



*Asesorías y Tutorías para la Investigación Científica en la Educación Puig-Salabarría S.C.
José María Pino Suárez 400-2 esq a Lerdo de Tejada, Toluca, Estado de México. 7223898476*

RFC: ATI120618V12

Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.

<http://www.dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/>

Año: IX Número: 2. Artículo no.:84 Período: 1ro de enero al 30 de abril del 2022.

TÍTULO: Síndrome de Burnout y clima institucional en instituciones educativas en Lima, Perú.

AUTORES:

1. Máster. Rebeca Amelia Palomino Sánchez.
2. Lic. José Alberto Gamonal Montoya.
3. Máster. Rosario Alicia Carrillo Vásquez.
4. Dr. Guillermo Vargas Quispe.
5. Máster. José Alejandro Herrera Bedoya.

RESUMEN: La investigación presenta como objetivo establecer la relación existente entre el síndrome de Burnout y el clima institucional en un grupo de docentes. Para la toma de datos se eligieron tres colegios de modalidad pública del distrito de Lurín y para la recolección de información se utilizó el test de Maslach Burnout Inventory y el cuestionario de Clima institucional, ambos instrumentos validados y con confiabilidad aceptable comprobadas por la prueba estadística Alpha de Cronbach. Se determinó que el 80% de los encuestados presenta el síndrome a varios niveles lo cual es un indicador negativo y se recomienda abordarse en las instituciones respectivas. Se evaluó además cada una de las dimensiones y se ofrecen recomendaciones acordes a las conclusiones arribadas.

PALABRAS CLAVES: Síndrome de Burnout, clima institucional, estrés laboral.

TITLE: Burnout syndrome and institutional climate in educational institutions in Lima-Peru.

AUTHOR:

1. Master. Rebeca Amelia Palomino Sánchez.
2. Bach. José Alberto Gamonal Montoya.
3. Master. Rosario Alicia Carrillo Vásquez.
4. PhD. Guillermo Vargas Quispe.
5. Master. José Alejandro Herrera Bedoya.

ABSTRACT: The research aims to establish the relationship between the burnout syndrome and the institutional climate in a group of teachers. For data collection, three public schools in the district of Lurín were chosen and the Maslach Burnout Inventory test and the Institutional Climate questionnaire were used to collect information, both instruments validated and with acceptable reliability verified by the Alpha statistical test. of Cronbach. It was determined that 80% of the respondents present the syndrome at various levels, which is a negative indicator, and it is recommended to address it in the respective institutions. Each of the dimensions was also evaluated and recommendations are offered in accordance with the conclusions reached.

KEY WORDS: Burnout syndrome, institutional climate, work stress.

INTRODUCCIÓN.

Las nuevas tendencias de gestión humana permiten reconocer la importancia del papel del colaborador; y si bien es cierto en el ámbito educativo los estudiantes son centro del proceso, es importante e imprescindible la figura del profesor, docente o como años atrás se denominaba maestro. La institución educativa, como atmósfera en la que se desenvuelve el docente, trae consigo una serie de elementos que la componen, y que en conjunto se denomina clima institucional, variable de la presente investigación.

En la actualidad, las diversas y variadas demandas laborales que caen en los hombros de los docentes, suelen ocasionar alguna reacción que puede o no ser positiva, siendo común la enfermedad del siglo XXI, el estrés. Las investigaciones han puesto su atención en el Síndrome de Burnout, o conocido también como síndrome del quemado, entendiéndolo como una manifestación de agotamiento, no solo físicamente sino emocional, psicológica y personal.

Identificar que los docentes pueden estar evidenciando el Síndrome de Burnout en la escuela, es una realidad que debe preocupar a toda la comunidad educativa, ya que sus consecuencias pueden ser graves, no solo por lo perjudicial para el sistema, sino sobre todo por la calidad del servicio que se brinda. En la presente investigación se da a conocer cuál es la relación entre el Síndrome de Burnout y el Clima institucional en tres colegios de Lurín –Ugel 01 – Lima en el año 2018, y por tanto, se formula como problema: ¿Qué relación existe entre el Síndrome de Burnout con el clima Institucional en las instituciones educativas públicas – Ugel 01 - Lurín– Lima? Lo que da lugar a la siguiente hipótesis general: Existe relación entre Síndrome de Burnout y el clima institucional en las instituciones educativas públicas – Ugel 01 - Lurín– Lima.

Se define entonces como Objetivo General: Determinar qué relación existe entre el Síndrome de Burnout con el clima institucional en las instituciones educativas públicas – Ugel 01 - Lurín– Lima.

De ello se derivan los siguientes objetivos específicos:

- Determinar la relación entre el agotamiento emocional, con el clima institucional en las instituciones educativas públicas – Ugel 01 - Lurín– Lima.
- Establecer la relación entre la despersonalización, con el clima institucional en las instituciones educativas públicas – Ugel 01 - Lurín– Lima.
- Determinar la relación entre la realización personal, con el clima institucional en las instituciones educativas públicas – Ugel 01 - Lurín– Lima.

DESARROLLO.

La presente investigación precisa de la descripción de la metodología a seguir, lo cual se describe a continuación, iniciando la identificación de las variables.

- *Variable X: Síndrome de Burnout* “Respuesta de estrés crónico formada por tres factores fundamentales: cansancio emocional, despersonalización y realización personal” (Maslach, 1982; Maslach 1999; Elvira & Cabrera, 2004).
- *Variable Y: Clima Institucional.* “Es el ambiente generado en una institución educativa a partir de las vivencias cotidianas de sus miembros en la escuela. Este ambiente tiene que ver con las actitudes, creencias, valores y motivaciones que tiene cada trabajador y que se expresan en las relaciones personales y profesionales” (Martín Bris, 2000).

Tabla 1. Operacionalización de las variables.

Dimensiones	Indicador	Ítem	Valoración	Instrumento
Variable X				
Agotamiento Emocional	Cansancio.	1 -2-4	0-Nunca 1 -Pocas veces al año o menos 2. Una vez al mes o menos 3. Unas pocas veces al mes 4-Una vez a la semana 5- Pocas veces a la semana 6-Todos los días	Cuestionario MBI- Inventario “Burnout” de Maslach.
	Fatiga.	3-8		
	Malestar.	7-9		
Frustración.	6-5			
Despersonalización	Distanciamiento	10-		
	Afectivo.	11 -12		
	- Frialdad.	13		
	-Indiferencia.	14		
Realización Personal.	-Sensación de culpabilidad.	15		
	-Comprensión.	16		
	- Eficaz.	17-19		
	- Influencia positiva.	18		
	- Motivación.	20		
	- Autoestima.	21 -22		
	- Expectativa positiva.			
Variable Y				
Ambiente físico	Espacio e infraestructura.	1-3 2-4-5	A = totalmente de acuerdo (6) B = de acuerdo (5)	Cuestionario

	Mobiliarios. Disponibilidad de equipos. Materiales educativos.		C = a veces de acuerdo (4) D= indiferente (3) E= a veces desacuerdo (2) D = en desacuerdo (1)
Estructura Institucional.	Percepción de la estructura orgánica. Sistema democrático y comunicativo. Percepción de la planificación directiva. Conocimiento de responsabilidades.	6-7-8 9-11 10 12	E = totalmente desacuerdo (0) En los Ítems 6-25-28 la valoración es la siguiente: A = totalmente de acuerdo (0) B = de acuerdo (1) C = a veces de acuerdo (2) D= indiferente (3) E= a veces desacuerdo (4)
Ambiente Social.	Comunicación y apertura a todos los niveles. Interés de los directivos. Práctica de relaciones interpersonales. Práctica de valores.	13-14 15 16-17- 18 19-20	D = en desacuerdo (5) E = totalmente desacuerdo (6)
Ambiente Laboral.	Motivación. Percepción de la carga de tareas. Equilibrio emocional. Satisfacción laboral. Cumplimiento de funciones.	21 22 23-25- 28 24-26 27	

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2. Tipología de la investigación.

Según el tipo de Investigación	Científica
Según su Naturaleza	Empírica
Según el tipo de estudio	Correlacional
Según el tipo de pregunta planteada	Explicativa
Según contrastación de hipótesis	Ex post facto
Según el número de variables	Cuantitativa
Según la profundidad con que se trata el tema	Exploratorio
Según el tiempo de aplicación de la variable	Transversales o sincrónicas

Fuente: Elaboración propia.

La presente investigación tiene el objetivo determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout con el clima institucional en las instituciones educativas públicas Ugel 01 Lurín – Lima – Lima, y para tal propósito, se tomaron muestras en tres instituciones educativas (IE) del distrito.

- IE 6031 Santa María de Lurín.
- IE 7056 San Martín de Porres.
- IE 7098 Rodrigo Lara Bonilla.

La muestra probabilística aleatoria simple es aquella en la cual todos los elementos de la población tienen la misma probabilidad de ser elegidos. Para dicho cálculo se utilizó la siguiente fórmula:

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

Donde:

$z^2=1.96$ (Nivel de confianza 95%)

$p=q=0.5$

$e=5%=0.05$ (Error muestral)

$N=$ Total de la población

A continuación, se presenta un resumen de la población docente de cada una de las instituciones, así como también las muestras tomadas.

Tabla 3. Resumen de población y muestra de la investigación.

Colegio Nacional	N°	Población	Muestra
Santa María de Lurín	6031	26	24
San Martín de Porres	7056	50	46
Rodrigo Lara Bonilla	7098	51	45
Total= 115			

Fuente: Elaboración propia.

La recolección de datos se realizó mediante la técnica de encuesta, aplicando cuestionarios dirigidos a los docentes.

Ficha técnica del test sobre el síndrome de Burnout.

- Nombre del cuestionario: Inventario “Burnout” de Maslach (MBI).
- Autores: C. Maslach y S. E. Jackson.
- Adaptación: Angélica Díaz Tinoco – Rebeca Amelia Palomino Sánchez
- Objetivo: Evaluación de tres variables del síndrome del estrés laboral
- asistencial en tres colegios públicos del distrito de Lurín.
- Área de evaluación: Sector educativo (Docentes).
- Duración: 15 minutos.
- Aplicación: Individual.

Este test consta de 22 ítems, divididos en tres dimensiones: Agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, distribuidos de la siguiente manera.

Tabla 4. Distribución de ítems según dimensiones para el test MBI.

Dimensión	Ítem
Agotamiento Emocional (AE)	1,2,3,4,5,6,7,8,9 (9 ítems)
Despersonalización (DP)	10,11,12,13,14 (5 ítems)
Realización Personal (RP)	15,16,17,18,19,20,21,22 (8 ítems)

Fuente: Elaboración propia.

Este test tiene una valoración para cada ítem según la escala de Likert (Nunca, pocas veces al año o menos, una vez al mes o menos, unas pocas veces al mes, una vez a la semana, pocas veces a la semana, todos los días) y a cada valoración le corresponde un puntaje numérico que van desde 0 hasta 6 respectivamente.

Se hace la precisión, que para obtener niveles generales del Síndrome de Burnout, los valores numéricos de la dimensión Realización Personal son colocados en orden inverso, debido que una mayor realización personal aporta en menor magnitud al síndrome estudiado y viceversa. Para la

medición de la variable se utilizó la escala de *statones* y la campana de Gauss, usando una constante de 0.75 dividiéndolo en tres categorías: alto, medio y bajo.

Tabla 5. Rangos de análisis para el test MBI general y por dimensiones.

Rangos	Bajo	Medio	Alto
Síndrome de Burnout	0-14	15-43	44-132
Agotamiento emocional (CE)	0-7	8-26	27-54
Despersonalización (DP)	0	1 -8	9-30
Realización personal (RP)	0-34	35-47	48

Fuente: Elaboración propia.

Para el caso del Clima institucional se tiene lo siguiente:

Nombre del cuestionario: Cuestionario del clima institucional – Docentes.

- Autores: Ysabel Guzmán Rodríguez.
- Adaptación: Oscar Fernando Atalaya Jamanca – Rebeca Amelia Palomino Sánchez.
- Objetivo: Evaluar los niveles del clima institucional de tres colegios público del distrito de Lurín.
- Área de evaluación: Sector educativo (Docentes).
- Duración: 20 minutos.
- Aplicación: Individual.

Este test consta de 28 ítems, divididos en cuatro dimensiones: Ambiente físico, estructura institucional, ambiente social y ambiente laboral.

Tabla 6. Distribución de ítems según dimensiones para el cuestionario de clima institucional.

Dimensión	Ítem
Ambiente físico	1,2,3,4,5 (5 ítems)
Estructura institucional	6,7,8,9,10,11,12 (7 ítems)
Ambiente Social	13,14,15,16,17,18,19,20 (8 ítems)
Ambiente laboral	21,22,23,24,25,26,27,28 (8 ítems)

Fuente: Elaboración propia.

Este test tiene una valoración para cada ítem según la escala de Likert: Totalmente de acuerdo, de acuerdo, a veces de acuerdo, indiferente, a veces desacuerdo, en desacuerdo, totalmente desacuerdo; a cada valoración le corresponde un puntaje numérico que van desde 6 hasta 0 respectivamente. Es importante mencionar, que en tres ítems el puntaje numérico es inverso y va de 0 a 6 (Ítems 6, 25 y 28). Para la medición de la variable se utilizó la escala de *statones* y la campana de Gauss, usando una constante de 0.75 dividiéndolo en tres categorías: alto, medio y bajo.

Tabla 7. Rangos de análisis para el test de clima institucional.

Rangos	Bajo	Medio	Alto
Clima institucional	0-95	96-123	124-168
Ambiente físico	0-10	11 -21	22-30
Estructura institucional	0-22	23-32	33-42
Ambiente social	0-27	28-40	41 -48
Ambiente laboral	0-28	29-36	37-48

Fuente: Elaboración propia.

En toda investigación es necesario validar los instrumentos que se emplearán, para tal propósito se hizo la consulta a tres expertos que pertenecen al equipo de docentes del post grado de la Facultad de Educación de la Universidad Mayor de San Marcos.

El test de Burnout MBI es un instrumento ya validado, y por tanto, no será objeto de este ejercicio. Se aplicará el instrumento “Cuestionario de Clima Institucional” tomado de la investigación de (Atalaya Jamanca, 2016) y adaptado para la presente investigación. El mismo se llevó a un juicio de expertos, donde los aspectos evaluados fueron: claridad, objetividad, consistencia, coherencia, pertinencia y suficiencia; en la escala de: muy malo, malo, regular, bueno y muy bueno. Para el análisis se estableció la equivalencia numérica de 1 a 5 según las respuestas. Los resultados finales muestran una apreciación favorable del instrumento emitiendo una valoración de 26, 25 y 24 por cada uno de los docentes consultados.

En la presente investigación, también se consideró necesario hallar la confiabilidad de los instrumentos, y para tal propósito, se utilizó la prueba estadística: Alpha de Cronbach. La población piloto fue de 20 docentes que laboraban en la IEP Hipólito Unanue – Villa el Salvador – Lima-Lima. Estos datos fueron analizados mediante el programa estadístico SPSS vs25, obteniendo los siguientes resultados:

Tabla 8. Prueba estadística: Alpha de Cronbach para los instrumentos propuestos.

Instrumento	Alpha de Cronbach	Número de elementos
Test de Burnout MBI	0.858	22
Cuestionario de clima institucional	0.836	28

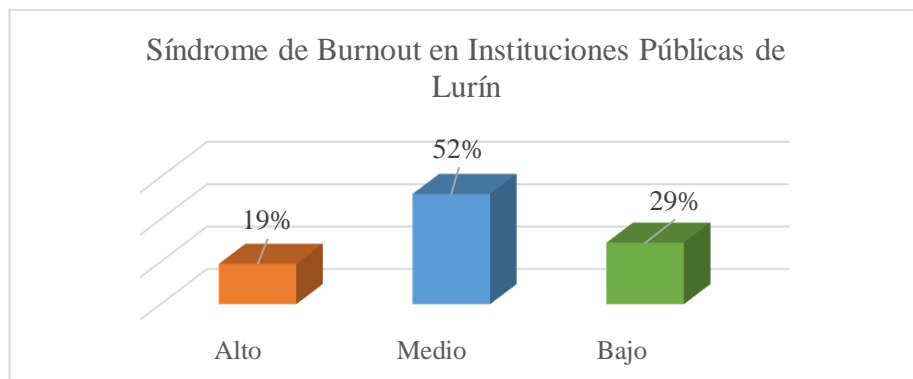
Fuente: Elaboración propia.

Teniendo en cuenta los coeficientes obtenidos, las herramientas a utilizar en la presente investigación se pueden concluir que son aceptables. Los datos fueron tabulados antes de su procesamiento, y para ello, se utilizó el programa Excel vs 2017, y el programa estadístico SPSS vs 25. Se realizó un análisis descriptivo, analítico y explicativo, considerando las frecuencias de las dimensiones estudiadas, las cuales se presentan según sea el caso analizado. La comprobación de la hipótesis en la investigación está dada por el estadístico coeficiente de correlación de Spearman.

Resultados y discusión.

Se procede a la descripción de la variable: Síndrome de Burnout.

Figura 1. Resultados del test de Burnout en instituciones públicas de Lurín. Elaboración propia.



En el gráfico, se puede apreciar, que el 52% de los docentes encuestados presentan Síndrome de Burnout medio, el 19% presenta un síndrome de Burnout alto y un 29% presenta un síndrome de Burnout bajo. A continuación, también se presentarán los resultados especificados por dimensiones.

Tabla 9. Distribución de frecuencias de la dimensión agotamiento emocional.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	29	25%
Medio	62	54%
Bajo	24	21%
Total	115	100%

Fuente: Elaboración propia.

Se puede apreciar, que el 54% de los docentes encuestados presentan un agotamiento emocional medio, el 25% presentan un agotamiento emocional alto y un 21% presentan un agotamiento emocional bajo.

Tabla 10. Distribución de frecuencias de la dimensión despersonalización

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	25	22%
Medio	54	47%
Bajo	36	31%
Total	115	100%

Fuente: Elaboración propia.

Se puede apreciar, que el 47% de los docentes encuestados presentan una despersonalización media, el 31% de los docentes presentan una despersonalización baja y un 22% presentan una despersonalización alta.

Tabla 11. Distribución de frecuencias de la dimensión realización personal.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	35	30%
Medio	50	44%
Bajo	30	26%
Total	115	100%

Fuente: Elaboración propia.

Se puede apreciar, que el 43% de los docentes encuestados presentan una realización personal media, el 30% presentan una realización personal alta y un 26% presentan una realización personal baja.

Se procede a la descripción de la variable: Clima institucional.

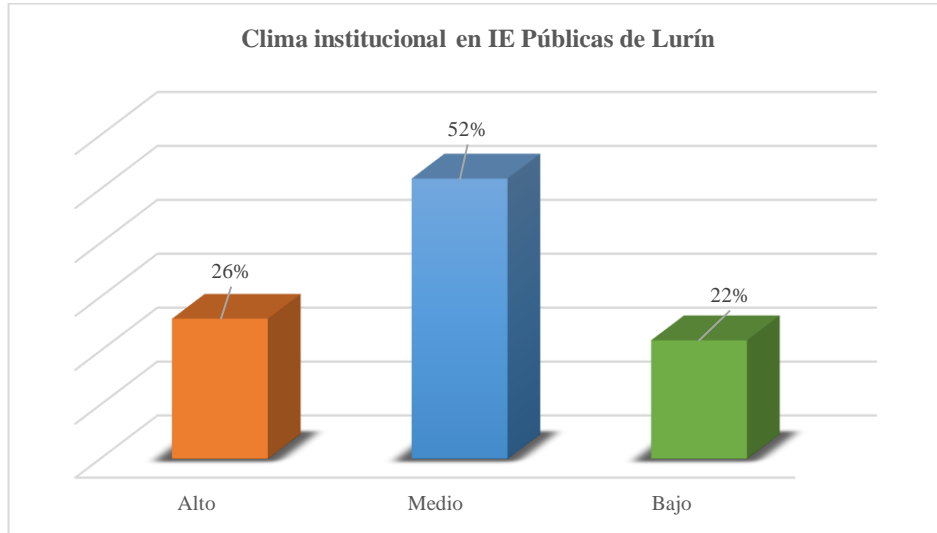


Figura 2. Resultados del cuestionario de clima institucional en instituciones públicas de Lurín.

Elaboración propia.

Se puede apreciar, que el 52% de los docentes encuestados indican que el clima institucional es regular, el 26% indica que el clima institucional es bueno y un 22% indica que el clima institucional es malo. A continuación, también se presentarán los resultados especificados por dimensiones.

Tabla 12. Distribución de frecuencias de la dimensión ambiente físico

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	31	27%
Medio	58	50%
Bajo	26	23%
Total	115	100%

Fuente: Elaboración propia.

Se puede apreciar que el 50% de los docentes encuestados indican que el ambiente físico es regular, el 27% indica que el ambiente físico es bueno y un 23% indica que el ambiente físico es malo.

Tabla 13. Distribución de frecuencias de la dimensión estructura institucional

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	23	20%
Medio	70	61%
Bajo	22	19%
Total	115	100%

Fuente: Elaboración propia.

Se puede apreciar, que el 61% de los docentes encuestados indican que la estructura institucional es regular, el 20% indica que la estructura institucional es buena y un 19% indica que la estructura institucional es mala.

Tabla 14. Distribución de frecuencias de la dimensión ambiente social.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	24	21%
Medio	63	55%
Bajo	28	24%
Total	115	100%

Fuente: Elaboración propia.

Se puede apreciar, que el 55% de los docentes encuestados indican que el ambiente social es regular, el 24% indica que el ambiente social es malo y un 21% indica que el ambiente social es bueno.

Tabla 15. Distribución de frecuencias de la dimensión ambiente laboral.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	21	18%
Medio	69	60%
Bajo	25	22%
Total	115	100%

Fuente: Elaboración propia.

Se puede apreciar, que el 60% de los docentes encuestados indican que el ambiente laboral es regular, el 22% indica que el ambiente laboral es malo y un 18% indica que el ambiente laboral es bueno.

Discusión de resultados.

El trabajo docente es una actividad que implica, “sacrificios con amor”, ya que los horarios extensos, y la sobrecarga de trabajo (exámenes por calificar, sesiones por preparar, dificultades de estudiantes por resolver, padres críticos con los que hay que lidiar, etc.) no suelen terminar en la escuela, sino van a casa junto con el docente, y es muy probable que esté generando alteraciones en él que pueden no ser conscientes, pero se manifiestan en sus sentimientos y trato con su entorno.

Tomando en cuenta aquello, en la distribución de frecuencias de la variable síndrome de Burnout, se aprecia que un 52% de los docentes encuestados presenta un nivel medio, el 19% un nivel alto, y el 29% nivel bajo.

Este resultado debe ser visto con interés y preocupación, ya que da un diagnóstico alerta a tomar en cuenta, y así presentar posibles estrategias de seguimiento y abordaje. En relación a la dimensión Agotamiento Emocional, se evidencia una mayor frecuencia en el nivel medio con un 54%, en el nivel alto 25% y 21% nivel bajo. Esto quiere decir, que los docentes se manifiestan cansados, agotados, exhaustos con la actividad que ejercen, que incluso podrían evidenciarse en malestares físicos y que podrían ser causas de un sentimiento de frustración que a la larga desencadena en el ausentismo o abandono de sus labores. Así como lo manifiesta Delgado Vásquez, (2003), quien refiere, que en este estado, la persona siente que ya no puede dar más de sí a los demás.

Se presentan las frecuencias de la dimensión Despersonalización, donde se aprecia valor predominante del 47% en el nivel medio, 31% nivel bajo y 22% nivel alto, lo que significa que los docentes están desarrollando sentimientos de frialdad ante otras personas evidenciados en sus actitudes y respuestas, siendo estas negativas. Suelen manifestarse más irritados y con pérdida de motivación hacia sí mismos. Los resultados que son concordantes con los obtenidos de Esplana Barona & Núñez Martínez (2017).

En relación a la dimensión realización personal predomina un 44% en el nivel medio. Con estos resultados se entiende, que los docentes se sienten realizados con el trabajo que desempeñan con sus estudiantes. Supone que sus respuestas son positivas hacia ellos mismos y hacia su trabajo. El rendimiento de su trabajo es promedio, tienen expectativas y satisfacción de su labor. Éstos resultados son avalados por la investigación de Delgado Vásquez (2003), quien encontró, que en la presente dimensión, los docentes de colegios estatales obtuvieron puntajes más altos en relación con los docentes de colegios no estatales, lo que indicaría que ellos se sienten competentes y con éxito en el trabajo con sus alumnos.

Por otro lado, el clima institucional, tiene un carácter multidimensional y globalizador. Incluye numerosas variables: buenas relaciones, participación, cooperación, tolerancia, flexibilidad, estilo de liderazgo y características de la comunidad en la que está inserto el centro educativo. Las dimensiones con las que se trabaja son: Ambiente físico, Estructura institucional, Ambiente Físico, Ambiente Social y Ambiente Laboral.

Se muestra la distribución de frecuencias de la variable clima institucional, y permite evidenciar una mayor incidencia del 52% en el nivel regular, 26% nivel bueno y 22% en el nivel bajo. Este resultado indica que la percepción de los docentes sobre el clima es regular con tendencia a bueno. No se ofrecerá un análisis de cada dimensión de la presente variable, ya que en la sección de análisis y resultados se muestran los porcentajes obtenidos. Solo se mencionará que los porcentajes más altos; teniendo como nivel regular, los evidencian las dimensiones de Estructura institucional (61%) y ambiente laboral (60%); sin embargo, los resultados más importantes de esta investigación son los hallazgos de correlaciones significativas entre el síndrome de Burnout y sus dimensiones con el clima institucional en los colegios estatales de Lurín – Ugel 01, de los cuales se obtuvieron la muestra.

De los resultados se comprueba la hipótesis general que establecía la existencia de relación entre el Síndrome de Burnout y clima institucional, ya que se obtuvo a través de la correlación de Spearman una significancia de $p=0.000$ y un coeficiente de correlación negativo de $r = - 0.513$. Este resultado indica que aquellos docentes donde el Síndrome de Burnout se evidencia en un nivel regular y alto, y presentan una tendencia a percibir un clima institucional regular o malo.

Esos resultados son apoyados por la investigación de Farfán Manrique (2009), quien identifica que los puntajes más elevados en las dimensiones cansancio emocional y despersonalización se observan en los profesores de colegios estatales, quienes se describen emocionalmente exhaustos por el trabajo, debido tal vez a la variedad de tareas como trabajo directo con los alumnos, preparación de clases, corrección de tareas, atención a los padres de familia, reuniones, coordinaciones, etc. Asimismo, Salvador Flores (2016) concluye en su investigación, que existe correlación significativa de relación inversa entre el Síndrome de Burnout y el Clima laboral en los docentes, lo que quiere decir, que para disminuir la tendencia de un clima laboral malo o negativo, la gestión directiva de la institución debe tomar acciones y estrategias para disminuir las posibles causas que produce el síndrome de Burnout; por ello, es importante conocer el sentir del docente y las relaciones que en la comunidad se den.

Es importante mencionar, que debido a la escasa referencia en la literatura con respecto al estudio del clima institucional frente a las dimensiones del Síndrome de Burnout, no puede relacionarla con otras investigaciones; sin embargo, los hallazgos evidencian que el clima institucional está siendo afectado por la presencia de las variables: Agotamiento Emocional, Despersonalización y Realización personal.

De forma general, se puede decir que:

- El agotamiento emocional se relaciona con el clima institucional. Se evidencia que existe una relación de $r=-0.290$ entre el agotamiento emocional y clima institucional, lo cual indica que

existe una relación negativa (inversa) y una correlación baja. Esto significa que a mayor sea el índice de agotamiento emocional en los docentes, se tendrá una tendencia a percibir un clima regular o malo.

- La despersonalización se relaciona con el clima institucional. Se evidencia que existe una relación de $r=-0.464$ entre la despersonalización y clima institucional, lo cual indica que existe una relación negativa (inversa) y una correlación moderada. De lo anterior se entiende, que el clima puede percibirse regular-malo, si el docente presenta manifestaciones de frialdad o cierta indiferencia con otras personas; por ende, se evidenciará un descenso en el rendimiento laboral y al relacionarse con sus colegas en actividades propias de su labor y de la institución.
- La realización personal se relaciona con el clima institucional. Se evidencia que existe una relación de $r=0.526$ entre la realización personal y clima institucional, lo cual indica que existe una relación positiva entre las variables y una correlación moderada. Esto quiere decir, que los docentes se sienten realizados en función a su labor, la tendencia a percibir el clima institucional es regular – alto.
- Estas relaciones encontradas permiten a la gestión directiva plantearse estrategias para afrontar las situaciones de estrés negativo que presentan los docentes, con el fin de percibir y evidenciar un clima bueno, que aporte al trabajo en equipo, con roles establecidos, planificaciones estructuradas y apertura a la comunicación y trato horizontal entre los miembros. Todos caminando al objetivo principal de brindar un servicio educativo de calidad.

Prueba de hipótesis.

General.

H_0 = No existe relación entre Síndrome de Burnout y el clima institucional en las instituciones educativas públicas – Ugel 01 - Lurín– Lima.

H_1 = Existe relación entre Síndrome de Burnout y el clima institucional en las instituciones educativas públicas – Ugel 01 - Lurín– Lima.

Nivel de significancia: $\alpha=0.05$

Margen máximo de error=5%

Reglas de decisión:

$\rho \geq \alpha$ Se acepta la hipótesis nula H_0

$\rho < \alpha$ Se acepta la hipótesis nula H_1

Resultados del coeficiente de correlación de Spearman de las variables: síndrome de Burnout y clima institucional.

			Síndrome de Burnout	Clima Institucional
Rho de Spearman	Síndrome de Burnout	Coeficiente de correlación	1,000	-,513**
		Sig. (bilateral) ^P	.	,000
		N	115	115
	Clima Institucional	Coeficiente de correlación	-,513**	1,000
		Sig. (bilateral) ^P	,000	.
		N	115	115

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

Figura 3. Resultados del coeficiente de correlación de Spearman: agotamiento emocional y clima institucional. Elaboración propia.

			Agotamiento emocional	Clima Institucional
Rho de Spearman	Agotamiento Emocional	Coeficiente de correlación	1,000	-,290**
		Sig. (bilateral) ^P	.	,002
		N	115	115
	Clima Institucional	Coeficiente de correlación	-,290**	1,000
		Sig. (bilateral) ^P	,002	.
		N	115	115

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

Figura 4. Resultados del coeficiente de correlación de Spearman: agotamiento emocional y clima institucional. Elaboración propia.

Se puede observar, que la significancia es de 0,002 lo cual es menor a 0,05, y esto permite afirmar que existe una relación significativa. También se puede observar, que existe una relación de $r=-0.290$ entre el agotamiento emocional y clima institucional, lo cual indica que existe una relación negativa (inversa) y una correlación baja. Por lo ya mencionado anteriormente, se acepta la hipótesis general: El agotamiento emocional se relaciona con el clima institucional en las instituciones educativas públicas – Ugel 01 - Lurín– Lima, y cabe mencionar, que esta relación es inversa.

Específicas.

1. H_0 = La despersonalización no se relaciona con el clima institucional en las instituciones educativas públicas – Ugel 01 - Lurín– Lima.

H_1 = La despersonalización se relaciona con el clima institucional en las instituciones educativas públicas – Ugel 01 - Lurín– Lima.

2. H_0 =La realización personal no se relaciona con el clima institucional en las instituciones educativas públicas – Ugel 01 - Lurín– Lima.

H_1 = La realización personal se relaciona con el clima institucional en las instituciones educativas públicas – Ugel 01 - Lurín– Lima.

A continuación los resultados:

			Despersonalización n	Clima Institucional
Rho de Spearman	Despersonalización	Coefficiente de correlación	1,000	-,464**
		Sig. (bilateral) P	.	,000
		N	115	115
	Clima Institucional	Coefficiente de correlación	-,464**	1,000
		Sig. (bilateral) P	,000	.
		N	115	115

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

Figura 5. Resultados del coeficiente de correlación de Spearman: realización personal y clima institucional. Elaboración propia.

Se puede observar, que la significancia de 0,000 lo cual es menor a 0,05, y esto permite afirmar que existe una relación significativa. También se puede observar, que existe una relación de $r=-0.464$ entre la despersonalización y clima institucional, lo cual indica que existe una relación negativa (inversa) y una correlación moderada.

- Se acepta la hipótesis: La despersonalización se relaciona con el clima institucional en las instituciones educativas públicas – Ugel 01 - Lurín– Lima, y cabe mencionar, que esta relación es inversa.
- Se acepta la hipótesis: La realización personal se relaciona con el clima institucional en las instituciones educativas públicas – Ugel 01 - Lurín– Lima, y cabe mencionar, que esta relación es directa.

Descripción de la relación entre el Síndrome de Burnout y el clima institucional.

Tabla 16. Distribución de frecuencias de la relación entre el síndrome de Burnout y el clima institucional en instituciones públicas de Lurín.

Síndrome de Burnout	Clima institucional						Total
	Bueno		Regular		Malo		
Alto	0	0%	7	6%	15	13%	19%
Medio	16	14%	35	30%	10	9%	53%
Bajo	14	12%	18	16%	0	0%	28%
Total	30	26%	60	52%	25	22%	100%

Fuente: Elaboración propia.

Se puede observar, que de los docentes que presentan:

- Síndrome de Burnout alto, un 6% perciben un clima institucional regular, y un 13% perciben un mal clima institucional.
- Síndrome de Burnout medio, un 14% perciben un clima institucional bueno, un 30% perciben un clima institucional regular y un 9% perciben un mal clima institucional.
- Síndrome de Burnout bajo, un 12% perciben un clima institucional bueno, y un 16% perciben un clima institucional regular.

A continuación, también se presentarán los resultados especificados por dimensiones.

Tabla 17. Distribución de frecuencias de la relación entre el agotamiento emocional y el clima institucional en instituciones públicas de Lurín.

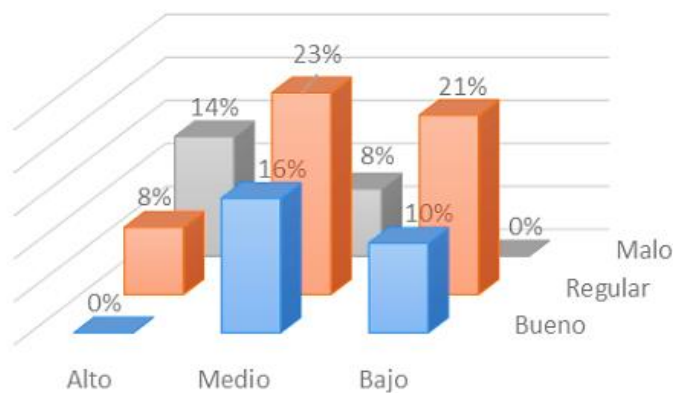
Agotamiento emocional	Clima institucional						Total
	Bueno		Regular		Malo		
Alto	1	1%	16	14%	12	10%	25%
Medio	19	17%	34	30%	6	7%	52%
Bajo	10	9%	10	9%	6	5%	23%
Total	30	26%	60	52%	25	22%	100%

Fuente: Elaboración propia.

Se puede observar, que de los docentes que presentan agotamiento emocional:

- Alto, un 1% perciben un clima institucional bueno, un 14% perciben un clima institucional regular, y un 10% perciben un mal clima institucional.
- Medio, un 17% perciben un clima institucional bueno, un 30% perciben un clima institucional regular, y un 6% perciben un mal clima institucional.
- Bajo, un 9% perciben un clima institucional bueno, un 9% perciben un clima institucional regular, y un 5% perciben un mal clima institucional.

Tabla 18. Distribución de frecuencias de la relación entre la despersonalización y el clima institucional en instituciones públicas de Lurín

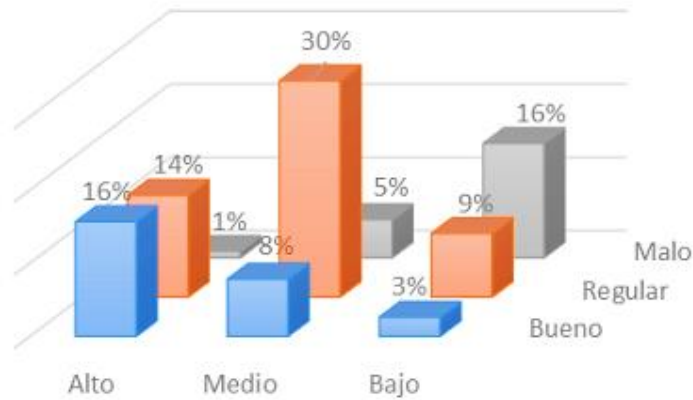


Fuente: Elaboración propia

Se puede observar, que de los docentes que presentan una despersonalización:

- Alta, un 8% perciben un clima institucional regular, y un 14% perciben un mal clima institucional.
- Media, un 16% perciben un clima institucional bueno, un 23% perciben un clima institucional regular, y un 8% perciben un mal clima institucional.
- Baja, un 10% perciben un mal clima institucional y un 21% perciben un clima institucional regular.

Tabla 19. Distribución de frecuencias de la relación entre la realización personal y el clima institucional en instituciones públicas de Lurín.



Fuente: Elaboración propia.

Se puede observar, que de los docentes que presentan una realización personal:

- Alta, un 16% perciben un clima institucional bueno, un 14% perciben un clima institucional regular, y un 1% perciben un mal clima institucional.
- Media, un 8% perciben un clima institucional bueno, un 30% perciben un clima institucional regular, y un 5% perciben un mal clima institucional.
- Baja, un 3% perciben un clima institucional bueno, un 9% perciben un clima institucional regular, y un 16% perciben un mal clima institucional.

CONCLUSIONES.

En función a los resultados obtenidos en la presente investigación, se ha llegado a las siguientes conclusiones:

- En las dimensiones del Síndrome de Burnout: Agotamiento Emocional, Despersonalización y Realización personal en docentes de las instituciones educativas públicas de Lurín – Ugel 01, predominó el nivel medio.
- En cuanto a las dimensiones de Clima Institucional: Ambiente Físico, Estructura Institucional, Ambiente Social y Ambiente Laboral, predominó la tendencia de percibir un clima regular.
- Existe una relación negativa (inversa) y una correlación moderada entre el síndrome de Burnout y el clima Institucional, en las instituciones educativas públicas de Lurín – Ugel 01 – Lima.
- Existe una relación negativa (inversa) y una correlación baja, entre la dimensión Agotamiento Emocional del síndrome de Burnout y el clima Institucional, en las instituciones educativas públicas de Lurín – Ugel 01 – Lima.
- Existe una relación negativa (inversa) y una correlación moderada, entre la dimensión Despersonalización del síndrome de Burnout y el clima Institucional, en las instituciones educativas públicas de Lurín – Ugel 01 – Lima.
- Existe una relación positiva (directa) y una correlación moderada, entre la dimensión Realización Personal del síndrome de Burnout y el clima Institucional, en las instituciones educativas públicas de Lurín – Ugel 01 – Lima.
- A la alta dirección de los 3 colegios estatales que participaron de la investigación, en coordinación con los departamentos de psicología corresponde difundir y analizar los resultados obtenidos con el fin de planificar mejoras para mantener un clima institucional en los docentes y comunidad educativa, logrando así de manera colateral una visión ante la sociedad como instituciones idóneas para la formación de sus hijos.

- Con el fin de apoyar a los docentes a manejar situaciones que generan el síndrome de Burnout, y a la vez ser conscientes de dicho mal para prevenir su existencia y progresivo aumento, se sugiere establecer charlas de conocimiento, pero también talleres de cómo afrontar y solucionar las crisis en la escuela. Aquello se debe trabajar con el departamento correspondiente que podría ser con especialistas en la materia.
- Realizar caminatas de acompañamiento donde participe el equipo directivo con miembros de apoyo, con el fin de acompañar en el día al equipo docente y estudiantil, y se debe permitir tener un diagnóstico de cómo se encuentra el trabajo del docente con los estudiantes y viceversa. Estas caminatas calendarizadas deben finalizar en una reunión de equipo con el fin de tratar dificultades generales detectadas.
- Dosificar la carga de responsabilidades adicionales a la labor natural de enseñar que tiene el docente (actividades en la institución, sobrecarga de documentos, etc.), brindándole el espacio y las herramientas para la realización y cumplimiento de aquellos, ordenando entre los más urgente e importante.
- Formar un equipo integrado por algún grupo de docentes que sean denominados equipo de clima o comunidad, para que aquellos establezcan en consenso con los demás docentes actividades o acciones que permitan consolidar los lazos entre colegas y el equipo directivo, aquello permitirá la identificación, motivación y pertenencia a la institución.
- Trabajar con los padres de familia de la institución, estableciéndose como objetivo el involucrarlos en la formación académica y disciplinar de sus menores hijos. El lograr aquello permitirá concebir que la responsabilidad de educar no es tarea solo de la escuela, sino de todos, y el manejo de los mismos códigos por parte de toda la comunidad educativa permite una educación de calidad.

- Preocuparse y tomar medidas en cuanto a los espacios físicos de la escuela, realizando inspecciones programadas para apoyar en el orden, iluminación, limpieza de los ambientes, concientizando a los estudiantes que ellos también son responsables del cuidado de su escuela.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1. Atalaya Jamanca, O. F. (2016). Liderazgo del director y el clima institucional del Consorcio Educativo Magister UGEL 07 - 2013. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima-Perú.
2. Delgado Vásquez, A. (2003). El síndrome del "Burnout" en profesores de educación secundaria de Lima Metropolitana. Lima, Perú. *Revista de Investigación en Psicología*, 6(2). 26-47.
3. Elvira, J. & Cabrera, J. H. (2004). Estrés y burnout en profesores. *International journal of clinical and health psychology*, 4(3), 597-621.
4. Esplana Barona, R., & Núñez Martínez, E. G. (2017). Síndrome de burnout y clima organizacional en docentes de la institución educativa la victoria de Ayacucho Huancavelica. (Tesis de grado.). Universidad de Huancavelica-Perú.
5. Farfán Manrique, M. E. (2009). Relación del clima laboral y síndrome de Burnout en docentes de educación secundaria en centros educativos estatales y particulares. (Tesis de grado.). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima-Perú.
6. Martín Bris, M. (2000). Clima de trabajo y organizaciones que aprenden. *Educación*, 27, 103-117.
7. Maslach, C. (1982). *Burnout: the cost of caring*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
8. Maslach, C. (1999). 12. Progress in understanding teacher burnout. *Understanding and preventing teacher burnout: A sourcebook of international research and practice*. Ginebra, Suiza: University of Geneva.

9. Salvador Flores, J. E. (2016). Síndrome de Burnout y Clima Laboral en docentes de Instituciones Educativas del Distrito de El Porvenir de la ciudad de Trujillo. (Tesis de Magíster). Universidad Privada Antenor Orrego-Trujillo, Perú.

DATOS DE LOS AUTORES.

1. **Rebeca Amelia Palomino Sánchez.** Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú. E-mail: r.amelia.palomino.s@gmail.com
2. **José Alberto Gamonal Montoya.** Licenciado en Administración. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú. E-mail: jose.gamonal@unmsm.edu.pe
3. **Rosario Alicia Carrillo Vásquez.** Magíster en Administración Estratégica de Empresas. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú E-mail: rosario.carrillo83@gmail.com
4. **Guillermo Vargas Quispe.** Doctor en Educación. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Perú. E-mail: gvargas@une.edu.pe
5. **José Alejandro Herrera Bedoya.** Magíster con mención en Derecho Empresarial. Universidad Nacional San Agustín de Arequipa, Perú. E-mail: jaherrebed@hotmail.com

RECIBIDO: 10 de septiembre del 2021.

APROBADO: 16 de diciembre del 2021.