



UNIVERSIDAD  
**AUTÓNOMA**  
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

TESIS

**SÍNDROME DE BURNOUT Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN  
DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA  
INDUSTRIAL 32, PUNO – 2022**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN  
CALIDAD DE VIDA, RESILIENCIA Y BIENESTAR PSICOLÓGICO

PRESENTADO POR  
KELZY DANNELLY CÁCERES FRANCO  
BRIGITH XIOMARA BELTRAN LAURA

TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TÍTULO  
PROFESIONAL DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

DOCENTE ASESOR  
DR. NESTOR MARCIAL ALVARADO BRAVO  
CÓDIGO ORCID: 0000-0002-1403-6544

CHINCHA, 2023

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN

Chincha, 02 de abril del 2023

**Dra. JUANA MARÍA MARCOS ROMERO**

**DECANA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**Presente.** -

De mi especial consideración:

Sirva la presente para saludarla e informar que los estudiantes: Brigith Xiomara Beltran Laura y Kelzy Dannelly Cáceres Franco, de la facultad de ciencias de la salud del programa Académico de Psicología, ha cumplido con elaborar su:

PROYECTO DE TESIS  TESIS

Titulada:

Síndrome de Burnout Y Clima Organizacional en Docentes de la Institución Educativa Secundaria "Industrial 32", Puno - 2022

Por lo tanto, queda expedito para continuar con el desarrollo de la Investigación. Estoy remitiendo, juntamente con la presente, los anillos de la investigación, con mi firma en señal de conformidad.

Agradezco por anticipado la atención a la presente, aprovecho la ocasión para expresar los sentimientos de mi especial consideración y deferencia personal.

Cordialmente,



Dr. Nestor Marcial Alvarado Bravo.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1403-6544>

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Brigith Xiomara Beltran Laura, identificado(a) con DNI N° 70316080 y Kelzy Dannelly Cáceres Franco, identificado(a) con DNI N° 70318259, en la condición de estudiante del programa de estudios de Psicología, de la Facultad de Ciencias de la Salud, en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada: "Síndrome de Burnout y Clima Organizacional en Docentes de la Institución Educativa Secundaria "Industrial 32", Puno - 2022", declaro bajo juramento que:

- a. La investigación realizada es de mi autoría
- b. La tesis no ha cometido falta alguna a las conductas responsables de investigación, por lo que, no se ha cometido plagio, ni autoplagio en su elaboración.
- c. La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referenciación de las fuentes de información consultadas. Así mismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial, ni totalmente con fines de obtención de algún grado académico o título profesional.
- d. Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de datos son reales, por lo que, el(la) investigador(a) no ha incurrido ni en falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial, ni totalmente.
- e. La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad.

8%

Autorizo a la Universidad Autónoma de Ica, de identificar plagio, autoplagio, falsedad de información o adulteración de estos, se proceda según lo indicado por la normatividad vigente de la universidad, asumiendo las consecuencias o sanciones que se deriven se alguna de estas malas conductas.

Chincha Alta, 02 de abril del 2022



Beltran Laura, Brigith Xiomara

DNI N° 70316080



Cáceres Franco, Kelzy Dannelly

DNI N° 70318259

## **DEDICATORIA**

Dedico en primer lugar a Dios un ser maravilloso que me dio fuerza y la fe para salir adelante, Con infinito amor a mis padres Luis Gil Beltran Rojas y Bertha Victoria Laura Maquera, por su apoyo y comprensión, hacia mi persona por ser mi motivación de seguir adelante.

### **Brigith Xiomara Beltran Laura**

A Dios quien en todo momento guía mi camino, mis padres Luis Cáceres y Jovana Franco por el apoyo, amor y comprensión que me brindaron desde el primer día de mi vida y mi hermana Kelitza Cáceres Franco quien me recuerda que siempre puedes ser mejor, motivándome a cumplir cada una de mis metas.

### **Kelzy Dannelly Cáceres Franco**

## **AGRADECIMIENTOS**

Agradecer a Dios por guiar nuestro camino, a la Universidad Autónoma de Ica”, por formar profesionales al servicio de la sociedad.

Agradezco al Asesor de tesis Dr. Nestor Marcial Alvarado Bravo por su orientación y tiempo, que hicieron factible el cumplimiento del presente trabajo de investigación, quien con la paciencia y vocación impartió conocimientos necesarios para llegar al objetivo y creer en nuestro futuro profesional.

**Brigith Xiomara Beltran Laura y Kelzy Dannelly Cáceres Franco**

## RESUMEN

La presente investigación se titula Síndrome de Burnout y Clima Organizacional en docentes de la Institución Educativa Secundaria Industrial 32, Puno - 2022. El objetivo de este estudio fue determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y clima organizacional en los docentes de dicha institución. Se utilizó la metodología de tipo no experimental, de nivel descriptivo correlacional. La población estuvo conformada por cincuenta y cinco educadores y la muestra corresponde a toda la población. Para la presente investigación se usó la técnica de encuesta, y la herramienta que se utilizó fue el cuestionario. Los resultados son que el Síndrome de Burnout se relaciona en un 30% y 21.7% siendo de un nivel moderado. Por otra parte, en relación del Síndrome de Burnout con la dimensión recompensa en los docentes es que no existe una relación directa. Seguidamente en relación del Síndrome de Burnout con la dimensión relaciones interpersonales se obtuvo que existe relación baja. Por último, en relación del Síndrome de Burnout con la dimensión de identidad muestra que si hay una relación moderada entre ambas. Se concluye que los docentes en relación al Síndrome de Burnout se presenten escasas veces y que este se manifiesta en las relaciones interpersonales, las motivaciones e identidad del clima organizacional dentro de la I.E. Secundaria Industrial 32 de Puno. La relación entre el Síndrome de Burnout y el clima organizacional en el nivel moderado.

Palabras claves: clima organizacional, Síndrome de Burnout, cansancio emocional, identidad.

## **ABSTRACT**

The present research is entitled Burnout Syndrome and Organizational Climate in teachers of the Industrial Secondary School 32, Puno - 2022. The objective of this study was to determine the relationship between burnout syndrome and organizational climate in teachers of this institution. A non-experimental, descriptive correlational methodology was used. The population consisted of fifty-five educators and the sample corresponds to the entire population. The survey technique was used for this research, and the tool used was the questionnaire. The results are that Burnout syndrome is related to 30% and 21.7% being of a moderate level. On the other hand, the relationship between burnout syndrome and the reward dimension in teachers is that there is no direct relationship. Next, in relation to the burnout syndrome with the interpersonal relations dimension, it was found that there is a low relationship. Finally, the relationship between burnout syndrome and the identity dimension shows that there is a moderate relationship between the two. It is concluded that teachers in relation to burnout syndrome are rarely presented and that this is manifested in interpersonal relationships, motivations and identity of the organizational climate within the Industrial Secondary School 32 of Puno. The relationship between burnout syndrome and organizational climate at the moderate level.

Key words: Burnout syndrome, organizational climate, emotional exhaustion, identity.

## INDICE GENERAL

Constancia de aprobación de investigación .....	i
Declaratoria de autenticidad de la investigación .....	ii
Dedicatoria .....	iii
Agradecimientos .....	iv
Resumen .....	v
Abstract .....	vi
Índice general / Índice de tablas académicas y de figuras .....	ix
I INTRODUCCIÓN.....	11
II PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	12
II.1 Descripción del Problema .....	12
II.2 Pregunta de investigación general .....	13
II.3 Preguntas de investigación específicas.....	14
II.4 Objetivo General.....	14
II.5 Objetivos Específicos .....	14
II.6 Justificación e importancia.....	15
II.7 Alcances y limitaciones .....	16
III MARCO TEÓRICO .....	18
III.1 Antecedentes .....	18
III.3 Marco conceptual .....	38
IV METODOLOGÍA.....	40
IV.1. Tipo y Nivel de investigación .....	40
IV.2. Diseño de la investigación .....	40
IV.3. Hipótesis general y específicas.....	40
IV.4. Identificación de las variables .....	41
IV.5. Matriz de operacionalización de variables .....	42
IV.6. Población – Muestra.....	43
IV.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información .....	43
IV.8 Técnicas de análisis y procesamiento de datos .....	45
V RESULTADOS .....	48
V.1 Presentación de Resultados.....	48
V.2 Interpretación de Resultados.....	52
VI ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS .....	53
VI.1 Análisis inferencial .....	53

VII DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	58
VII.1.Comparación resultados .....	58
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	60
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	63
ANEXOS .....	68
Anexo 1: Matriz de Consistencia.....	68
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos.....	70
Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos de medición.....	74
Anexo 4: Base de datos.....	78
Anexo 5: Evidencia fotográfica .....	80
Anexo 6: Informe de Turnitin al 28% de similitud .....	83

## Índice de tablas académicas y de figuras

<b>Tabla 1.</b> Resumen de procesamiento de casos.....	46
<b>Tabla 2.</b> Estadísticas de fiabilidad para el cuestionario de Síndrome de Burnout .....	46
<b>Tabla 3.</b> Estadísticas de fiabilidad para el cuestionario de Clima organizacional .....	47
<b>Tabla 4.</b> Relación entre el síndrome de Burnout y clima organizacional en los docentes, de la I.E.S. Industrial 32, Puno-2022 .....	48
<b>Tabla 5.</b> Relación entre el síndrome de Burnout y la dimensión de recompensa en los docentes de la I.E.S. Industrial 32 .....	49
<b>Tabla 6.</b> Relación entre el síndrome de Burnout y la dimensión de relaciones interpersonales en los docentes de la I.E.S. Industrial 32 .....	50
<b>Tabla 7.</b> Relación entre el síndrome de Burnout y la dimensión de identidad en los docentes de la I.E.S. “Industrial 32”. .....	51
<b>Tabla 8.</b> Correlación entre el síndrome de Burnout y el clima organizacional .....	54
<b>Tabla 9.</b> Correlación entre el síndrome de Burnout y la dimensión recompensa .....	55
<b>Tabla 10.</b> Correlación entre el síndrome de Burnout y la dimensión relaciones interpersonales .....	56
<b>Tabla 11.</b> Correlación entre el síndrome de Burnout y la dimensión identidad .....	57

## Índice de figuras

<b>Figura 1.</b> Relación del síndrome de Burnout con el clima organizacional de los docentes de la IES Industrial 32 .....	48
<b>Figura 2.</b> Relación entre el síndrome de Burnout y la dimensión de recompensa en los docentes de la IES Industrial 32 .....	49
<b>Figura 3.</b> Relación del síndrome de Burnout con la dimensión relaciones interpersonales de los docentes de la IES Industrial 32 .....	50
<b>Figura 4.</b> Relación del síndrome de Burnout con la dimensión identidad de los docentes de la IES Industrial 32 .....	51

## I INTRODUCCIÓN

Uno de los personajes principales que contribuye a reformar una sociedad más justa es el docente, el cual tiene como responsabilidad la instrucción de futuros seres los cuales harán posible el progreso y desarrollo del país, debido a ello que el trabajo del docente debe contar las condiciones básicas, dentro de ellas el clima organizacional favorable y bienestar general para que su labor sea eficiente (Esplana y Núñez, 2017)

La docencia mediante el paso del tiempo viene presentando diferentes cambios; dentro de ellos; nuevas formas de enseñanza, implementación de herramientas tecnológicas, los diferentes comportamientos de los niños y adolescentes con quienes trabajan, etc. Debido a ello los docentes experimentan cambios a los cuales deben adaptarse y así mismo adaptar su forma de trabajo ya que como docentes de aula interactúan no solo con los alumnos, si no también, con padres de familia, otros docentes y personal administrativo.

Debido a dichos factores, la docencia suele padecer niveles de estrés elevados. Al respecto García (2020) refiere que “Los profesores se encuentran en una posición en la que corren un alto riesgo de desarrollar problemas psicosociales, y es probable que este riesgo aumente como consecuencia de las exigencias que se les imponen. Estas exigencias pueden hacer que los profesores experimenten altos niveles de estrés, lo que puede repercutir en su capacidad para enseñar, así como en su salud física y mental.” Es por eso que son susceptibles a desarrollar este síndrome.

Esta investigación tiene el propósito de conocer el impacto que tiene el Síndrome de Burnout en el clima organizacional, específicamente en los docentes pertenecientes a la Institución Educativa Secundaria “Industrial 32” Puno – 2022, ya que, a medida de los cambios realizados en cuanto a la educación en el país.

## **II PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **II.1 Descripción del Problema**

La educación es considerada un pilar importante del estado peruano, para el desenvolvimiento del ser humano en la sociedad, en este caso los docentes son entes importantes del proceso de enseñanza – aprendizaje, ellos enfrentan situaciones en su entorno laboral, la percepción y como se siente frente a éstos influirá en cuanto a su bienestar psicológico, también, en la relación que tenga con el estudiante. En su contexto se involucran los agentes educativos; padres de familia, directores, estudiantes, docentes. Donde buscan cumplir metas del año escolar así lograr los desafíos educativos sobresaliendo nivel institucional, profesional y personal.

El estrés académico podríamos decir que es una situación de alerta emocional, cognitiva, fisiológica y conductual ante eventos académicos de alta tensión esto se presencia según los días de trabajo que emplean los docentes frente a los retos educativos que tenga el gerente educativo quien debe buscar estrategias de afrontamiento laboral.

Es así todos los fenómenos que ocurren en el sector educativo donde el protagonista es el docente, las relaciones académicas pueden causar un grado de estrés en relación a las actividades que se enfrentan los maestros, reuniones, supervisiones, exámenes y los logros de sus estudiantes.

Entonces la sobre carga laboral en los docentes se pueden ocasionar reacciones de estrés que podría conllevar a la respuesta del síndrome de burnout o llamado “síndrome del trabajador quemado”. Este fenómeno se manifiesta a través del cansancio laboral, esto va reflejar la falta de compromiso, autoestima baja, deseo de vacaciones, cuestiones que irán alejando al docente de su trabajo, esto ira complementando a generar un clima laboral adecuado o, por lo contrario. La falta de desarrollo personal, que se manifiesta como un conflicto entre los deseos del profesor y el papel profesional que desempeña, es uno de los factores que contribuyen al

malestar de los profesores, lo que repercutirá en su bienestar psicológico. aspecto organizativo, debe ser adecuado para el profesional los docentes como una población vulnerable a padecer de este fenómeno debido a los altos niveles de estrés que son experimentados al cumplir los desafíos educativos. Fernández (2002) apoya la idea de que la presión laboral y los factores organizativos tienen una relación favorable con el síndrome de burnout, tomando importancia de la organización en los centros educativos para obtener resultados y logros del trabajador de éxito profesional. Como, la falta de consecución de metas aminora los sentimientos de realización personal. Esto va a depender de la institución en la que trabaje, y si es competitiva con las demás de la región.

La I.E. Secundaria “Industrial 32” de la ciudad de Puno, es una institución técnica donde ofrece siete cursos técnicos: Industrial textil, industria alimentaria, industria del vestido, computación e informática, construcción civil, electricidad, cosmetología que ofrece en sus 5 años de servicio del nivel secundario. Cabe resaltar que en la ciudad existen colegios básicos y técnicos de la misma modalidad que en cualquier concurso son competitivos en relación a esos cursos técnicos, de la misma forma de razonamiento académico y del ámbito deportivo. Considerando que los últimos años la institución no se encuentra en los primeros puestos de los mejores colegios de la ciudad, por lo que, genera inquietud en relación a su desempeño y representatividad como institución. Finalmente, los docentes como principal protagonista del ámbito educativo manifiestan, incomodidad y sobre carga laboral, los docentes llegan a sentirse agotados con el trabajo. Esta problemática nos lleva a formular las siguientes incógnitas en la investigación.

## II.2 Pregunta de investigación general

- ¿Existe relación entre el Síndrome de Burnout y clima organizacional en los docentes, de la I.E.S. Industrial 32, Puno - 2022?

### II.3 Preguntas de investigación específicas

- ¿Tiene relación el Síndrome de Burnout y la dimensión de recompensa en los docentes de la I.E.S. Industrial 32, Puno – 2022?
- ¿Existe relación entre el Síndrome de Burnout y la dimensión de relaciones interpersonales en los docentes de la I.E.S. Industrial 32, Puno – 2022?
- ¿Tiene relación el Síndrome de Burnout y la dimensión de Identidad en los docentes de la I.E.S. Industrial 32, Puno - 2022?

### II.4 Objetivo General

- Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y clima organizacional en los docentes, de la I.E.S. Industrial 32, Puno – 2022.

### II.5 Objetivos Específicos

- Identificar la relación entre el Síndrome de Burnout y la dimensión de recompensa en los docentes de la I.E.S. Industrial 32, Puno - 2022
- Identificar la relación entre el Síndrome de Burnout y la dimensión de relaciones interpersonales en los docentes de la I.E.S. Industrial 32, Puno – 2022
- Identificar la relación entre el Síndrome de Burnout y la dimensión de identidad en los docentes de la I.E.S. Industrial 32, Puno – 2022

## II.6 Justificación e importancia

### Justificación

Durante muchos años las Instituciones Educativas se basan en brindar educación a los alumnos; sin embargo, no toman en cuenta las necesidades que puedan surgir en sus trabajadores, siendo específicos en los docentes. El brindar atención a dichas necesidades conlleva el proporcionar libertad y espacios en los cuales puedan desarrollar y potenciar sus habilidades profesionales, lo cual repercutirá en sentimientos de logro personal contribuyendo a un bienestar psicológico y laboral (Esplana y Núñez, 2017).

El desempeño docente es importante para poder alcanzar los objetivos escolares propuestos desde el inicio escolar, esto dependerá de cómo el gerente educativo conlleve a su personal de trabajo, esto conformado en una institución con un porcentaje mayoritario de estudiantes, seguidamente de los docentes, finalmente de personal jerárquico y administrativo.

Investigamos como el síndrome de burnout se considera en el magisterio como una población propensa a desarrollar ese fenómeno, que el docente carga con situaciones de presión en cumplir los desafíos y retos educativos creando sesiones, planeación curricular, evaluación y la participación dentro del aula y fuera. El rendimiento laboral podría causarle un sobre estrés esto asociadas al factor de condición laboral que se puede denominar el desgaste profesional.

Si bien es cierto las investigaciones ejecutadas a cerca del SB y clima organizacional en educadores, sobre estrés y la indagación de la salud psicológica o mental y la salud ocupacional de los docentes, es debidamente valido indicar que influenciará en los lazos que éste forme con sus estudiantes en el transcurso de la enseñanza, así como también en el aprendizaje que los estudiantes desarrollan.

Al tener obtenidos los resultados en nuestra investigación beneficiarán a la educación en las diferentes Instituciones de la región de Puno, principalmente a la I.E.S. “Industrial 32”, Puno – 2022 ya que, al conocer los niveles de estrés, la presencia o no del Síndrome en estudio, de la misma manera si se hallase un Clima Laboral u Organizacional favorable o no en los docentes, se podrán tomar las medidas correspondientes de acuerdo a las necesidades que puedan presentarse al finalizar la investigación, Contribuyendo así a brindar una adecuada salud mental en el personal docente, mejorar las relaciones laborales entre ellos, y potenciar la calidad educativa.

#### Importancia

La investigación pretende contribuir a nivel teórico, posibilitando el incremento de conocimiento en lo que concierne al Clima Organizacional y Síndrome de Burnout particularmente en el lugar de estudio, siendo este la I.E.S. “Industrial 32”, Puno – 2022.

La importancia de la planificación y organización para no caer en la carga laboral que se relacionara con el estrés presentando este fenómeno.

Igualmente permitirá actualizar información relacionada con las variables de la investigación y motivar a otros investigadores a complementar los resultados obtenidos, permitiendo ahondar e identificar deficiencias y de esta manera, brindar soluciones para disminuir el desarrollo y las probabilidades de la presencia del SB, además, potenciar el Clima Organizacional favorable, repercutiendo directamente al aspecto de educación

## II.7 Alcances y limitaciones

#### Alcances:

Dicho estudio tiene como intención saber cuál es el nivel de Síndrome de Burnout e Identificar cual es la relación existente con el

clima organizacional en los individuos evaluados en la IE Secundaria “Industrial 32” Puno – 2022.

Limitaciones:

Una de las limitantes presentes en este análisis consideramos que es la accesibilidad; debido en primer lugar a que fue necesario tramitar los permisos en coordinación con dirección y secretaria para poder ingresar a la Institución.

En segundo lugar, la predisposición de los docentes ya que no fue sencillo que todos accedieran a realizar las encuestas presentadas.

### III MARCO TEÓRICO

#### III.1 Antecedentes

##### Internacionales

Torres (2021) investigación que titula: “Niveles de Burnout en Docentes de Instituciones de Educación Pública de la Región del Bío Bío durante el período de pandemia por covid-19”. Siendo el fin la obtención del título de docente de Ed. Física. Universidad de Concepción. Concepción – Chile. Pretendiendo conocer niveles de burnout en los docentes que trabajen en escuelas, colegios o liceos de sustentación pública, entre noviembre y diciembre del año 2020, considerando que las clases fueron llevándose a cabo en la modalidad de distancia debido a la pandemia. La hipótesis de esta investigación fue que los docentes de educación básica y media en aquellas entidades educativas públicas en la región del Bío Bío, presentan rangos de burnout elevados. Siendo un tipo de investigación transaccional descriptiva. Se obtuvo valores altos de agotamiento ( $x=4.32$ ), niveles medio bajos de cinismo ( $x=1.15$ ) y otros medio altos respecto a eficacia profesional ( $x=5.10$ ). En la discusión de resultados, hay un nivel alto respecto al agotamiento indicando también pérdida gradual de sus propias emociones, Además un nivel medio alto en la eficacia profesional indicando conformidad con su propio desempeño; Llegando así a la conclusión que los niveles presentes en los maestros de entidades educativas públicas de enseñanza básica y media, se encuentra entre los rangos medio bajo de cinismo, medio alto en la eficacia profesional y alto en agotamiento.

Zapata (2018) realizó la Tesis titulada: “Relación entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral en el personal Docente de la U. E. Hernando Siles Reyes de la ciudad de La Paz”. Elaborada para obtener la licenciatura en Psicología, UMSA, en La Paz – Bolivia. El objetivo es estudiar cual es el grado de relación existente entre el SB y la Satisfacción Laboral en el cuerpo de docentes. Su hipótesis refiere que el SB si evidencia una relación significativa en la Satisfacción Laboral en cuanto a la investigación esta es un estudio correlacional, descriptivo y no experimental. Cuya muestra fueron 104

docentes: 17 de ellos de inicial, 40 de primaria y 47 de secundaria, los mismos que conforman la población. Se empleo el instrumento el Inventario de Estrés – IEM, (IBM) de Maslach, también la Escala elaborada por la Dra. Palma Carrillo de Satisfacción Laboral. Los resultados refieren la presencia de satisfacción de rango alto y bajo del Síndrome. Concluyendo que lo obtenido de  $-0,504$ , significa una correlación significativa como resultado, mostrando así que existe relación en las variables estudiadas, por ello la satisfacción laboral indica la predisposición significativa del SB; y respectivamente a lo mencionado, si sus docentes presentan satisfacción laboral en altos niveles, la repercusión del síndrome disminuirá.

Pedraza y Valbuena (2021) En su investigación titulada: "Prevalencia de Síndrome de Burnout en Trabajadores del área de la Salud en Establecimiento de Sanidad Militar de Yopal, Casanare en Periodo de Pandemia por COVID19 (2021)". Para obtener la especialidad en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo ECCI. Bogotá, D.C. Cuyo objetivo fue identificar cuan prevalente es el síndrome de Burnout en el personal dedicado al cuidado de la salud que laboran en la institución de sanidad militar BASPC 16 Yopal, en Casanare. La investigación es de tipo explicativo, la muestra estuvo conformada 30 participantes de los cuales 18 médicos y 12 enfermeras de ambos sexos y distintas edades, El instrumento usado es: Maslach Burnout Inventory (MBI) de Jackson y Maslach (1996). Se obtuvo que no hay niveles elevados del síndrome. Predomina un 40% una baja tasa de cansancio emocional en el personal, con una media de 10, así mismo un 23% de los encuestados tienen un elevado rango de cansancio emocional. Respectivamente al aspecto despersonalización con una media de 10, el 50% de los participantes evidencian bajos valores. La discusión muestra que no existe presencia de SB en la mayoría de los individuos, sin embargo, resalta que el personal suele tener una percepción baja en cuestión de realización personal. Finalmente concluyendo lo siguiente: no hay una relación estadística que identifique la prevalencia de esta padecimiento debido a que un 13,3% del total de la población encuestada tiene el síndrome.

Nugra (2019) en su investigación titulada “Síndrome de Burnout en docentes de escuelas fiscales unidocentes, bidocentes y pluridocentes del cantón Sígsig”. Tesis con fin de obtener la magistratura en Seguridad e Higiene Industrial. Universidad de Cuenca – Ecuador. Se pretende identificar si los maestros de escuelas fiscales unidocentes, bi-docentes o pluri-docentes padecen del síndrome en estudio, la hipótesis es que los maestros de estas IE. presentan dicho SB. La investigación es descriptiva retrospectiva por lo que presume la prevalencia del SB. Como muestra consideran 68 educadores. Utilizó el cuestionario Maslach Burnout Inventory, obteniendo lo siguiente: En el cansancio emocional la puntuación obtenida fue “Bajo”, esto con un 69,1%, en cuanto a despersonalización se obtuvo una puntuación “Bajo” esto con un 75,0 %, y para la realización personal se evidencia una puntuación “Alto” esto con un 73,5; indicando que los encuestados no muestran tener el síndrome de estar quemado. La discusión de resultados refiere que, con respecto a cada una de las dimensiones que tiene el SB, la más afectada fue el cansancio emocional, puesto que tiene un nivel alto del 20,6%, consecutivamente la realización personal teniendo un rango bajo del 8,8%. Concluyendo que, los maestros evaluados no padecen del síndrome, pero, se evidencia que un tanto por ciento de maestros podría sufrir Síndrome de Burnout, esto por la afección de una o más de sus parámetros con la puntuaje “media”.

Tapias (2019), realiza la investigación de clima organizacional en la satisfacción laboral de los empleados de colegios públicos de Ecuador, municipio del Socorro. Su objetivo de estudio fue establecer la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los colegios públicos donde su hipótesis fue la afirmación de que si existe un grado de influencia entre el satisfacción laboral y clima organizacional en los empleados de los colegios públicos. Siendo su tipo de investigación descriptivo, correlacional y su diseño es no experimental, teniendo 57 sujetos como población de estudio que se contó con un 66% del universo propuesto. Instrumento aplicado fue encuesta de clima organizacional y satisfacción laboral. Si comparamos los resultados del estudio con los de estudios anteriores sobre el tema, podemos deducir que

el estudio actual es acertado. En conclusión, si existe influencia entre las dos variables de la investigación.

Zans (2017), sustenta la investigación de clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la facultad regional multidisciplinaria de Matagalpa. Fue una tesis de posgrado. El objetivo de estudio es analizar el clima organizacional y su incidencia en el desempeño del trabajador, formulando la hipótesis de que si existe un grado de influencia entre estas dos variables de estudio. El tipo de investigación fue post-positivista crítico realista de enfoque cualitativo, siendo su universo un total de 88 trabajadores. Aplicando encuestas dirigidas según el universo propuesto por el investigador. Uno de los resultados fue un contundente 96% de manera positiva en el mejoramiento del clima organizacional. Concluyendo de que el clima organizacional, es óptimo en mayor medida en el equipo de trabajo.

Medina (2017), realiza la investigación “Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito”. Tesis para optar Maestría. El objetivo del estudio es evaluar el efecto del ambiente organizativo en el rendimiento de los profesores. La idea es que el clima organizacional tiene un efecto sobre el desempeño docente. Se trata de un estudio descriptivo y correlacional, cuyo instrumento se administró a 75 instructores y constaba de 90 ítems para medir la percepción del clima. Los resultados muestran que los instructores tienen una percepción amplia del clima organizacional. Este estudio evalúa la probabilidad de intervenir oportunamente para mejorar la impresión del ambiente de trabajo.

Portela (2017) en su tesis, con título: “Implementación de un instrumento de evaluación de desempeño laboral docente y su impacto en el clima organizacional del colegio Colombo Galés, en la Universidad, en la Universidad Libre, Bogotá, Colombia”. El objetivo era evaluar la validez del instrumento en la medición de estas dos variables de estudio. El diseño

fundamental y correlacional de la investigación uso cuestionarios que ofrecieron 123 alumnos como muestra y permitió llegar a la conclusión siguiente: los profesores actuaron con tranquilidad y confianza, con una mejora del 30%. Es fundamental que los instructores cumplan sus tareas dentro de los límites de su horario laboral.

#### Nacionales

Ramos (2018), investigación titulada “Clima organizacional y desempeño docente en la I.E. N° 6038, UGEL 01, 2018”, Tesis para optar el grado académico de Maestra en Educación en la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo del estudio es descubrir la relación entre el clima organizativo y el rendimiento de los profesores. En cuanto a la metodología fundamental no experimental y correlacional, su hipótesis era la asociación entre el clima organizativo y el rendimiento de los profesores. El tamaño de la muestra es de 87 instructores, lo que representa el 100% de toda la población, y se utiliza el cuestionario para medir las dos variables del estudio. Los resultados fueron respecto a la relación entre las dos variables con una rho de Spearman=0,485, comprobando una relación directa y moderada. Se concluye que existe una relación directa entre las dos variables de estudio en la I.E. N° 6038, UGEL 01, 2018.

Montoya (2017), en su trabajo de investigación “Estrés laboral y Clima organizacional en los trabajadores de la empresa Manpower Lince, Lima 2017”, busco la relación de las dos variables, se trabajó con 200 personales, su instrumento fue la Escala de estrés laboral de la OIT – OMS y el Cuestionario de CO de Litwin, G y Stringer, H., Este estudio muestra que existe una asociación elevadamente importante entre las características del CO y el estrés laboral, lo que indica que deben mejorarse los métodos de reducción del estrés de la institución.

Justo y Llauce (2021), realizan la investigación “clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la I.E. 2081 Perú Suiza, Puente Piedra, Lima, 2021”. Fue una investigación para optar el grado de título profesional. Uno de sus objetivos fue determinar si existe relación entre las dos variables de estudio, formulando la hipótesis de investigación es la existencia de una relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes. Fue una investigación de tipo básica de diseño no experimental, que fue aplicado a 70 docentes considerando la misma muestra del total absoluto de la población. Aplicando los instrumentos de encuesta “Clima Organizacional”. Según los resultados, existe una asociación positiva sustancial entre las variables de la investigación, lo que implica que cuando mejora la primera variable, también lo hará la segunda, y viceversa. En consecuencia, se afirma que existe una asociación directa y sustancial entre el entorno organizativo y la satisfacción laboral de los instructores.

Gómez y romero (2021), la investigación que realizaron fue el “Desempeño Docente y Clima Organizacional en un Centro de Formación Profesional de Huancayo. Tesis para optar el grado de maestro en la Universidad Peruana Cayetano Heredia”. Tuvo como objeto de estudio establecer la relación entre el desempeño docente y el clima organizacional en las especialidades de investigación. Su hipótesis es existe una relación entre las dos variables. La investigación es un tipo básico de diseño no experimental, con 42 instructores como población, y se utilizaron instrumentos de cuestionario para recopilar datos. Las conclusiones de este estudio revelaron que los instructores tienen capacidad para llevar a cabo una actividad pedagógica. Una de las conclusiones de la investigación es que se ha descubierto que existe un vínculo entre las dos variables resumiendo los resultados que el rendimiento total de la enseñanza de las tres especialidades y los tres niveles es 57,45% bueno y 42,55% malo.

Núñez y Esplana (2017) en su tesis titulada: “Clima organizacional y Síndrome de burnout en docentes de la I.E. La Victoria de Ayacucho Huancavelica- 2017”. Tesis para la Licenciatura en Enfermería. Universidad Nacional de Huancavelica– Perú. Dicha investigación buscó saber qué relación hay entre SB y el clima organizacional. La hipótesis refiere si se encuentra una relación significativa entre el síndrome y clima organizacional, el estudio es no experimental y de tipo transaccional. Considerando a 76 maestros de dicha Institución como muestra, y usando el cuestionario de Maslach y Jackson el SB y el cuestionario para medir el clima organizacional. Resulta, en su mayor parte los docentes de la IE presentaron un nivel moderado del síndrome en las 3 dimensiones que considera el cuestionario, generando que su clima organizacional sea débil. La respectiva discusión resalta la existencia de dicho síndrome en la mayoría de los docentes. Concluyendo de esta manera que si hay relación directa entre las variables.

Aguado y Loayza (2020) investigación titulada: “Síndrome de Burnout en Docentes de la I.E. “José María Arguedas” Parcona, Ica – 2020”. Dicha tesis desarrollada con el fin de obtener el título de Psicólogos UAI. Chíncha – Ica. Siendo determinar cuál es el nivel de SB en los docentes de dicha I.E. el propósito. Respecto al tipo, este estudio es no experimental y descriptivo. Teniendo a 45 maestros de muestra, tanto de educación primaria como de secundaria. Utilizaron el cuestionario de SB de Maslach (MBI - Ed). Obteniendo que el grado de Burnout que muestran es medio, siendo el 76% de los educadores de la IE. En la discusión se resalta que el síndrome tiene un origen externo en aquellos profesionales los cuales ejercen su labor con otros individuos, y no es generado debido a una tendencia psicopatológica personal. Se concluye determinando que el 22% de maestros - (10) presenta el rango alto, el 76% (34) medio y el 2% de estos (1) un nivel bajo. Señalando el 98% de maestros encuestados tienen el nivel del SB entre medio y alto.

Albarracín (2019) realizó la investigación titulada. “Síndrome de Burnout en Docentes del nivel de Educación Inicial de las I.E. Estatales del Distrito de

Puno – 2019” Desarrollada para obtener la Licenciatura de educación inicial. UNA Puno – Perú. Este trabajo tiene por fin determinar cuál es el nivel de Burnout que se evidencia en las docentes de educación inicial en IE estatales en el distrito de Puno. Es una investigación descriptiva transversal y no experimental. Su muestra fue de 62 maestras del área urbana en la misma ciudad de Puno, Se empleo el ya conocido instrumento para el SB de la Dra. Maslach, obteniendo que, 28 participantes de este estudio presentaron el SB lo cual equivale al 45% del total de la muestra, y el 55% no presentan éste síndrome; se evidencia el mayor porcentaje en los educadores es el agotamiento emocional con el 68%, la despersonalización en los educadores se da en un nivel bajo con el 58% y 69% respecto a la baja realización personal. En la discusión de resultados, 42 docentes tienen el agotamiento emocional en una medida alta; 36 de estos se encuentran en un rango bajo en despersonalización, 43 de los educadores ostentan niveles bajos es en el aspecto realización personal. De esta manera se concluye que si se evidencia la presencia del síndrome. Así mismo se menciona que un tanto por ciento menor de maestras está en riesgo, ya que tienen indicadores de baja realización personal; así también como las otras dimensiones lo cual aflige perjudicialmente la salud y a la vez su ámbito laboral.

Matta y Rojas (2019) en la investigación titulada “Clima organizacional y Síndrome de burnout en el personal de salud del Centro de Salud Justicia, Paz y Vida, Huancayo-2019”. Tesis para optar el grado de Licenciado en Psicología. Universidad Continental. Huancayo – Perú. En la investigación se pretende especificar cual es la relación del SB y el clima organizacional los individuos que laboran en dicho centro de salud. Menciona la hipótesis que el adecuado Clima Organizacional predispone aminorar de manera notoria los niveles de síndrome de burnout en el personal que labora en el Centro de Salud mencionado. Respecto al estudio realizado es observacional – transversal. Se considero como muestra la misma población siendo 52 personas pertenecientes al establecimiento de salud. Los instrumentos que se aplicaron fueron: El MBI de Maslach y Jackson se utilizó para medir el

síndrome de burnout, mientras que el cuestionario de clima organizacional de MINSA (2009) se utilizó para analizar el clima organizacional. Los resultados evidencian la relación inversa y significativa que presenta el clima organizacional con el síndrome. Pudiendo decir que a mayor nivel de clima organizacional disminuyen los niveles de SB. En la discusión de resultados se encontró que se puede predecir una relación inversa, en ese sentido la relación que existe entre las variables fue significativa e inversa ( $r=-0,761^{**}$  Sig.=,000) siendo acorde a investigaciones anteriores. Teniendo como conclusión que el 80.8% del personal presenta puntaje medio en la variable de síndrome de burnout, y el 19,2% con puntuación baja por lo cual no existe porcentajes con niveles altos, así mismo, referente a la otra variable, (48.1 %) de los encuestados percibe adecuadamente el clima laboral, siendo el mayor porcentaje, 44,2 % lo nota de forma media, y nadie manifestó un mal clima laboral. Por lo que se menciona que a mejor clima organizacional decrece de manera considerable el síndrome de burnout.

## III.2 Bases teóricas

### Síndrome de Burnout

El síndrome en mención, consta de aquellas respuestas perjudiciales en personas que experimentan tensión laboral crónica eventualmente se presenta en aquellos sujetos cuyo trabajo está directamente relacionado con otras personas, las áreas claves para esta respuesta son; la despersonalización, realización personal y cansancio emocional, dichas áreas están relacionadas con el entorno en el cual laboran. Maslach y Jackson (1981). En base a esta definición se entiende que dicho síndrome se genera debido a una respuesta a agentes estresores los cuales se presentan en el lugar donde laboran, durante un periodo de tiempo extendido, alterando específicamente tres aspectos o áreas siendo estas: la fatiga emocional, despersonalización y satisfacción o desarrollo personal, los 3 aspectos mencionados pueden ser medibles con el instrumento "Maslach Burnout Inventory" (MBI) que seguidamente, fundado en el año de 1983 por las mismas autoras, siendo considerado como el más utilizado en cuanto a la evaluación y el diagnóstico del SB.

El presente síndrome, es prevalente en aquellas personas cuya labor está relacionada al trato periódico con otros individuos, dentro de ellos se encuentran los profesionales de la salud, así mismo, se puede evidenciar en docentes de aula, policías y servicios sociales, o de la misma manera en aquellos profesionales que se encuentran altamente comprometidos con su labor.

Así mismo Maslach (2009), menciona en su investigación lo siguiente: El Burnout no es considerado una dificultad o problema del ser humano, si no, que se encuentra más relacionado a ser una cuestión de la sociedad en la cual laboran dichos profesionales. La organicidad y la dinámica del ámbito laboral, definen como las personas interactúan con las demás y de la misma manera como estas realizan su trabajo. Mientras se presenten mayores desajustes

entre el trabajo y los individuos, mayor será la predisposición a presentar el síndrome en mención

### 3.3.1. Modelo Tridimensional del Burnout de Maslach

Según Maslach (1982) refiere que valorar la manifestación del estrés es algo que se evidencia con el cansancio o agotamiento emocional, lo cual está sujeto a sentir que nada es real y por lo tanto que está aislado de su contexto, ocasionando disminución de la producción del individuo en el aspecto laboral.

El modelo tridimensional de Maslach hace énfasis en los aspectos cognitivos, emocionales y actitudinales como: la falta de realización, el cansancio o agotamiento emocional y la despersonalización respectivamente a los aspectos ya mencionados.

Nuestra investigación tomara como referencia a Maslach y Jackson en el modelo tridimensional debido que éste es usado como referencia entre los diferentes estudios sobre el Síndrome de Burnout.

### 3.3.2. Síntomas del síndrome de Burnout.

Con respecto a los síntomas que puede generar dicho síndrome se consideran los síntomas cognitivos, a nivel emocional, sociales y síntomas conductuales que detallaremos seguidamente:

- |               |  |
|---------------|--|
| S. Cognitivos | <ul style="list-style-type: none"><li>- Disminución de la autoestima.</li><li>- Expectativas aminoradas</li><li>- Dificultades en la atención y concentración</li><li>- Perdida de la creatividad</li><li>- Poca tolerancia a la frustración</li></ul> |
| S Emocionales | <ul style="list-style-type: none"><li>- Irritación</li><li>- Prevalencia del pesimismo</li><li>- Supresión de sentimientos</li><li>- Hostilidad</li></ul>  |

- S. Sociales
  - Conflictos interpersonales
  - Aislamiento
  - Evasión profesional
  
- S. Conductuales
  - Evasión de responsabilidades
  - Falta de empatía
  - Aparición de conductas inadapta
  - Desorganización
  - Dificultades en la toma de decisi

### 3.3.3. Variables que influyen en la aparición del síndrome de Burnout en los profesionales educativos

La presencia de docentes cansados de su labor se ha ido haciendo conocida debido a algunos estudios en revistas u otras publicaciones y algunos autores como Farber y Miller (1981), Iwanicki y Schwab (1981), entre otros que aportaron conocimientos respecto a la ocupación docente. En este caso las variables que aportan a este síndrome son:

- El déficit en cuanto a los ambientes en los que laboran y la falta de materiales para el trabajo diario.
- Cambios en el rol que cumple el educador, añadiendo mayor número de responsabilidades fuera de sus funciones.
- Muchas veces deben mantener una postura coherente ante la pluralidad de la sociedad o individuos con los que labora.
- La dificultosa búsqueda del equilibrio al lograr una atención individualizada sin tener que perder la atención del grupo, suceso ocasionado en algunas ocasiones cuando surgen contradicciones entre los alumnos.

- La sociedad en algunas ocasiones considera que el respeto y reconocimiento se basa en el status socio-económico, y no prestan la debida importancia en el esfuerzo y dedicación en la realización de una labor.
- Esta profesión tiende a tener poco interés y apoyo por parte de la organización escolar, dentro de ellos directivos, administrativos, colegas, alumnos y padres de familia.
- La participación e interés del docente con sus alumnos es vital para poder impartir una educación de calidad, sin embargo, a la vez es posible que sea una fuente de conflicto.

Lo más característico en los docentes es la ausencia, hábitos perniciosos, estrés generalizado o estrés crónico, disminución de la autoestima y algunos pueden presentar ansiedad y depresión.

#### 3.3.4. Dimensiones del Síndrome de Burnout

- Agotamiento Emocional

Se considera como la carencia y disminución en cuanto a los recursos emocionales que padece un individuo para afrontar los desafíos que puede presentarse en su vida, en este caso dentro de su ambiente laboral, lo cual genera una supresión gradual de energía tanto física como psíquica. Siendo esto nocivo para los individuos al momento de querer alcanzar metas u objetivos a nivel profesional; Así mismo se considera como una desventaja para su centro laboral y el entorno que lo rodea.

El individuo experimenta decaimiento emocional, por lo cual puede presentar sentimientos de desesperación, sentir abandono o rechazo tener actitudes negativas hacia el trabajo que desarrolla, para con la vida y de la misma manera con las personas que lo rodean. También puede aparecer baja autoestima o disminución de esta, incompetencia, sentimiento de menosprecio con uno mismo,

inferioridad o deficiencia y afectación o pérdida del aspecto creativo; todos estos sentimientos pueden ocasionar pensamientos, e ideas irracionales como la frustración o sensación de no poder hacer nada por las personas con las que realiza su labor

A la vez afecta en cuanto al aspecto físico, las personas pueden experimentar pérdida o disminución de energía, cansancio extremo debido al sobreesfuerzo o sobre exigencia en la realización de tareas laborales diarias dentro de su centro de trabajo, generando de esta manera la incapacidad de no poder ejecutar las obligaciones que involucra su ocupación como trabajador que brinda un servicio para con los individuos a su cargo.

- **Despersonalización**

Se refiere al alejamiento o distancia que toman las personas que presentan el SB, con respecto al entorno en el cual trabaja, compañeros de su centro o sujetos con los que realiza labor. Evidenciando actitudes irritables distantes y cínicas, al desconcepar a las personas que lo rodean referencia u etiquetas similares a un objeto y no a la de una persona. Debido a ello en este aspecto de evidencian ciertos comportamientos inapreciables o negativos para con aquellas personas que requieren de un servicio, como, por ejemplo, sus colegas, alumnos, padres de familia, personal administrativo, entre otros.

La despersonalización evidencia el cinismo, que se representa como desvalorización, autosabotaje, autocrítica y falta de respeto a su labor como trabajadores y a la institución a la que pertenecen. (M. Jiménez. 2001). Por lo expuesto, esta dimensión suele comenzar con actitudes que perjudican o sabotean al mismo sujeto, lo cual genera grados elevados de estrés y así mismo malestar personal, las cuales llegan a reflejarse en las relaciones interpersonales que se dan dentro de su entorno laboral, Se manifiestan mediante una postura distante, también la frialdad o la escasa emotividad y empatía para con otros

individuos, puesto que se evidencia bastante irritabilidad, haciendo presente en el sujeto sentimientos de frustración y desvalorización.

Díaz y Rodríguez, (2004) Sostienen que la dimensión de la despersonalización o también llamada deshumanización se manifiesta por cambios desfavorables en las actitudes y reacciones hacia los demás, debido que evidencia irritabilidad, cinismo, agresividad, poca tolerancia y carencia o disminución de la motivación hacia su trabajo.

- Realización personal

Se presenta como la disminución o pérdida de las expectativas personales, profesionales, logros y competencias conseguidos; asumiendo así una autoevaluación y percepción negativa (Leiter y Maslach. 1997). Reflejándose como inconvenientes en cuanto a la realización de sus actividades, modificando su obligación laboral, generando de esta manera cierta sensación, sentimiento y afectación respecto al desempeño a realizar. Como consecuencia de ello, el individuo desarrolla actitudes desfavorables como reacción al estrés laboral crónico que experimenta, y estas actitudes influyen sobre todo negativamente en las personas con las que laboran. (Gil-Monte y Peiró, 1999).

Esta dimensión se caracteriza por una autoevaluación negativa debida a la falta de confianza del enfermo en sus propios talentos. (Martínez. 2010). Auto desconfianza y baja auto valorización, tienen cierta posibilidad a ser desencadenantes de trastornos como una depresión o ansiedad, repercutiendo psico - fisiológicamente al sujeto que se encuentre padeciendo este síndrome, el cual conlleva de la misma manera la afectación de la autoestima. El resultado es evidente debido a que la disminución de realización personal altera el aspecto psicológico del empleado debido a la manera subjetiva en que se percibe, y así lo mencionado probablemente sea debido a no percibir el valor respectivo de acuerdo a su empeño con el trabajo que brinda en la empresa donde labora.

### Clima organizacional

El concepto de clima organizacional es de carácter interesante, en cuanto a su término e importancia en el ambiente laboral de una institución en relación al personal quien logrará percibir la atmosfera buena o mala, esto influirá en su desempeño laboral. Tema de carácter fundamental en todo ámbito laboral, y esta investigación se basará en el ambiente laboral institucional relacionado a la educación. Abordaremos conceptos que ayudara a definir y sustentar esta investigación.

Uno de los autores que desarrollo los estudios teóricos del clima organizacional Lewin (1951). Según este autor, el comportamiento de una persona en el trabajo viene determinado no sólo por sus características personales, sino también por cómo percibe su entorno laboral y a los agentes del mismo. Por lo que podemos inferir, que el comportamiento del individuo en su trabajo este sujeto a la forma de cómo está organizado su personal desde una forma jerárquica de una institución.

Para Chiavenato (1990), conceptualiza que el clima organizacional es una expresión de la atmosfera de trabajo. El considera las políticas, las leyes, los estilos de liderazgo y la forma jerárquica en la que se organiza la institución, por lo que el termino es teorizar y así buscar la felicidad laboral. En otras palabras, el clima organizacional está relacionado a la satisfacción de las insuficiencias de los trabajadores y a la moral que van desarrollando según su entorno laboral esto hará que los trabajadores perciban si su ambiente laboral es positivo lo que aumentara su desempeño laboral por sentirse a gusto de trabajar generando la satisfacción de felicidad y aumentara la realización personal que será importante para la empresa o institución en las metas de realización.

Finalmente, el autor, Alcover de la Hera (2004), afirmó que el clima organizacional "se compone de las concepciones compartidas por los

miembros sobre políticas, prácticas y procedimientos, y representa una comprensión global tanto de los objetivos de la organización como de los medios adecuados para alcanzarlos." (p. 180).

En estas sustentaciones teóricas conceptualizadas de los autores citados, inferimos que el clima organizacional no es un término recién indagado, donde en el siglo XX se impulsó más como una incógnita en el entorno laboral, la importancia o la atención que se le va poner al trabajador en relación de cómo se siente en su trabajo, ya que el clima organizacional de una institución es lograr una atmosfera adecuada de trabajo donde se podrán desenvolver calificando su ambiente laboral bueno o malo.

### 3.3.5. Características de Clima Organizacional

A continuación, Alcocer (2003), menciona estas características del clima organizacional:

- El clima se relaciona con el ambiente laboral.
- Se percibe por los trabajadores que se desempeñan en ese contexto laboral.
- El clima actúa como puente entre el sistema organizativo y el comportamiento individual. Los rasgos organizativos, así como las personas que componen la organización, crean un sistema interrelacionado y dinámico. (p.90).

### 3.3.6. Clima organizacional según su ámbito

Las características del CO, varios autores discriminan los climas que son creados por organizaciones en relación a su trabajo; donde, Garcia, Javier y Carlos (2020), cita en su libro al autor Paolillo que señala la identificación de climas organizacionales determinados, que se presenta a continuación:

- i. Clima de servicio: El clima de servicio da importancia a los trabajadores de calidad de servicio, estos serán recompensados en relación a los esfuerzos que realizan en su trabajo de forma

que entienden el apoyo y reconocimiento del personal esto sustenta Carrasco, (2012).

- ii. Clima de comunicación: Este clima hará hincapié en las prácticas y flujos de comunicación, que se centran en la eficacia de la comunicación interna entre los que conforman la organización, así como en la percepción de los mensajes y acontecimientos de comunicación que se producen en el lugar de trabajo.

### 3.3.7. Canales de comunicación en clima organizacional

Resalta sobre este tema el autor Jaén, (2006) aporta los canales de comunicación en la organización que son:

- a. **La comunicación vertical descendente**, empezando por la cúspide de la organización y siguiendo hacia abajo.
- b. **La comunicación vertical ascendente**, Se extiende desde la base de la estructura jerárquica hasta la cima.
- c. **La comunicación horizontal**, Relación entre personas del mismo nivel jerárquico.

### 3.3.8. Tipos de Clima Organizacional

Teniendo en cuenta lo anterior, mencionaremos los tipos de clima organizacional. En esta investigación se tomará en cuenta la teoría de los sistemas de Likert mencionada por Ibarra & García, (2012) sustenta tipos de clima organizacional, donde a continuación serán descritas:

#### A. Clima de tipo autoritario

- Autoritarismo explotador. - Los directivos no confían en su personal para emitir juicios en este entorno. El entorno laboral se percibe como aterrador. Se distingue por una preferencia por la comunicación descendente con instrucciones explícitas. La

comunicación entre los integrantes de la organización no es fluida ni confiada.

- Autoritarismo paternalista. - Este clima brinda confianza a sus trabajadores, pero la mayoría de decisiones son asumidas por los directivos. Se percibe un ambiente de motivación en relación a las recompensas y castigos a los trabajadores. La comunicación no es adecuada también, por ser vertical descendente y ascendente.

#### B. Clima de tipo participativo

- Consultivo. - Los directivos confían en sus empleados y son ellos quienes toman la mayoría de las decisiones. pero los subalternos también son participes de algunas decisiones específicas. Los directivos realizan recompensas en caso del trabajo bueno y castigos en caso de algunas faltas en el trabajo, También se trata de motivarles para satisfacer su demanda de prestigio y consideración. Este ambiente es muy dinámico, y la organización adopta la forma de objetivos a alcanzar mediante una comunicación fluida.
- Participación en grupo. - Esta organización es integrada donde los directivos confían en sus empleados donde la toma de decisiones es consultada y de opinión de forma ordena en la unión de ideas y decisiones. Todos colaboran para alcanzar las metas y objetivos de la organización, que se instituyen a través de la planificación estratégica. También hay comunicación de arriba abajo.

Referimos decir que, según estos conceptos inferimos que el clima de tipo interactivo consultivo es el adecuado en una institución laboral, ya que los directivos de la organización realizan los trabajos de manera adecuado con sus trabajadores, utilizando reforzadores para el nivel de trabajo y una comunicación constante entre el jefe y el personal

buscando estrategias durante el periodo de llegar a la meta organizacional.

### 3.3.9. Dimensiones del Clima Organizacional según Stinger y Litwin

Estos autores Stinger y Litwin (1998) sustentan estas dimensiones que están relacionadas con el clima en la organización: en esta investigación se consideran estas 4 dimensiones: recompensa, estructura, relaciones, identidad, estas puntualizan al estudio institucional educativo. En una actualización de información los autores Salcedo y Lozano (2015) se basan de los anteriores autores mencionados en explicar las dimensiones que se consideran en una institución. La cual esta investigación toma como sustento:

#### *Recompensa*

Moreno et al. (2004) se refiere a recompensar a alguien por un trabajo bien hecho. Esta es la dimensión en la que una organización administra incentivos en lugar de castigos; el buen rendimiento será recompensado. Siempre que se proporcione motivación y realización personal, esta característica fomenta un ambiente de trabajo competitivo.

La dimensión de recompensa es una estrategia que debe efectuar el director a su personal para reforzar actitudes positivas y castigar actitudes negativas, así poder modificar la conducta para poder generar un clima laboral adecuado.

#### *Relaciones*

“Es sentirse cómodos en relación a los miembros de trabajo de una institución esto quiere decir que deberá existir un ambiente de trabajo agradable y de buenas relaciones sociales tanto entre todos los miembros de trabajo” Castaño, Martínez y Henao (2016), p. 34.

La dimensión de relaciones es sumamente importante esto va a reflejar el grado de comunicación que se observara según a las

actividades del colegio, contribuye mucho al clima laboral u organizacional.

### *Identidad*

Burke y Stets (2009) La identidad se refiere a los compromisos de una persona con su institución en el cumplimiento de las actividades dentro de su entorno laboral.

La dimensión de identidad es parte importante del clima laboral, donde el docente lograra identificarse con su centro laboral esto lo llevara a cumplir sus obligaciones de manera que se sienta feliz realizando todas sus actividades laborales, ausentando completamente el aburrimiento y cansancio laboral.

### III.3 Marco conceptual

#### Síndrome de Burnout

Freudenberger (1989), describe el síndrome de burnout como una percepción de fracaso, presencia de agotamiento y fatiga, siendo esto el resultado de la sobrexposición laboral, exigencias enérgicas o el desgaste d ellos recursos personales.

Para Jackson y Maslach (1981) definen el Burnout como un síndrome que se caracteriza por 3 aspectos el desgaste o agotamiento emocional, la falta o disminución de la realización personal en la labor y la despersonalización. Estas características, pueden originarse en aquellos sujetos cuyas labores diarias oscilen al beneficio de otras personas, lo cual produce cambios negativos en cuanto al comportamiento y las actitudes de los individuos.

Peiró y Gil-Monte (1999) Afirma que la sensación de tensión laboral, angustia o nerviosismo crónico, se da como una respuesta a una rutina anímica que tiene un carácter perjudicial para con los individuos al vincular ciertos cambios con dificultades generando así un

desorden en los procesos psicológicos de los individuos y repercutiendo en el lugar donde laboran.

#### Clima organizacional

Según García y Zapata (2008) refiere que es el conjunto de cualidades, atributos, El entorno laboral relativamente permanente de una institución o empresa que experimentará e impactará en las emociones de los individuos que componen la organización.

Según Chiavenato (2007) “el ambiente interno que se produce entre los miembros de la organización se denomina clima organizacional, y está fuertemente ligada al nivel de motivación de sus miembros.” (p59).

Por último, Méndez Álvarez, (2006) conceptualiza al clima organizacional que son (motivación, objetivos, control, liderazgo, toma de decisiones, cooperación y relaciones interpersonales) gobiernan su grado de compromiso y actitud, afectando a su comportamiento, nivel de eficiencia en el trabajo y satisfacción.

## IV METODOLOGÍA

### IV.1. Tipo y Nivel de investigación

#### Tipo de investigación

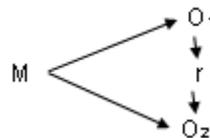
La investigación es de tipo básica y el enfoque es cuantitativo el análisis plantea hipótesis utilizando datos para su comprobación a base de mediciones tanto numéricas como de análisis estadístico para su validación. Hernández Sampieri (2014)

#### Nivel de investigación

El nivel de investigación establecido es descriptiva correlacional Baptista y Hernández (2014), este diseño recogerá y medirá los datos de cada una de las variables de investigación, además de constituir si hay relación entre dichas variables.

### IV.2. Diseño de la investigación

La investigación presenta según su propósito el diseño no experimental, debido a que esta es descriptiva.



Donde:

M = Muestra

R = Índice de correlación

O1 = Observaciones V.1 – Síndrome de Burnout

O2 = Observaciones V.2 – Clima Organizacional

### IV.3. Hipótesis general y específicas

#### Hipótesis General

Existe correlación significativa entre el Síndrome de Burnout y clima organizacional en los docentes, de la I.E.S. “Industrial 32”, Puno – 2022

## Hipótesis Específicas

Existe la relación significativa entre el Síndrome de Burnout y la dimensión de recompensa en los docentes de la I.E.S. “Industrial 32”, Puno - 2022

Existe la relación significativa entre el Síndrome de Burnout y la dimensión de relaciones interpersonales en los docentes de la I.E.S. “Industrial 32”, Puno - 2022

Existe la relación significativa entre el Síndrome de Burnout y la dimensión de identidad en los docentes de la I.E.S. “Industrial 32”, Puno – 2022

### IV.4. Identificación de las variables

#### 4.4.1. Variable Independiente: Síndrome de Burnout

Dimensiones:

- Despersonalización
- Cansancio Emocional
- Falta de Autorrealización

#### 4.4.2. Variable Dependiente: Cima Organizacional

Dimensiones:

- Recompensa
- Relaciones Interpersonales
- Identidad

IV.5. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITÉMS	ESCALA DE VALORES	NIVELES Y RANGOS	TIPO DE VARIABLE ESTADISTICA
<b>SINDROME DE BURNOUT</b>	<b>CANSANCIO EMOCIONAL</b>	Abrumado, agotado, exhausto emocionalmente.	1,2,3,4,5,6,7,8	Ordinal	Nunca Algunas veces al año	Cuantitativo
	<b>DESPERSONALIZACION</b>	Frialdad, distanciamiento, impersonal.	9,10,11,12,13	Ordinal	Algunas veces al mes	
	<b>FALTA DE AUTORREALIZACIÓN</b>	Falta de sentimientos de realización personal y autoeficacia en el trabajo.	14,15,16,17,18,19,20,21	Ordinal	Algunas veces a la semana Diariamente	
<b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b>	<b>RECOMPENSA</b>	Desarrollo profesional Reconocimiento	1,2,3,4,5,6,	Ordinal	Nunca	Cuantitativo
	<b>RELACIONES INTERPERSONALES</b>	Empatía Comunicación Respeto	7,8, 9,10,11,12,13,14,15,16,	Ordinal	Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	
	<b>IDENTIDAD</b>	Pertenencia Participación	17,18,19,20,21.	Ordinal		

#### IV.6. Población – Muestra

La presente investigación tiene como población a docentes de la I.E. secundaria “Industrial 32” – Puno, que está constituida por 55 docentes de condición nombrados y contratados de ambos sexos.

La muestra estará formada por los 55 docentes, todos los docentes son elegidos para participar de la investigación.

##### Criterios de inclusión

- Aquellos docentes tanto nombrados como contratados de la IE secundaria “Industrial 32”, Puno.
- Docentes de ambos sexos.
- Docentes de dictado en ambos turnos (mañana y tarde).

##### Criterios de exclusión

- La IE secundaria “industrial 32”, Puno está constituida por 79 miembros, excluidos el personal directivo - jerárquico y personal administrativo.

#### IV.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información

##### 4.7.1. Técnicas

Para el desarrollo de la presente investigación se utilizó la técnica de encuesta para las dos variables, a través de esta técnica recogeremos y conoceremos la opinión y valoración de sujeto muestral.

#### 4.7.2. Instrumentos

##### FICHA TÉCNICA DEL MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI)

<b>Nombre</b>	: Maslach Burnout Inventory (MBI)										
<b>Autores</b>	: Maslach y Jackson										
<b>Adaptación</b>	: N. Seisdedos, Departamento de I+D de TEA Ediciones, S.A. (Madrid).										
<b>Procedencia</b>	: Palo Alto California, USA.										
<b>Aplicación</b>	: Individual y colectiva, adultos.										
<b>Duración</b>	: 10 a 15 minutos.										
<b>Significación</b>	: Evaluar las 3 dimensiones del síndrome del estrés laboral asistencial: cansancio emocional, despersonalización y falta de autorrealización personal.										
<b>Estructura del inventario</b>	: Consta de 22 ítems, con formato de tipo Likert, de siete puntos de calificación, en forma de afirmaciones referidas a actitudes, emociones y sentimientos personales del profesional en su trabajo y hacia las personas a las que tiene que atender.										
<b>Instrucciones</b>	: La persona lee las indicaciones de las alternativas a marcar y se le pide marcar la reiteración.										
<b>Puntuación desde 0 a 5</b>	: <table><tr><td><i>Nunca</i></td><td><i>0</i></td></tr><tr><td><i>Alguna vez al año</i></td><td><i>1</i></td></tr><tr><td><i>Algunas veces al mes</i></td><td><i>2</i></td></tr><tr><td><i>Algunas veces a la semana</i></td><td><i>3</i></td></tr><tr><td><i>Diariamente</i></td><td><i>4</i></td></tr></table>	<i>Nunca</i>	<i>0</i>	<i>Alguna vez al año</i>	<i>1</i>	<i>Algunas veces al mes</i>	<i>2</i>	<i>Algunas veces a la semana</i>	<i>3</i>	<i>Diariamente</i>	<i>4</i>
<i>Nunca</i>	<i>0</i>										
<i>Alguna vez al año</i>	<i>1</i>										
<i>Algunas veces al mes</i>	<i>2</i>										
<i>Algunas veces a la semana</i>	<i>3</i>										
<i>Diariamente</i>	<i>4</i>										
<b>Calificación</b>	: Se utiliza una plantilla de respuestas divididas en tres dimensiones, la calificación se realiza sumando todos los números anotados en los recuadros de acuerdo a los ítems correspondientes a cada dimensión, esta suma es la puntuación directa.										

## FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

<b>Autor</b>	:	José Luis Arias Gonzales
<b>Año</b>	:	2018
<b>Adaptación</b>	:	Jaime Ochochoque Mamani La adaptación del instrumento referido a clima organizacional fue adaptada en la ciudad de Puno, en un distrito de Putina, en relación que fue aplicada a docentes del nivel secundario. Lo cual cumple con esta investigación.
<b>Año</b>	:	2019
<b>Confiabilidad</b>	:	Alpha de Cron Bach .886
<b>Estructura</b>	:	Conformado por 21 items
<b>Duración</b>	:	15 minutos
<b>Ámbito</b>	:	Docentes de nivel secundaria
<b>Calificación</b>	:	Siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca
<b>Puntuación</b>	:	La puntuación oscila entre 100% y 0% siendo el mayor porcentaje optimo y menor porcentaje, el clima será deficiente.
<b>Escala</b>	:	4,3,2,1,0

### IV.8 Técnicas de análisis y procesamiento de datos

#### Confiabilidad

El análisis de confiabilidad en una primera parte, luego los resultados descriptivos que describen la relación del síndrome de Burnout con el clima organizacional en los docentes, de la I.E.S. "Industrial 32", Puno, y sus respectivas tablas de Rho de Spearman con la que se demuestra su asociación entre ambas variables, como se detalla a continuación:

## Análisis de confiabilidad

**Tabla 1**

*Resumen de procesamiento de casos*

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
Casos	Válido	60	100,0
	Excluidos	0	,0
<b>Total</b>		<b>60</b>	<b>100,0</b>

Se tiene en la tabla 1, el resumen de procesamiento de casos, en la que se tuvo a un total de 60 unidades de estudio, la misma que fueron sometidos a un análisis de datos, donde 60 fueron válidos y ninguno fue excluido, este resultado refleja que no se encontró cuestionarios con respuestas vacías o en blancas que puedan alterar el análisis estadístico.

**Tabla 2**

*Estadísticas de fiabilidad para el cuestionario de Síndrome de Burnout*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
<b>,878</b>	<b>21</b>

La tabla 2, de análisis de fiabilidad mediante alfa de Cronbach, da a conocer que con 21 preguntas el cuestionario de Síndrome de Burnout, empleado es óptimo, debido al valor obtenido de alfa de Cron Bach es de 0,878, teniendo en cuenta que este valor de alfa se encuentra en los rangos de 0,81 a 0,90 de confiabilidad alta según la escala de medición de alfa de Cron Bach.

### Tabla 3

#### *Estadísticas de fiabilidad para el cuestionario de Clima organizacional*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
<b>,865</b>	<b>21</b>

La tabla 3, de análisis de fiabilidad mediante alfa de Cron Bach, da a conocer que con 21 preguntas el cuestionario de clima organizacional, empleado es óptimo, debido al valor obtenido de alfa de Cron Bach es de 0,865, teniendo en cuenta que este valor de alfa se encuentra en los rangos de 0,81 a 0,90 de confiabilidad alta según la escala de medición de alfa de Cron Bach.

#### Validez

La validez de los instrumentos se realizó por medio de la validez de contenido, como indica Charaja (2017) esta validez se realiza mediante el juicio de expertos; razón por el cual se la revisión por los siguientes expertos.

Psc. Jose Alberoni Gutierrez

Psc. Lucy Margot Zegarra Morales

A los cuales se les hizo la entrega de los siguientes documentos: Matriz de consistencia, proyecto, instrumentos. La ficha de validación se muestra en la parte de anexos.

## V RESULTADOS

### V.1 Presentación de Resultados

**Tabla 4**

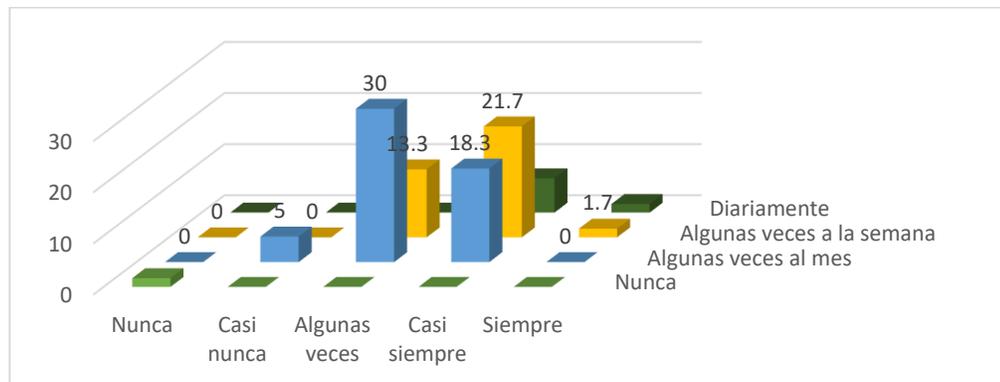
*Relación entre el síndrome de Burnout y clima organizacional en los docentes, de la I.E.S. Industrial 32, Puno-2022*

	Nunca		Casi nunca		Algunas veces		Casi siempre		Siempre		TOTAL	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
<b>Nunca</b>	1	1.7%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	1.7%
<b>Algunas veces al mes</b>	0	0.0%	3	5.0%	18	30.0%	11	18.3%	0	0.0%	32	53.3%
<b>Algunas veces a la semana</b>	0	0.0%	0	0.0%	8	13.3%	13	21.7%	1	1.7%	22	36.7%
<b>Diariamente</b>	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	4	6.7%	1	1.7%	5	8.3%
<b>Total</b>	1	1.7%	3	5.0%	26	43.3%	28	46.7%	2	3.3%	60	100.0%

*Nota:* Elaboración propia.

**Figura 1**

*Relación del síndrome de Burnout con el clima organizacional de los docentes de la IES Industrial 32*



En la tabla 4 y figura 1, se da a conocer la relación del síndrome de Burnout con el clima organizacional en los docentes, en el que se obtuvo, del 100% de encuestados, el síndrome de Burnout se relaciona en un 30% en el nivel algunas veces al mes, con el nivel algunas veces del clima organizacional, asimismo se encontró en un 21.7% existe una relación del síndrome de burnout de algunas veces a la semana con el clima organizacional en el nivel casi siempre

**Tabla 5**

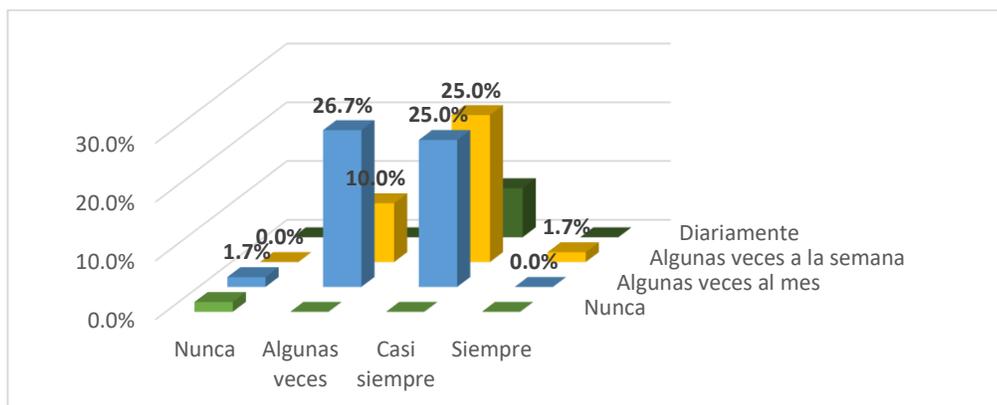
*Relación entre el síndrome de Burnout y la dimensión de recompensa en los docentes de la I.E.S. Industrial 32*

	Nunca		Algunas veces		Casi siempre		Siempre		TOTAL	
	fi	%	fi	%	Fi	%	fi	%	fi	%
<b>Nunca</b>	1	1.7%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	1.7%
<b>Algunas veces al mes</b>	1	1.7%	16	26.7%	15	25.0%	0	0.0%	32	53.3%
<b>Algunas veces a la semana</b>	0	0.0%	6	10.0%	15	25.0%	1	1.7%	22	36.7%
<b>Diariamente</b>	0	0.0%	0	0.0%	5	8.3%	0	0.0%	5	8.3%
<b>total</b>	2	3.3%	22	36.7%	35	58.3%	1	1.7%	60	100%

*Nota:* Elaboración propia.

**Figura 2**

*Relación entre el síndrome de Burnout y la dimensión de recompensa en los docentes de la IES Industrial 32*



En la tabla 5 y figura 2, se detalla sobre los resultados encontrados, del cual el 100% de encuestados manifestaron, que existe una relación del síndrome de burnout de algunas veces al mes en un 26,7% con la dimensión recompensa de los profesores en el nivel algunas veces; asimismo también se tuvo el hallazgo del síndrome de burnout de algunas veces a la semana en un 25% con la recompensa de los docentes en el nivel casi siempre. Por otro lado, no existe relación del síndrome de Burnout en el nivel diariamente con la dimensión recompensa en el nivel siempre.

**Tabla 6**

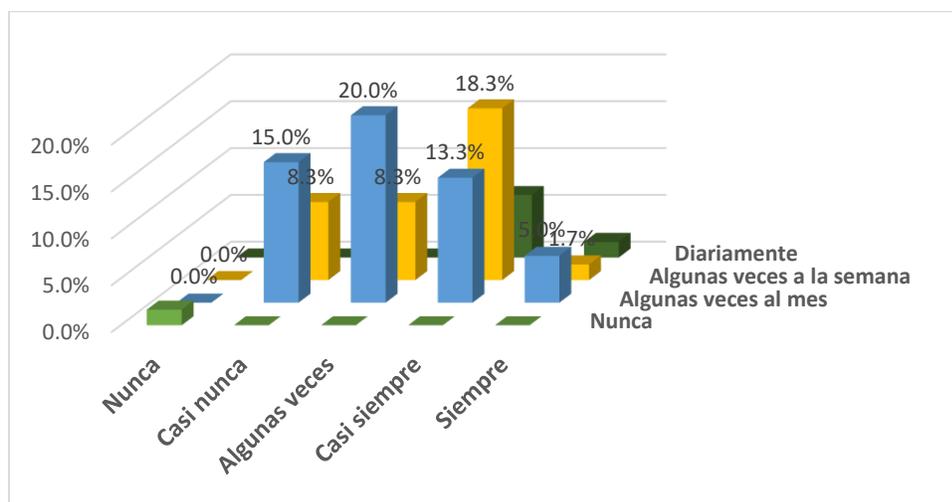
*Relación entre el síndrome de Burnout y la dimensión de relaciones interpersonales en los docentes de la I.E.S. Industrial 32*

	Nunca		Casi nunca		Algunas veces		Casi siempre		Siempre		TOTAL	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Nunca	1	1.7%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	1.7%
Algunas veces al mes	0	0.0%	9	15.0%	12	20.0%	8	13.3%	3	5.0%	32	53.3%
Algunas veces a la semana	0	0.0%	5	8.3%	5	8.3%	11	18.3%	1	1.7%	22	36.7%
Diariamente	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	4	6.7%	1	1.7%	5	8.3%
total	1	1.7%	14	23.3%	17	28.3%	23	38.3%	5	8.3%	60	100%

*Nota:* Elaboración propia.

**Figura 3**

*Relación del síndrome de Burnout con la dimensión relaciones interpersonales de los docentes de la IES Industrial 32*



En la tabla 6 y figura 3, se da a conocer los resultados de relación del síndrome de Burnout con la dimensión de relaciones interpersonales; donde se halló, en el nivel algunas veces al mes en un 20% con el nivel algunas veces de la dimensión relaciones interpersonales; asimismo también se obtuvo en el nivel algunas veces a la semana en un 18.3% con el nivel casi siempre.

Además, se obtuvo que existe relación baja con el nivel diariamente en un 1.7% con el nivel siempre de la dimensión relaciones interpersonales.

**Tabla 7**

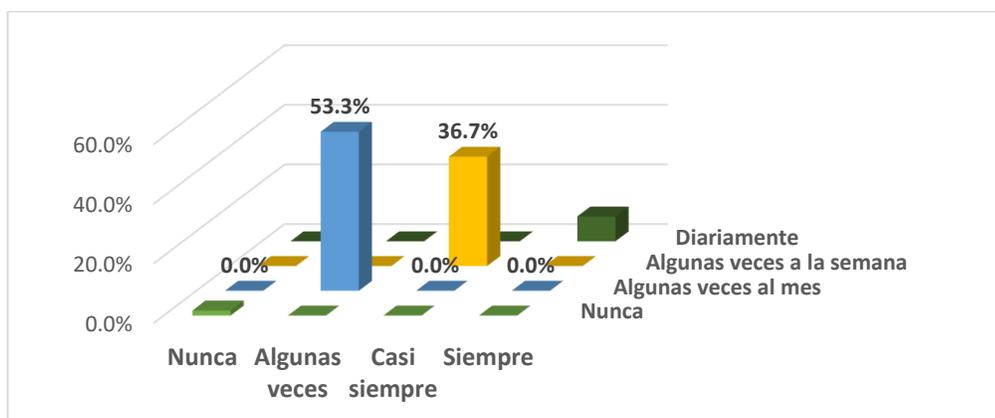
*Relación entre el síndrome de Burnout y la dimensión de identidad en los docentes de la I.E.S. "Industrial 32".*

	Nunca		Algunas veces		Casi siempre		Siempre		TOTAL	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Nunca	1	1.7%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	1.7%
Algunas veces al mes	0	0.0%	32	53.3%	0	0.0%	0	0.0%	32	53.3%
Algunas veces a la semana	0	0.0%	0	0.0%	22	36.7%	0	0.0%	22	36.7%
Diariamente	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	5	8.3%	5	8.3%
total	1	1.7%	32	53.3%	22	36.7%	5	8.3%	60	100%

*Nota:* Elaboración propia.

**Figura 4**

*Relación del síndrome de Burnout con la dimensión identidad de los docentes de la IES Industrial 32*



Según la tabla 7 y figura 4, se visualiza que del 100% de encuestados se obtuvo, del síndrome de Burnout en el nivel algunas veces al mes en un 53.3% con la dimensión de identidad en el nivel algunas veces; lo cual nos muestra una relación moderada entre ambas variables; asimismo se encontró en el nivel algunas veces a la semana en un 36.7% con el nivel casi siempre.

También, se halló que no existe relación entre el nivel diariamente con el nivel casi siempre.

## V.2 Interpretación de Resultados

En la tabla 4, la interpretación de la relación entre el síndrome de burnout y clima organizacional, donde los resultados arribados nos indican que los docentes perciben de forma leve este síndrome por ello el resultado obtenido así mismo existe una relación moderada de ambas variables. También se observa que algunos docentes si perciben este síndrome en un menor porcentaje, por la condición de años de trabajo, carga académica y la relación con los estudiantes y colegas.

En la tabla 5, la interpretación en la relación entre el síndrome de Burnout y la dimensión de recompensa en los docentes podemos mencionar que existe una relación moderada, donde el mayor porcentaje de docentes percibió que algunas veces al mes adolecen este síndrome así mismo en otra cantidad de docentes refirieron padecer este síndrome algunas a la semana. En cuanto a la dimensión de recompensa se encuentra en nivel (casi siempre) esto debido la institución premia o castiga a sus docentes.

En la tabla 6, la interpretación de la relación entre el síndrome de Burnout y la dimensión de relaciones interpersonales en los docentes, existe una relación moderada en mayor porcentaje de los docentes además, en otro porcentaje menor algunas veces a la semana perciben este síndrome esto debido a que existe conflictos internos entre colegas, como también en la plana jerárquica en la falta de relaciones interpersonales.

En la tabla 7, la interpretación en la relación entre el síndrome de Burnout y la dimensión de identidad en los docentes, es también de nivel moderado, debido a que la mayoría de los docentes se siente identificado con la institución y el síndrome afecta algunas veces al mes, también se encontró que algunos docentes adolecen este síndrome algunas veces a la semana esto relacionado a su identidad con la institución en un nivel alto. Se puede mencionar que estos resultados se deben a que todos se sienten

comprometidos con la institución y algunos tienen la vocación de ser docentes eso resalta el menor grado este síndrome.

## VI ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

### VI.1 Análisis inferencial

#### Comprobación de hipótesis

##### **Hipótesis general**

A continuación, se hace la prueba de hipótesis mediante el estadígrafo de Rho de Spearman. esto debido a que las variables son de carácter ordinal no paramétrico, siguiendo los pasos correspondientes

**Primero:** Determinación de las hipótesis estadísticas:

**$H_a: R_{xy} \neq 0$**  Existe correlación entre el síndrome de burnout y clima organizacional en los docentes, de la I.E.S. "Industrial 32", Puno - 2022

**$H_o: R_{xy} = 0$**  No existe correlación entre el síndrome de burnout y clima organizacional en los docentes, de la I.E.S. "Industrial 32", Puno - 2022.

**Segundo:** Margen de error que se asume:

$$\alpha = 0,05$$

**Tercero:** Grados de libertad que se asume:

$$gl = (59-1) = 58$$

**Cuarto:** estadística de prueba:

Se usará la correlación de Pearson, con la siguiente fórmula para datos no agrupados

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N(\sum X^2) - (\sum X)^2][N(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

En nuestra investigación se realizó la correlación de Rho de Spearman mediante el uso del software SPSS V.25.0 con la base de datos elaborado en el software Excel.

### Regla de decisión

Ho:  $R_{xy} = 0$  No existe ningún grado de correlación;  $p > 0.05$  significancia

Ha:  $R_{xy} \neq 0$  Existe un determinado grado de correlación;  $p < 0,05$  significancia

### Calculo estadístico

Para el cálculo estadístico se realizó mediante el programa de SPSS y Excel, que nos facilitó el cálculo estadístico.

**Tabla 8**

*Correlación entre el síndrome de Burnout y el clima organizacional*

			<b>SINDROME BURNOUT</b>	<b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b>
Rho de Spearman	<b>SINDROME BURNOUT</b>	Coefficiente de correlación	1,000	,569**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	<b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b>	Coefficiente de correlación	,569**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*Nota:* Elaboración propia.

En la tabla 8, podemos ver que el coeficiente de correlación Rho de Spearman hallado es  $r = 0,569$ , y según Hernández (2014) por la tabla de correlaciones, se encuentra en el rango de positivo moderado, este resultado

confirma nuestra hipótesis que el síndrome de burnout tiene una relación significativa con el clima organizacional, aunque en un nivel moderado, también por la prueba de significancia  $p = 0.000 < 0.05$  entonces se acepta nuestra hipótesis alternativa rechazándose la nula.

Prueba de hipótesis específica

### Hipótesis Específica 1

A continuación, se muestra la prueba de hipótesis específica N°01, mediante el estadígrafo Rho de Spearman, como se muestra en la tabla siguiente:

**Tabla 9**

Correlación entre el síndrome de Burnout y la dimensión recompensa

		<b>SINDROME</b>	
		<b>BURNOUT</b>	<b>RECOMPENSA</b>
Rho de Spearman	<b>SINDROME</b>	Coeficiente de correlación	1,000
	<b>BURNOUT</b>	Sig. (bilateral)	,495**
		N	60
	<b>RECOMPENSA</b>	Coeficiente de correlación	,495**
	<b>A</b>	Sig. (bilateral)	,002
		N	60

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*Nota:* Elaboración propia.

Los resultados de la tabla 9, el estadígrafo Rho de Spearman es como sigue,  $r = 0.495$ , lo cual se encuentra en un nivel de relación positiva moderada, según la escala propuesta en Hernández et al (2014), además teniendo en cuenta el nivel de significancia  $p = 0.002 < 0,05$ . Este resultado valida nuestra hipótesis alternativa rechazando la hipótesis nula.

## Hipótesis Específica 2

Seguidamente, se muestra la prueba de hipótesis específica N°02, mediante el estadígrafo Rho de Spearman, como se muestra en la tabla siguiente:

**Tabla 10**

*Correlación entre el síndrome de Burnout y la dimensión relaciones interpersonales*

		SINDROME	DIM_2
Rho de Spearman	SINDROME	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	. ,017
		N	60
DIM_2		Coefficiente de correlación	,526*
		Sig. (bilateral)	,017
		N	60

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

*Nota:* Elaboración propia.

Los resultados del estadígrafo Rho de Spearman, se dan a conocer que es significativo, teniendo en cuenta el nivel de significancia de  $p = 0,017 < 0,05$ . Este resultado de prueba estadística de hipótesis, se tuvo un valor  $r = 0,526$ , dando a conocer su grado de asociación entre el síndrome de Burnout con la dimensión relaciones interpersonales de los docentes de dicha institución.

### Hipótesis Especifica 3

Finalmente, se muestra la prueba de hipótesis específica N°03, mediante el estadígrafo Rho de Spearman, como se muestra en la tabla siguiente:

**Tabla 11**

Correlación entre el síndrome de Burnout y la dimensión identidad

		SINDROME	
		BURNOUT	IDENTIDAD
Rho de Spearman	SINDROME	1,000	,506**
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	.000
	N	60	60
	IDENTIDAD	,506**	1,000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.000	.
	N	60	60

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*Nota:* Elaboración propia.

Según la tabla N° 13 podemos ver que el coeficiente de correlación de Spearman hallado es  $r = 0,506$ , y según Hernández (2014) por la tabla de correlaciones, se encuentra en el rango de positivo moderado, este resultado confirma nuestra hipótesis que el síndrome de Burnout si tiene una relación significativa con el clima organizacional en su dimensión identidad, también por la prueba de significancia encontrada es  $p = 0.000$ , que nos dice que si  $p < 0.05$  entonces se acepta nuestra hipótesis alternativa rechazando la nula.

## VII DISCUSIÓN DE RESULTADOS

### VII.1. Comparación resultados

Los resultados encontrados referido a la hipótesis general en este estudio, son similares a los encontrados por el investigador Núñez y Esplana (2017) quienes en su investigación en docentes de Ayacucho de la institución La victoria, encontraron una relación moderada entre estas variables, así como un síndrome de burnout presentado por los docentes; Asimismo Albarracín (2019), en su investigación en docentes del distrito de Puno de nivel inicial, encontró que 45% de los encuestados presentan síndrome de Burnout, concluyendo que esto afecta negativamente la salud y su ámbito laboral. Por otro lado, los investigadores Aguado y Loayza (2020) encontraron un mayor porcentaje de síndrome de Burnout en docentes de José María Arguedas de Ica, con un 76% de ellos que padecen este síndrome. Por los investigadores podemos concluir que este síndrome se debe a las horas de carga que tienen los docentes aunados a ello la preparación de clases, revisión de actividades, todo lo cual deben hacer, aunado a ello el salario bajo que perciben por su labor, lo cual conduce a este síndrome, además esto provoca que el clima organizacional llevado dentro de la institución no sea perfecto entre los docentes. También podemos referir que estos resultados son comparables con lo mencionado por el autor Maslach (1981), quien menciona que el Síndrome de Burnout, El informe también indica que el síndrome de burnout es una cuestión del contexto social en el que se desenvuelven las personas, más que una cuestión humana.

En cuanto a la hipótesis específica 1, se encontró que el síndrome de burnout se relaciona en un 26.7% en algunas veces al mes el cual se relaciona con la dimensión recompensa del clima organizacional, en un nivel moderado, esto es corroborado por el investigador Esplana y Nuñez (2017) quien encontró en razón de la variable clima organizacional débil de los docentes que investigo, concluyendo considera un clima

organizacional débil debido a que su labor se basa a normas y dejando de lado la satisfacción de necesidades de los docentes.

En cuanto a la hipótesis específica 2 ese entender el autor Moreno et al. (2004), refiere que la recompensa corresponde a la retribución por un trabajo convenientemente realizado. Siempre que se impulse y recompense el buen trabajo, el rendimiento y la realización personal, este componente produce un entorno laboral competitivo. además en el objetivo específico segundo se logró que el síndrome de burnout en un 20% el cual se relaciona en el nivel moderado con las relaciones interpersonales de los docentes, lo cual nos indica que el síndrome de Burnout baja cuanto más se relaciona un docente con otro.

Por ultimo a la hipótesis específica 3 se encuentra en un nivel moderado y alto, donde los docentes padecen el síndrome de burnout en un 53.3% relacionado con la dimensión identidad en un nivel moderado, además el coeficiente de relación fue  $r = 0.528$ ; con los cuales el investigador Ramos (2018), concuerda al hallar una relación entre el clima organizacional y el desempeño docente con un rho de Spearman=0,485, demostrando una relación moderada y directa, esto debido a muchos factores que se dan dentro de la institución. El autor Moreno et al. (2018), Esto se debe a que la identidad es un tipo de reconocimiento producido por el equipo de trabajo por la función cumplida. Por lo mencionado de los autores podemos concluir que reconocer a los docentes en sus labores diarias promoverá en ellos un sentido de identidad con la institución.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### Conclusiones

Se determinó la relación entre el síndrome de burnout y clima organizacional en los docentes, de la I.E.S. “Industrial 32”, Puno – 2022, en un nivel moderado, es decir que tiene una relación inversa. Esto se sustenta con lo arribado, donde en un 30%, manifestaron que padecen algunas veces al mes el síndrome de Burnout, y el clima organizacional en el nivel algunas veces; asimismo se encontró el coeficiente de correlación Rho de Spearman  $r = 0.569$ . Podemos concluir que a los docentes el síndrome de burnout se presente escasas veces y que este se manifiesta en las relaciones interpersonales, las motivaciones e identidad dentro de la institución educativa. Así mismo concluimos que a menor síndrome de burnout, mejora el clima organizacional.

Se logró identificar la relación entre el síndrome de Burnout y la dimensión de recompensa en los docentes de la I.E.S. “Industrial 32”, Puno – 2022, el cual está en un nivel moderado. Se encontró que el síndrome de burnout se relaciona en un 26.7% en algunas veces al mes el cual se relaciona con la dimensión recompensa en el nivel algunas veces; también se relaciona en el nivel casi siempre en un 25%, donde manifiestan los docentes este síndrome en algunas veces a la semana; además el coeficiente de relación encontrado es  $r = 0.495$ . Podemos inferir de los resultados que no hay un gran porcentaje de relación debido a que la institución da algunos incentivos, recompensas, motivaciones los cuales disminuyen el estrés producido por sus labores.

Se identificó la relación entre el síndrome de Burnout y la dimensión de relaciones interpersonales en los docentes de la I.E.S. “Industrial 32”, Puno – 2022, en un nivel moderado y alto. Se halló que el síndrome de burnout se da algunas veces al mes en un 20% el cual se relaciona en el nivel algunas veces, asimismo en un 18,3% en el nivel casi siempre de la dimensión relaciones interpersonales, además el coeficiente de relación fue  $r = 0.528$ . Se debe esto

a que las relaciones entre los docentes y plana jerárquica no es llevadera en un alto entendimiento, sino existe pequeñas discrepancias, ya que en dicha institución existe dos grupos, los cuales rivalizan entre ellos.

La relación entre el síndrome de Burnout y la dimensión de identidad en los docentes de la I.E.S. "Industrial 32", Puno – 2022, se encuentra en un nivel moderado y alto. Sustentamos lo mencionado con lo obtenido, donde en los docentes padecen el síndrome algunas veces al mes en un 53.3% relacionado con la dimensión identidad en un nivel algunas veces y con el nivel casi siempre en un 38.7%; también el coeficiente rho fue de 0.506, lo cual valida la hipótesis. Podemos concluir que no hay mucha incidencia o una moderada entre ambas variables, también a que el personal docente pese a los problemas existentes, se identifican con la institución.

## Recomendaciones

De acuerdo a los resultados logrados con respecto a la relación existente entre el Síndrome estudiado y el Clima en la IE. Se recomienda a los docentes llevar a la práctica técnicas de relajación como yoga, meditación y relajación muscular; de igual manera experimentar actividades extra laborales: paseos de fines de semana, deporte, danza o música que permitan salir de su zona de confort logrando controlar el estrés y mejorar el clima organizacional.

Considerando que la IE. brinda incentivos y recompensas en su personal. Recomendamos a los docentes organizar actividades pedagógicas y planificar el tiempo de sus actividades diarias, trazando metas a corto y largo plazo, así mismo participar de concursos a nivel Institucional logrando reconocimientos de manera grupal como individual dentro y fuera la IE de tal manera el desempeño de dichos docentes se mantendrá en constante motivación.

Recomendamos a los docentes de la IE tener la iniciativa respecto a la creación de foros, buzón de sugerencias o rotafolios de comentarios anónimos los cuales facilitaran la comunicación asertiva entre los docentes de la Institución

Teniendo en cuenta la realización personal de los docentes, se recomienda impartir programas de autoestima, manejo de emociones, solución de problemas y habilidades sociales, lo cual ayudara a mejorar el desarrollo personal y así mismo el clima laboral de los docentes dentro de su centro de trabajo.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alcocer, A. (2003). *La organización empresarial*. Lima: Cultura.
- Alcóver de la Hera, C. (2004). *Introducción a la Psicología del Trabajo*. Madrid: Mc Graw. Madrid: Mc Graw - Hill.
- De la Hera, C. M. A., Íñigo, D. M., Mazo, F. R., Roberto, D. B., & de la Hera, C. M. A. (2004). *Introducción a la psicología del trabajo*. McGraw-Hill Education.
- Buendía, J., & Ramos, F. (2001). *Empleo, estres y salud*. Madrid: PIRAMIDE.
- Carrasco, H. (2012). *Relaciones entre clima de servicio y bienestar: Una aproximación psicosocial [tesis doctoral programa de doctorado interuniversitario de psicología de las organizaciones y del trabajo]*. Valencia, España.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=157115>
- Chiavetano, I. (1990). *Administración de recursos humanos*. México: McGraw - Hill.
- Chiavenato, Idalberto, 2007, *Administración de Recursos Humanos, El capital humano de las organizaciones*, México, D.F, Mc Graw-Hill Interamericana Editores, S.A de C.V.
- Christina Maslach, S. J. (1981). *MBI: Maslach Burnout Inventory manual*. (1 st ed.), Consulting Psychologists Press, Palo Alto, CA.
- Christina, M. (2009). Comprendiendo el Burnout. *Artículo de investigación*. Universidad de California Berkaley. Recuperado de Vitoria Gasteiz. .  
<https://www.vitoriagasteiz.org/wb021/http/contenidosEstaticos/adjuntos/es/16/40/51640.pdf>
- Díaz Conrado, V. S., & Rodríguez Rodríguez, E. P. (2004). *Diagnóstico del síndrome de Burnout e identificación de los signos, síntomas y variables sociodemográficas que están asociadas a este síndrome, en los empleados del área de la salud de entidades públicas y privadas*

de la ciudad de Cartagena. Cartagena : Universitaria Tecnológica de Bolívar.

Espinoza, J. J., & Loayza Ramos, P. J. (2020). *Síndrome de burnout en docentes de la institución educativa “José María Arguedas” Parcona, Ica – 2020*. Chincha - Ica: Universidad Autónoma de Ica.

Farber, B., & Miller, J. (1981). *Burnout Docente: Una Perspectiva Psicoeducativa*. Registro de la universidad de maestros.

Fernandez, A. (2002). *Clima Organizacional en la Educación*. Lima: metro-fc.

Freudenberger, H. J. (1989). *Burnout: Past, present, and future concerns*. Loss, Grief & Care.

García Lino, M. E. (2020). Estrés laboral en docentes de enseñanza secundaria de una institución pública de la ciudad de Manta. *Revista San Gregorio*, 149-150. Obtenido de <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rsan/n43/2528-7907-rsan-43-00140.pdf>

García, M. P., & Garcia, M. (2019). *Guía práctica para la realización de trabajos fin de Grado y trabajos fin de Master*. España: Editum. Ediciones de la Universidad de Murcia.

García, M., & Ibarra, L. (2012). En *Diagnóstico de clima organizacional del departamento de educación*. Guanajato, México. Obtenido de <https://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/1158.pdf>

García, M., & Zapata D. (2008). *Instrumento para el diagnóstico del clima organizacional*. Santiago de Cali – Colombia: Universidad del Valle. Facultad de Ciencias en la administración.

García, M., Javier, V., & Carlos, G. (2020). *Clima organizacional: Teoría y Práctica*. Colombia [Universidad Católica de Colombia]. Obtenido de <https://doi.org/10.14718/9789585133396.2020>

- Gil-Monte, P. R., & Peiró, J. (1999). *Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo*. *Anales de Psicología*, 261-268.
- Gomez, M., & Romero, V. (2021). *Desempeño docente y clima organizacional en un centro de formación profesional de*. Huancayo: repositorio: Universidad Peruana Cayetano Heredia.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA Editores, S.A. DE C.V.
- Iwanicki, E., & Schwab, R. (1981). *Un estudio de validación cruzada del Inventario de Burnout de Maslach*. *Medida Educativa y Psicológica*.
- Jaén, L. L. (2006). *La comunicación interna como herramienta estratégica al servicio de las organizaciones*. *EduPsykhé*, 5(1), 3-32. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2010122>
- Justo, J., & Llauce, K. (2021). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la I.E. 2081*. Lima: repositorio Universidad Privada del Norte.
- Karina, P. R., & Valbuena Camacho, X. A. (2021). *Prevalencia de síndrome de burnout en trabajadores del área de la salud en establecimiento de sanidad militar de yopal, casanare en periodo de pandemia por covid19*. Bogotá D.C. Obtenido de <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/1224/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Lewin, K. (1951). *Field theory in social science*. New York: Harper and Row. New York: Harper and Row.
- Loja, D. A. (2019). *Síndrome de Burnout en docentes de escuelas fiscales unidocentes, bidocentes y pluridocentes del cantón Sigsig*. Cuenca: Universidad de Cuenca.

- Maslach, C. (1982). *Burnout: The cost of caring*. New York: Prentice-Hall.
- Maslach, C., & Jackson, S. (1981). *La medición del agotamiento experimentado*. Obtenido de <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Müggenburg, M. C., & Pérez, I. (2007). *Tipos de estudio en el enfoque de investigación cuantitativa*. Distrito Federal, México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Oliver, D. L. (2021). *Niveles de burnout en docentes de instituciones de educación pública de la región del bío bío durante el período de pandemia por covid-19*. Concepción - Chile : Universidad de Concepción . Obtenido de <http://repositorio.udec.cl/jspui/bitstream/11594/5582/1/Tesis%20niveles%20de%20Bornout.pdf>
- Pilar, E. B., & Giovanaa, N. M. (2017). *Síndrome de burnout y clima organizacional en docentes de la institución educativa la victoria de Ayacucho Huancavelica- 2017*. Huancavelica - Perú: Universidad Nacional de Huancavelica. Obtenido de <file:///C:/Users/KEL/Downloads/TP%20-%20UNH.%20ENF.%200090.pdf>
- Quisca, Y. T. (2019). *Síndrome de burnout en docentes del nivel de educación inicial de las instituciones educativas estatales del distrito de Puno*. Puno - Perú: Universidad Nacional del Altiplano.
- Rojas Osorio, R. L., & Matta Sánchez, L. K. (2019). *Síndrome de burnout y clima organizacional en el personal de salud del Centro de Salud Justicia, Paz y Vida, Huancayo-2019*. Huancayo: Universidad Continental. Obtenido de [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8159/3/1\\_V\\_FHU\\_501\\_TE\\_Matta\\_Rojas\\_2020.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8159/3/1_V_FHU_501_TE_Matta_Rojas_2020.pdf)
- Sampieri, R. H. (2014). *Metodología de la investigación* . Mexico: InterAmericana S.A.

Tapias, X. (2019). *influencia del clima organizacional en la satisfaccion laboral de los empleados de colegios publicos del municipio del socorro, 2018-2019 primer semestre*. Barranquilla – Colombia: UNIVERSIDAD LIBRE Seccional barranquilla facultad de ciencias de la salud maestría en seguridad y salud en el trabajo.

Zans, A. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua* . Matagalpa: Repositorio: Universidad Nacional Autonoma de Nicaragua .

## ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPOTESIS</b>	<b>VARIABLES y DIMENSIONES</b>	<b>METODOLOGIA</b>
<p>Problema General: ¿Existe relación entre el síndrome de burnout y clima organizacional en los docentes, de la I.E.S. "Industrial 32", Puno - 2022</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación entre el síndrome de burnout y clima organizacional en los docentes, de la I.E.S. "Industrial 32", Puno – 2022.</p>	<p>Hipótesis General: Existe correlación entre el síndrome de burnout y clima organizacional en los docentes, de la I.E.S. "Industrial 32", Puno - 2022</p>	<p>SINDROME DE BURNOUT</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cansancio emocional</li> <li>- Despersonalización</li> <li>- Falta de autorrealización</li> </ul> <p>CLIMA ORGANIZACIONAL</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Recompensa</li> <li>- Relaciones interpersonales</li> <li>- Identidad</li> </ul>	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Descriptivo Correlacional</p> <p>Nivel: Básico</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Población y muestra: 60 docentes – muestreo el 100% de la población.</p> <p>Técnicas e instrumentos</p>
<p>Problemas específicos: ¿Existe relación entre el síndrome de Burnout y la dimensión de recompensa en</p>	<p>Objetivos específicos: Identificar la relación entre el síndrome de Burnout y la dimensión de recompensa en los</p>	<p>Hipótesis específicas: Si existe la relación entre el síndrome de Burnout y la dimensión de recompensa en los</p>	<p>CLIMA ORGANIZACIONAL</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Recompensa</li> <li>- Relaciones interpersonales</li> <li>- Identidad</li> </ul>	<p>Técnicas e instrumentos</p>

<p>los docentes de la I.E.S. "Industrial 32", Puno - 2022</p> <p>¿Existe relación entre el síndrome de Burnout y la dimensión de relaciones interpersonales en los docentes de la I.E.S. "Industrial 32", Puno - 2022</p> <p>¿Existe relación entre el síndrome de Burnout y la dimensión de Identidad en los docentes de la I.E.S. "Industrial 32", Puno - 2022</p>	<p>docentes de la I.E.S. "Industrial 32", Puno - 2022</p> <p>Identificar la relación entre el síndrome de Burnout y la dimensión de relaciones interpersonales en los docentes de la I.E.S. "Industrial 32", Puno - 2022</p> <p>Identificar la relación entre el síndrome de Burnout y la dimensión de relaciones interpersonales en los docentes de la I.E.S. "Industrial 32", Puno - 2022</p>	<p>docentes de la I.E.S. "Industrial 32", Puno - 2022</p> <p>Si existe la relación entre el síndrome de Burnout y la dimensión de relaciones interpersonales en los docentes de la I.E.S. "Industrial 32", Puno - 2022</p> <p>Si existe la relación entre el síndrome de Burnout y la dimensión de relaciones interpersonales en los docentes de la I.E.S. "Industrial 32", Puno - 2022</p>		<p>Cuestionario N°1 Inventario de Síndrome de Burnout de Maslach y Jackson, que contiene 21 ítems</p> <p>Cuestionario 2 Test Clima Organizacional, que contiene 21 ítems.</p> <p>Técnicas de análisis y procesamiento de datos. Correlación Rho de Spearman</p>
--	---	---	--	---

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

**INVENTARIO DE SINDROME DE BURNOUT DE MASLACH Y JACKSON**

Responda con sinceridad según a percepción de usted las siguientes preguntas. Es de forma ANONIMA, siéntase en libertad de marcar con la verdad.

1	2	3	4	5
Nunca	Algunas veces al año	Algunas veces al mes	Algunas veces a la semana	Diariamente

Por favor señale el número que considere más adecuado

SÍNDROME DE BURNOUT		ALTERNATIVAS				
CANSANCIO EMOCIONAL		1	2	3	4	5
1.	Me siento emocionalmente defraudado(a) en mi trabajo.					
2.	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado(a).					
3.	Cuando me levanto en la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento desmotivado(a).					
4.	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.					
5.	Siento que mi trabajo me está desgastando					
6.	Me siento frustrado(a) por mi trabajo					
7.	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo					
8.	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades					

DESPERSONALIZACIÓN		1	2	3	4	5
9.	Siento que estoy tratando a algunos usuarios de mí, como si fuesen objetos impersonales.					
10.	Siento que me he hecho más duro con la gente					
11.	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente					
12.	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente					
13.	Me parece que los usuarios de mi trabajo me culpan de algunos problemas					
REALIZACIÓN PERSONAL		1	2	3	4	5
14.	Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender					
15.	Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender					
16.	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo					
17.	Me siento muy enérgico en mi trabajo					
18.	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo					
19.	Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender					
20.	Creo que consigo muchas cosas valiosas con este trabajo					
21.	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.					

## TEST DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado docente:

Responda con sinceridad según a percepción de usted las siguientes preguntas. Es de forma ANONIMA, siéntase en libertad de marcar con la verdad.

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

Por favor señale el número que considere más adecuado:

CLIMA ORGANIZACIONAL		ALTERNATIVAS				
RECOMPENZA		1	2	3	4	5
1.	Cuando hago un buen trabajo, mis compañeros me felicitan.					
2.	El director(a) del plantel reconoce y alienta mis logros.					
3.	Felicito y reconozco cuando alguno de mis colegas realiza un trabajo eficiente.					
4.	Me siento realizado al realizar mis actividades.					
5.	Existen oportunidades para mejorar en la Institución.					
6.	Mis colegas se esmeran en mejorar sus aptitudes pedagógicas y de enseñanza.					
RELACIONES INTERPERSONALES		1	2	3	4	5
7.	Mis colegas me comprenden cada vez que tengo algún problema.					
8.	Los demás docentes me entienden y son amables conmigo.					
9.	El director(a) me escucha y me ayuda cuando tengo dudas.					
10.	Mis opiniones son importantes en las reuniones con los docentes.					
11.	Solucionamos problemas sin discutir.					

12	Mis colegas respetan las decisiones de la directora.					
13	Se respeta el trabajo de los demás docentes.					
14	Los docentes piensan igual que yo.					
15	Tengo metas en común con mis compañeros.					
16	Me gusta compartir experiencias con mis colegas.					
<b>IDENTIDAD</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
17	Me siento parte importante de la Institución.					
18	Me siento a gusto trabajando aquí.					
19	Comparto los mismos objetivos de la organización.					
20	Participo en reuniones de confraternidad.					
21	Apoyo a las actividades de la Institución.					

Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos de medición

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INVENTARIO DE SINDROME DE BURNOUT DE MASLACH Y JACKSON

**INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN  
INVENTARIO DE SINDROME DE BURNOUT DE MASLACH Y JACKSON**

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Síndrome de Burnout y Clima Organizacional en Docentes

Nombre del Experto: Dr. José Dante Gutiérrez Alberoni

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

III. OBSERVACIONES GENERALES

José S. Gutiérrez Alberoni  
Nombre:  
No. DNI: 01213550

Gutiérrez  
Dr. José Dante Gutiérrez Alberoni  
Psicólogo  
C.Ps.P. N° 0644

**INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**  
**INVENTARIO DE SINDROME DE BURNOUT DE MASLACH Y JACKSON**

**I. DATOS GENERALES**

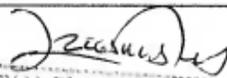
Título de la Investigación: Síndrome de Burnout y Clima Organizacional en Docentes

Nombre del Experto: LUCY MARGOT, ZEGARRA Morales

**II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO**

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

**III. OBSERVACIONES GENERALES**

  
 LUCY M. ZEGARRA MORALES  
 PSICÓLOGA

Nombre: PsP. 5698  
 No. DNI: 29570903

**INFORME DE VALIDACIÓN DEL TEST DE CLIMA ORGANIZACIONAL**

**INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN TEST DE CLIMA ORGANIZACIONAL**

**I. DATOS GENERALES**

Título de la investigación: Sindrome de Burnout y Clima Organizacional en Docentes

Nombre del Experto: José Dante Gutiérrez Albaroni

**II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO**

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

**III. OBSERVACIONES GENERALES**

José Dante Gutiérrez A.  
Nombre:  
No. DNI: 01213550

  
Dr José Dante Gutiérrez Albaroni  
Psicólogo  
C.Ps.P. N° 0644

**INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**  
**TEST DE CLIMA ORGANIZACIONAL**

**I. DATOS GENERALES**

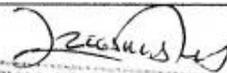
Título de la Investigación: Síndrome de Burnout y Clima Organizacional en Docentes

Nombre del Experto: LUCY MARGOT, ZEGARRA MORALES

**II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO**

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

**III. OBSERVACIONES GENERALES**

  
 \_\_\_\_\_  
 (LUCY M. ZEGARRA MORALES)  
 PSICÓLOGA

Nombre: Ps. 5698  
 No. DNI: 29570903

Anexo 4: Base de datos

**TEST DE CLIMA ORGANIZACIONAL**

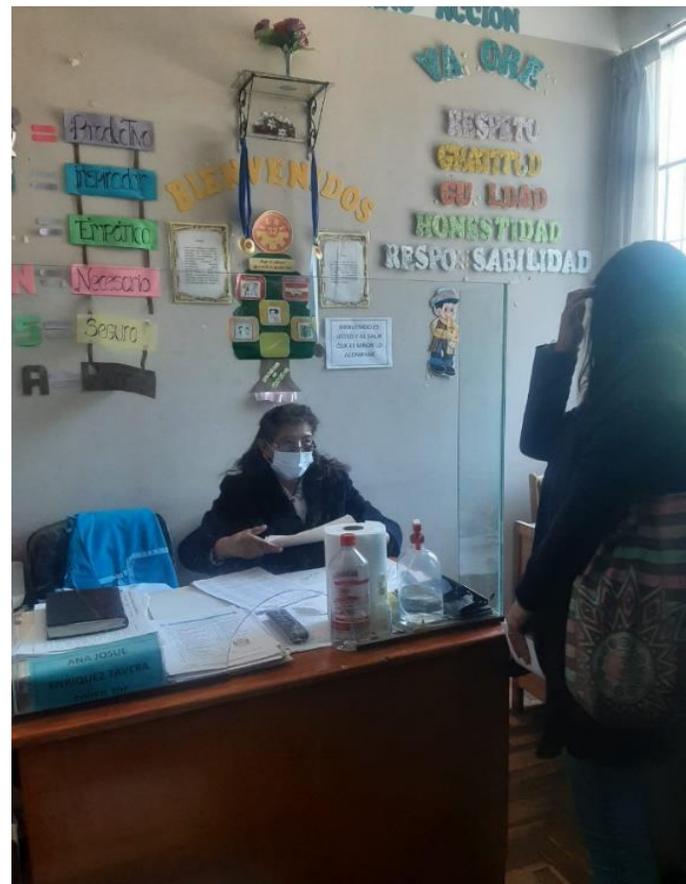
	item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	item 9	item 10	item 11	item 12	item 13	item 14	item 15	item 16	item 17	item 18	item 19	item 20	item 21
1	5	3	3	5	5	5	3	4	5	5	2	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5
2	3	1	1	5	5	3	1	3	1	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	1	3	2	5	1	3	1	3	1	5	4	3	5	3	3	5	5	5	5	4	5
4	3	5	3	5	5	5	2	3	3	5	1	5	5	1	3	5	5	5	5	5	5
5	3	3	5	5	4	3	2	3	3	2	2	4	2	1	2	2	4	3	2	4	4
6	4	4	3	5	2	4	3	5	3	3	3	3	4	3	3	5	5	5	4	5	5
7	2	1	5	5	1	3	1	3	1	5	5	5	5	1	3	5	5	5	5	5	5
8	4	4	4	5	3	4	5	5	4	5	4	5	5	3	3	5	4	5	4	4	5
9	3	2	5	5	3	3	3	3	1	2	1	1	2	2	2	5	5	2	2	5	5
10	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
11	2	2	3	3	5	2	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	4	4	5
12	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	5	5	5
13	2	4	5	3	5	3	2	3	4	5	3	2	2	3	2	3	2	2	5	5	5
14	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	3	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5
15	3	3	4	4	2	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	4	4	3	3	3	3
16	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	5	3	4	5	5	5	4	4	4
17	3	1	5	5	5	3	3	3	3	3	3	4	3	4	5	5	5	4	4	4	5
18	3	2	4	4	1	1	3	2	1	4	1	1	2	3	3	4	4	4	2	3	3
19	2	4	3	4	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	4	5	4	3	4	4
20	5	3	3	5	5	5	3	4	5	5	2	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5
21	3	1	1	5	5	3	1	3	1	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	1	3	2	5	1	3	1	3	1	5	4	3	5	3	3	5	5	5	5	4	5
23	3	5	3	5	5	5	2	3	3	5	1	5	5	1	3	5	5	5	5	5	5
24	3	3	5	5	4	3	2	3	3	2	2	4	2	1	2	2	4	3	2	4	4
25	4	4	3	5	2	4	3	5	3	3	3	3	4	3	3	5	5	5	4	5	5
26	2	1	5	5	1	3	1	3	1	5	5	5	5	1	3	5	5	5	5	5	5
27	4	4	4	5	3	4	5	5	4	5	4	5	5	3	3	5	4	5	4	4	5
28	3	2	5	5	3	3	3	3	1	2	1	1	2	2	2	5	5	2	2	5	5
29	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
30	2	2	3	3	5	2	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	4	4	5
31	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	5	5	5
32	2	4	5	3	5	3	2	3	4	5	3	2	2	3	2	3	2	2	5	5	5
33	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	3	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5
34	3	3	4	4	2	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	4	4	3	3	3	3
35	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	5	3	4	5	5	5	4	4	4
36	3	1	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	5	5	4	4	4	5
37	3	2	4	4	1	1	3	2	1	4	1	1	2	3	3	4	4	4	2	3	3
38	2	4	3	4	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	4	5	4	3	4	4
39	4	4	4	5	3	4	5	5	4	5	4	5	5	3	3	5	4	5	4	4	5
40	3	2	5	5	3	3	3	3	1	2	1	1	2	2	2	5	5	2	2	5	5
41	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
42	2	2	3	3	5	2	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	4	4	5
43	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	5	5	5
44	2	4	5	3	5	3	2	3	4	5	3	2	2	3	2	3	2	2	5	5	5
45	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	3	5	5	2	3	5	5	5	5	5	5
46	3	3	4	4	2	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	4	4	3	3	3	3
47	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	5	3	4	5	5	5	4	4	4
48	3	1	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	5	5	4	4	4	5
49	3	2	4	4	1	1	3	2	1	4	1	1	2	3	3	4	4	4	2	3	3
50	2	4	3	4	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	4	5	4	3	4	4
51	2	4	5	3	5	3	2	3	4	5	3	2	2	3	2	3	2	2	5	5	5
52	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	3	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5
53	3	5	3	5	5	5	2	3	3	5	1	5	5	1	3	5	5	5	5	5	5
54	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	5	3	4	5	5	5	4	4	4
55	3	1	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	5	5	4	4	4	5
56	3	2	4	4	1	1	3	2	1	4	1	1	2	3	3	4	4	4	2	3	3
57	1	3	2	3	2	2	1	3	3	3	3	2	2	2	2	3	4	3	2	3	3
58	2	4	5	3	5	3	2	3	4	5	3	2	2	3	2	3	2	2	5	5	5
59	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	3	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5
60	3	5	3	5	5	5	2	3	3	5	1	5	5	1	3	5	5	5	5	5	5

# INVENTARIO DE SINDROME DE BURNOUT DE MASLACH Y JACKSON

	item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	item 9	item 10	item 11	item 12	item 13	item 14	item 15	item 16	item 17	item 18	item 19	item 20	item 21	
1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	5	3	4	5	5	3	4	3	
2	5	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	2	5	3	2	4
3	2	3	1	3	1	3	3	2	3	2	3	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	
4	3	4	2	2	2	3	2	3	3	3	1	3	2	5	4	5	5	5	5	5	5	
5	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	
6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	5	4	5	5	5	
7	4	4	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	2	5	4	4	3	4	3	4	2	
8	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	5	4	5	5	5	3	4	
9	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	
10	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	4	4	3	4	4	4	5	3	
11	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	
12	2	2	3	3	1	3	1	3	3	2	3	3	3	3	5	4	4	4	4	5	3	
13	3	2	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	
14	2	3	2	1	2	3	3	2	3	3	3	2	3	5	5	5	5	5	5	5	4	
15	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	5	5	5	5	5	4	
16	3	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	5	2	
17	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	5	5	5	4	5	5	4	4	
18	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	
19	3	3	1	1	3	3	1	1	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	
20	2	2	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	5	4	4	4	4	4	5	3	
21	3	2	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	
22	2	3	2	1	2	3	3	2	3	3	3	2	3	5	5	5	5	5	5	5	4	
23	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	5	5	5	5	5	4	
24	3	4	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	5	4	
25	3	3	3	1	3	1	3	3	1	3	3	3	3	5	5	5	4	5	5	4	4	
26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	5	4	5	5	5	5	
27	4	2	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	2	5	4	4	3	4	3	4	2	
28	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	5	4	5	5	5	3	4	
29	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	5	3	4	5	5	3	4	3	
30	5	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	2	2	3	3	2	5	3	2	4	
31	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	
32	3	4	2	2	2	3	2	3	3	3	1	3	2	5	4	5	5	5	5	5	5	
33	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	
34	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	5	5	5	5	5	5	5	4	
35	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	5	5	5	5	5	4	
36	3	4	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	5	2	
37	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	4	5	5	4	4	
38	3	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	
39	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	
40	2	2	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	5	4	4	4	4	4	5	3	
41	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	
42	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	5	5	5	5	5	5	5	4	
43	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	5	5	5	5	5	4	
44	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	5	2	
45	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	5	5	5	4	5	5	4	4	
46	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	5	4	5	5	5	5	
47	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	5	3	4	5	5	3	4	3	
48	5	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	2	2	3	3	2	5	3	2	4	
49	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	
50	3	4	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	5	4	5	5	5	5	5	5	
51	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	
52	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	5	4	5	5	5	5	
53	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	
54	2	3	3	1	3	2	3	3	3	3	2	3	3	5	3	4	5	5	3	4	3	
55	5	3	2	2	3	3	4	3	3	1	3	4	2	2	3	3	2	5	3	2	4	
56	2	3	3	1	3	3	3	2	3	2	3	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	
57	3	4	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	5	4	5	5	5	5	5	5	
58	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	
59	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	5	4	5	5	5	5	
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	

Anexo 5: Evidencia fotográfica







## Anexo 6: Informe de Turnitin al 28% de similitud

### Tesis Grupo 10

#### INFORME DE ORIGINALIDAD

8%

INDICE DE SIMILITUD

8%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

5%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

#### FUENTES PRIMARIAS

1

[hdl.handle.net](http://hdl.handle.net)

Fuente de Internet

2%

2

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

Fuente de Internet

1%

3

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

Fuente de Internet

1%

4

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

1%

5

[repositorio.ecci.edu.co](http://repositorio.ecci.edu.co)

Fuente de Internet

1%

6

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

Fuente de Internet

1%

7

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

Fuente de Internet

1%

8

Submitted to Universidad Autónoma de Ica

Trabajo del estudiante

1%