



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Facultad de Ciencias Sociales

Escuela Profesional de Trabajo Social

**Clima laboral y síndrome de Burnout en los administrativos de la Unidad de Gestión
Educativa Local N° 09, Huaura 2023**

Tesis

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Trabajo Social

Autora

Angie Milagros Ramirez Paredes

Asesora

M(a). Irma Violeta Morales Ramirez

Huacho – Perú

2024



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

Facultad de Ciencias Sociales

Escuela Profesional de Trabajo Social

METADATOS

DATOS DEL AUTOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Angie Milagros Ramirez Paredes	76517050	29/08/2024
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
M(a). Irma Violeta Morales Ramirez	32830615	0000-0002-9354-073X
DATOS DE LOS MIEMROS DE JURADOS-PREGRADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CODIGO ORCID
Dra. Charito Emperatriz Becerra Vera	28105116	0000-0001-8630-044X
Dra Yulliana de Lourdes Escudero Villanueva	10204731	0000-0002-2576-6681
M(a) Angelica Castañeda Chinga	15639623	0000-0003-4100-2400

Clima laboral y síndrome de Burnout en los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 09, Huaura, 2023

ORIGINALITY REPORT

20% SIMILARITY INDEX	19% INTERNET SOURCES	6% PUBLICATIONS	12% STUDENT PAPERS
--------------------------------	--------------------------------	---------------------------	------------------------------

PRIMARY SOURCES

1	repositorio.unjfsc.edu.pe Internet Source	5%
2	hdl.handle.net Internet Source	4%
3	Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion Student Paper	2%
4	repositorio.ucv.edu.pe Internet Source	2%
5	1library.co Internet Source	1%
6	repositorio.upao.edu.pe Internet Source	<1%
7	Submitted to Universidad Peruana Los Andes Student Paper	<1%
8	repositorio.unac.edu.pe Internet Source	<1%

M(a). Irma Violeta Morales Ramírez
ASESOR

Dra. Charito Emperatriz Becerra Vera
PRESIDENTE

Dra Yulliana de Lourdes Escudero Villanueva
SECRETARIO

M(a) Angelica Castañeda Chinga
VOCAL

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mis familiares, por haberme enseñado con su ejemplo lo importante que es perseverar hasta alcanzar tus metas.

Angie Milagros Ramirez Paredes

AGRADECIMIENTO

A Dios por haberme guiado a estudiar la carrera de Trabajo Social.

También quiero agradecer a mi familia, porque todos siempre me han ayudado a seguir adelante y alcanzar mis metas, en medio a veces de las dificultades, pero lo principal fueron mis estudios.

Y finalmente a la Universidad, a mis profesores, por haberme formado y sentir hoy que soy una buena profesional.

Angie Milagros Ramirez Paredes

	ÍNDICE	viii
DEDICATORIA		vi
AGRADECIMIENTO		vii
RESUMEN		xii
ABSTRACT		xiii

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1	Descripción de la realidad problemática	15
1.2	Formulación del problema	17
1.2.1	Problema general	17
1.2.2	Problemas específicos	17
1.3	Objetivos de la investigación	17
1.3.1	Objetivo general	17
1.3.2	Objetivos específicos	18
1.4	Justificación de la investigación	18
1.5	Delimitaciones del estudio	19
1.6	Viabilidad del estudio	19

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1	Antecedentes de la investigación	20
2.1.1	Investigaciones internacionales	20
2.1.2	Investigaciones nacionales	21
2.2	Bases teóricas	23
2.3	Bases filosóficas	31
2.4	Definición de términos básicos	32
2.5	Hipótesis de investigación	34
2.5.1	Hipótesis general	34
2.5.2	Hipótesis específicas	34
2.6	Operacionalización de las variables	34

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1	Diseño metodológico	37
3.2	Población y muestra	38

		ix
3.2.1	Población	38
3.2.2	Muestra	38
3.3	Técnicas de recolección de datos	38
3.4	Técnicas para el procesamiento de la información	38
CAPÍTULO IV		
RESULTADOS		
4.1	Análisis de resultados	39
CAPÍTULO V		
DISCUSIÓN		
5.1	Discusión de resultados	55
CAPÍTULO VI		
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		
6.1	Conclusiones	57
6.2	Recomendaciones	58
REFERENCIAS		
7.1	Fuentes documentales	59
7.2	Fuentes bibliográficas	59
7.3	Fuentes hemerográficas	60
7.4	Fuentes electrónicas	61
ANEXOS		
01 MATRIZ DE CONSISTENCIA		
		63
02 INSTRUMENTOS PARA LA TOMA DE DATOS		
		65
03 TRATAMIENTO ESTADÍSTICO DESARROLLADO		
		71

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1.</i> Ilustración de clima laboral	39
<i>Figura 2.</i> Ilustración de autorrealización.	40
<i>Figura 3.</i> Ilustración de involucramiento laboral.....	41
<i>Figura 4.</i> Ilustración de supervisión.	42
<i>Figura 5.</i> Ilustración de comunicación.	43
<i>Figura 6.</i> Ilustración de condiciones laborales.	44
<i>Figura 7.</i> Ilustración de síndrome de Burnout	45
<i>Figura 8.</i> Ilustración de agotamiento emocional	46
<i>Figura 9.</i> Ilustración de despersonalización.	47
<i>Figura 10.</i> Ilustración de baja realización personal	48

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Resultante de clima laboral</i>	39
Tabla 2. <i>Resultante de autorrealización</i>	39
Tabla 3. <i>Resultante de involucramiento laboral</i>	40
Tabla 4. <i>Resultante de supervisión</i>	41
Tabla 5. <i>Resultante de comunicación</i>	42
Tabla 6. <i>Resultante de condiciones laborales</i>	43
Tabla 7. <i>Resultante de síndrome de Burnout</i>	44
Tabla 8. <i>Resultante de agotamiento emocional</i>	45
Tabla 9. <i>Resultante de despersonalización</i>	46
Tabla 10. <i>Resultante de baja realización personal</i>	47
Tabla 11. <i>Contrastación de clima laboral y síndrome de Burnout</i>	49
Tabla 12. <i>Contrastación de autorrealización y síndrome de Burnout</i>	50
Tabla 13. <i>Contrastación de involucramiento laboral y síndrome de Burnout</i>	51
Tabla 14. <i>Contrastación de supervisión y síndrome de Burnout</i>	52
Tabla 15. <i>Contrastación de comunicación y síndrome de Burnout</i>	53
Tabla 16. <i>Contrastación de condiciones laborales y síndrome de Burnout</i>	54

RESUMEN

Objetivo: Demostrar la relación del clima laboral y el Síndrome de Burnout en los trabajadores administrativos de la Ugel 09 Huaura, 2023. **Métodos:** Diseño correlacional con 62 trabajadores administrativos de la Ugel 09 Huaura, quienes respondieron dos el cuestionario para medir el clima laboral y el inventario para medir el Síndrome de Burnout. **Resultados:** En cuanto al clima laboral entre los trabajadores administrativos de la Ugel 09 se obtuvo que 56% se ubicaron en el nivel bajo, 29% en el medio y 15% en el bajo. Y en cuanto a síndrome de Burnout, se halló que 19% se hallan en el nivel bajo, 32% en el medio y 50% en el alto. **Conclusión:** La relación es significativa entre variables en los administrativos de la Ugel 09 Huaura, 2023 con un valor de significancia de 0,000 y a la vez la relación es inversa y moderada con un valor de -0,645.

Palabras clave: Clima laboral, síndrome, Burnout

ABSTRACT

Objective: Demonstrate the relationship between the work environment and Burnout Syndrome in the administrative workers of Ugel 09 Huaaura, 2023. **Methods:** correlational and cross-sectional research design, with 62 administrative workers of Ugel 09 Huaaura, who answered a questionnaire to measure the Work environment and an inventory to measure Burnout Syndrome. **Results:** Regarding the work environment among the administrative workers of Ugel 09, it was found that 56% were at the low level, 29% at the medium and 15% at the low. And regarding the presence of Burnout syndrome, it was found that 19% are at the low level, 32% at the medium and 50% at the high. **Conclusion:** The relationship is significant between variables in the administrative workers of Ugel 09 Huaaura, 2023 with a significance value of 0.000 and at the same time the degree of relationship is inverse and moderate with a value of -0.645.

Keywords: Work environment, Burnout, Syndrome

INTRODUCCIÓN

La investigación desarrolla el clima laboral, una realidad que hoy en día es tan difícil de manejar en las organizaciones porque diversos factores están influenciando para que quienes trabajan en ellas no se sientan bien con el lugar de trabajo, los compañeros con los que tiene que interactuar, los valores que se deberían respetar que en muchos casos no se cumplen y otros más que hacen inestable la participación de los trabajadores como se espera en bien de los objetivos trazados.

Es muy difícil hoy en día encontrar una organización donde la sobrecarga de trabajo no esté presente provocando que quienes trabajan en ese lugar se sientan agobiados con tanto trabajo, con la rapidez con la que los jefes y los usuarios piden las cosas, sabiendo que el trabajador tiene un límite y si se exige más está atentando contra su estabilidad emocional y es lo que ocurre, pues las empresas, instituciones y otros tienen metas que cumplir y exigen a sus trabajadores a hacerlo no importando su cansancio, las horas destinadas, la cantidad de trabajo, entre otros.

En esta circunstancia se encuentran las organizaciones públicas en nuestro país, y prueba de ello es la cantidad de atención que debe procurar los trabajadores administrativos de la Ugel 09, porque a diario se tienen que atender usuarios y además llevar a cabo los procedimientos de cada uno, entendiendo que el mismo ritmo no permite tener momentos de descanso, la tensión sube y las relaciones interpersonales se van resquebrajando a tal punto que se hace intolerable el trabajo en las diferentes áreas, lo que deviene en problemas emocionales y estrés, lo que al no pasar y persistir en el tiempo se ha convertido en la adopción del síndrome de Burnout.

Es lamentable explicar esta realidad porque los usuarios son los que se ven perjudicados indirectamente y a la vez los trabajadores de manera directa, y con ellos sus familias y entorno más cercano. Es por eso que se consideró desarrollar la presente investigación de enfoque cuantitativo, que a continuación se desarrolla por capítulos para un mejor entendimiento.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

La OMS (2022) explica cómo las personas pueden experimentar estrés laboral como reacción a presiones y exigencias que no son coherentes con sus destrezas y que ponen a prueba su adaptación a situaciones nuevas. Aunque el estrés puede surgir en diversos entornos laborales, suele exacerbarse cuando los miembros del personal sienten que cuentan con escaso apoyo de directivos y compañeros y que tienen poca influencia en las operaciones de la empresa. A menudo se confunden estrés y presión, lo que a veces se utiliza como justificación de malas técnicas de gestión.

En este sentido, para estas organizaciones el tema de estrés es un tema común actualmente, ya que todos los trabajadores de la salud están familiarizados con la tensión del trabajo. Con sus avances técnicos, la globalización, los adelantos industriales y las conexiones virtuales, el lugar de trabajo actual nos plantea dificultades y situaciones que con frecuencia van más allá del alcance de nuestras habilidades y talentos. El estrés es el resultado, causando así problemas en todo aspecto de la vida, así como perjudicar la salud, reducir la productividad y repercutir en las relaciones interpersonales. (Patlán, 2019)

En el contexto internacional, según la OIT, el estrés es responsable la mayoría de ausentismo y deserción laboral. Esto se ha investigado en todo el mundo. En Chile una investigación demostró que cuando se somete a las personas a factores estresantes poco a poco si no salen de esa situación les irá afectando a su salud mental.

Según Patlán (2019), en diversas investigaciones se ha afirmado que el estrés laboral es cada vez más común prácticamente en todas partes del mundo. Según datos estadísticos,

el estrés laboral es el segundo factor más común en los problemas de salud de los trabajadores. Dada la necesidad de comprender por qué en ciertas profesiones y puestos de trabajo presentan altos niveles de estrés los mismos que deben ser atendidos a través de estrategias de mejora.

Así, en Perú y Colombia también se han descubierto algunos casos del Síndrome de Burnout, uno de los efectos más prevalentes de este estrés, el cual se ha relacionado con el exceso de estrés laboral en numerosas investigaciones (Mejía y otros, 2019). Por ejemplo, en el sistema educativo peruano desde la aprobación de la Ley de Reforma Magisterial, se han adoptado concursos y evaluaciones, tanto para cargos directivos como de promoción. Esto supone que los instructores están sometidos a mucha presión de trabajo, lo que podría generar mucho estrés laboral y tener una gran influencia en el rendimiento de los trabajadores (Bada, 2020)

Es por ello que este estudio examina qué es el estrés laboral y cómo cuantificarlo porque actualmente en el Perú un problema que afectan la eficacia de las instituciones. De esta forma, los resultados del estudio sobre el estrés laboral, nos permitirán sugerir posibles respuestas desde la perspectiva del Trabajo Social, el cual nos ayudará a comprender el alcance de esta problemática, no solo a nivel local, sino también a nivel nacional.

A nivel de los administrativos de la Ugel N° 09 se evidencia un agotamiento inusual en ellos y a la vez perciben que no hay un buen ambiente de trabajo; los comentarios entre ellos muchas veces sin querer no son tomados a bien, las críticas en vez de hacer reflexionar resquebrajan aún más las relaciones laborales y a esto se suma que en un ambiente de ese tipo no es grato trabajar porque es tenso y complicado lo que fastidia y agota la jornada laboral. Es por eso que se debe analizar lo que viene ocurriendo y encontrar cual es el factor que más está impactando en ellos, debido a que son buenos profesionales, pero su rendimiento está siendo mermado.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cómo el clima laboral se vincula con el síndrome de Burnout en administrativos de la Ugel 09 Huaura, 2023?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cómo la autorrealización se vincula con el síndrome de Burnout en administrativos de la Ugel 09 Huaura, 2023?

¿Cómo el involucramiento laboral se vincula con el síndrome de Burnout en administrativos de la Ugel 09 Huaura, 2023?

¿Cómo la supervisión se vincula con el síndrome de Burnout en administrativos de la Ugel 09 Huaura, 2023?

¿Cómo la comunicación se vincula con el síndrome de Burnout en administrativos de la Ugel 09 Huaura, 2023?

¿Cómo las condiciones laborales se vinculan con el síndrome de Burnout en administrativos de la Ugel 09 Huaura, 2023?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Demostrar cómo el clima laboral se vincula con el síndrome de Burnout en administrativos de la Ugel 09 Huaura, 2023.

1.3.2 Objetivos específicos

Determinar cómo la autorrealización se vincula con el síndrome de Burnout en administrativos la Ugel 09 Huaura, 2023.

Determinar cómo el involucramiento laboral se vincula con el síndrome de Burnout en administrativos de la Ugel 09 Huaura, 2023.

Determinar cómo la supervisión se vincula con el síndrome de Burnout en administrativos de la Ugel 09 Huaura, 2023.

Determinar cómo la comunicación se vincula con el síndrome de Burnout en administrativos de la Ugel 09 Huaura, 2023.

Determinar cómo las condiciones laborales se vinculan con el síndrome de Burnout en administrativos de la Ugel 09 Huaura, 2023.

1.4 Justificación de la investigación

Es valiosa porque hoy en día hay muchos problemas de clima dentro de las instituciones y la aparición del síndrome de Burnout es recurrente. Las personas sin saber lo adquieren porque presentan las características del mismo. Esto está afectando la salud de miles y miles de personas en su lugar de trabajo.

Es por eso que se tiene que revisar teorías acerca de las variables porque se requiere entender mejor lo que los autores explican acerca de las dos variables y de esa forma contrastar con lo que sucede en la realidad que en este caso son los trabajadores de la Ugel 09.

En la práctica la investigación ayuda a que, en base a lo analizado y desarrollado, juntamente con los datos obtenidos se pueda brindar algunas propuestas de mejora porque es necesario tomar acciones rápidas y contundentes en escenarios donde el clima laboral está siendo afectado.

1.5 Delimitaciones del estudio

1.5.1 Delimitación espacial.

Se desarrolló en la Ugel 09 Huaura, con el personal que en la actualidad trabaja atendiendo la parte administrativa.

1.5.2 Delimitación temporal.

El tiempo que se utilizó para realizar el presente trabajo fue entre julio del 2023 a febrero de 2024.

1.5.3 Delimitación social.

Considerando que es un tema inminentemente social, que es abordado no solo desde la Ciencias Sociales sino de forma transversal por otras ciencias, constituyendo un problema complejo que debe ser estudiado multidimensionalmente, teniendo en cuenta la población en estudio y lo complejo que es su intervención social se llevó a cabo para aportar a la sociedad que es quien requiere de los servicios que brinda la Unidad de Gestión Educativa N° 09.

1.6 Viabilidad del estudio

Se cuenta con suficiente economía para llevar a cabo la investigación asumiendo de manera autónoma los gastos y, se contó con el compromiso de la investigadora y la asesora para ir avanzando en forma sistemática la investigación. Finalmente, fue viable el recojo de información de las bases teóricas que le han dado direccionalidad a la presente investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Gómez (2020) realizó una investigación sobre Síndrome de Burnout y clima laboral en personal de un ministerio del Ecuador. El propósito fue establecer la vinculación de síndrome de Burnout y clima laboral de los trabajadores quienes respondieron el inventario MBI y la escala de clima laboral, y con los resultados se analizaron utilizando la Correlación de Pearson y se llegó a concluir que hay una correlación moderada y negativa, lo que quiere decir que cuando aparece el síndrome de Burnout, lamentablemente el clima que se experimenta es inadecuado.

Cerón (2020) realizó un trabajo sobre Síndrome de Burnout en los enfermeros de hospitales de Guayaquil para explicar los aspectos fundamentales de esta enfermedad y las consecuencias que trae consigo si no se atiende a tiempo. El diseño de investigación fue el análisis documental, y se hizo la revisión de diferentes fuentes de información, donde se pudo estudiar las dimensiones sobre el Síndrome de Burnout. Se contó con 219 enfermeros, específicamente del área de enfermería y se obtuvo como resultados que el 15% del total presenta dificultades en su realización personal, aunque las otras dimensiones también han estado presentes en 5% y 7% respectivamente. Se concluyó que el personal de enfermería por las mismas características de su profesión, que tiene que estar en el momento de la atención inmediata de pacientes que llegan a los hospitales con alguna dolencia está presente en la mayoría de personas que laboran en los hospitales.

Vergaño (2018) realizó una investigación sobre Síndrome de Burnout y clima de la institución en profesores en un instituto en Armenia. La finalidad fue establecer la relación entre variables de los profesores de diferentes institutos. El diseño de la investigación fue correlacional y se contó con 61 docentes quienes completaron instrumentos, los mismos que fueron: el MBI-Ed y un cuestionario de clima laboral. Los resultados permitieron ver que las dimensiones de las dos variables presentan problemas en los docentes, por un lado, hay presencia de Síndrome de Burnout, lo que preocupa porque ellos trabajan con estudiantes quienes son los que se perjudican con esta situación indirectamente y el entorno de los docentes también se perjudica con esto, es por eso que se les complica mantener un buen clima laboral. Se concluyó que hay relación negativa entre las variables, porque los docentes al estar presentando todas las características del síndrome de Burnout no logran tener buenas relaciones ni disfrutar de un ambiente agradable en el trabajo.

2.1.2 Investigaciones nacionales

Hernández (2023) estudió el síndrome de Burnout y clima laboral en enfermeros de un centro de salud en Chiclayo tuvo como finalidad explicar la relación entre variables para lo cual se consideró el diseño transversal correlacional contando con 58 enfermeros quienes respondieron el inventario MBI y el de Clima Organizacional del Minsa con los cuales se logró recoger información del estado en que se encuentran los enfermeros quienes tienen problemas en el clima laboral porque no hay un ambiente cálido y de confraternidad entre ellos, las discusiones y el no ponerse de acuerdo son constantes, así como las críticas que no son bien recibidas porque también tienen intención de molestar o hacer quedar mal a los compañeros de trabajo por resentimientos anteriores. Asimismo, se detectó que los enfermeros se muestran agotados, sin energía, desmotivados para desempeñar el trabajo e incluso dificultades para concentrarse y olvidos permanentes que hacen que su desempeño sea cada vez más preocupante. Se concluyó con los resultados obtenidos (-0,641 y 0,000) que los enfermeros evidencian síntomas fuertes del síndrome y por lo mismo el trabajo se vuelve tenso y desfavorable.

Carbonel (2022) realizó una tesis sobre el Síndrome de Burnout y el clima laboral en personal de un hospital en Lambayeque con la finalidad de establecer si hay vinculación de las variables para lo cual se trabajó con un diseño transversal correlacional en el cual se hizo participar a 30 personas entre médicos y enfermeros completando los cuestionarios sobre

clima laboral y el inventario de Síndrome de Burnout. Entre las variables intervinientes se consideró el estar casados o ser convivientes y tener un trabajo estable o ser contratados, de lo cual 47% mantienen una relación entre matrimonio o convivencia y 83% son contratados. Con respecto al clima laboral predominó el valor medio y respecto al síndrome de Burnout por niveles predomina el nivel medio y quienes sí presentan evidencias del síndrome son 17% del total. La conclusión fue que no hay relación entre las variables ($-0,09017$ mayor al p valor $0,05$), y a la vez el coeficiente de correlación obtuvo una puntuación de $-0,0235$ por lo tanto es una relación negativa y débil.

Flores (2021) investigó sobre clima laboral y síndrome de Burnout con la finalidad de analizar las investigaciones que se vienen realizando sobre este tema para lo cual se hizo el recojo de información en bases de datos confiables como Ebsco, Proquest y Psycodoc y se seleccionaron 7 investigaciones. Se utilizó el análisis transversal entre los resultados, la mayoría de investigaciones fueron de enfoque cuantitativo y se concluyó que el clima de las instituciones hoy en día se relaciona fuertemente con el surgimiento del síndrome y se recomienda que en adelante se realicen investigaciones tanto de corte transversal como longitudinal para obtener resultados de ambas y compararlos.

Matta y Rojas (2020) estudiaron sobre el síndrome de Burnout y el clima en la organización con personal de un centro de salud en Huancayo con la finalidad de describir la relación de las dos variables. Se trabajó con la metodología que corresponde a diseño correlacional con 52 trabajadores y para recoger la información de la población se utilizó un cuestionario de clima laboral del Minsa y el inventario IBM. Efectivamente hay relación de las variables y se tiene que prever las condiciones de trabajo en cuanto a que sean buenas para que el personal no se sobreesature y afloren los síntomas de síndrome porque esto está ligado a que el ambiente de la organización se venga a menos perjudicando directamente a los trabajadores y su entorno e indirectamente a los usuarios.

Camasi (2018) estudió sobre síndrome de Burnout y el clima laboral para analizar las teorías que hoy en día explican la aparición del síndrome en las personas que trabajan de manera dependiente, teniendo jefes, compañeros de trabajo y funciones que cumplir a diario. Se analizaron las causas que llevan a que aparezca este síndrome y se pudo concluir finalmente que las hay desde las que se originan en la misma organización debido al clima laboral que allí impera, también las causas sociales que afectan a toda la población, y

finalmente las personales porque lo que ocurre en el entorno de la persona llega a impactar en el trabajo y viceversa.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Clima laboral.

2.2.1.1 Definición.

Chiavenato (1989) define como el ambiente de trabajo en que se desenvuelve un trabajador dentro de una organización, de la cual forma parte conformada por las relaciones que hay entre los trabajadores, el respeto a las normas, la delegación de funciones y el trato entre todos, lo que conlleva a una deseable o no productividad.

Guillén y Guil (2000) define como las cualidades que se hallan en un entorno de trabajo percibidas por los trabajadores en la diaria convivencia laboral, elementos que ejercen repercusión negativa o positiva en el comportamiento que adquiere cada trabajador en su lugar de trabajo en relación a los demás.

Para asegurar un adecuado clima laboral se requiere, por un lado, evaluar permanentemente el cumplimiento de las funciones, la correcta organización de acuerdo al organigrama institucional, el respeto a las normas y reglas de la organización. Y también es importante incluir la evaluación permanente de los comportamientos organizacionales, los principios que se deben vivir a diario en la organización entre los que destaca la identidad que deben mostrar los trabajadores.

2.2.1.2 Dimensiones de clima laboral.

Se consideró la propuesta realizada por Chiavenato (1989) quien considera que para evaluar el clima laboral se debe considerar los siguientes aspectos:

a) Realización personal.

Son las oportunidades que el trabajador percibe que están presentes en el trabajo que tiene y que con el tiempo le permiten desarrollar ciertas capacidades que le permiten progresar dentro de la organización como también de manera independiente llegando a sentir satisfacción personal y el saber que está preparado para asumir cada vez retos que impliquen mayor experticia logrando cargos más significativos a lo largo de su vida profesional (Chiavenato, 1989).

Es necesario que, en el lugar de trabajo, las funciones que se delegan vayan acompañadas de capacitación constante de tal manera que no solo le sirva a la organización para tener trabajadores más especializados y preparados para los cambios permanentes que las sociedades del conocimiento perciben.

b) Involucramiento laboral.

Es la identidad que el trabajador desarrolla en su diaria convivencia en el centro laboral y se basa en la acomodación a la cultura de la organización, lo que deviene con el tiempo de permanencia de la persona en su cargo cumpliendo sus funciones responsablemente y con deseos de hacer las cosas bien para lograr crecimiento personal (Chiavenato, 1989).

Es importante desarrollar una cultura organizacional adecuada que permita disfrutar del trabajo realizado, no tengan deseos de rotar ni de salir de la organización, al contrario, cada vez más debe ir identificándose cada vez más como parte de la misma y que el trabajo sea desarrollado con agrado sabiendo que el reconocimiento de sus jefes siempre está presente y no pasa desapercibido cualquier esfuerzo realizado en bien de la organización.

c) Supervisión.

Es la evaluación que se hace del trabajo hecho por el personal que forma parte de las organizaciones, con la finalidad de monitorear constantemente el trabajo hecho para aplicar procesos de mejora y de acompañamiento en caso que algunos trabajadores requieran mayor apoyo para mejorar en su rendimiento o en la eficacia de su trabajo (Chiavenato, 1989).

En ocasiones el trabajador teme a la supervisión porque la concibe como lapidaria, o que al final se va quedar sin trabajo porque se van a ver los errores que comete, sin embargo, cuando la organización sabe que debe mantener un adecuado clima laboral, aplica estas evaluaciones adecuadamente, para mejorar, para apoyar el trabajo de su personal, para crecer juntos como organización y de manera personal también.

d) Comunicación.

Interacciones personales entre los trabajadores que, en base a una adecuada recepción y salida de mensajes claros, precisos y a tiempo entre los que trabajan dentro de una organización, sobre todo entre jefes y subordinados y quienes hacen trabajo en equipo (Chiavenato, 1989).

Es importante mantener un nivel adecuado de comunicación, porque de eso depende que se mantengan buenas relaciones entre personas, cuando alguien no tiene habilidades de comunicación entonces los problemas surgen por falta de la misma, o por no comunicar las cosas a tiempo o porque no se ponen de acuerdo para trabajar en equipo y lograr metas en conjunto. Depende de la comunicación que hay al interior de la organización para que esto se refleje en el trato con los usuarios y en el servicio que se brinda.

e) Condiciones laborales.

Son los elementos propios de la organización que prevé para que sus trabajadores desarrollen sus actividades con tranquilidad, en un ambiente adecuado, seguro y donde las herramientas, infraestructura, horarios de trabajo permitan que los trabajadores se sientan a gusto y les permita cumplir sus deberes correctamente (Chiavenato, 1989).

Asegurar las condiciones laborales permite que las personas estén tranquilas, que venga a trabajar con gusto, si tienen que dar más de la cuenta lo hacen porque la satisfacción es tal que no sienten el peso del trabajo en algunos momentos, cuando la situación haga que el trabajo se torne complicado.

2.2.2 Síndrome de Burnout.

2.2.2.1 Definición.

Para Maslach y Jackson (1984) es la consecuencia producto del estrés y cansancio laboral que poco a poco ha convertido este cansancio en una patología crónica y se caracteriza porque el trabajador presenta actitudes inadecuadas, así como a las normas de la organización, que lo tiene constantemente sin ganas de trabajar, agotado y fastidiado.

Freudenberger (1974) es el autor que lo describe por primera vez como agotamiento emocional que se evidencia a través de síntomas físicos y comportamentales.

Burke y Mikkelsen (2006) lo define como el desgaste que experimenta el trabajador cuando siente que éste es excesivo y poco a poco hace que surjan sentimientos de frustración, aislamiento y el trabajador vaya mostrando distancia con las demás personas con quienes trabaja.

Las personas en el trabajo aspiran a lograr cuatro cosas importantes, la presión por la satisfacción de otros, es decir, hay lugares donde para asegurar el trabajo la persona da más de sí, cubre lo que le corresponde a otro, especialmente a sus jefes, con la intención que sea del agrado de sus superiores. También la alta competitividad genera estrés y desgaste con el tiempo, porque los demás están en una carrera inagotable por ascender y para no quedarse rezagado, el trabajador también hace lo suyo haciendo a un lado el cansancio o dejando de hacer actividades familiares, de disfrute, de recreación por lograr las metas trazadas. Un tercer componente es el deseo de tener más ingresos económicos, lo que la mayoría de personas anhela, porque cuanto más ingreso se tenga más rápido se cubren las necesidades y se logran metas personales, pero a costa de mayor sacrificio que en la mayoría de ocasiones no compensa el esfuerzo, pues, por el contrario, cuanto más se trabaja, con el tiempo más se va tener que invertir dinero en recuperar la salud. Y finalmente sentir que no se valora su trabajo y por eso no recibe en términos monetarios o en ascensos lo que se merece (Martínez, 2010).

2.2.2.2 Teorías que explican el Síndrome de Burnout.

a) Teoría sociocognitiva del yo.

Es una teoría que se caracteriza por el conocimiento de sí mismo, que incluye la autoeficacia, autoconfianza y autoconcepto y considerar lo que los individuos perciben de su trabajo. El problema del Burnout surge cuando la persona no ha desarrollado capacidades en el tiempo que viene trabajando y solo ha encontrado episodios de estrés y agotamiento que le han quitado la posibilidad de volverse más experimentado en algo, así también en la confianza que una persona debe tenerse de sí mismo, ocurre que no siempre somos capaces de confiar en sí mismos, porque nos sentimos que nos falta mucho y el autoconcepto, es decir, el conocerse a sí mismo diferencia claramente a las personas y marca la seguridad que se tiene en las propias capacidades y habilidades (Martínez, 2010).

b) Teoría del intercambio social.

Es una teoría que se basa en las relaciones de una organización y que inevitablemente va mostrar la diferencia que hay entre ellos en todo aspecto, generando las diferencias y comparaciones, lo que en un escenario de elevada competitividad genera apreciaciones de inequidad que van desarrollando discrepancias, egoísmos y envidias que son un caldo de cultivo para que se desarrolle el estrés en el trabajo (Martínez, 2010).

c) Teoría organizacional.

Bunk y Schaufeli se basan en que los estresores de las organizaciones se encuentran dentro de la misma, y por eso es que muchas veces las organizaciones al no cumplir con dar al trabajador las condiciones óptimas para su desenvolvimiento. Este modelo plantea que la organización tiene ya una cultura dentro de ella y cuando los trabajadores se unen se van adaptando a esta forma de trabajo, pero en algunas ocasiones es bastante estresante la forma como se trabaja y genera malestar en las personas, lo que es el inicio de un ambiente de trabajo que desgasta a la persona y no le permite trabajar con agrado, con el tiempo va apareciendo el síndrome (Martínez, 2010).

d) Teoría Estructural.

Implica la estructura de la organización, la misma que desgasta por ser tan burocrática en el aspecto negativo. Cuando una estructura es sencilla, pero a la vez ordenada, entonces le genera un ambiente adecuado de trabajo a las personas. El desequilibrio se da cuando los roles y las jerarquías no se cumplen y hay desorden dentro de la organización, esto genera alto estrés en las personas que laboran allí, y con el tiempo un desgaste incontenible que desborda en el Síndrome de Burnout (Martínez, 2010).

Los aspectos predisponentes que hacen aparecer el síndrome están el aburrimiento y el cinismo, porque todo hay que consultar con el jefe inmediato o el tener que someterse a los que dice el jefe aun cuando es algo que no debe ser, el sometimiento al que obligan muchas veces a estar dentro de la organización, la apatía con la que se trabaja solo para cumplir un horario pero sin el disfrute que se le debería encontrar al trabajo diario,; todo esto hace que el sistema de la empresa u organización se vuelva intolerable.

El segundo grupo son los precipitantes, aquellos que de un momento a otro aparecen y convierten la situación de trabajo en estresante, tales como la ingenuidad para dejarse envolver en artimañas por la que después hay que tolerar sanciones, despidos o juicios, el procurar alcanzar el techo del coste salarial con mayores esfuerzos que generan mayor desgaste y con ello el tedio y el aburrimiento, problemas a nivel emocional que a la larga cobran las consecuencias de las malas decisiones.

Finalmente el otro grupo son los perpetuantes, y se relacionan con la vulnerabilidad del trabajador frente a la organización, pues es como un gigante que tiene el poder absoluto y los trabajadores son solo simples herramientas que brindan su conocimiento, su fuerza o su experticia a la organización para que esta cumpla sus fines, sin importar si el trabajador se siente bien o no, o si se está previendo que a la larga todo ello repercute negativamente en el individuo, sin posibilidades de mejorar o de que los síntomas que van ir apareciendo producto del estrés en el que se vive en lo laboral se puede revertir (Salomón & Valdez, 2019).

2.2.2.3 Dimensiones del Síndrome de Burnout

Maslach y Jackson (1984) han desarrollado los siguientes elementos que constituyen un Síndrome de Burnout en cualquier individuo:

a) Agotamiento emocional.

Gradual detrimento de la energía que cualquier persona necesita tener cuando va ejecutar sus actividades laborales de rutina y algo más que podría ocurrir de un momento a otro y que nos demande mayor atención e interés. Hay presencia de desproporción entre el cansancio que se siente y el trabajo realizado, es porque por un buen tiempo poco a poco el cansancio que se sentía sea ido generalizando, agudizando, llegando a niveles en los cuales los individuos se vuelven irritables, se fastidian de todo, nada les parece bien, perciben demasiada carga laboral de la que se quejan constantemente y hay un gran desinterés por el trabajo (Maslach & Jackson, 1984).

Las personas perciben a estas personas como insatisfechas, irritables, y se molestan por cualquier pretexto.

b) Despersonalización.

Se caracteriza porque la persona siente impotencia de la nada y sin razón alguna, llevándolo a la depresión y apatía por todo, no tiene ninguna confianza en sí mismo y la desesperanza lo atrae de tal manera que siente que todo le abruma y que no es lo suficientemente fuerte y capaz para enfrentar retos y desafíos en la vida (Maslach & Jackson, 1984).

Las personas no expresan sus sentimientos porque tienen dificultad para reconocer lo que sienten, ya no son los que eran antes, han cambiado mucho, pero para mal, se sienten abatidos, malhumorados por cualquier cosa, se deprimen constantemente, sin excusa alguna se sienten tristes y solos, que nadie los comprende y que su vida les aburre, más aún su trabajo los abruma. Hay gran hostilidad por el medio exterior, por el trabajo, por los compañeros de trabajo, por la motivación a querer hacer bien las cosas, sin razón alguna siempre están cansados y no tienen la capacidad de sobreponerse. En algunos casos son fríos,

sus emociones las han alejado y no las perciben. Son sumamente superficiales, se muestran cínicos y poco empáticos.

c) Baja realización personal.

Distanciamiento de tareas que se vinculan a lo que les generó el estrés que los llevó a adquirir el síndrome de Burnout. Se pierden los ideales que se tenían de progresar en la profesión, de poco a poco ir obteniendo logros profesionales. La autoestima se ve afectada porque la persona no sabe qué hacer con su vida, se cuestiona permanentemente por la suerte que le ha tocado, por el trabajo que tiene que no le genera ninguna satisfacción, por el tiempo que aparentemente pierde a diario en actividades que no lo llenan en su vida personal ni profesional. Se aleja totalmente de las actividades de disfrute, de recreación, familiares y amicales, se percibe que se ha estancado y que y año logra nada introduciendo se en un mundo de crítica negativa y destructiva hacia sí mismo (Maslach & Jackson, 1984).

2.2.2.4 Manifestaciones del Síndrome de Burnout.

De acuerdo a los estudios de Saborío & Hidalgo (2015), la sintomatología aparece producto del estrés que hay en la vida del individuo por el agotamiento que le genera el trabajo al que se dedica y todos los elementos estresores que lo han llevado a este estado. Esta sintomatología se presenta de tres maneras:

En relación al agotamiento emocional, los individuos se sienten constantemente cansados, sin expectativas ni motivación para el trabajo, lo que degenera en ocasiones en problemas fisiológicos a nivel del aparato gastrointestinal. Un estrés de nivel alto se asocia a gastritis, úlceras, problemas en el colon o páncreas, etc., y también afecta a la salud mental.

En relación a las labores donde las relaciones con los compañeros de trabajo se ven deterioradas, porque comportamientos como el cinismo, la poca empatía y el desmedido egoísmo, va en detrimento de las energías positivas que la persona tiene y lo desgastan a tal punto que se siente aturdido con tanta competencia insana dentro de su ambiente laboral prefiriendo el aislamiento pero que a la larga le cobra la partida con el cambio de temperamento y la aparición de problemas emocionales especialmente.

En relación al rendimiento reducido, las personas poco a poco van reduciendo en fuerza y energía, y les cuesta iniciar o terminar actividades, procrastinan de la nada, y su capacidad de atención y concentración es tan baja con el tiempo que casi nunca pueden cumplir con las tareas encomendadas con eficacia. Todos los días se sienten agotados, no tiene deseos de ir a trabajar, y si lo hace es solo por cumplir, lo hace con apatía y su capacidad creativa se anula con el tiempo completamente.

2.3 Bases filosóficas

El ser humano siempre ha tenido el imperioso requerimiento de subsistir y para ello ha ido desarrollando estrategias de subsistencia, que luego ha ido perfeccionando con el tiempo, convirtiéndose en un ser capaz de manejar muy bien su entorno para satisfacer sus necesidades de todo tipo.

Con el pasar de los años, esperamos un mundo en el cual no solo es necesario cubrir las necesidades del individuo para sentirse satisfecho, sino que aparte se tienen necesidades personales y a nivel del trabajo como el tener un adecuado desenvolvimiento en las relaciones, el saber convivir con los demás, en espacios de trabajo, en entornos sociales, familiares, amicales, de estudio, etc. Es necesario cubrir necesidades de valoración, de respeto y consideración, de retribución por el esfuerzo desplegado en el trabajo, en fin, son muchas las necesidades que el individuo demanda cuando trabaja y si no lo consigue entonces el trabajo lo va sintiendo abrumador.

Es por eso que por años se viene trabajando en el cumplimiento de necesidades que asegurar el bienestar del individuo y las ciencias se preocupan por otorgarle las herramientas para que pueda cumplir con sus objetivos y precisamente estudios realizados por David McClelland (1961) explican las necesidades que el individuo demanda en un entorno laboral.

Es así como desde el punto de vista filosófico, se tiene que considerar que el hombre siempre ha deseado tener una vida con satisfacción, llegar al éxito es la meta de todo ser humano de acuerdo a su realidad. Por eso la ciencia trabaja para darle las herramientas necesarias y pueda lograrlo, y en eso aporta decididamente la corriente positivista, dentro de la cual se enmarca la presente investigación porque a partir de la experimentación que se ha hecho durante todo estos tiempos, es que se puede estudiar las características de esta

variables y proveerle al individuo de la información que con sustento científico debe considerar para evitar adquirir problemas y lograr la satisfacción no solo en el trabajo sino que esta influya positivamente en su vida personal.

2.4 Definición de términos básicos

Clima laboral.

Ambiente de trabajo dentro de una organización, de la cual forma parte conformada por las relaciones que hay entre los trabajadores, el respeto a las normas, la delegación de funciones y el trato entre todos, lo que conlleva a una deseable o no productividad (Chiavenato, 1989).

Realización personal.

Son las oportunidades que el trabajador percibe que están presentes en el trabajo que tiene y que con el tiempo le permiten desarrollar ciertas capacidades que le permiten progresar dentro de la organización como también de manera independiente llegando a sentir satisfacción personal y el saber que está preparado para asumir cada vez retos que impliquen mayor experticia logrando cargos más significativos a lo largo de su vida profesional (Chiavenato, 1989).

Involucramiento laboral.

Es la identidad que el trabajador desarrolla en su diaria convivencia en el centro laboral y se basa en la acomodación a la cultura de la organización, lo que deviene con el tiempo de permanencia de la persona en su cargo cumpliendo sus funciones responsablemente y con deseos de hacer las cosas bien para lograr crecimiento personal (Chiavenato, 1989).

Supervisión.

Es la evaluación que se hace del trabajo hecho por el personal que forma parte de las organizaciones, con la finalidad de monitorear constantemente el trabajo hecho para aplicar procesos de mejora y de acompañamiento en caso que algunos trabajadores requieran mayor apoyo para mejorar en su rendimiento o en la eficacia de su trabajo (Chiavenato, 1989).

Comunicación.

Interacciones dentro de una organización, en base a una adecuada recepción y salida de mensajes claros, precisos y a tiempo entre los que trabajan dentro de una organización, sobre todo entre jefes y subordinados y quienes hacen trabajo en equipo (Chiavenato, 1989).

Condiciones laborales.

Son los elementos propios de la organización que prevé para que sus trabajadores desarrollen sus actividades con tranquilidad, en un ambiente adecuado, seguro y donde las herramientas, infraestructura, horarios de trabajo permitan que los trabajadores se sientan a gusto y les permita cumplir sus deberes correctamente (Chiavenato, 1989).

Síndrome de Burnout.

Consecuencia producto del estrés y cansancio laboral que poco a poco ha convertido este cansancio en una patología crónica y se caracteriza porque el trabajador presenta actitudes inadecuadas, así como a las normas de la organización, que lo tiene constantemente sin ganas de trabajar, agotado y fastidiado (Maslach & Jackson, 1984).

Agotamiento emocional.

Progresiva pérdida de la energía que cualquier persona necesita tener cuando va ejecutar sus actividades laborales de rutina y algo más que podría ocurrir de un momento a otro y que nos demande mayor atención e interés (Maslach & Jackson, 1984).

Despersonalización.

Se caracteriza porque la persona siente impotencia de la nada y sin razón alguna, llevándolo a la depresión y apatía por todo, no tiene ninguna confianza en sí mismo y la desesperanza lo atrae de tal manera que siente que todo le abrumba y que no es lo suficientemente fuerte y capaz para enfrentar retos y desafíos en la vida (Maslach & Jackson, 1984).

Baja realización personal.

Alejamiento de las actividades que se vinculan a lo que les generó el estrés que los llevó a adquirir el síndrome de Burnout. Se pierden los ideales que se tenían de progresar en la profesión, de poco a poco ir obteniendo logros (Maslach & Jackson, 1984).

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

El clima laboral se vincula de manera significativa con el Síndrome de Burnout en administrativos de la Ugel 09 Huaura, 2023.

2.5.2 Hipótesis específicas

La autorrealización se vincula de manera significativa con el Síndrome de Burnout en administrativos de la Ugel 09 Huaura, 2023.

El involucramiento laboral se vincula de manera significativa con el Síndrome de Burnout en administrativos de la Ugel 09 Huaura, 2023.

La supervisión se vincula de manera significativa con el Síndrome de Burnout en administrativos de la Ugel 09 Huaura, 2023.

La comunicación se vincula de manera significativa con el Síndrome de Burnout en administrativos de la Ugel 09 Huaura, 2023.

Las condiciones laborales se vinculan de manera significativa con el Síndrome de Burnout en administrativos de la Ugel 09 Huaura, 2023.

2.6 Operacionalización de las variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
<p>Clima laboral</p> <p>Ambiente de trabajo en que se desenvuelve un trabajador dentro de una organización, de la cual forma parte conformada por las relaciones que hay entre los trabajadores, el respeto a las normas, la delegación de funciones y el trato entre todos, lo que conlleva a una deseable o no productividad (Chiavenato, 1989).</p>	Autorrealización	Crecimiento laboral	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
		Crecimiento del personal	
		Reconocimiento	
		Desarrollo de capacidades	
	Involucramiento laboral	Sentido de pertenencia	10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19
		Cumplimiento	
		Compromiso	
		Realización	
	Supervisión	Monitoreo	20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29
		Respeto de las normas	
		Organización de actividades	
	Comunicación	Acceso a la información	30, 31, 32, 33, 34, 35,36,37, 38, 39
		Relaciones interpersonales	
		Comunicación interna fluida	
	Condiciones laborales	Espíritu colaborador	40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49
		Integración	
Administración de recursos			
Remuneración			

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
<p>Síndrome de Burnout</p> <p>Consecuencia producto del estrés y cansancio laboral que poco a poco ha convertido este cansancio en una patología crónica y se caracteriza porque el trabajador presenta actitudes negativas hacia el trabajo y hacia quienes trabajan con él o ella, así como a las normas de la organización, que lo tiene constantemente sin ganas de trabajar, agotado y fastidiado (Maslach & Jackson, 1984).</p>	Agotamiento emocional	Ausentismo laboral	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8
		Frecuencias de enfermedades	
	Despersonalización	Somatización	9, 10, 11, 12, 13, 14
		Deterioro de relaciones	
		Cambios de estados de ánimo	
	Baja realización personal	Disminución de la satisfacción laboral	15, 16, 17, 18, 19, 20, 21
		Falta de empatía	
Falta de energía para su desempeño			

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

3.1.1 Tipo de investigación.

Básica, dado que está orientado en ampliar conocimientos en lo referente a las variables. Este concepto lo refuerza Baena (2017) quienes indican que los estudios básicos solo se concentran en profundizar y confirmar teorías ya existentes.

3.1.2 Nivel de investigación.

Nivel relacional porque se busca conocer la existencia de la relación entre las dos variables.

3.1.3 Diseño de investigación.

Correlacional, transversal, porque se evaluó en su estado natural a la variable del estudio, todo ello en un solo momento, es decir, no se llegó a evaluar por un tiempo prolongado. Según Hernández et al. (2014) un estudio no experimental solo observa y registra los datos de una o más variables.

3.1.4 Enfoque de investigación.

Cuantitativo, dado que estas investigaciones buscan explorar la realidad y determinar la problemática a mejorar en base a la revisión de bases teóricas y operacionalización de las variables que permiten cuantificarlas y procesarlas estadísticamente.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

La conformaron 62 colaboradores divididos de la siguiente manera:

Nombrados	42
Régimen CAS	20
TOTAL	62

3.2.2 Muestra

Se consideró trabajar con los 62 trabajadores.

3.3 Técnicas de recolección de datos

La técnica que se aplicó fue la encuesta y los instrumentos fueron el Cuestionario de clima laboral y el Inventario BMI.

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Se realizó el vaciado de datos con los resultados obtenidos después de la aplicación a cada unidad de análisis. Posterior a ello, se procesaron los datos en el programa SPSS, y con los resultados por variable se realizó la Prueba de Normalidad, la misma que permitió afirmar que los datos obtenidos son de tipo no normal por lo que se eligió el Rho de Spearman.

CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

Tabla 1. Resultante de clima laboral.

Clima laboral		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	35	56%
Medio	18	29%
Alto	9	15%
Total	62	100%

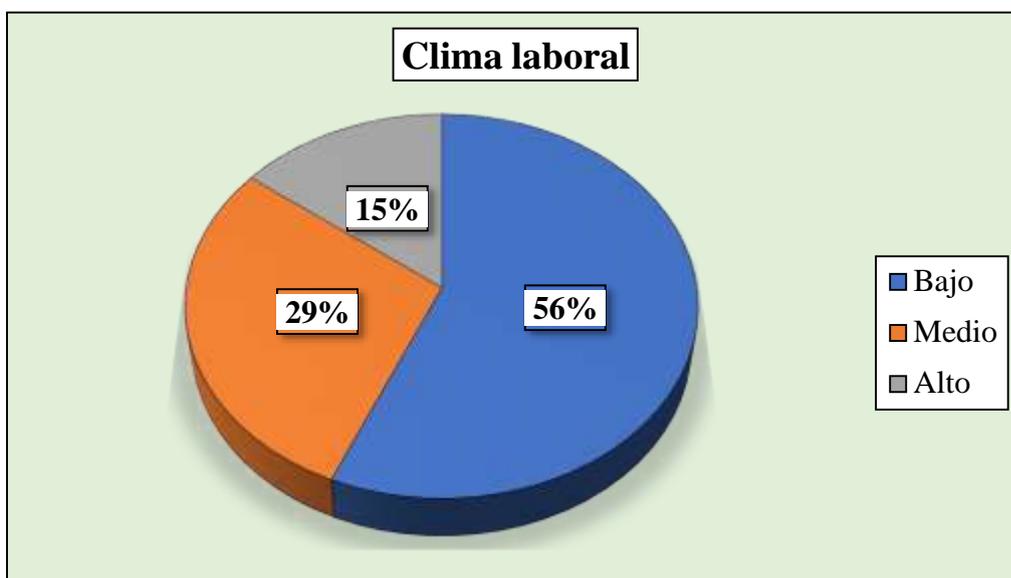


Figura 1. Ilustración de clima laboral.

Interpretación:

De acuerdo a los resultados, 56% del total de trabajadores de la Ugel 09 perciben el clima laboral que se vive en el trabajo en un nivel bajo, 29% medio y 15% alto.

Tabla 2. Resultante de autorrealización.

Autorrealización		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	29	47%
Medio	22	35%

Alto	11	18%
Total	62	100%

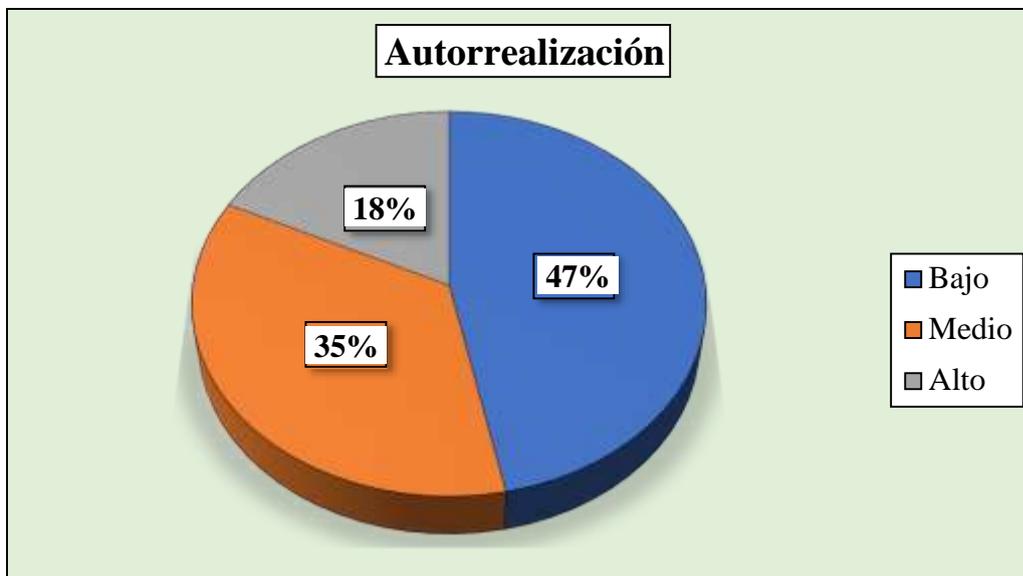


Figura 2. Ilustración de autorrealización.

Interpretación:

De acuerdo a los resultados, 47% del total de trabajadores de la Ugel 09 perciben la autorrealización de los mismos dentro de la organización en un nivel bajo, 35% medio y 18% alto.

Tabla 3. Resultante de involucramiento laboral.

Involucramiento laboral		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	35	56%

Medio	22	35%
Alto	5	8%
Total	62	100%

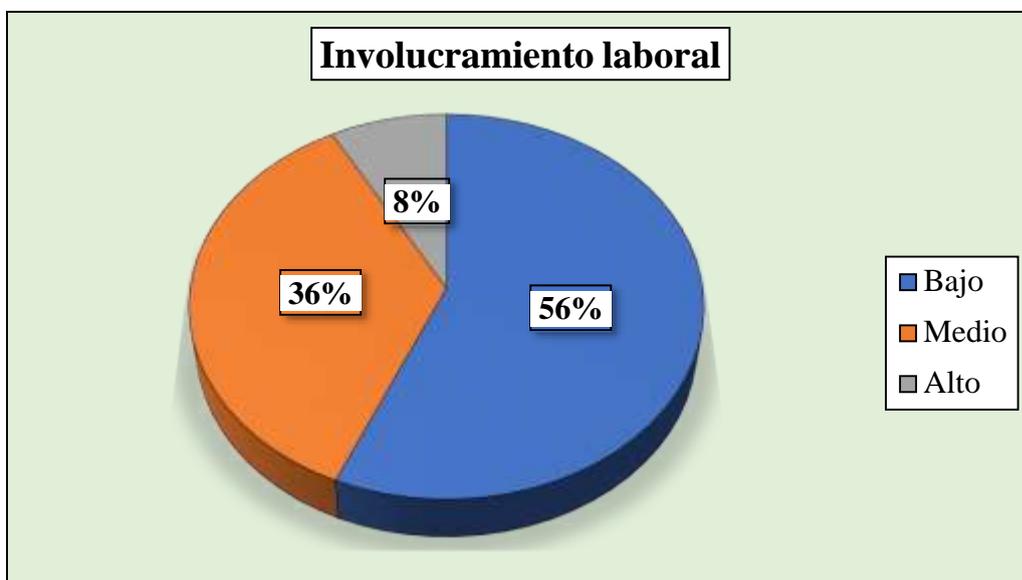


Figura 3. Ilustración de involucramiento laboral.

Interpretación:

De acuerdo a los resultados, 56% del total de trabajadores de la Ugel 09 perciben el involucramiento laboral en las tareas a realizar en un nivel bajo, 35% medio y 8% alto.

Tabla 4. Resultante de supervisión.

Supervisión		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje

Bajo	35	56%
Medio	19	31%
Alto	8	13%
Total	62	100%

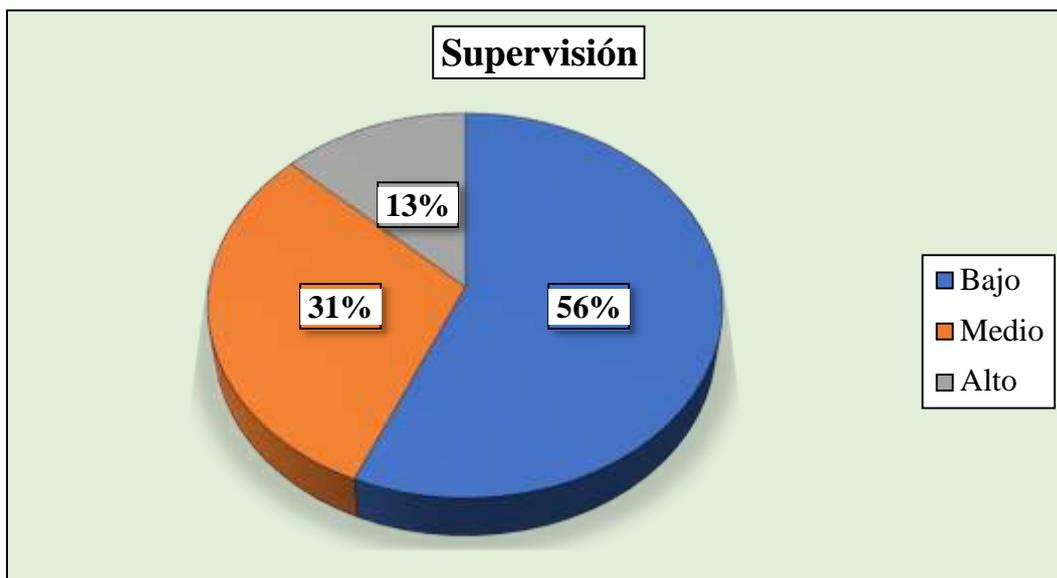


Figura 4. Ilustración de supervisión.

Interpretación:

De acuerdo a los resultados, 56% del total de trabajadores de la Ugel 09 perciben la supervisión como positiva en un nivel bajo, 31% medio y 13% alto.

Tabla 5. Resultante de comunicación.

Comunicación

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	28	45%
Medio	26	42%
Alto	8	13%
Total	62	100%

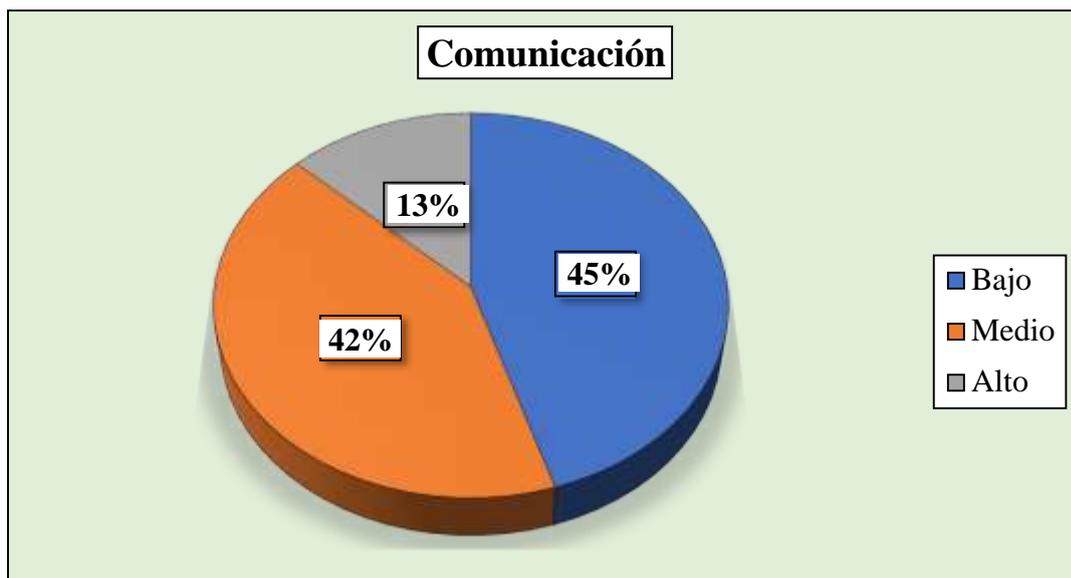


Figura 5. Ilustración de comunicación.

Interpretación:

De acuerdo a los resultados, 45% del total de trabajadores de la Ugel 09 perciben la comunicación entre quienes trabajan a diario en un nivel bajo, 42% medio y 13% alto.

Tabla 6. Resultante de condiciones laborales.

Condiciones laborales

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	39	63%
Medio	13	21%
Alto	10	16%
Total	62	100%

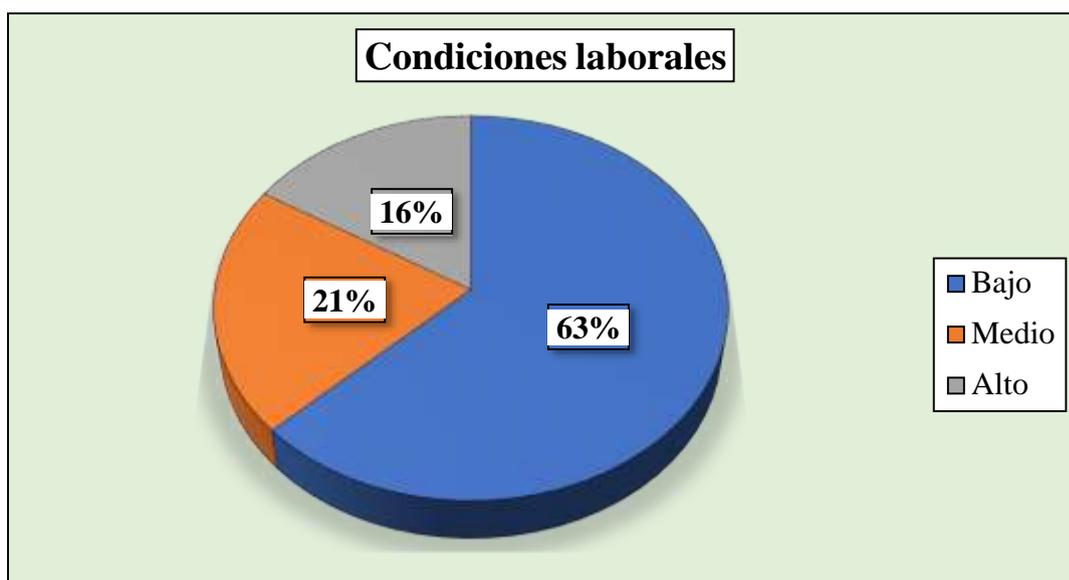


Figura 6. Ilustración de condiciones laborales.

Interpretación:

De acuerdo a los resultados, 56% del total de trabajadores de la Ugel 09 perciben las condiciones laborales en las que se hallan actualmente en un nivel bajo, 29% medio y 15% alto.

Tabla 7. Resultante de síndrome de Burnout.

Síndrome de Burnout

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	11	18%
Medio	20	32%
Alto	31	50%
Total	62	100%

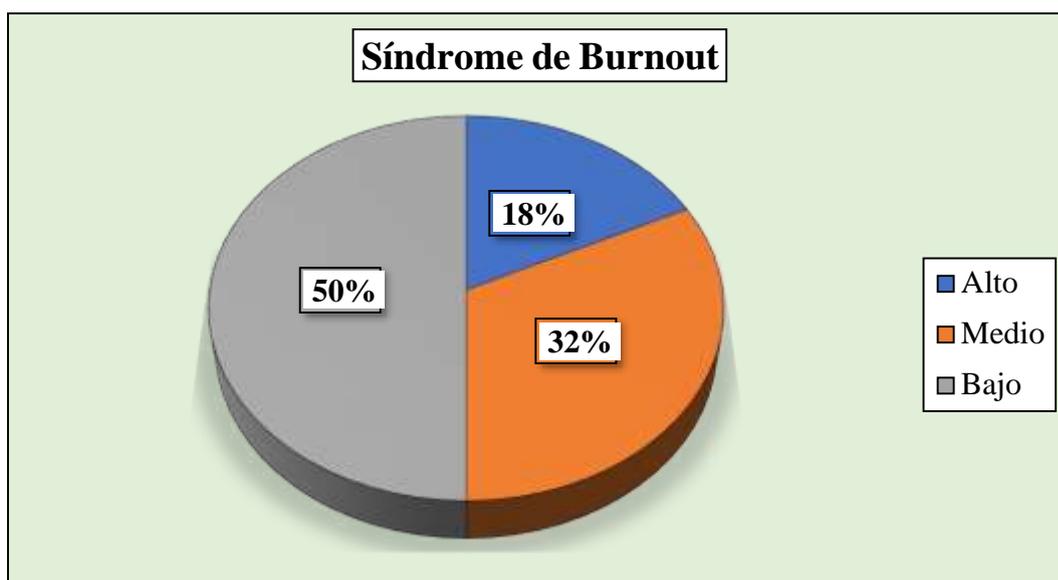


Figura 7. Ilustración de síndrome de Burnout.

Interpretación:

De acuerdo a los resultados, 18% del total de trabajadores de la Ugel 09 perciben por las características que tienen el síndrome de Burnout en un nivel bajo, 32% medio y 50% alto.

Tabla 8. Resultante de agotamiento emocional.

Agotamiento emocional

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	13	21%
Medio	18	29%
Alto	31	50%
Total	62	100%

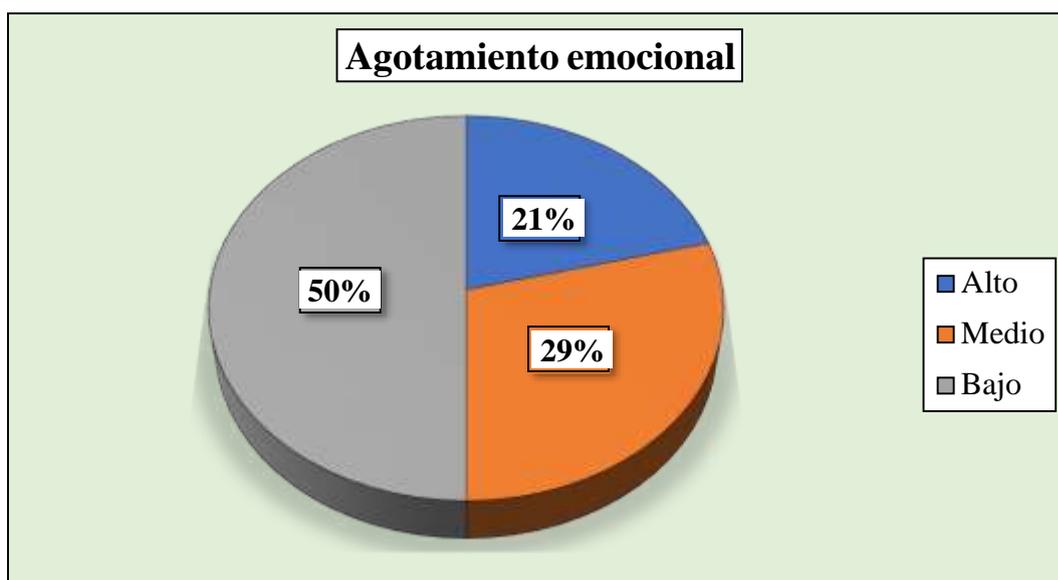


Figura 8. Ilustración de agotamiento emocional.

Interpretación:

De acuerdo a los resultados, 18% del total de trabajadores de la Ugel 09 perciben el agotamiento emocional en un nivel bajo, 32% medio y 50% alto.

Tabla 9. Resultante de despersonalización.

Despersonalización

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	13	21%
Medio	22	35%
Alto	27	44%
Total	62	100%

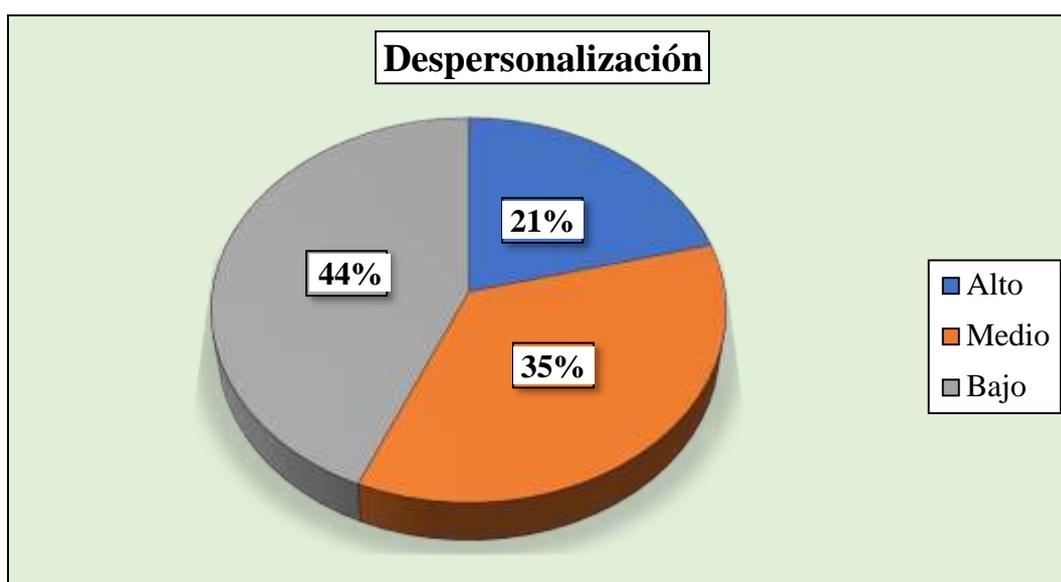


Figura 9. Ilustración de despersonalización.

Interpretación:

De acuerdo a los resultados, 18% del total de trabajadores de la Ugel 09 perciben la despersonalización en ellos en un nivel bajo, 32% medio y 50% alto.

Tabla 10. Resultante de baja realización personal.

Baja realización personal

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	11	18%
Medio	27	44%
Alto	24	39%
Total	62	100%

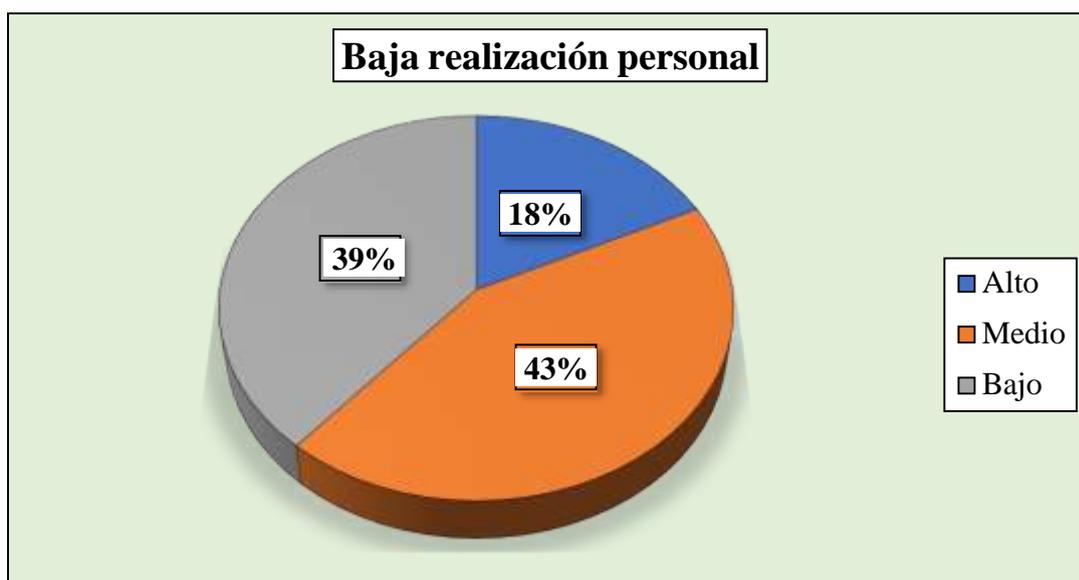


Figura 10. Ilustración de baja realización personal.

Interpretación:

De acuerdo a los resultados, 18% del total de trabajadores de la Ugel 09 perciben la baja realización personal en un nivel bajo, 32% medio y 50% alto.

4.2 Contrastación de hipótesis.

4.2.1 Hipótesis estadística general.

Hi: El clima laboral se vincula de manera significativa con el Síndrome de Burnout en administrativos de la Ugel 09 Huaura, 2023.

Ho: El clima laboral no se vincula de manera significativa con el Síndrome de Burnout en administrativos de la Ugel 09 Huaura, 2023.

Tabla 11. *Contrastación de clima laboral y síndrome de Burnout.*

		Correlaciones		
			Clima laboral	Síndrome de Burnout
Rho de Spearman	Clima laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-,645**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	62	62
	Síndrome de Burnout	Coeficiente de correlación	-,645**	1,000
Sig. (bilateral)		0,000		
		N	62	62

Interpretación:

La tabla de contrastación permite aceptar que hay significativa relación del clima laboral y Síndrome de Burnout en administrativos de la Ugel 09 Huaura, 2023 con valor de significancia de 0,000 y la relación entre variables resultó ser moderada e inversa con un valor logrado de -0,645.

4.2.2 Hipótesis estadísticas específicas.

Hipótesis estadística específica 1.

Hi: La autorrealización se vincula de manera significativa con el Síndrome de Burnout en administrativos de la Ugel 09 Huaura, 2023.

Ho: La autorrealización no se vincula de manera significativa con el Síndrome de Burnout en administrativos de la Ugel 09 Huaura, 2023.

Tabla 12. *Contrastación de autorrealización y síndrome de Burnout.*

		Correlaciones		
			Autorrealización	Síndrome de Burnout
Rho de Spearman	Autorrealización	Coefficiente de correlación	1,000	-,635**
		Sig. (bilateral)		0,000
Síndrome de Burnout		N	62	62
		Coefficiente de correlación	-,635**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	62	62

Interpretación:

La tabla de contrastación permite aceptar que hay significativa relación de la autorrealización y Síndrome de Burnout en administrativos de la Ugel 09 Huaura, 2023 con valor de significancia de 0,000 y la relación resultó ser moderada e inversa con un valor logrado de -0,635.

Hipótesis estadística específica 2.

Hi: El involucramiento laboral se vincula de manera significativa con el Síndrome de Burnout en administrativos de la Ugel 09 Huaura, 2023.

Ho: El involucramiento laboral no se vincula de manera significativa con el Síndrome de Burnout en administrativos de la Ugel 09 Huaura, 2023.

Tabla 13. *Contrastación de involucramiento laboral y síndrome de Burnout.*

			Correlaciones	
			Involucramiento laboral	Síndrome de Burnout
Rho de Spearman	Involucramiento laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-,474**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	62	62
	Síndrome de Burnout	Coeficiente de correlación	-,474**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	62	62

Interpretación:

La tabla de contrastación permite aceptar que hay significativa relación del involucramiento laboral y Síndrome de Burnout en administrativos de la Ugel 09 Huaura, 2023 con valor de significancia de 0,000 y la relación resultó ser moderada e inversa con un valor logrado de -0,474.

Hipótesis estadística específica 3.

Hi: La supervisión se vincula de manera significativa con el Síndrome de Burnout en administrativos de la Ugel 09 Huaura, 2023.

Ho: La supervisión no se vincula de manera significativa con el Síndrome de Burnout en administrativos de la Ugel 09 Huaura, 2023.

Tabla 14. *Contrastación de supervisión y síndrome de Burnout.*

		Correlaciones		
			Supervisión	Síndrome de Burnout
Rho de Spearman	Supervisión	Coeficiente de correlación	1,000	-,493**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	62	62
	Síndrome de Burnout	Coeficiente de correlación	-,493**	1,000
Sig. (bilateral)		0,000		
		N	62	62

Interpretación:

La tabla de contrastación permite aceptar que hay significativa relación de la supervisión y Síndrome de Burnout en administrativos de la Ugel 09 Huaura, 2023 con valor de significancia de 0,000 y la relación resultó ser moderada e inversa con un valor logrado de -0,493.

Hipótesis estadística específica 4.

Hi: La comunicación se vincula de manera significativa con el Síndrome de Burnout en administrativos de la Ugel 09 Huaura, 2023.

Ho: La comunicación no se vincula de manera significativa con el Síndrome de Burnout en administrativos de la Ugel 09 Huaura, 2023.

Tabla 15. *Contrastación de comunicación y síndrome de Burnout.*

		Correlaciones		
			Comunicación	Síndrome de Burnout
Rho de Spearman	Comunicación	Coefficiente de correlación	1,000	-,469**
		Sig. (bilateral)		0,000
	Síndrome de Burnout	N	62	62
		Coefficiente de correlación	-,469**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	62	62

Interpretación:

La tabla de contrastación permite aceptar que hay significativa relación de la comunicación y Síndrome de Burnout en administrativos de la Ugel 09 Huaura, 2023 con valor de significancia de 0,000 y la relación entre variables resultó ser moderada e inversa con un valor logrado de -0,469, es decir, a menor comunicación, mayor presencia de Síndrome de Burnout.

Hipótesis estadística específica 5.

Hi: Las condiciones laborales se vinculan de manera significativa con el Síndrome de Burnout en administrativos de la Ugel 09 Huaura, 2023.

Ho: Las condiciones laborales no se vinculan de manera significativa con el Síndrome de Burnout en administrativos de la Ugel 09 Huaura, 2023.

Tabla 16. *Contrastación de condiciones laborales y síndrome de Burnout.*

		Correlaciones		
			Condiciones laborales	Síndrome de Burnout
Rho de Spearman	Condiciones laborales	Coeficiente de correlación	1,000	-,428**
		Sig. (bilateral)		0,001
		N	62	62
	Síndrome de Burnout	Coeficiente de correlación	-,428**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,001	
		N	62	62

Interpretación:

La tabla de contrastación permite aceptar que hay significativa relación de las condiciones laborales y Síndrome de Burnout en administrativos de la Ugel 09 Huaura, 2023 con valor de significancia de 0,001 y la relación entre variables resultó ser moderada e inversa con un valor logrado de -0,428.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

Los resultados permiten aceptar que el clima laboral se relaciona con la aparición del síndrome de Burnout entre los trabajadores administrativos de la Ugel 09, entendiendo ahora la causa por la que se les observa cansados, sin ánimos y con una atención deficiente en muchos de los casos ante los usuarios que asisten a diario a dicho lugar.

A nivel internacional se han encontrado resultados semejantes en la investigación realizada por Gómez (2020) quien llegó a establecer en trabajadores en un ministerio del Ecuador que cuando aparece el síndrome de Burnout por excesiva carga laboral o inadecuada relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo, el clima laboral fracasa. De la misma manera Cerón (2020) en el trabajo que realizó en enfermeros de los hospitales que se encuentran en Guayaquil concluye que han desarrollado el síndrome por las mismas características de su profesión, que tiene que estar en el momento de la atención inmediata de pacientes que llegan a los hospitales con alguna dolencia lo que hace que sean momentos demandantes y la constante exposición a este contexto debilita sus capacidades emocionales conllevando asimismo a un clima laboral deficiente. Y finalmente se tiene a Vergaño (2018) quien realizó una investigación con docentes en Colombia quien llegó a establecer que hay una correlación negativa entre variables.

A nivel nacional, los resultados fueron semejantes a los de Hernández (2023) realizó una investigación sobre Síndrome de Burnout y Clima laboral en un centro de salud de Chiclayo llegando a establecer que los trabajadores que forman parte de la investigación presentan síntomas de burnout, lo que desfavorece paulatinamente el clima dentro de la organización. Y el autor Flores (2021) estudió el clima laboral y síndrome de Burnout con los análisis

transversales entre resultados obtenidos concluyendo que hay relación entre variables ya que actualmente el trabajo cada vez se hace más demandante.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Primera: El clima laboral se vincula de manera significativa con el síndrome de Burnout al haber logrado el valor de 0,000 (menor al p-valor de 0,05) y esta relación entre las variables se considera inversa y moderada porque se alcanzó un valor de -0,645.

Segunda: La autorrealización se vincula de manera significativa con el síndrome de Burnout al haber logrado el valor de 0,000 (menor al p-valor de 0,05) y esta relación se considera inversa y moderada porque se alcanzó un valor de -0,635.

Tercera: El involucramiento laboral se vincula de manera significativa con el síndrome de Burnout al haber logrado el valor de 0,000 (menor al p-valor de 0,05) y esta relación se considera inversa y moderada porque se alcanzó un valor de -0,474.

Cuarta: La supervisión se relaciona de vincula significativa con el síndrome de Burnout al haber logrado el valor de 0,000 (menor al p-valor de 0,05) y esta relación se considera inversa y moderada porque se alcanzó un valor de -0,493.

Quinta: La comunicación se relaciona de manera significativa con el síndrome de Burnout al haber logrado el valor de 0,000 (menor al p-valor de 0,05) y esta relación se considera inversa y moderada porque se alcanzó un valor de -0,469.

Sexta: Las condiciones laborales se vinculan de manera significativa con el síndrome de Burnout al haber logrado el valor de 0,001 (menor al p-valor de 0,05) y esta relación se considera inversa y moderada porque se alcanzó un valor de -0,428.

6.2 Recomendaciones

Primera: Elaborar un plan de trabajo para mejorar el clima laboral que incluya actividades que permitan confraternizar entre compañeros de trabajo y mejorar las relaciones interpersonales.

Segunda: Implementar medidas de prevención mejorando el mobiliario y los equipos de trabajo para que se sientan más cómodos y tranquilos al momento de trabajar.

Tercera: Realizar un plan de capacitaciones para ayudarles a mejorar en el desenvolvimiento de sus tareas, cumpliendo con mayor efectividad.

REFERENCIAS

7.1 Fuentes documentales

- Camasi, K. (2018). *Relación entre el Síndrome de Burnout y Clima laboral en las organizaciones: Una revisión conceptual*. Universidad San Ignacio de Loyola, Facultad de Humanidades. Lima, Perú: USIL.
- Carbonel, K. (2022). *Síndrome de Burnout y clima laboral en médicos y enfermeros del Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque*. Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado. Chiclayo, Perú: UCV.
- Flores, C. (2021). *Relación entre el Clima laboral y el Síndrome de Burnout*. Universidad de Lima, Facultad de Psicología. Lima, Perú: ULIMA.
- Freudenberger, H. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165.
- Gómez, M. (2020). *El Síndrome de Burnout y su relación con el Clima Laboral de los Trabajadores del Ministerio de Desarrollo Urbano y Vivienda de la zona de planificación tres*. Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Ciencias Administrativas. Ambato, Ecuador: UTA.
- Hernández, D., & Requejo, D. (2023). *Síndrome de Burnout y Clima Laboral en los profesionales de salud del Centro de Salud Atusparias Chiclayo, 2021*. Universidad Señor de Sipán, Facultad de Ciencias de la Salud. Pimentel, Perú: USS.
- Matta, L., & Rojas, R. (2020). *Síndrome de burnout y clima organizacional en el personal de salud del Centro de Salud Justicia, Paz y Vida, Huancayo-2019*. Universidad Continental, Facultad de Humanidades. Huancayo: CONTINENTAL.
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8159/3/IV_FHU_501_TE_Matta_Rojas_2020.pdf
- Vergaño, J. (2018). *El Síndrome de Burnout y el clima laboral en docentes de institutos de idiomas en la ciudad de Armenia*. Universidad Autónoma de Bucaramanga, Facultad de Ciencias Humanas. Armenia, Quindio: UAB.

7.2 Fuentes bibliográficas

- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación* (Tercera edición ed.). Grupo Editorial Patria.
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
- Chiavenato, I. (1989). *Introducción a la Teoría General de Administración*. México D.F., México: McGraw-Hill Interamericana Editores.

- Guillén, I., & Guil, R. (2000). *Psicología del trabajo para relaciones laborales*. McGraw Hill Interamericana.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill Education. <https://doi.org/https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- McClelland, D. (1961). *Teoría de las Tres Necesidades. The achieving society*. Princeton: Van Nostrand Reinhold. <https://teoriasmotivacionales.wordpress.com/teorias-46-modernas-de-motivacion/teoria-de-las-tres-necesidades-secundarias-demcclelland/>

7.3 Fuentes hemerográficas

- Bada, O. (02 de diciembre de 2020). Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos. *Medisur*, 18(6), 1138-1144. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1727-897X2020000601138
- Burke, R., & Mikkelsen, A. (2006). Burnout among Norwegian police officers: Potential antecedents and consequences. *International Journal of Stress Management*, 13(1), 64-83.
- Cerón, E. (julio-diciembre de 2020). Síndrome de Burnout em enfermeiras de hospitais públicos e privados de Guayaquil, Equadoro. *Medicina e Investigación Clínica Guayaquil*, 1(1), 33-40. <https://doi.org/https://doi.org/10.51597/rmicg.v1i1.55>
- Martínez, A. (setiembre de 2010). El sóndrome de Burnout, evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*(112), 42-80.
- Maslach, C., & Jackson, S. (1984). Burnout in organizational setting. *Applied Social Psychology Psychology Annual*. 5, 133-154.
- Mejía, C., Chacón, J., Enamorado-Leiva, O., Garnica, L., Chacón-Pedraza, S., & García-Espinoza, Y. (2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Revista de la Asociación de Especialistas en Medicina Trab*, 28(3), 176-235.
- Patlán, J. (enero-abril de 2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? (U. N. México, Ed.) *Revista Científica Salud Uninorte*, 35(1). <https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/salud/article/view/8738>
- Saborío, L., & Hidalgo, L. (enero-marzo de 2015). Síndrome de agotamiento. *Medicina Legal de Costa Rica*, 32(1).
- Salomón, S., & Valdez, P. (abril de 2019). Síndrome de Nurnout en el siglo XXI: ¿Lograremos vencerlo algún día? *Revista Argentina de Medicina*, 7(1).

7.4 Fuentes electrónicas

OMS. (28 de setiembre de 2022). *La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo*. <https://www.who.int/es/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work>

ANEXOS

01 MATRIZ DE CONSISTENCIA

CLIMA LABORAL Y SINDROME DE BURNOUT EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 09, HUAURA, 2023.					
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGÍA
¿Cómo el clima laboral se vincula con el Síndrome de Burnout en administrativos de la Ugel 09 Huaura, 2023?	Demostrar cómo el clima laboral se vincula con el Síndrome de Burnout en administrativos de la Ugel 09 Huaura, 2023.	El clima laboral se vincula de manera significativa con el Síndrome de Burnout en administrativos de la Ugel 09 Huaura, 2023.	Variable 1: Clima laboral	D1: Autorrealización <ul style="list-style-type: none"> • Crecimiento laboral • Crecimiento del personal • Reconocimiento • Desarrollo de capacidades D2: Involucramiento laboral <ul style="list-style-type: none"> • Sentido de pertenencia • Cumplimiento • Compromiso • Realización D3: Supervisión <ul style="list-style-type: none"> • Monitoreo • Respeto de las normas • Organización de actividades D4: Comunicación <ul style="list-style-type: none"> • Acceso a la información • Relaciones interpersonales 	Diseño de investigación: No experimental – transversal Población: 62 Instrumento: <ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario para medir el Clima laboral. • Cuestionario para medir el Síndrome de Burnout.
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas			
¿Cómo la autorrealización se vincula con el Síndrome de Burnout en administrativos de la Ugel 09 Huaura, 2023?	Determinar cómo la autorrealización se vincula con el Síndrome de Burnout en administrativos de la Ugel 09 Huaura, 2023.	La autorrealización se vincula de manera significativa con el Síndrome de Burnout en administrativos de la Ugel 09 Huaura, 2023.			
¿Cómo el involucramiento laboral se vincula con el síndrome de burnout en administrativos de la Ugel 09 Huaura, 2023?	Determinar cómo el involucramiento laboral se vincula con el síndrome de burnout en administrativos de la Ugel 09 Huaura, 2023.	El involucramiento laboral se vincula de manera significativa con el síndrome de burnout en administrativos de la Ugel 09 Huaura, 2023.			
¿Cómo la supervisión se vincula con el síndrome de burnout en administrativos de la Ugel 09 Huaura, 2023?	Determinar cómo la supervisión se vincula con el síndrome de burnout en administrativos de la Ugel 09 Huaura, 2023.	La supervisión se vincula de manera significativa con el síndrome de burnout en administrativos de la Ugel 09 Huaura, 2023.			

¿Cómo la comunicación se vincula con el síndrome de burnout en administrativos de la Ugel 09 Huaura, 2023?	Determinar cómo la comunicación se vincula con el síndrome de burnout en administrativos de la Ugel 09 Huaura, 2023.	La comunicación se vincula de manera significativa con el síndrome de burnout en administrativos de la Ugel 09 Huaura, 2023.	Variable 2: Síndrome de Burnout	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación interna fluida <p>D5: Condiciones laborales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Espíritu colaborador • Integración • Administración de recursos • Remuneración <p>D1: Agotamiento emocional</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ausentismo laboral • Frecuencias de enfermedades <p>D2: Despersonalización</p> <ul style="list-style-type: none"> • Deterioro de relaciones • Cambios de estados de ánimos <p>D3: Baja realización personal</p> <ul style="list-style-type: none"> • Disminución de la satisfacción laboral 	
¿Cómo las condiciones laborales se vinculan con el síndrome de burnout en administrativos de la Ugel 09 Huaura, 2023?	Determinar cómo las condiciones laborales se vinculan con el síndrome de burnout en administrativos de la Ugel 09 Huaura, 2023.	Las condiciones laborales se vinculan de manera significativa con el síndrome de burnout en administrativos de la Ugel 09 Huaura, 2023.			

02 INSTRUMENTOS PARA LA TOMA DE DATOS



Cuestionario de clima laboral

Autor: Katia Carbonel (2022)

Instructivo: Usted tiene una batería de preguntas con escala de alternativa para responder. Lea atentamente cada enunciado y luego elija la respuesta que mejor refleje lo que es la realidad. Siga la siguiente leyenda para elegir su alternativa.

Nunca	Poco	Regular	Mucho	Siempre
1	2	3	4	5

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
Autorrealización						
1	La organización le brinda oportunidades de progresar en lo personal y profesional.					
2	Percibe interés de su jefe porque usted se sienta bien en la organización.					
3	Participa activamente en elaborar los objetivos y se empeña en lograrlos.					
4	La organización valora el buen desempeño suyo y le provee de lo necesario para que se sienta a gusto.					
5	La organización a través de los supervisores reconoce el esfuerzo que usted hace en su puesto de trabajo.					
6	En su puesto de trabajo usted siente que aprende y que está desarrollando capacidades.					
7	Usted recibe capacitaciones permanentes en temas relacionados con las funciones que desempeña.					
8	La organización promueve su desarrollo personal a través de talleres dirigidos a usted y su familia.					
9	La organización designa un presupuesto para ejecutar talleres de superación personal de los que usted goza.					
Involucramiento laboral						
10	Usted se siente parte de la organización y se involucra en su desarrollo.					

11	Usted se preocupa por cumplir con las tareas encomendadas y lo hace a tiempo y bien hecho.					
12	Se siente que usted es una persona clave para muchos proyectos de la organización.					
13	Hay un compromiso que va más allá del cumplimiento de sus funciones con la organización.					
14	Siente que cada día se mejora el trabajo en el área donde trabaja.					
15	Se siente bien a nivel personal con el cumplimiento de sus funciones en el trabajo.					
16	Es estimulante el trabajo que realiza porque está de acuerdo a lo que a usted le agrada hacer.					
17	La organización crece con el esfuerzo de todos incluido el suyo y eso le llena de orgullo y satisfacción.					
18	Usted cumple con los valores de la organización porque los tiene claros, así como con la misión y visión.					
19	En la organización usted ha encontrado lo que buscaba para sentirse realizado y alcanzar calidad de vida laboral.					
Supervisión						
20	La persona encargada del área le brinda su apoyo sincero cuando usted tiene alguna dificultad.					
21	La forma de trabajar en la organización se mejora constantemente.					
22	Cuando usted es evaluado o monitoreado siente que le ayuda a mejorar con las tareas encomendadas.					
23	Usted se siente preparado y con la capacitación necesaria para desarrollar sus actividades diarias.					
24	Sus funciones están claramente definidas y usted está capacitado para ejecutarlas sin problema.					
25	Usted es monitoreado en el avance de sus funciones y tareas sin sentir presión.					
26	Conoce las normas de la organización y no tiene problema alguno en cumplirlas.					

27	Los objetivos y metas de la organización los conoce y relaciona su quehacer con el logro de los mismos.					
28	La organización cuenta con planes donde están contempladas todas las actividades que se llevan a cabo.					
29	Percibe un trato amable, cordial y justo en la organización que lo hace sentirse bien.					
Comunicación						
30	Tiene facilidad para acceder a la información de la organización que necesita para realizar su trabajo.					
31	La comunicación es adecuada entre los trabajadores de la organización.					
32	Las relaciones entre compañeros de trabajo son armoniosas y basada en el respeto.					
33	La comunicación en la organización es fluida y llega a tiempo a todos.					
34	Cuando tienes que comunicarte con tus jefes tienes acceso fácil a ellos.					
35	Hay obstáculos, pero ustedes están prestos a solucionarlos trabajando en equipo.					
36	La comunicación interna es ágil y fluida entre los miembros de la organización.					
37	Los jefes toman en cuenta las sugerencias que ustedes pueden dar.					
38	Si pides que alguien de otra área te apoye lo hacen sin titubear y de la misma manera cuando te pide a ti un favor.					
39	Los avances en todas las áreas son conocidas por todos y esto estimula a que todas las áreas avancen.					
Condiciones laborales						
40	Se percibe espíritu de colaboración entre los compañeros de trabajo.					
41	Los retos se presentan y ante ellos todos se unen y planifican que hacer para afrontarlos.					

42	Los trabajadores toman decisiones que son avaladas por los jefes previa evaluación de las mismas.					
43	El grupo de trabajo de tu área está bien integrado y se comprenden entre sí.					
44	Cada integrante del área de trabajo al que perteneces da lo mejor de sí.					
45	Los recursos están bien administrados por todos y alcanzan para llevar a cabo los trabajos encomendados.					
46	El sueldo va acorde con la exigencia de trabajo y alcanza para sentirse bien.					
47	Tiene conocimiento de los objetivos de la organización que permiten cumplir la visión de la misma.					
48	La tecnología que se utiliza facilita el trabajo y ahorra tiempo y energía a los trabajadores.					
49	El sueldo es conforme al trabajo y reconoce los resultados.					



Inventario de Síndrome de Burnout

Autores: Maslach y Jackson (1984)

Instructivo: Usted tiene una batería de preguntas con escala de alternativa para responder. Lea atentamente cada enunciado y luego elija la respuesta que mejor refleje lo que es la realidad. Siga la siguiente leyenda para elegir su alternativa:

Nunca	Poco	Regular	Mucho	Siempre
1	2	3	4	5

N°	Ítems	1	2	3	4	5
Agotamiento emocional						
1	Pasa más tiempo del que debería dentro de la organización trabajando.					
2	Percibe sentimientos de frustración por el trabajo realizado en la organización.					
3	Cuando tiene que atender a las personas que son usuarios del servicio siente agotamiento una vez que se retiran.					
4	Cuando trata a las personas lo hace como si estas fueran objetos impersonales.					
5	Está percibiendo que su trabajo está perdiendo poco a poco la eficacia.					
6	De la nada se siente cansado a nivel emocional con el trabajo que realiza.					
7	Cuando brinda su servicio siente un cansancio físico y mental que no logra explicar.					
8	Al levantarse por la mañana después de a ver descansado durante la noche, se sigue sintiendo cansado.					
Despersonalización						
9	Cuando se excede en horas de trabajo inmediatamente le duele la cabeza.					
10	El trabajo que realiza es tan agobiante que le está afectando a sus emociones.					
11	El trabajo le agobia y eso está influyendo negativamente en su entorno.					

12	Siente que el lugar donde trabaja está cargado de un clima desagradable.					
13	Se le hace muy difícil relacionarse con sus compañeros de trabajo.					
14	Percibe que se está perdiendo la empatía por las demás personas que están a su alrededor.					
Baja realización personal						
15	Se siente que ha llegado al límite de dar posibilidades de mejora en su trabajo.					
16	Tiene la percepción que no le importa lo que le ocurre a sus compañeros de trabajo.					
17	Percibe que no tiene la energía que debería para cumplir en su trabajo.					
18	Percibe que ha perdido la motivación para culminar sus actividades responsablemente.					
19	Percibe que no hay un reconocimiento ni valoración en su trabajo por su desempeño.					
20	No consigue nada bueno hasta ahora con su desempeño en la organización.					
21	Tengo problemas emocionales producto del estrés que me genera el trabajo.					

03 TRATAMIENTO ESTADÍSTICO DESARROLLADO

SPSS-ANGE RAMIREZ ver [C:\ejemplos\Datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Análisis Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Ver: 10 de 10 variables

	CLIMALAB	AUTODIRREA	INVOLUCR	SUPERVIS	COMUNICA	CONDICION	SINDROME	AGOTAMIENTO	DESPERSD	BAJAREAL						
1	1	1	2	1	1	1	3	3	3	2						
2	1	1	1	2	1	1	5	3	3	2						
3	1	1	1	1	1	1	3	3	2	3						
4	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1						
5	1	1	1	1	2	1	3	3	3	3						
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2						
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2						
8	2	1	2	2	3	1	3	3	2	3						
9	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2						
10	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1						
11	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2						
12	1	1	2	1	2	1	5	3	3	3						
13	1	1	1	1	1	2	3	3	3	2						
14	1	2	1	1	1	2	3	3	3	3						
15	2	2	1	1	2	1	5	3	3	3						
16	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2						
17	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2						
18	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2						
19	1	1	1	1	1	1	2	2	3	2						
20	1	1	1	2	1	1	3	3	3	3						
21	1	1	2	1	1	1	5	3	3	2						
22	1	1	1	2	1	1	3	2	3	3						

Ver: 10 de 10 variables

Ver de datos Ver de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo. Unicode ON

25°C Ventoso 19:39 18/02/2024

SPSS-ANGE RAMIREZ ver [C:\ejemplos\Datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Análisis Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	CLIMALAB	Numérico	8	0	Clima laboral	[1 Bajo]	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	AUTODIRREA	Numérico	8	0	Automatización	[1 Bajo]	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	INVOLUCR	Numérico	8	0	Involucramiento	[1 Bajo]	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	SUPERVIS	Numérico	8	0	Supervisión	[1 Bajo]	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	COMUNICA	Numérico	8	0	Comunicación	[1 Bajo]	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	CONDICION	Numérico	8	0	Condiciones la.	[1 Bajo]	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	SINDROME	Numérico	8	0	Síndrome de B.	[1 Alto]	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	AGOTAMIE	Numérico	8	0	Agotamiento e.	[1 Alto]	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	DESPERSD	Numérico	8	0	Despersonaliza.	[1 Alto]	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	BAJAREAL	Numérico	8	0	Baja realización	[1 Alto]	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11											
12											
13											
14											
15											
16											
17											
18											
19											
20											
21											
22											
23											
24											

Ver: 10 de 10 variables

Ver de datos Ver de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo. Unicode ON

25°C Ventoso 19:40 18/02/2024

Resultado (Documento) - IBM SPSS Statistics View

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Registros
- Frecuencias
 - Tabla
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Estadísticas
 - Tabla de frecuencia
 - Tabla
 - Clima laboral
 - Autorealización
 - Involucramiento

Tabla de frecuencia

Clima laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	35	56,5	56,5	56,5
	Medio	18	29,0	29,0	85,5
	Alto	9	14,5	14,5	100,0
Total		62	100,0	100,0	

Autorealización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	25	40,3	40,3	40,3
	Medio	22	35,5	35,5	75,8
	Alto	15	24,2	24,2	100,0
Total		62	100,0	100,0	

Involucramiento laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	35	56,5	56,5	56,5
	Medio	22	35,5	35,5	91,9
	Alto	5	8,1	8,1	100,0
Total		62	100,0	100,0	

IBM SPSS Statistics Processor está listo Usuario: ON

25°C Ventoso 16:42 13/02/2024

Resultado (Documento) - IBM SPSS Statistics View

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Registros
- Frecuencias
 - Tabla
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Estadísticas
 - Tabla de frecuencia
 - Tabla
 - Clima laboral
 - Autorealización
 - Involucramiento
- Registros
- Correlaciones no paramétricas
 - Tabla
 - Notas
 - Correlaciones
- Registros
- Correlaciones no paramétricas
 - Tabla
 - Notas
 - Correlaciones

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

			Clima laboral	Síndrome de Burnout
Rho de Spearman	Clima laboral	Coefficiente de correlación	1,000	-.645*
		Sig. bilateral		,000
		N	62	62
Síndrome de Burnout	Clima laboral	Coefficiente de correlación	-.645*	1,000
		Sig. bilateral	,000	
		N	62	62

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

REGISTRAR COMO
/VARIABLES=AUTOREALIZA SINBOOME
/PAIHO=SPEARMAN /NOTAS=NOTAS
/RESUMIR=RESUMIR.

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

			Autorealización	Síndrome de Burnout
Rho de Spearman	Autorealización	Coefficiente de correlación	1,000	-.415*
		Sig. bilateral		,000
		N	62	62

IBM SPSS Statistics Processor está listo Usuario: ON

25°C Ventoso 16:42 13/02/2024