experimental, con una muestra de 348 docentes del nivel primaria y secundaria, haciendo uso del Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo – CESQT y la Escala Multidimensional de Clima Organizacional – EMCO. En cuanto a los resultados, se halló que del total de participantes el 54 % se encontraba en un nivel alto en relación al clima laboral; a su vez, el 28% presentaron bajos niveles del síndrome de burnout; en base a la relación entre la variable clima organizacional y las dimensiones del síndrome de quemarse en el trabajo, se evidenció una relación muy significativa (0.499,  $p < 0.01$ ) en la ilusión por el trabajo, mientras que el desgaste psíquico y la indolencia tienen una relación inversa y muy significativa (-0.446 y 0.437,  $p < 0.01$ ); por otro lado, en relación al síndrome de burnout y los sistemas del clima organizacional, se evidenció una relación inversa y muy significativa (-0.581,  $p < 0.01$ ) en el sistema individual, mientras que el sistema interpersonal tienen una relación inversa y muy significativa (-0.592,  $p < 0.01$ ) y por último tiene una relación inversa y muy significativa con el sistema organizacional (-0.393,  $p < 0.05$ ). Se concluye que existe una correlación significativa inversa entre el clima laboral y el síndrome de burnout.

**Palabras clave:** Síndrome de Burnout, Clima Laboral, Docentes.

## **Abstract**

The general objective of this research was to determine the relationship between the Burnout Syndrome and the Work Environment in teachers of some Educational Institutions, Chimbote. At the methodological level, it was a research with a quantitative approach of a correlational level with a non-experimental design, with a sample of 348 teachers at the primary and secondary level, using the Questionnaire for the Evaluation of Burnout Syndrome by Work - CESQT and the Multidimensional Scale. Organizational Climate - EMCO. Regarding the results, it was found that of the total number of participants, 54% were at a high level in relation to the work environment; in turn, 28% presented low levels of burnout syndrome; based on the relationship between the organizational climate variable and the dimensions of the burnout syndrome at work, a highly significant relationship (0.499,  $p < 0.01$ ) was evidenced in the enthusiasm for work, while mental exhaustion and indolence have an inverse and highly significant relationship (-0.446 and 0.437,  $p < 0.01$ ); On the other hand, in relation to burnout syndrome and organizational climate systems, an inverse and highly significant relationship (-0.581,  $p < 0.01$ ) was evidenced in the individual system, while the interpersonal system has an inverse and highly significant relationship. (-0.592,  $p < 0.01$ ) and finally, it has an inverse and highly significant relationship with the organizational system (-0.393,  $p < 0.05$ ). It is concluded that there is a significant inverse correlation between the work environment and burnout syndrome.

**Keywords:** Burnout Syndrome, Work Environment, Teachers.

## I. INTRODUCCIÓN

A inicios del 2020 se han evidenciado múltiples cambios, la Organización Panamericana de la Salud – OPS (2020), menciona al temor, la incertidumbre y el estrés como respuestas comunes ante este tipo de eventos, generando alteraciones en la manera de realizar las actividades diarias de toda persona, haciendo que se enfrenten a nuevas realidades, como por ejemplo: mantener una distancia moderada unos de otros, maximización del teletrabajo, la falta o escasez de trabajo, la educación remota y el poco contacto con los allegados (amigos y familiares).

En base a lo mencionado, la Organización Mundial de la Salud – OMS (2020) reportó que a nivel mundial durante la época de pandemia el 93% de países aumentó su asistencia a los establecimientos de salud mental, haciendo masificada las atenciones por parte del personal a cargo. Bajo la misma línea, Susser (2022) en un informe elaborado por la Organización Panamericana de Salud - OPS, hace mención en los dos últimos años de pandemia, la gran parte de los colaboradores de diversas organizaciones, incluyendo lo mencionado por Fuentes (2015), quien considera que dentro de una organización también se encuentran inmersas las instituciones educativas, catalogadas como una Organización Escolar; aún no han sido acreedores a un adecuado soporte socioemocional, lo que posiblemente podría desencadenar algún tipo de trastorno mental a futuro.

En ese sentido, la Organización de las Naciones Unidas – ONU (2020) mediante un informe de políticas, considera que a causa del fenómeno por el cual el Perú y el mundo se encuentran atravesando, la mayoría de los individuos están en alto riesgo de enfrentar elevados niveles de estrés. En relación a ello, el portal Workplace (2020) refiere que a nivel mundial los límites alcanzados de estrés laboral para el primer año de pandemia aumentaron del 38% en 2019 al 43% del año en mención. De igual forma, Mena (2021), mediante el portal de estadística Statista Global Consumer Survey refiere que durante el mismo año el 43% de trabajadores padecieron de estrés laboral, afectando así el buen

ambiente de trabajo; quienes también se vieron perjudicados de acuerdo a la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura – UNESCO (2020) fueron los profesionales inmersos en el sector educativo, con un aproximado de 63 millones de docentes a nivel primaria y secundaria.

América Latina no se encuentra exento de esta problemática, tal como se reporta en la American Psychological Association – APA (2020) evidenciando un 5.6% de estrés ubicándolo en un nivel medio alto, prueba de ello, el Departamento de Estudios Fundación Chile Unido (2020) reporta que solo en dicho país durante el año en mención el 93% de los trabajadores manifestaron síntomas de estrés provocados por la pandemia.

Así mismo, el Perú a través del Ministerio de Salud – MINSA (2021) reportó que el 52.2% de pobladores pertenecientes a Lima Metropolitana padecen de estrés moderado a severo, esto a causa del contexto actual. Durante el mismo año, el diario El Peruano (2021) reportó que el estrés laboral en la población aumentó en un 70%, afectando así las relaciones interpersonales dentro del centro de trabajo. De igual forma, el Ministerio de Educación – MINEDU (2020), mediante la Encuesta Nacional a Docentes de Instituciones Educativas Públicas – ENDO, informó que el 60.4% de docentes padecieron de estrés a causa del confinamiento.

En cuanto a la importancia del presente informe, a nivel teórico éste permite llenar un vacío de conocimiento acerca de cómo se encuentra la problemática o cuál ha sido el impacto generado en la población, sustentado con los diversos aportes teóricos; a nivel metodológico, se puede utilizar como base para posteriores investigaciones realizadas por la comunidad científica; a nivel práctico, los resultados permiten esclarecer las causas y consecuencias del fenómeno a estudiar; por último, a nivel social, los resultados recaudados brindan un gran aporte en la realización de programas, talleres o campañas futuras referente al tema.

Por otro lado, el objetivo general de la investigación es: Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout (SB) y el Clima Laboral (CL) en docentes de unas Instituciones Educativas, Chimbote. En ese sentido, se pone en manifiesto los objetivos específicos: a) Identificar el nivel del Síndrome de Burnout; b) Identificar el nivel de Clima Laboral; c) Determinar la relación entre las dimensiones del Síndrome de Burnout y el Clima Laboral; d) Determinar la relación entre los sistemas del Clima Laboral y el Síndrome de Burnout.

Por consiguiente, se propone la hipótesis general: Existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout y el Clima Laboral en docentes de unas Instituciones Educativas, Chimbote. Así mismo, se establecen las hipótesis específicas: a) Existe relación entre las dimensiones del Síndrome de Burnout y el Clima Laboral; b) Existe relación entre los sistemas del Clima Laboral y el Síndrome de Burnout.

## II. MARCO TEÓRICO

Durante años se han elaborado investigaciones en cuanto a las variables del presente estudio. A nivel internacional, Bernal y Chávez (2018) en su investigación tienen como motivo determinar la relación entre CL y SB en un laboratorio médico, siendo retrolectivo, transversal y de asociación, con una muestra de 29 trabajadores de un nosocomio público de segundo nivel en México, los instrumentos aplicados fueron Clima Organizacional de la OPS y el cuestionario de Maslach Burnout Inventory. Obteniendo como resultado que hay un clima poco favorable, dado a que 25 sujetos mostraron un nivel medio en relación al síndrome, caso contrario a los 2 restantes quienes obtuvieron un nivel alto. Es así, como se concluye que la presencia de una relación negativa, moderada y significativa en la dimensión de realización personal y el CL, influyendo en las otras dos dimensiones: cansancio emocional y despersonalización, perjudicando así la satisfacción laboral. Por otra parte, en la ciudad de Armenia, Vergaño (2018) realizó en su tesis a motivo de determinar la relación de las variables SB y CL en profesores que enseñan idiomas en diferentes academias, de tipo no experimental, correlacional y transversal, compuesto por 61 profesores, a quienes se le administraron el test de MBI-Ed, cuestionario de CL y cuestionario sociodemográfico. Como resultado se obtuvo que las dos dimensiones del SB son altas (agotamiento emocional y despersonalización) y el otro presenta un nivel bajo (autorrealización), en cuanto a las subescalas de CL todos arrojaron un nivel medio, concluyendo que si hay una relación significativa entre ambos. Así mismo, Vilcahuano (2015) en su estudio tuvo como fin identificar la relación que hay entre el CL y SB, siendo correlacional mixto y no experimental, aplicando la Escala de Clima Organizacional (EDCO) y el Inventario de Burnout de Maslach. Indicando que el Clima Organizacional (CO) es bueno en un 86,7 % y el nivel de SB es medio en un 86,7%, lo que quiere decir que el CL se relaciona directamente con la presencia de burnout.

A nivel nacional, Estrada, et al. (2020) en su estudio planteó identificar la relación entre el CL y SB en maestros de un centro educativo

en la ciudad de Puerto Maldonado, en el que emplearon el no experimental, correlacional y transaccional, compuesta por 89 maestros, a los que se les aplicó el Cuestionario de Clima Organizacional y el Inventario de Burnout de Maslach. Obteniendo que el ambiente de trabajo no es favorable para los maestros y el SB está presente de manera promedio, dando como idea final una relación inversa pero significativa. Del mismo punto, Ccari (2017), en su tesis tuvo como intención analizar el nivel de SB y CO en la caja rural de ahorro y crédito los Andes Azángaro, siendo experimental y correlacional, aplicado a 22 personas, a quienes se les administró el Inventario de Burnout de Maslach y el cuestionario desarrollado por Litwin y Stringer, obteniendo como resultado índices bajos de SB con un 73% y un 100% bueno en relación al CO. Concluyendo que no hay presencia de índices altos del SB, dado que, existe un CL favorable. Bajo la misma línea, Miranda y Gálvez (2016), en su investigación el propósito fue determinar la relación entre las variables el CO y el SB en empleados de una red de servicios de salud, siendo no experimental y correlacional, dirigido a 139 colaboradores, aplicando el instrumento de Clima Organizacional (EDECO), del Ministerio de Salud del año 2011 y el Maslach Burnout Inventory (MBI) (1986). Los resultados obtenidos son que el 49,6% y 43,2% de la muestra perciben un CO no saludable y por mejorar, mientras que el otro 43,2% junto con el 30,2% muestra un nivel alto y medio de SB. Como idea final resalta la existencia de una correlación  $r = 0.293$  que es débil y positiva, obteniendo así que a mayor clima organizacional menor presencia del síndrome.

A nivel local, Bermudez (2021), intentó determinar la relación entre el SB y CO en profesionales obstetras, de tipo aplicada y no experimental, conformado por 37 profesionales, utilizando los siguientes instrumentos: Cuestionario de Síndrome de Burnout (MBI - Maslach Burnout Inventory) y el Cuestionario de Clima Organizacional (Organizational Climate Questionnaire). Obteniendo como resultado que el 41% de participantes percibieron de forma inadecuada el CO, otro 40% de forma adecuada y por último el 19% de manera moderada; mientras

que, en el SB el 41% en un nivel alto, otro 37% en un nivel bajo y el 22% restante en un nivel medio, es así como se considera una relación de grado moderado inversamente proporcional, el mismo que es caracterizado por un coeficiente Spearman de  $-0,681$  que al ser negativo se concluye que a mayor presencia del SB existirán menores niveles del CO. En ese marco, Ysaldo, et al. (2018) ejecutaron un estudio a motivo de identificar la relación entre CL y SB en docentes de una universidad, desde un enfoque cuantitativo, correlacional y transversal. Se usó una muestra estratificada conformada por 206 docentes. Utilizando el Cuestionario de Burnout para Docentes Universitarios, adaptado del MBI y la Escala de Clima Laboral de Palma. Encontrando que el CL es percibido de forma desfavorable en mayor porcentaje (22.3%), mientras que, en el SB, el 37.4% se encuentra en un nivel bajo y el otro 32.0% en un nivel alto. Concluyendo una relación negativa significativa, ya que al comparar los niveles de Clima Laboral y su variable demográfica no se hallaron diferencias significativas. Por otro lado, Oblitas (2017) en una investigación realizada en Huaraz, cuya intención fue determinar la relación entre el SB y la percepción en base al CO en los colaboradores de una empresa, para ello optaron por un diseño no experimental, correlacional y transversal, dirigido a 60 sujetos a quienes se les aplicaron el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI) y la Escala para la Percepción del Clima Laboral, cuyos resultados arrojaron que en los colaboradores el 60% se encuentra en un nivel medio de estrés y el 63.3% deben mejorar en cuanto a la percepción del CO, así mismo, concluyendo una relación significativa.

El presente estudio sustenta el SB haciendo uso de la teoría sociocognitiva del yo, basada en las conceptualizaciones de Albert Bandura, el mismo que según Gil y Peiró (1999) mencionan dos aspectos importantes: a) los procesos cognitivos del sujeto repercuten significativamente en la manera de ser y actuar, produciendo algunos cambios a causa de su conducta y la observación del medio; b) La convicción o seguridad que la persona muestra sobre sí misma, será determinante para el óptimo desarrollo de sus capacidades y

competencias, alcanzando las metas propuestas, caso contrario, los efectos pueden ser evidenciados en alguna patología o enfermedad mental. Dicha teoría se encuentra representada por la autoeficacia, autoconfianza y autoconcepto, siendo estas partes del self, las mismas que resultan cruciales para la explicación del fenómeno en cuestión, determinando la visión y desempeño laboral del trabajador. Así mismo, Gil y Zúñiga (2009) conceptualizan el SB como la consecuencia de carácter psicológica al estrés laboral crónico que sufren los colaboradores de alguna organización o entidad al encontrarse inmersos en situaciones complejas, evidenciándose en un desgaste cognitivo, el mismo que trae consigo afectaciones en la motivación intrínseca y el óptimo desarrollo personal y profesional, generando conductas y comportamientos hostiles dentro del ámbito laboral.

Bajo esa línea, Gil (2011), basado en la teoría cognoscitiva del yo, define el Síndrome de Quemarse por el Trabajo (burnout), como consecuencia del estrés laboral crónico, representado por acontecimientos de índole negativo, compuesto por pensamientos, sentimientos y acciones que afectan el buen desenvolvimiento y percepción laboral. Así mismo, Maslach (1993), define el SB como un trastorno de carácter psicológico, siendo el síndrome de despersonalización, reducción de la realización personal y agotamiento emocional, el mismo que puede darse en los individuos que laboran dentro de una organización. Igualmente, Hugo (2018), lo explica como una reacción natural al estrés laboral originado por la deficiencia de alternativas a usar ante un elemento o situación estresora permanente dentro de la empresa u organización donde se labora.

A su vez, Gil (2009) menciona cuatro dimensiones: a) ilusión por el trabajo, entendida como el afán de la persona por lograr los objetivos propuestos dentro del marco laboral, viendo esto como una forma de autorrealización; b) desgaste psíquico, explicada como el cansancio físico y mental que experimenta la persona, generado por la alta presión y sobrecarga laboral; c) indolencia, manifestaciones de conductas y comportamientos hostiles dentro de la organización; por último, d) culpa,

interpretada como aquella sensación de remordimiento en el trabajo por no realizar de manera correcta o esperada sus actividades dentro de la entidad laboral.

Por otro lado, el CL se encuentra sustentado por Hernández, et al. (2012), bajo el modelo de los valores en competencia – MVC de Kim S. Cameron y Robert E. Quinn, quienes proponen cuatro valores importantes dentro de toda entidad: a) enfoque interno, flexibilidad (clan); b) enfoque interno estabilidad y control (jerarquía); c) enfoque externo, flexibilidad (adhocracia) y d) enfoque externo, estabilidad y control (mercado). Dicho modelo considera que toda organización o empresa debe de contar con los cuatro valores presentados; siendo explicados a continuación: a) Clan: El nombre se origina a partir de la similitud que existe entre la familia y cualquier organización, la cual también se encuentra conformada y caracterizada por objetivos claros y precisos, adherencia entre sus miembros, involucramiento activo en cada una de las tareas o funciones, generando a través de ello un adecuado clima laboral, en donde cada trabajador se sienta cómodo formando parte de, cooperando entre ellos, visualizando un acompañamiento activo y constante por parte de sus superiores, garantizando así el desarrollo y crecimiento personal y profesional; b) Jerarquía: Hace referencia a la necesidad por establecer y mantener una estructura formal, que brinde a los trabajadores un sentimiento de confianza, basado en reglas y normas claras desde una adecuada planificación y organización, con el fin de alcanzar la eficiencia laboral; c) Adhocracia: Determinada por una visión democrática, que contemple al trabajador como eje importante para la organización, con capacidades creativas, innovadoras, de iniciación y liderazgo, adaptándose a los diversos cambios que puedan surgir; por último, d) Mercado: Orientada al marco exterior, enfocada en los egresos o ingresos que pueda generar la organización, buscando el posicionamiento en el mercado laboral, haciendo uso de metas y estrategias específicas, gestionadas por una persona líder en el tema, con las capacidades y/o competencias necesarias para defenderse

dentro del mercado teniendo como pilares la competitividad y productividad.

Así mismo, Patlán y Flores (2013), conceptualizan el CO como la forma de percibir relativamente las características de la empresa, ya sea de manera individual, interpersonal y organizacional; como, por ejemplo, la relación con los demás y el espacio laboral, las mismas que pueden tener un efecto en la conducta o accionar del empleador. Así mismo, Chiavenato (2019) menciona que este constructo se percibe como el espacio psicosocial que se encuentra dentro de toda entidad, en el cual cada miembro se desarrolla y desenvuelve, en relación al cargo o funciones establecidas, el mismo que va a ser un predictor para la conducta o comportamiento futuro.

De este modo, Patlán y Flores (2013) ponen en evidencia ocho factores relevantes que constituyen el CL, los mismos que forman parte de los siguientes sistemas: Sistema individual (Satisfacción de los trabajadores: Nivel en el que los colaboradores se sienten considerados y satisfechos por la ejecución de alguna u otra actividad dentro del campo de trabajo, obteniendo así, grandes alcances y autonomía en el trabajo: Sensación de independencia laboral, sin sobrepasar las normas o reglas ya establecidas), sistema interpersonal (Relaciones sociales entre los miembros de la organización: Sentimientos de pertenencia dentro de un grupo, basados en relaciones interpersonales favorables (empatía y comunicación eficaz) y unión y apoyo entre los compañeros de trabajo: Representa el grado de cooperación entre los miembros, compartiendo saberes y vivencias arraigadas durante todo el proceso de vida, las mismas que fortalecen la cohesión ya establecida por los propios colaboradores) y el sistema organizacional (Consideración de los directivos: Hace referencia al nivel de acompañamiento que ofrecen los superiores a sus trabajadores con el afán de lograr las metas planteadas, de manera empática y asertiva; beneficios y recompensas: Percepción de reconocimientos o incentivos por parte de los superiores hacia sus trabajadores, por el hecho de realizar un trabajo de excelencia; motivación y esfuerzo: Hace mención a la motivación laboral ya sea de

forma extrínseca e intrínseca, la misma que, generará un mejor desempeño y desarrollando en las actividades o funciones de cada colaborador; por último, liderazgo de directivos: Representa la visión de los trabajadores en función a una adecuada gestión por parte de los superiores, acompañado de una visión estratégica y óptima).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

Esta investigación es de tipo básica, según Baena (2017), ésta se orientará al estudio de un fenómeno que se desea conocer y comprender a profundidad a través de la recolección de información y la estructuración de teorías. Así mismo, se fundamenta en un diseño no experimental, entendido por Sánchez, et al. (2018), como aquel que no busca manipular o intervenir dentro de las variables; de nivel correlacional, el mismo que tiene la finalidad de determinar la magnitud entre la relación de dos o más variables; de corte transversal, dado que, la investigación se efectuará en un solo momento.

#### 3.2. Variables y operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Nivel de medición
Síndrome de Burnout	Es una respuesta psicológica al estrés laboral crónico. Esta respuesta se caracteriza por un deterioro cognitivo consistente en la pérdida de la ilusión por el trabajo y por un deterioro afectivo caracterizado por agotamiento emocional y físico (Gil, 2011).	Será medida a través del "Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo - CESQT".	Trabajo reto. Realización personal. Cosas positivas. Trabajo gratificante. Ilusión. Saturado. Agobiado. Cansancio físico. Cansancio emocional. No atender. Insoportables. Pesados. Indiferencia Ironía Etiquetar. Preocupa trato. Actitudes de culpa. Remordimientos. Pedir disculpas. Cosas mal dichas.	Ordinal
Clima Laboral	Es el conjunto de percepciones subjetivas y socialmente compartidas que tienen los trabajadores de las	Será medida a través de la "Escala Multidimensional de Clima	Los trabajadores se sienten satisfechos con sus actividades. Los trabajadores se sienten realizados en su trabajo.	Ordinal

	<p>características de la organización y el ambiente de trabajo (Gómez y Vicario, 2008).</p>	<p>Organizacional – EMCO”.</p>	<p>Dentro de la organización los trabajadores disfrutan realizar sus actividades.          Los trabajadores realizan con desagrado sus actividades.          Los trabajadores gozan de libertad para elegir cómo hacer sus actividades.          Cada trabajador es libre respecto a la forma de solucionar los problemas relacionados con sus actividades.          A cada trabajador se le brinda la oportunidad de proponer la forma en que desea realizar sus actividades.          Los trabajadores se llevan bien entre ellos.          En la organización hay compañerismo entre los trabajadores.          Existe confianza entre los compañeros para platicar cualquier tipo de problema.          Cuando se incorpora un nuevo empleado, los trabajadores de inmediato lo integran al grupo.          Los trabajadores dentro de la organización se sienten parte de un mismo equipo.          En mi trabajo se unen esfuerzos cuando surgen problemas laborales.          En la organización la unión entre compañeros propicia un ambiente agradable.          El director trata a su personal de la manera más humana posible.          El trato de los superiores hacia sus trabajadores es con respeto.          Los directivos dan apoyo a su personal en la realización de sus actividades.          El jefe trata con indiferencia a su personal.          Dentro de la organización el jefe trata a los empleados de manera deshumanizada.          La organización emplea incentivos para que los trabajadores realicen mejor sus actividades.          Todos los trabajadores dentro de la organización tienen</p>	
--	---	--------------------------------	---	--

			<p>posibilidades de ser beneficiados por su trabajo.</p> <p>La organización otorga estímulos a los trabajadores para mejorar su desempeño.</p> <p>Existen distintas formas de recompensar a los trabajadores.</p> <p>Cada trabajador realiza sus actividades con entusiasmo.</p> <p>Los trabajadores muestran agrado en realizar sus tareas.</p> <p>Los trabajadores brindan su mejor esfuerzo en la realización de su trabajo.</p> <p>El jefe mantiene una actitud abierta para recibir propuestas relacionadas al trabajo.</p> <p>En la organización todos los empleados reciben apoyo del jefe en la realización de las tareas.</p> <p>Al jefe se le dificulta guiar a su personal para que estos cumplan con los objetivos de la organización.</p>	
--	--	--	--	--

### 3.3. Población, muestra y muestreo

#### Población

Compuesta por docentes de algunas Instituciones Educativas de Chimbote y Nuevo Chimbote, haciendo un total de 2127 docentes del nivel primario y 1573 del nivel secundario, dato extraído de UGEL, SANTA – 2021.

**Tabla 1**

*Distribución de la población de docentes.*

Nivel	Chimbote	Nuevo Chimbote	Total
Primaria	1143	984	2127
Secundaria	1204	369	1573
<b>Total</b>	<b>2347</b>	<b>1353</b>	<b>3700</b>

Fuente: UGEL SANTA (2021)

## **Muestra**

Se escogió una fórmula para población finita, que es la siguiente:

$$n = \frac{Z^2 * N * p * q}{e^2 * (N - 1) + (Z^2 * p * q)}$$

$$Z = 1.96 \text{ (95\%)}$$

$$p = 50\%$$

$$q = 50\%$$

$$N = 3700$$

$$e = 5\%$$

$$n = 348$$

En base al resultado de la fórmula administrada se obtuvo 348 individuos de estudio.

Se considera como criterios de inclusión a docentes del género femenino y masculino, con edades de intervalos entre 22 a 65 años, que se encuentren en pleno uso de sus funciones, que laboren dentro de Chimbote o Nuevo Chimbote, personas que acepten participar voluntariamente en la investigación.

Basado en un muestreo probabilístico.

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

La técnica empleada es la encuesta, entendida por Ocegueda (2004), como aquella que se puede aplicar a una población amplia, siendo administrada de manera escrita u oral con el objetivo de indagar acontecimientos, actitudes hasta opiniones. Así mismo, los instrumentos utilizados fueron los siguientes:

Instrumento 01: Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo – CESQT, elaborado por Pedro Gil Monte (2011), el cual busca evaluar los niveles del síndrome de quemarse por el trabajo (burnout), conformado por las siguientes dimensiones: ilusión por el trabajo (It), desgaste psíquico (Dp), indolencia (In) y culpa (Cl); aplicable de manera individual o colectiva. Tiene una validez mayor a 0.7 y confiabilidad con un valor de Alpha de Cronbrach oscilado entre el 0,79 y 0,86. Adaptado en México (2010).

Instrumento 02: Escala Multidimensional de Clima Organizacional – EMCO, elaborado por Juana Patlán Pérez y Rosa Flores Herrera (2013), el cual busca evaluar las impresiones de los colaboradores en función a factores que toman en cuenta tres niveles, conformado por los siguientes sistemas: sistema individual (satisfacción de los trabajadores y autonomía), sistema interpersonal (relaciones sociales, unión y apoyo entre los compañeros de trabajo) y sistema organizacional (consideración de directivos, beneficios y recompensas, motivación y esfuerzo y liderazgo de directivos); aplicables de manera individual o colectiva. De acuerdo a la v de Aiken con una validez de índice de 1.0 y confiabilidad de Alpha de Cronbach de 0.952. Adaptado en México (2013).

### **3.5. Procedimientos**

Para el desarrollo del trabajo de investigación se consideró los siguientes pasos:

En primera instancia: Precisar el fenómeno a estudiar, optando por seleccionar la línea de investigación a emplear, así mismo, se analiza la población a estudiar.

En segunda instancia: Definir las variables a estudiar, recaudando información científica de cada una de ellas.

En tercera instancia: Revisión exhaustiva en los portales científicos relacionado a las variables de estudio, sustentado por trabajos o estudios ya realizados con anterioridad.

En cuarta instancia: Fundamentar las variables a través de un enfoque teórico.

En quinta instancia: Establecer los objetivos e hipótesis de forma clara y precisa.

En sexta instancia: Administración de las pruebas seleccionadas para la investigación.

En séptima instancia: Elaboración de la base datos.

En octava instancia: Uso del programa SPSS.

En novena instancia: Verificación de las hipótesis establecidas en el estudio.

En última instancia: Interpretación de los resultados en base a los objetivos planteados.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Los resultados recaudados se ordenaron en una base de datos en Excel, registrando el número de evaluados, los datos generales y los resultados obtenidos por cada instrumento. Luego de ello, se utilizó un análisis estadístico descriptivo, comprendido por Ocegueda (2004), como una técnica que permite describir, representar y resumir el fenómeno a investigar, empleando el software IBM SPSS Statistics para Windows versión 25.

### **3.7. Aspectos éticos**

Para el estudio se hizo uso de los principios éticos del Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica – CONCYTEC (2019), el mismo que, considera tres principios, siendo estos los siguientes: a) principio de autonomía: consiste en la libertad que posee cada participante de poder elegir

formar parte de la investigación, así como también el desistir de ella en cualquier momento si lo cree necesario; b) no maleficencia: hace referencia a la responsabilidad que posee el investigador para velar por la seguridad física, mental y social del participante; y por último, c) justicia: explicada como la igualdad de condiciones que se ofrece a cada uno de los participantes.

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 2**

*Distribución de niveles según la variable clima organizacional en docentes de unas Instituciones Educativas, Chimbote.*

Nivel	Variable	
	Clima organizacional	
	f	%
Bajo	8	2,3
Medio	152	43,7
Alto	188	54,0
Total	348	100,0

En la tabla 2, se apreció que del total de colaboradores el 54% se ubica en un nivel alto en relación a la percepción del clima laboral para realizar sus funciones, mientras que, el 43,7% se ubica en un nivel medio percibiendo posibles deficiencias dentro del clima organizacional y el 2,3% en un nivel bajo percibiendo deficiencias dentro del clima organizacional.

**Tabla 3**

*Distribución de niveles según la variable síndrome de quemarse en el trabajo en docentes de unas Instituciones Educativas, Chimbote.*

Nivel	Variable	
	síndrome de quemarse en el trabajo	
	f	%
Muy bajo	50	14,4
Bajo	98	28,2
Medio	85	24,4
Alto	45	12,9
Crítico	70	20,1
Total	348	100,0

En la tabla 3, se apreció que del total de colaboradores el 20,1% se ubica en un estado crítico del síndrome de quemarse en el trabajo, el 12,9% presentaron altos rasgos del síndrome de quemarse en el trabajo, el 24,4% presentaron posibles rasgos del síndrome de quemarse en el trabajo, el 28% presentaron bajos rasgos del síndrome de quemarse en el trabajo y el 14,4% no presentaron rasgos del síndrome de quemarse en el trabajo.

**Tabla 4**

*Correlación entre la variable de clima organizacional y las dimensiones del síndrome de quemarse en el trabajo en docentes de unas Instituciones Educativas, Chimbote.*

Variable (Síndrome de Quemarse por el Trabajo)		Rho	P
Clima organizacional	Ilusión por el trabajo	,499**	,000
	Desgaste psíquico	-,446**	,000
	Indolencia	-,437**	,000
	Culpa	-,115*	,016

**Nota:** rho=coeficiente de correlación de Spearman, p=valor de significancia estadística,  $p<.05$ = igual a relación significativa,  $p<.01$  relación muy significativa.

En la tabla 4, se apreció la relación entre la variable clima organizacional y las dimensiones del síndrome de quemarse en el trabajo, evidenciando una relación muy significativa (0.499,  $p<0.01$ ) entre la ilusión por el trabajo y el clima organizacional, lo que significa que el trabajador tiene las ganas de realizar bien sus funciones, mientras que, el desgaste psíquico y la indolencia tienen una relación inversa y muy significativa con el clima organizacional (-0.446 y 0.437,  $p<0.01$ ), esto se debe a que los trabajadores presentan problemas de salud mental que afectan la realización de sus funciones y también tiene una relación inversa y significativa con la culpa (-0.115,  $p<0.05$ ), lo que significa que el trabajador se siente culpable por algún tipo de inconveniente que se presenta dentro de su área de trabajo.

**Tabla 5**

*Correlación entre la variable de síndrome de quemarse en el trabajo y los sistemas del clima organizacional en docentes de unas Instituciones Educativas, Chimbote.*

	Variable (Clima Organizacional)	Rho	P
Síndrome de quemarse en el trabajo.	Sistema individual	-,581**	,000
	Sistema interpersonal	-,592**	,000
	Sistema organizacional	-,393**	,000

**Nota:** rho=coeficiente de correlación de Spearman, p=valor de significancia estadística,  $p<.05$ = igual a relación significativa,  $p<.01$  relación muy significativa.

En la tabla 5, se apreció la relación entre la variable síndrome de quemarse en el trabajo y los sistemas del clima organizacional, encontrando una relación inversa y muy significativa (-0.581,  $p<0.01$ ) entre el sistema individual y síndrome de quemarse en el trabajo, lo que significa que el colaborador trabaja de forma individual, desarrollando satisfactoriamente sus capacidades y competencias laborales, mientras que, el sistema interpersonal tiene una relación inversa y muy significativa con el síndrome de quemarse en el trabajo (-0.592,  $p<0.01$ ), esto se debe a que los trabajadores si tienen una adecuada relación profesional y por último, tiene una relación inversa y muy significativa con el sistema organizacional (-0.393,  $p<0.05$ ), lo que significa que algunos trabajadores cumplen sus funciones según su área.

## V. DISCUSIÓN

El presente trabajo de investigación se direcciona a determinar la relación entre el Síndrome de Burnout (SB) y el Clima Laboral (CL) en docentes de unas Instituciones Educativas, Chimbote. Con respecto a los objetivos planteados y los resultados encontrados se establece lo siguiente:

En base al primer objetivo, se obtiene como resultado que el nivel de CL es percibido por los docentes en un nivel alto con un 54%, es decir que este tipo de organizaciones son percibidas de forma óptima por sus colaboradores de manera individual, interpersonal y organizacional, siendo la primera la conducta o el comportamiento del colaborador, la segunda, la relación que pueda tener con los demás y la tercera, el espacio laboral en el que desempeña sus funciones (Patlán y Flores, 2013), definición basada en el modelo de los valores en competencia – MVC de Kim S. Cameron y Robert E., presentado por Hernández, et al. (2012), haciendo referencia que en toda organización se deben de cumplir con los siguientes valores: Clan, jerarquía, adhocracia y mercado. Dicho resultado coincide con los descubrimientos de Vilcahuano (2015), quien obtuvo que el CO es bueno con un 86.7%, ya que, prevalece una comunicación asertiva dentro de la organización y Ccari (2017), hallando a la totalidad de su muestra (100%) dentro de un nivel bueno, ello, dado que, el espacio laboral permite a los colaboradores satisfacer de forma adecuada las metas o requerimientos necesarios a alcanzar; cumpliendo en su totalidad el modelo mencionado. Probablemente lo mencionado se deba al cumplimiento de las 3 características del CO dentro de las organizaciones, sin embargo, existen algunas falencias para el desarrollo total de dicho modelo dentro de las instituciones educativas.

En base al segundo objetivo, se obtuvo como resultado que el SB se encuentra en un nivel bajo con un 28.2%, esto se ajusta a lo mencionado por la teoría sociocognitiva del yo por Albert Bandura, en la cual los docentes se encuentran seguros de sus capacidades y competencias, desarrollando sus actividades laborales de manera eficaz, descartando cualquier posibilidad del surgimiento de alguna patología

(Gil y Peiró, 1999). Resultados que coinciden con lo hallado por Ccari (2017), quien obtuvo un 73% de su población en un nivel bajo, dando a entender que los colaboradores saben sobrellevar la carga laboral, manteniéndose atentos a los cambios o necesidades que puedan presentar los clientes y contando con el respaldo constante de su organización, e Ysaldo, et al. (2018) con un 37.4% de su muestra dentro de un nivel bajo, lo que daría a suponer que estos colaboradores no se encuentran bajo riesgo, ni requieren algún tipo de atención especializada externa. En base a lo explicado anteriormente, se observa que los resultados van acordes a las conceptualizaciones brindadas por Albert Bandura, considerando el buen desarrollo de las partes del self en los colaboradores dentro de sus labores diarias.

En base al tercer objetivo, se obtuvo como resultado una relación muy significativa entre el CO y las dimensiones de ilusión por el trabajo (0.499,  $p < 0.01$ ), lo que significa que el trabajador muestra ímpetu al momento de realizar sus funciones (Gil, 2009), desgaste psíquico (-0.446,  $p < 0.01$ ) e indolencia (-0.437,  $p < 0.01$ ), siendo inversas en estas dos últimas, ello se debe a que algunos de los colaboradores podrían estar presentando problemas de salud mental que afectan la óptima realización de sus funciones (Gil, 2009); caso contrario a lo obtenido en la dimensión de culpa (-0.115,  $p < 0.05$ ), siendo significativa e inversa, lo que significa que los trabajadores se sienten culpables por la manera en la que han desarrollado sus actividades laborales (Gil, 2009). Resultados que concuerdan con los estudios de Bermudez (2021), quién para su investigación empleó dimensiones similares a las de este estudio, como, por ejemplo, la dimensión de disminución de realización personal relacionada a la dimensión de ilusión por el trabajo, en la que se obtuvo como resultado una relación moderada inversa, entendiendo así, que a menores niveles de dicha dimensión mayores niveles de CL; al igual que las dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización, relacionadas a las dimensiones de desgaste psíquico e indolencia, en las cuales se hallaron una relación significativa inversa, lo que da a entender que a mayores niveles menor será el CL. Semejanza que es compartida

con los resultados expuestos por Oblitas (2017), quién también encuentra niveles significativos en la dimensión de agotamiento emocional, despersonalización y disminución en realización personal. Dichos resultados son respaldados por lo hallado según Estrada, et al. (2020), quienes reportan que cuando el CL sea desfavorable, serán altos los niveles de cansancio emocional y despersonalización, afectando así la realización personal. De manera global, Ysaldo, et al. (2018) y Ccari (2017), refieren que mientras el CL se encuentre de manera adecuada, menores serán los niveles de SB, a razón de que los colaboradores se sentirán satisfechos con las funciones asignadas, manteniendo un trabajo conjunto con la parte directiva con la intención de llegar a las metas fijadas por la empresa. En base a todo lo obtenido se puede deducir que las dimensiones del SB se encuentran íntimamente relacionadas con el CL, afectando el desempeño y desenvolvimiento laboral del colaborador dentro de su organización.

En base al cuarto objetivo, se halló una relación muy significativa inversa ( $-0.581$ ,  $p < 0.01$ ) entre el sistema individual y síndrome de quemarse en el trabajo, ello puede deberse a que los colaboradores logran sentirse satisfechos por su desempeño laboral (Patlán y Flores, 2013); así mismo, el sistema interpersonal presenta una relación significativa inversa con el síndrome de quemarse en el trabajo ( $-0.592$ ,  $p < 0.01$ ), dando a entender según el autor que dentro de la empresa predomina el compañerismo y la cohesión entre los colaboradores (Patlán y Flores, 2013), por último, en el sistema organizacional existe una relación inversa y muy significativa con el síndrome de quemarse en el trabajo ( $-0.393$ ,  $p < 0.05$ ), entendiendo un buen estilo de liderazgo, generando un sentimiento de pertenencia entre el colaborador y la empresa (Patlán y Flores, 2013). Resultados semejantes a lo reportado por Ysaldo, et al. (2018), quienes emplearon dimensiones para la evaluación del CL, similares a las utilizadas en este estudio, las cuales son autorrealización e involucramiento relacionadas con el sistema individual, comunicación relacionada con el sistema interpersonal y supervisión acompañado con condiciones laborales relacionadas con el

sistema organizacional, encontrando que mientras el CL se mantenga de forma moderada, el SB estará bajo las mismas condiciones, ya que, el ambiente de trabajo es el adecuado más no es necesario para la explotación de capacidades y competencias en sus colaboradores; por otro lado, Ccari (2017), en su estudio evidenció que la totalidad de los colaboradores perciben un CL requerido, que no necesariamente potencia sus habilidades, ello acompañado de los bajos niveles de SB. Analizado todo ello, se podría deducir que el nivel de CL se va a encontrar sujeto a los niveles de SB.

## VI. CONCLUSIONES

- Se concluye que el nivel del SB predomina en un nivel bajo con un 28.2%, en docentes de unas Instituciones Educativas, Chimbote.
- Se concluye que el nivel del CL predomina en un nivel alto con un 54.0%, en docentes de unas Instituciones Educativas, Chimbote.
- Se concluye la existencia de una correlación entre las dimensiones del SB con el CL, encontrando una correlación muy significativa (0.499,  $p < 0.01$ ) en la ilusión por el trabajo, mientras que, el desgaste psíquico y la indolencia tienen una relación inversa y muy significativa (-0.446 y 0.437,  $p < 0.01$ ), al igual que, la culpa con una relación inversa y significativa (-0.115,  $p < 0.05$ ).
- Se concluye que existe una correlación entre los sistemas del CL con el SB, observando una relación inversa y muy significativa (-0.581,  $p < 0.01$ ) en el sistema individual, mientras que, el sistema interpersonal tiene una relación inversa y muy significativa (-0.592,  $p < 0.01$ ) y por último, existe una relación inversa y muy significativa con el sistema organizacional (-0.393,  $p < 0.05$ ).

## **VII. RECOMENDACIONES**

- Informar a los maestros de los diversos centros educativos mediante la ejecución de charlas preventivas, sobre la presencia del SB, teniendo en consideración las causas y consecuencias de este fenómeno, brindando así estrategias que contribuyan a la prevención temprana de este.
- Reforzar las condiciones laborales dentro de las instituciones educativas, con el objetivo de lograr el mantenimiento y la mejora continua del clima laboral, asegurando así, niveles altos de satisfacción en los docentes.
- Realizar evaluaciones anuales en las cuales se puedan detectar signos y síntomas del SB en docentes, con la finalidad de poder intervenir a tiempo.
- Fomentar espacios de socialización en los cuales los docentes y directivos puedan compartir conocimientos y experiencias, que enriquezcan el desarrollo y desempeño profesional.

## REFERENCIAS

- American Psychological Association – APA (2020). *Americans Report Highest Average Level of Stress Since April 2020*. [https://www.apa.org/images/sia-january-highest-infographic\\_tcm7-283973.jpg](https://www.apa.org/images/sia-january-highest-infographic_tcm7-283973.jpg)
- Baena, P. (2017). *Metodología de la investigación*. [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf)
- Bernal, L. y Chávez, M. (2018). El clima organizacional y su relación con el burnout en el laboratorio clínico. *Revista Iberoamericana de las Ciencias de la Salud – RICS*, 7 (13). doi: <http://dx.doi.org/10.23913/rics.v7i13.64>
- Bermudez, G. (2021). *Síndrome de Burnout y clima organizacional en obstetras del Hospital Eleazar Guzmán Barrón en pandemia Covid-19, Chimbote – 2021*. [Tesis de postgrado, Universidad César Vallejo] [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83103/Bermudez\\_RGY-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83103/Bermudez_RGY-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y)
- Ccari, L. (2017). *Síndrome de Burnout y Clima Organizacional en la caja rural de ahorro y crédito los Andes Azángaro, periodo 2016*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Altiplano]. [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/3467/Ccari\\_Calcina\\_Luz\\_Marina.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/3467/Ccari_Calcina_Luz_Marina.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica – CONCYTEC (2019). *Código Nacional de la Integridad Científica*. <https://portal.concytec.gob.pe/images/publicaciones/Codigo-integridad-cientifica.pdf>
- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración*. McGraw Hill.
- Departamento de Estudios Fundación Chile Unido (2020). *Estudio Buenas Prácticas Laborales para la Salud Mental en tiempos de COVID-19*. [https://energia.gob.cl/sites/default/files/documentos/informe\\_-](https://energia.gob.cl/sites/default/files/documentos/informe_-)

[estudio buenas practicas laborales en salud mental por covid 19.pdf](#)

El Peruano (2021). *Trabajo remoto hasta el 2021: EsSalud te da estos consejos para controlar el estrés y la ansiedad.*

<https://elperuano.pe/noticia/107532-trabajo-remoto-hasta-el-2021-essalud-te-da-estos-consejos-para-controlar-el-estres-y-la-ansiedad?fbclid=IwAR1bTlTmTpB5c5YKWcYrm1MtdAheXRS0uR28eCuTI542G5mspbHJ5eGkCGM>

Estrada, E., Roque, M., Paredes, Y. y Quispe, R. (2020). Clima organizacional y síndrome de burnout en docentes de una institución educativa de educación básica de la ciudad de Puerto Maldonado. *Revista de producción, ciencias e investigación*, 4 (33), 41 – 48. doi: 10.29018/issn.2588-1000vol4iss33.2020pp41-48

Fuentes, O. (2015). La organización escolar. Fundamentos e importancia para la dirección en la educación. *Revista Científico – Metodológica*, (61).

Gil, P. (2011). *CESQT Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo*. Madrid, España, TEA Ediciones. [https://web.teaediciones.com/Ejemplos/Manual\\_CESQT.pdf](https://web.teaediciones.com/Ejemplos/Manual_CESQT.pdf)

Gil, P. y Zuñiga, L. (2009). Validez factorial del “Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo” (CESQT) en una muestra de médicos mexicanos. *Rev. Universitas Psychologica*, 1 (9) 169 – 178.

Gil, P. y Peiró, J. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Anales de psicología*, 15 (2) 261 – 268.

Gómez, M. y Vicario, O. (2008). *Clima Organizacional: Conceptualización y propuesta de una escala*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Autónoma de México]. <http://132.248.9.195/ptd2008/agosto/0630995/0630995.pdf>

Hernández, et al. (2012). Construcción de un instrumento para medir el clima organizacional en función del modelo de los valores en competencia.

*Contaduría y Administración*, 59 (1) 229 – 257. doi: 10.1016/S0186-1042(14)71250-1

Hugo, V. (2018). Desgaste profesional. Un problema no resuelto. *Arch Pediatr Urug*, 89 (2) 76 – 77. doi: 10.31134/AP.89.2.1

Johnson. (2014). *Metodología de la Investigación*. INTERAMERICANA EDITORES.

<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wpcontent/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

Lepkowski. (2008). *Metodología de la Investigación*. INTERAMERICANA EDITORES.

<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wpcontent/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

Maslach, C. (1993). Burnout: A multidimensional Perspective. *Professional burnout: Recent developments in theory and research*. <https://doi.org/10.4324/9781315227979>

Mena, M. (2021). 2020, un año récord de estrés para los trabajadores de todo el mundo. Statista Global Consumer Survey. <https://es.statista.com/grafico/amp/26338/porcentaje-de-empleados-que-aseguran-haber-experimentado-estres-durante-gran-parte-del-dia-anterior/>

Ministerio de Educación – MINEDU (2020). *Encuesta nacional a docentes de instituciones educativas públicas, ENDO REMOTA 2020*. <http://www.minedu.gob.pe/politicas/docencia/pdf/ppt-endo-2020.pdf>

Miranda, J. y Gálvez, N. (2016). Clima Organizacional y Síndrome de Burnout en trabajadores de una red de servicios de salud en Cajamarca-Perú. *Rev. Tzhoecoen*, 8 (2) 1997 – 3985.

Oblitas, S. (2017). *Síndrome de burnout y la percepción del clima organizacional en los trabajadores de la Micro res Palmira-Huaraz, 2015*. [Tesis de posgrado, Universidad nacional Santiago Antunez de Mayolo]. <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/1986>

- Ocegueda, C. (2004). *Metodología de la investigación: métodos, técnicas y estructuración de trabajos académicos*.
- Organización de las Naciones Unidas – ONU (2020). *Informe de políticas: La COVID-19 y la necesidad de actuar en relación con la salud mental*. [https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/policy\\_brief\\_-\\_covid\\_and\\_mental\\_health\\_spanish.pdf](https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/policy_brief_-_covid_and_mental_health_spanish.pdf)
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura – UNESCO (2020). *Apoyar a los docentes y al personal educativo en tiempos de crisis*. [https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000373338\\_spa](https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000373338_spa)
- Organización Mundial de la salud – OMS (2020). *Los servicios de salud mental se están viendo perturbados por la COVID-19 en la mayoría de los países, según un estudio de la OMS*. <https://www.who.int/es/news/item/05-10-2020-covid-19-disrupting-mental-health-services-in-most-countries-who-survey>
- Organización Panamericana de la Salud – OPS (2020). *Salud mental y COVID-19*. <https://www.paho.org/es/salud-mental-covid-19#:~:text=El%20miedo%2C%20la%20preocupaci%C3%B3n%20y,de%20la%20pandemia%20COVID%2D19>.
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una población a estudio. *Int. J. Morphol*, 35 (1).
- Patlán, J. y Flores, R. (2013). Desarrollo y Validación de la Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO): Un Estudio Empírico con Profesionales de la Salud. *Cienci Trab*, 15 (48) 131 – 139.
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Primera edición. Universidad Ricardo Palma. Perú. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Susser, E. (2022). *Estudio advierte sobre elevados niveles de depresión y pensamientos suicidas en personal de salud de América Latina durante*

*la pandemia*. Organización Panamericana de la Salud – OPS.  
<https://www.paho.org/es/noticias/13-1-2022-estudio-advierte-sobre-elevados-niveles-depresion-pensamientos-suicidas-personal>

Vergaño, J. (2018). *El síndrome de burnout y clima laboral en docentes de institutos de idiomas en la ciudad de armenia*. [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma de Bucaramanga].  
[https://repository.unab.edu.co/bitstream/handle/20.500.12749/319/2018\\_Tesis\\_Juan\\_Sebastian\\_Vergano\\_lozano.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.unab.edu.co/bitstream/handle/20.500.12749/319/2018_Tesis_Juan_Sebastian_Vergano_lozano.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Vilcahuano, D. (2015). *El Clima Organizacional y su relación con el Síndrome de Burnout en los servidores de la Dirección de Talento Humano de la Universidad Central de Ecuador*. [Tesis de pregrado, Universidad Central del Ecuador]. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7270/1/T-UCE-0007-203i.pdf>

Workplace (2020). *Una pandemia mundial. Y su impacto en el compromiso global, el estrés y la fuerza laboral*.  
<https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx>

Ysaldo, R., Norabuena, R. y García, M. (2018). *Clima laboral y síndrome de burnout en profesores universitarios, Huaraz, Perú, 2018*. [Tesis de posgrado, Universidad nacional Santiago Antúnez de Mayolo].  
<http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/3687/ROSA%20MARGARITA%20%20YSLADO%20MENDEZ%20-%20CLIMA%20LABORAL%20Y%20SINDROME%20DE%20BURNOUT.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

## ANEXOS

### Anexo 01: "Instrumentos utilizados"

#### ESCALA MULTIDIMENSIONAL DEL CLIMA ORGANIZACIONAL (EMCO) – PATLÁN Y FLORES, 2013

EDAD: \_\_\_\_\_

LUGAR: Chimbote ( ) ó Nuevo Chimbote ( )

GÉNERO: (F) ó (M)

TIEMPO DE SERVICIO: \_\_\_\_\_

FECHA: \_\_\_\_\_

#### INSTRUCCIONES:

A continuación, encontrará un cuestionario que servirá para medir el clima laboral en su trabajo. Marcará con una "X" la condición que mejor lo(a) describa al lado derecho de cada enunciado. Tener en cuenta que no hay respuestas buenas, ni malas.

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

N°	ITEMS	N	CN	AV	CS	S
1	Los trabajadores se sienten satisfechos con sus actividades.	1	2	3	4	5
2	Los trabajadores se sienten realizados en su trabajo.	1	2	3	4	5
3	Dentro de la organización los trabajadores disfrutan realizar sus actividades.	1	2	3	4	5
4*	Los trabajadores realizan con desagrado sus actividades.	1	2	3	4	5
5	Los trabajadores gozan de libertad para elegir cómo hacer sus actividades.	1	2	3	4	5
6	Cada trabajador es libre respecto a la forma de solucionar los problemas relacionados con sus actividades.	1	2	3	4	5
7	A cada trabajador se le brinda la oportunidad de proponer la forma en que desea realizar sus actividades	1	2	3	4	5
8	Los trabajadores se llevan bien entre ellos.	1	2	3	4	5
9	En la organización hay compañerismo entre los trabajadores.	1	2	3	4	5
10	Existe confianza entre los compañeros para platicar cualquier tipo de problema.	1	2	3	4	5
11	Cuando se incorpora un nuevo empleado, los trabajadores de inmediato lo integran al grupo.	1	2	3	4	5
12	Los trabajadores dentro de la organización se sienten parte de un mismo equipo.	1	2	3	4	5
13	En mi trabajo se unen esfuerzos cuando surgen problemas laborales.	1	2	3	4	5
14	En la organización la unión entre compañeros propicia un ambiente agradable.	1	2	3	4	5

15	El director trata a su personal de la manera más humana posible.	1	2	3	4	5
16	El trato de los superiores hacia sus trabajadores es con respeto.	1	2	3	4	5
17	Los directivos dan apoyo a su personal en la realización de sus actividades.	1	2	3	4	5
18*	El jefe trata con indiferencia a su personal.	1	2	3	4	5
19*	Dentro de la organización el jefe trata a los empleados de manera deshumanizada.	1	2	3	4	5
20	La organización emplea incentivos para que los trabajadores realicen mejor sus actividades.	1	2	3	4	5
21	Todos los trabajadores dentro de la organización tienen posibilidades de ser beneficiados por su trabajo.	1	2	3	4	5
22	La organización otorga estímulos a los trabajadores para mejorar su desempeño.	1	2	3	4	5
23	Existen distintas formas de recompensar a los trabajadores.	1	2	3	4	5
24	Cada trabajador realiza sus actividades con entusiasmo.	1	2	3	4	5
25	Los trabajadores muestran agrado en realizar sus tareas.	1	2	3	4	5
26	Los trabajadores brindan su mejor esfuerzo en la realización de su trabajo.	1	2	3	4	5
27	El jefe mantiene una actitud abierta para recibir propuestas relacionadas al trabajo.	1	2	3	4	5
28	En la organización todos los empleados reciben apoyo del jefe en la realización de las tareas.	1	2	3	4	5
29*	Al jefe se le dificulta guiar a su personal para que estos cumplan con los objetivos de la organización.	1	2	3	4	5

**CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL SÍNDROME DE QUEMARSE POR EL TRABAJO (CESQT) – GIL, 2011**

**EDAD:** \_\_\_\_\_

**LUGAR:** Chimbote ( ) ó Nuevo Chimbote ( )

**GÉNERO:** (F) ó (M)

**TIEMPO DE SERVICIO:** \_\_\_\_\_

**FECHA:** \_\_\_\_\_

**INSTRUCCIONES:**

A continuación, encontrará un cuestionario que servirá para medir las dimensiones del síndrome de burnout en su trabajo. Para cada ítem indicará con qué frecuencia aparece, anotando con una "x" la condición que mejor lo(a) describa al lado derecho de cada enunciado. Tener en cuenta que no hay respuestas buenas, ni malas.

0	1	2	3	4
<b>Nunca</b>	<b>Raramente</b> <i>(Algunas veces al año)</i>	<b>A veces</b> <i>(Algunas veces al mes)</i>	<b>Frecuentemente</b> <i>(Algunas veces por semana)</i>	<b>Muy frecuentemente</b> <i>(Todos los días)</i>

N°	ÍTEMS	N	R	AV	F	MF
1	Mi trabajo me supone un reto estimulante.	0	1	2	3	4
2	No me apetece atender a algunos alumnos.	0	1	2	3	4
3	Creo que muchos alumnos son insoportables.	0	1	2	3	4
4	Me preocupa el trato que he dado a algunas personas en el trabajo.	0	1	2	3	4
5	Veo mi trabajo como una fuente de realización personal.	0	1	2	3	4
6	Creo que los familiares de los alumnos son unos pesados.	0	1	2	3	4
7	Pienso que trato con indiferencia a algunos alumnos.	0	1	2	3	4
8	Pienso que estoy saturado/a por el trabajo.	0	1	2	3	4
9	Me siento culpable por alguna de mis actitudes en el trabajo.	0	1	2	3	4
10	Pienso que mi trabajo me aporta cosas positivas.	0	1	2	3	4
11	Me apetece ser irónico/a con algunos alumnos.	0	1	2	3	4
12	Me siento agobiado/a por el trabajo.	0	1	2	3	4
13	Tengo remordimientos por algunos de mis comportamientos en el trabajo.	0	1	2	3	4
14	Etiqueto o clasifico a los alumnos según su comportamiento.	0	1	2	3	4
15	Mi trabajo me resulta gratificante.	0	1	2	3	4
16	Pienso que debería pedir disculpas a alguien por mi comportamiento.	0	1	2	3	4
17	Me siento cansado/a físicamente en el trabajo.	0	1	2	3	4
18	Me siento desgastado/a emocionalmente.	0	1	2	3	4
19	Me siento ilusionado/a por mi trabajo.	0	1	2	3	4
20	Me siento mal por algunas cosas que he dicho en el trabajo.	0	1	2	3	4

## **Anexo 02: “Consentimiento informado”**

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Usted está siendo invitado(a) a participar en una investigación en la que se le aplicarán dos instrumentos, Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (CESQT-PE) y Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO). La finalidad del presente documento es para poder obtener su consentimiento como participante de nuestra encuesta.

Este presente estudio es conducido por las alumnas Centeno Nanfaro Shilary Shachy y Murakami Ortiz Kazumi Sakura de la carrera profesional de psicología de la filial Chimbote, de la facultad de ciencias de la salud. Así mismo, está supervisado por el docente asesor Dr. Martín Noé Grijalva - [hnoe@ucv.edu.pe](mailto:hnoe@ucv.edu.pe)

La meta de dicho estudio es hallar la relación entre Síndrome de burnout y Clima laboral en docentes de unas instituciones educativas.

Si accede a participar, se le pedirá por favor completar el cuestionario que le tomará entre 15 a 20 minutos aproximadamente de su tiempo.

La participación del estudio es de forma voluntaria. La información que se recoja será totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de esta actividad. Siendo las respuestas al cuestionario de manera anónima.

Si tienes alguna duda sobre este estudio, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Solicitando de manera global lo que arroje la investigación a ello le proporcionamos los siguientes correos electrónicos: [scentenon@ucvvirtual.edu.pe](mailto:scentenon@ucvvirtual.edu.pe) o [kmurakami@ucvvirtual.edu.pe](mailto:kmurakami@ucvvirtual.edu.pe)

Desde ya le agradecemos su participación.

---

Firma del participante

**Anexo 03: "Prueba de normalidad"**

<b>Pruebas de normalidad</b>						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
CL.ORGAN	,090	348	,000	,967	348	,000
SIND.DEQUEMARSE	,136	348	,000	,912	348	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

**Anexo 04: “Matriz de operacionalización”**

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores
Síndrome de Burnout	Es una respuesta psicológica al estrés laboral crónico. Esta respuesta se caracteriza por un deterioro cognitivo consistente en la pérdida de la ilusión por el trabajo y por un deterioro afectivo caracterizado por agotamiento emocional y físico (Gil, 2011).	Será medida a través del “Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo - CESQT”.	Trabajo reto. Realización personal. Cosas positivas. Trabajo gratificante. Ilusión. Saturado. Agobiado. Cansancio físico. Cansancio emocional. No atender. Insoportables. Pesados. Indiferencia Ironía Etiquetar. Preocupa trato. Actitudes de culpa. Remordimientos. Pedir disculpas. Cosas mal dichas.
Clima Laboral	Es el conjunto de percepciones subjetivas y socialmente compartidas que tienen los trabajadores de las características de la organización y el ambiente de trabajo (Gómez y Vicario, 2008).	Será medida a través de la “Escala Multidimensional de Clima Organizacional – EMCO”.	Los trabajadores se sienten satisfechos con sus actividades. Los trabajadores se sienten realizados en su trabajo. Dentro de la organización los trabajadores disfrutan realizar sus actividades. Los trabajadores realizan con desagrado sus actividades. Los trabajadores gozan de libertad para elegir cómo hacer sus actividades. Cada trabajador es libre respecto a la forma de solucionar los problemas relacionados con sus actividades.

			<p>A cada trabajador se le brinda la oportunidad de proponer la forma en que desea realizar sus actividades.</p> <p>Los trabajadores se llevan bien entre ellos.</p> <p>En la organización hay compañerismo entre los trabajadores.</p> <p>Existe confianza entre los compañeros para platicar cualquier tipo de problema.</p> <p>Cuando se incorpora un nuevo empleado, los trabajadores de inmediato lo integran al grupo.</p> <p>Los trabajadores dentro de la organización se sienten parte de un mismo equipo.</p> <p>En mi trabajo se unen esfuerzos cuando surgen problemas laborales.</p> <p>En la organización la unión entre compañeros propicia un ambiente agradable.</p> <p>El director trata a su personal de la manera más humana posible.</p> <p>El trato de los superiores hacia sus trabajadores es con respeto.</p> <p>Los directivos dan apoyo a su personal en la realización de sus actividades.</p> <p>El jefe trata con indiferencia a su personal.</p> <p>Dentro de la organización el jefe trata a los empleados de manera deshumanizada.</p> <p>La organización emplea incentivos para que los trabajadores realicen mejor sus actividades.</p> <p>Todos los trabajadores dentro de la organización tienen posibilidades de ser beneficiados por su trabajo.</p> <p>La organización otorga estímulos a los trabajadores para mejorar su desempeño.</p> <p>Existen distintas formas de recompensar a los trabajadores.</p> <p>Cada trabajador realiza sus actividades con entusiasmo.</p> <p>Los trabajadores muestran agrado en realizar sus tareas.</p> <p>Los trabajadores brindan su mejor esfuerzo en la realización de su trabajo.</p>
--	--	--	--

			<p>El jefe mantiene una actitud abierta para recibir propuestas relacionadas al trabajo.</p> <p>En la organización todos los empleados reciben apoyo del jefe en la realización de las tareas.</p> <p>Al jefe se le dificulta guiar a su personal para que estos cumplan con los objetivos de la organización.</p>
--	--	--	--



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, NOE GRIJALVA HUGO MARTIN, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Síndrome de Burnout y Clima Laboral en docentes de unas Instituciones Educativas, Chimbote", cuyos autores son CENTENO NANFARO SHILARY SHACHY, MURAKAMI ORTIZ KAZUMI SAKURA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHIMBOTE, 23 de Enero del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
NOE GRIJALVA HUGO MARTIN <b>DNI:</b> 02866477 <b>ORCID:</b> 0000-0003-2224-8528	Firmado electrónicamente por: HNOEG el 05-02- 2023 19:29:02

Código documento Trilce: TRI - 0526797