

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

Escuela de Posgrado

MAESTRIA EN GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

**CULTURA ORGANIZACIONAL Y SÍNDROME DE BURNOUT
EN LOS PROFESORES DE SECUNDARIA DE LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA
CORONEL BOLOGNESI, TACNA - 2023**

TESIS

PRESENTADA POR:

ALFREDO GABRIEL VALDEZ RAMIREZ

Para optar el Grado Académico de:

**MAESTRO EN CIENCIAS (*MAGISTER SCIENTIAE*) CON MENCIÓN
EN GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

TACNA – PERÚ

2024

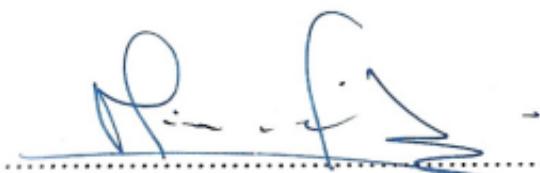
**UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN -
ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN**

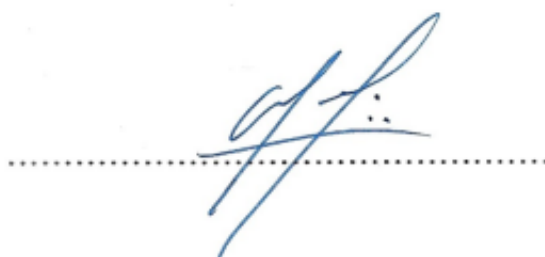
**CULTURA ORGANIZACIONAL Y SÍNDROME DE BURNOUT EN
LOS PROFESORES DE SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA EMBLEMÁTICA CORONEL BOLOGNESI, TACNA
- 2023**

Tesis sustentada y aprobada el 11 de Marzo del 2024; estando el jurado calificador integrado por:

PRESIDENTE :
Dr. Alberto Patricio Lanchipa Ale.



SECRETARIO :
Mgr. Omar Rolando Nieto Cárdenas.



MIEMBRO :
Mgr. César Alberto Quispe Pari.



CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo **Cesar Alberto Quispe Pari** en mi condición de asesor acreditado por la Resolución de Posgrado No 12337-2023-ESPG/UNJBG de la tesis titulada: “CULTURA ORGANIZACIONAL Y SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS PROFESORES DE SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA CORONEL BOLOGNESI, TACNA – 2023”, Presentado por el Bachiller Alfredo Gabriel Valdez Ramirez para optar el Grado Académico de MAESTRO EN CIENCIAS (MAGISTER SCIENTIAE) CON MENCIÓN EN GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN. Habiendo cumplido con lo establecido en el reglamento de originalidad y de similitud de trabajos de investigación y producción intelectual, considerando que según revisión, evaluación y análisis realizado a través del software de similitud textual Turnitin cuenta con el nivel de similitud permitido cuyo porcentaje es 09%. Por lo que **CERTIFICO LA SIMILARIDAD** de la tesis, está de acuerdo con el nivel **PERMITIDO**, para continuar con los trámites correspondientes y para su **publicación en el repositorio Institucional**.

Se emite el presente certificado con fines de continuar con los trámites respectivos para su obtención del grado.

Cesar A. Quispe Pari

DNI: 40619902

Nombre y apellidos del asesor: *Cesar Alberto Quispe Pari*

Dedicado a mi madre, por ser mi motor y motivo, a todos mis hermanos, a mi asesor y amigo, a ese círculo de amistades que siempre me ha motivado a mejorar, a mis alumnos y a todo aquel que le pueda ayudar esta investigación.

INDICE GENERAL

CAPÍTULO I	2
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	2
1.1 Descripción del problema	2
1.2 Formulación de problemas	4
1.2.1 Generales	4
1.2.2 Específicos	4
1.3 Formulación de objetivos	4
1.3.1 Generales	4
1.3.2 Específicos	4
1.4 Formulación de hipótesis	5
1.4.1 Generales	5
1.4.2 Específicos	5
1.5 Justificación e importancia.....	5
CAPÍTULO II.....	7
MARCO TEÓRICO	7
2.1 Antecedentes	7
2.2 Bases teóricas científicas.....	10
2.2.1 Síndrome de burnout.....	10
2.2.2 Cultura organizacional	13
2.3 Marco filosófico	15
2.4 Definición de conceptos clave	15
CAPÍTULO III.....	17
MARCO METODOLÓGICO.....	17
3.1 Descripción del tipo de investigación.....	17

3.2 Descripción del universo y muestra.....	18
3.3 Descripción de las técnicas e instrumentos de investigación	19
3.3.1 Técnicas de recolección de datos.....	19
3.3.2 Instrumentos y/o Materiales.....	19
3.3.3 Operacionalización de las variables.....	19
3.3.4 Tratamiento de datos.....	20
3.3.5 Investigación documentaria	21
CAPÍTULO IV	22
RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	22
4.1 Resultados descriptivos.....	22
Resultados por variables	22
Resultados por dimensiones.....	24
Resultados adicionales	32
4.2 Prueba de hipótesis	34
4.2.1 Hipótesis general.....	34
4.2.2 Hipótesis específica 1	36
4.2.3 Hipótesis específica 2	38
4.2.4 Hipótesis específica 3	40
DISCUSIÓN	43
CONCLUSIONES	45
RECOMENDACIONES.....	46
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	47
ANEXOS	50

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Tamaño de muestra para la variable cultura organizacional	18
Tabla 2 Tamaño de muestra para la variable síndrome de burnout	18
Tabla 3 Nivel de la cultura organizacional	22
Tabla 4 Nivel de la presencia del síndrome de burnout.....	23
Tabla 5 Dimensión valores de la cultura organizacional	24
Tabla 6 Dimensión creencias de la cultura organizacional.....	25
Tabla 7 Dimensión clima de la cultura organizacional.....	25
Tabla 8 Dimensión normas de la cultura organizacional.....	26
Tabla 9 Dimensión símbolos de la cultura organizacional	27
Tabla 10 Dimensión filosofía de la cultura organizacional	28
Tabla 11 Dimensión cansancio emocional del síndrome de burnout	29
Tabla 12 Dimensión despersonalización del síndrome de burnout	30
Tabla 13 Dimensión realización personal del síndrome de burnout.....	31
Tabla 14 Síndrome de burnout y género de los profesores.....	32
Tabla 15 Cultura organizacional y género de los profesores.....	33
Tabla 16 Prueba de correlación de Spearman para hipótesis general	35
Tabla 17 Prueba de correlación de Spearman para la hipótesis específica 1	37
Tabla 18 Prueba de correlación de Spearman para la hipótesis específica 2.....	39
Tabla 19 Prueba de correlación de Spearman para la hipótesis específica 3.....	41

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Nivel de cultura organizacional.....	22
Figura 2. Nivel de la presencia del síndrome de burnout	23
Figura 3. Dimensión valores de la cultura organizacional.....	24
Figura 4. Dimensión creencias de la cultura organizacional	25
Figura 5. Dimensión clima de la cultura organizacional	26
Figura 6. Dimensión normas de la cultura organizacional	27
Figura 7. Dimensión símbolos de la cultura organizacional.....	28
Figura 8. Dimensión filosofía de la cultura organizacional.....	29
Figura 9. Dimensión cansancio emocional del síndrome de burnout	30
Figura 10. Dimensión despersonalización del síndrome de burnout	31
Figura 11. Dimensión realización personal del síndrome de burnout	32
Figura 12. Síndrome de burnout y género de los profesores	33
Figura 13. Cultura organizacional y género de los profesores	34
Figura 14. Relación de la cultura organizacional y el síndrome de burnout	36
Figura 15. Relación de la cultura organizacional y el agotamiento emocional	38
Figura 16. Relación de la cultura organizacional y la despersonalización	40
Figura 17. Relación de la cultura organizacional y la realización personal	42

RESUMEN

El objetivo que se plantea en la presente investigación fue determinar la relación significativa que tiene la cultura organizacional con el síndrome de burnout en los profesores de secundaria de la Institución Educativa Emblemática Coronel Bolognesi, mediante el uso de las herramientas que la tecnología de la información provee, con la finalidad que esta investigación pueda servir a resolver una problemática existente.

La muestra comprendió a 54 profesores, de los cuales 24 son de sexo femenino y 30 de sexo masculino, asimismo, comprenden a los profesores de las diversas áreas que se imparten en dicha institución. Se han considerado 3 dimensiones para la variable del síndrome de burnout y 6 dimensiones para la variable de cultura organizacional. Los instrumentos usados para recolectar los datos necesarios han sido previamente evaluados por expertos para poder aplicarlos, también se ha sometido a pruebas de confiabilidad del Alfa de Cronbach, la prueba estadística para comprobar las hipótesis fue la prueba mas aceptada a nivel de investigación, la prueba no paramétrica de Spearman.

Los resultados señalaron que existe una relación inversa entre la cultura organizacional y el síndrome de burnout en los profesores de la I.E.E. a la vez que se denota la necesidad de mejorar la cultura organizacional general en la muestra y estudiar en próximas investigaciones algunas dimensiones a profundidad.

Palabras clave: síndrome, síndrome de burnout, cultura, organización, cultura organizacional, profesor, I.E.E., correlación, individualidades.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the significant relationship that organizational culture has with burnout syndrome in secondary school teachers of the Emblematic Educational Institution Coronel Bolognesi, through the use of the tools that information technology provides, with the purpose that this research can serve to solve an existing problem.

The sample included 54 teachers, of which 24 are female and 30 are male, and also include teachers from the various areas taught at said institution. 3 dimensions have been considered for the burnout syndrome variable and 6 dimensions for the organizational culture variable. The instruments used to collect the necessary data have been previously evaluated by experts to be able to apply them, they have also been subjected to Cronbach's Alpha reliability tests, the statistical test to test the hypotheses was the most accepted test at the research level, the test non-parametric Spearman.

The results indicated that there is an inverse relationship between organizational culture and burnout syndrome in I.E.E. teachers. At the same time, the need to improve the general organizational culture in the sample and study some dimensions in depth in future research is noted.

Keywords: syndrome, burnout syndrome, culture, organization, organizational culture, teacher, I.E.E., correlation, individualities.

INTRODUCCIÓN

Los profesores son los que permiten generar un aprendizaje dentro de las aulas, siendo considerados por ello como el activo mas importante para las diversas instituciones educativas, que, a su vez, su desempeño y trabajo en equipo depende de como se sientan valorados o influidos por diversos factores como el estrés.

La cultura organizacional exhibe la actitud y comportamientos en cuanto los trabajadores de una organización al momento de realizar las actividades que tienen asignadas, es allí donde radica la importancia, pues dentro de las diversas instituciones educativas poco se estudia con respecto a esta variable de investigación.

Los cambios en los paradigmas educativos generan que la educación se vuelva cada día mas competitiva y se tenga que adaptar a estos nuevos tiempos, en dicho contexto queda reconocer que entre muchos factores relevantes están el síndrome de burnout que no es mas que un estrés laboral referido a actividades donde se trabaja directamente con otras personas, en este caso con los alumnos, y como dicho síndrome repercute en la cultura organizacional, que definirá a su vez la forma en que el profesor se siente identificado y aporta a su institución educativa.

Por ello, se opta por estudiar el caso de la Institución Educativa Emblemática Coronel Bolognesi de la ciudad de Tacna, por la cantidad de profesores que posee y por que es de las instituciones mas representativas de toda la ciudad, en la cual, se hallará la relación existente entre la cultura organizacional y el síndrome de burnout en los profesores que laboran allí.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Descripción del problema

Actualmente el cansancio físico y emocional son malestares que se acrecientan en la población debido al estado de emergencia sanitaria por el cual hemos pasado, los estragos lo podemos percibir en los cambios emocionales dentro de nuestros estudiantes, así como en nuestros compañeros docentes, que se ven disminuidos por el cambio del modelo de enseñanza y las repercusiones que esta causa en ellos, generando una pérdida de rendimiento académico y laboral. A nivel internacional, Blázquez et al. (2022) sostienen que, es normal que uno de cada tres profesores tenga altos niveles de estrés que derivan en burnout, y que tres de cada cuatro se sientan “quemados” (p. 80).

En nuestro país, como mencionan Tacca y Tacca (2019) las cargas académicas desarrolladas en horas lectivas y no lectivas, así como las tareas administrativas y burocráticas generan un burnout significativo (p. 13). Por ello, desde el periodo 2022 la educación básica regular optó por mantener una educación presencial, generando así un contacto social nuevamente entre los profesores y alumnos, representando esto el regreso a la enseñanza tradicional, siendo este el caso de los profesores de la Institución Educativa Emblemática Coronel Bolognesi.

Debido al contexto mencionado se debe entender que el paradigma educativo ha cambiado nuevamente desde el 2022, aprovechando las ventajas que tiene la enseñanza presencial, por ello, la aparición del síndrome de burnout es algo que se da en este ámbito, donde se trabaja directamente con los alumnos en las aulas, generando así un agotamiento integral en los profesores de la Institución Educativa Emblemática Coronel Bolognesi.

Una coyuntura como la actual, evidencia la importancia de realizar una investigación a los docentes pertenecientes a la Institución señalada, que posteriormente

pueda servir a entender y mejorar las condiciones de trabajo que ejerce. Cabe señalar que el síndrome de burnout posee diferencias al estrés laboral, siendo la más relevante el que se trabaja de manera directa con otras personas, es decir existe un contacto directo en el centro de trabajo.

Es necesario señalar que la Institución Educativa Emblemática Coronel Bolognesi durante el desarrollo de las clases presencial del periodo 2022, ha tratado de dinamizar el aprendizaje brindando descansos y dinámicas de enseñanza que revalorizan los beneficios de la enseñanza presencial, sin embargo, esto no logra suplir por completo las posibles deficiencias que existen en cuanto a la cultura organizacional en los profesores, siendo esta una característica propia de la variable.

Todo lo mencionado anteriormente son las causales que han servido como motivación para realizar la investigación, logrando así un análisis holístico del síndrome de burnout y su relación con la cultura organizacional, pues de no evidenciar los casos del síndrome de burnout en los profesores que son parte de la muestra, se podría generar deficiencias en el nivel de cultura organizacional que poseen los profesores, exhibiendo problemas en la enseñanza en aulas y en las relaciones entre colegas.

Finalmente, el síndrome de burnout así como la cultura organizacional son parte del nuevo paradigma que los profesores afrontan dentro de la educación presencial que ejercen, pues estos deben cumplir estándares de trabajo exigentes debido a que trabajan en su mayoría con menores de edad, que tienen que ser el activo más valioso dentro de la Institución Educativa donde se labora, por ello, una sobrecarga académica y emocional perjudica los procesos de enseñanza que en el contexto actual deben ser dinámicos y significativos.

Con esta investigación se pretende aportar información relevante a las instituciones del sector público o privado del rubro educación, para poder mejorar sus diversos procesos organizacionales y académicos.

1.2 Formulación de problemas

1.2.1 Generales

- ¿Cómo se relaciona la cultura organizacional y el síndrome de burnout en los profesores de secundaria de la Institución Educativa Emblemática Coronel Bolognesi, Tacna - 2023?

1.2.2 Específicos

- ¿Cómo se relaciona la cultura organizacional con la dimensión de agotamiento emocional en los profesores de secundaria de la Institución Educativa Emblemática Coronel Bolognesi, Tacna - 2023?
- ¿Cómo se relaciona la cultura organizacional con la dimensión de despersonalización en los profesores de secundaria de la Institución Educativa Emblemática Coronel Bolognesi, Tacna - 2023?
- ¿Cómo se relaciona la cultura organizacional con la dimensión de realización personal en los profesores de secundaria de la Institución Educativa Emblemática Coronel Bolognesi, Tacna - 2023?

1.3 Formulación de objetivos

1.3.1 Generales

- Determinar la relación que tiene la cultura organizacional con el síndrome de burnout en los profesores de secundaria de la Institución Educativa Emblemática Coronel Bolognesi, Tacna - 2023.

1.3.2 Específicos

- Determinar la relación que tiene la cultura organizacional con la dimensión de agotamiento emocional en los profesores de secundaria de la Institución Educativa Emblemática Coronel Bolognesi, Tacna - 2023.
- Determinar la relación que tiene la cultura organizacional con la dimensión de despersonalización en los profesores de secundaria de la Institución Educativa Emblemática Coronel Bolognesi, Tacna - 2023.

- Determinar la relación que tiene la cultura organizacional con la dimensión de realización personal en los profesores de secundaria de la Institución Educativa Emblemática Coronel Bolognesi, Tacna - 2023.

1.4 Formulación de hipótesis

1.4.1 Generales

- La cultura organizacional se relaciona significativamente con el síndrome de burnout en los profesores de secundaria de la Institución Educativa Emblemática Coronel Bolognesi, Tacna - 2023.

1.4.2 Específicos

- La cultura organizacional se relaciona significativamente con la dimensión de agotamiento emocional en los profesores de secundaria de la Institución Educativa Emblemática Coronel Bolognesi, Tacna - 2023.
- La cultura organizacional se relaciona significativamente con la dimensión de despersonalización en los profesores de secundaria de la Institución Educativa Emblemática Coronel Bolognesi, Tacna - 2023.
- La cultura organizacional se relaciona significativamente con la dimensión de realización personal en los profesores de secundaria de la Institución Educativa Emblemática Coronel Bolognesi, Tacna - 2023.

1.5 Justificación e importancia

Desde el punto de vista teórico el síndrome de Burnout permanece en continua investigación dentro de los procesos de enseñanza y laborales, pues el espectro de afección que posee en el contexto actual es muy amplio, por ellos existen diversos métodos para poder identificar y medir este malestar, sin embargo, la herramienta más efectiva y aceptada por gran parte de la comunidad científica es el cuestionario de Maslach, que permite un estudio integral del síndrome de Burnout. Por lo que los resultados obtenidos contribuyen a la literatura que emplearán futuros investigadores en este tema.

En relación al punto de vista práctico, existe la necesidad de analizar los estados físicos y emocionales en el desarrollo de las labores académicas, tanto como alumno y como profesor, con estos resultados se puede determinar las acciones a tomar de manera autónoma o por parte de la escuela de posgrado para mejorar la calidad educativa que se brinda en la escuela, por ello, Rodríguez et al. (2017) mencionan que, cuando un profesional de la educación desarrolla este fenómeno, se ven perjudicadas las actividades dentro y fuera del aula, incluyendo la elaboración de planeaciones y documentos propias de la actividad (p. 49).

Por otro lado, la Cultura Organizacional es una característica representativa de la dirección laboral en las cuales se ven inmersos los docentes, por ello, como menciona Valero et al. (2022) es necesario evaluar el capital humano con el que cuenta una institución educativa pues estos representan el principal factor de éxito o fracaso de la organización (p. 2).

Se debe tener en cuenta las individualidades que poseen los participantes de la muestra, tanto en la parte académica como laboral, pues así se pueden identificar y describir las tres subescalas que posee el síndrome de Burnout y que se plantea en el instrumento a emplearse. Por esto que, en favor de una identificación y diagnóstico del malestar en estudio, permitirá realizar mejoras significativas en el rendimiento académico y bienestar emocional.

Metodológicamente la presente investigación contribuye como una fuente metodológica válida y viable para la búsqueda de la relación entre el clima organizacional y el síndrome de burnout, haciendo uso de instrumentos aceptados por la comunidad científica y validados por expertos.

Finalmente, es necesario recalcar que el síndrome de Burnout sigue en constante expansión dentro de la sociedad, debido a las exigencias que esta requiere por la contemporaneidad en la que vivimos, por ello, las conclusiones y resultados a los que se llegarán, servirán como fuente de información para realizar las correcciones necesarias dentro de la escuela de posgrado y para nuevas investigaciones que se realicen posterior a la culminación de la presente investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

Durante la búsqueda de información con referencia al tema de investigación, se ha podido hallar los siguientes documentos científicos.

Investigaciones Internacionales

En el artículo de investigación titulado *Una revisión sistemática respecto de la cultura organizacional y la génesis del síndrome de burnout*, publicada por Silva y Cardoso (2023), realizado mediante un rastreo bibliográfico, con una muestra de 51 artículos científicos y con objetivo general: Identificar el impacto de la cultura organizacional en la salud física y mental del empleado generando el síndrome de burnout, se concluye:

La cultura organizacional, basada en un liderazgo real denota una relación directa con el compromiso y satisfacción laboral, reduciendo el agotamiento emocional y los índices de burnout.

La conclusión general de esta investigación motiva a realizar la tesis, pues exhibe la oportunidad de contribuir en la investigación nacional y local en base a la cultura organizacional y al Síndrome de Burnout, dándole un énfasis a una investigación cuantitativa o mixta, para lograr una mayor profundidad en los resultados.

En el artículo de investigación titulado *Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de nivel secundario*, publicado por Malander (2016), es de tipo cuantitativo, diseño descriptivo-correlacional, enfoque transversal, con una muestra de 133 docentes de educación secundaria y con objetivo general: Determinar si la satisfacción laboral y algunas variables sociodemográficas y laborales constituyen un antecedente o predictor del síndrome de burnout, se concluye:

La satisfacción laboral, y cada una de sus dimensiones, son predictores del burnout y de cada una de las dimensiones del mismo.

La investigación mencionada evidencia que existe una correlación en la satisfacción laboral con las dimensiones del burnout, y que esto a su vez sirve de predictor para la aparición del malestar, por lo que la presente investigación brindaría información para prevenir la aparición del burnout.

En el artículo de investigación titulado *Síndrome de burnout en docentes de una Unidad Educativa, Ecuador*, publicado por Manzano (2020), es de tipo cualitativo, diseño descriptivo, enfoque transversal, con una muestra de 59 docentes y con objetivo general: Determinar el nivel de burnout en los docentes, se concluye:

Se evidencia que los docentes evaluados poseen una prevalencia baja del síndrome, aunque existen docentes ubicados en la escala media y una población relativamente pequeña que se encuentra en una prevalencia alta.

Los resultados de la investigación demuestran que existen variaciones que deben ser estudiadas en los docentes, esto debido a las particularidades que cada uno posee en base a las dimensiones del burnout.

En el artículo de investigación titulado *Síndrome de burnout en docentes de educación básica y media en tiempos de crisis*, publicado por Hernández et al. (2021), es de tipo cuantitativo, diseño descriptivo, enfoque transversal, con una muestra de 125 docentes de educación secundaria y con objetivo general: Medir el desgaste profesional

en los docentes de educación básica y media, se concluye:

El 55,2 % de la muestra ha percibido una gran carga de trabajo en el periodo de pandemia, esta educación remota ha causado la proliferación del síndrome de burnout.

La investigación anterior demuestra la necesidad de realizar investigaciones que permitan contextualizar el síndrome de burnout dentro de un contexto de enseñanza virtual, pues esta resulta un factor que origina el malestar en cuestión.

Investigaciones Nacionales

En la tesis de posgrado titulada *Modelo de gestión de calidad total para mejorar la cultura organizacional y controlar los efectos del síndrome de burnout en los trabajadores de la sociedad de beneficencia de Chiclayo, año 2017*, publicado por Salazar (2022), es de tipo mixto, diseño relacional, enfoque transversal, con una muestra de 150 trabajadores y con objetivo general: Determinar un modelo de gestión de calidad para trabajar la cultura organizacional y controlar los impactos del síndrome de burnout, se concluye:

La aparición de una cultura organizacional débil se relaciona a factores laborales, por lo que, el síndrome de burnout origina un ambiente hostil entre los trabajadores que pertenecen a la muestra.

Esta tesis de posgrado exhibe el vínculo entre la cultura organizacional y la aparición del síndrome de burnout en los trabajadores, por lo que se relacionan directamente y es necesario ahondar dicha información en una realidad más local.

En la tesis de posgrado titulada *Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes de educación inicial y primaria de colegios estatales de Lima Metropolitana*, publicado por Vasquez (2022), es de tipo cuantitativo, diseño correlacional, enfoque transversal, con una muestra de 62 docentes y con objetivo general: Determinar la

relación del síndrome de burnout y satisfacción laboral, se concluye:

No existe una correlación significativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en docentes de inicial y primaria de colegios estatales de Lima Metropolitana.

Esta tesis de posgrado denota las diferencias que poseen los docentes en cuanto a la satisfacción laboral con relación al burnout, sirviendo como base para estudiar las individualidades de los docentes pertenecientes a la maestría de Gerencia y Administración de la Educación.

En la tesis titulada *Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes con trabajo remoto de una institución educativa privada de Moquegua 2020*, publicado por el tesista Carrillo (2020), es de tipo cuantitativo, diseño descriptivo correlacional, con una muestra de 56 docentes y con objetivo general: Determinar la relación entre el síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes con trabajo remoto, se concluye:

Existe una relación entre las variables síndrome de burnout y satisfacción laboral y que a su vez esta es una correlación negativa débil.

Esta tesis de pregrado toma como muestra una institución educativa de la región sur, por lo que los resultados obtenidos se podrían asemejar a los resultados que se obtendrán en la presente investigación, generando así esa necesidad de confirmar y contrastar los resultados a obtener.

2.2 Bases teóricas científicas

2.2.1 Síndrome de burnout

El síndrome de burnout es un estado tanto físico y mental en que el trabajador llega a tener una alteración crónica del estrés en general, asimismo, el síndrome de burnout que traducido se entiende como “síndrome del trabajador quemado” ha sido un

malestar que según estudios se ha acrecentado en los últimos años debido a la demanda laboral que la sociedad exige.

Desde el inicio del siglo XXI la OMS (Organización Mundial de la Salud) declaró a este síndrome como un factor de riesgo laboral, debido a las repercusiones negativas en diversos ámbitos que esta llega a afectar, poniendo así en riesgo incluso la vida de quien la padece.

La definición más aceptada del síndrome de burnout es la postulada por Maslach (2014, como se citó en Juárez, 2014) que la define como un desgaste integral causado por el agotamiento laboral, despersonalización y disminución del desempeño por parte de profesionales que tienen un trato directo con otras personas. Esto representa un estado crónico de estrés laboral que en muchas ocasiones se ve acrecentada por estrés académico, familiar y otras, por ello, se considera que este malestar es cuando la capacidad adaptativa de la persona ha sido sobrepasada y se encuentra en una fase terminal de agotamiento generalizado.

Asimismo, Muñoz del Carpio et al. (2019) afirman que el síndrome de burnout posee diversos factores que están implicados en la incidencia del síndrome, principalmente el riesgo psicosocial pues las condiciones laborales que son extenuantes generan un estrés laboral, que de tornarse en algo crónico da inicio al burnout.

Para Gil Monte y Peiró (1997, como se citó en Lovo, 2020) lo definen como un conjunto de experiencias subjetivas de sentimientos, cogniciones y actitudes, estas causan alteraciones psicofisiológicas en la persona y posteriormente consecuencias negativas en el desempeño dentro de la institución donde se labora, todo esto como una consecuencia agravada del estrés crónico.

El síndrome de burnout está asociado al modelo triaxial clásico que fue postulado originalmente por Maslach, dándole mayor énfasis al agotamiento emocional que a la despersonalización y realización personal, sin embargo, estas dimensiones se miden de distintas formas según el MBI (Maslach Burnout Inventory), donde la realización personal es medida por una puntuación baja.

2.2.1.1 Agotamiento Emocional.

El agotamiento emocional suele presentarse como una disminución o pérdida continua de los recursos emocionales que toda persona posee, aquí no se habla estrictamente de sobrecarga laboral, sino que es algo más integral, como el asumir diversos conflictos o responsabilidades que representan estímulos negativos para el profesional, sean estos de tipo cognitivo, afectivo o emocional.

Por ello, Barreto y Salazar (2021) afirman que:

El agotamiento emocional se manifiesta principalmente por la fatiga emocional, física y total agotamiento energético y de recursos emocionales que se reflejan en la sensación de inutilidad y ser incapaz de poder aportar en el trabajo, manifestándose principalmente mediante síntomas somáticos y psicológicos (p. 31).

2.2.1.2 Despersonalización.

La despersonalización suele considerarse un trastorno que se caracteriza por tener sentimientos persistentes de disociación entre el cuerpo y mente, que se reflejan en las actividades que la persona realiza, un síntoma que denota un avance crónico en este malestar suele ser tener un sentimiento continuo de ser un observador ajeno dentro de las acciones realizadas.

Por ello, Cruzado et al. (2013) sostienen que:

La despersonalización es una alteración psicopatológica del yo, de tal forma que el individuo que sufre de este mal se percibe a sí mismo como extraño y distante, no participe de su toma de decisiones, acciones físicas y procesos mentales (p. 120).

2.2.1.3 Realización Personal.

La realización personal hace referencia al proceso de autorrealización donde se logran alcanzar metas, motivaciones, esperanzas y ambiciones mediante un crecimiento personal sostenible, de forma que, la misma persona sea capaz de sentirse realizado y orgulloso de sí mismo.

Asimismo, Aciego et al. (2003) afirman que:

La realización personal se basa en el grado de éxito que se tiene del proyecto de vida planteado, mediante la reflexión cognitiva, un adecuado sentido de pertenencia del trabajo y el buen uso de los tiempos de ocio y evitando la evasión de la realidad ante situaciones adversas, logrando así formar parte de la sociedad (p. 591).

2.2.2 *Cultura organizacional*

La cultura organizacional hace referencia al conjunto símbolos, ideologías, normas, valores y diversos planteamientos mediante la cual se desarrolla de forma adecuada la labor de un trabajador en una organización o institución. Esta a su vez, se ve influenciada continuamente por los diversos cambios en el ambiente (internos como externos), por ello sirve como factor relevante para identificar el impacto que se tienen sobre los resultados de la institución.

Asimismo, la cultura organizacional, puede ser vista como “la manera en que las personas conviven e interactúan con sus compañeros o la sociedad en general, además de las formas de trabajar dentro de la organización”. (Palafox et al., 2019, pág. 200)

Por ello, Llancari y Alania (2020) afirman que:

La cultura organizacional de una institución está conformada por las percepciones que tienen sus trabajadores en torno a las creencias, las expectativas, la manera de comunicarse, y como estas percepciones se van convirtiendo en costumbres y patrones de todo lo que significa trabajar dentro de una organización en particular, adoptando esta organización una personalidad única (p. 24).

Según Schein (1984) la cultura organizacional es el cúmulo de conceptos que se descubrieron y estudiaron durante el proceso de mejora y resolución de problemas en una organización, debido a que funcionaron bien y fueron consideradas válidas, se decidieron por enseñar a los miembros de la organización como una forma correcta de actuar, pensar, percibir.

Amoros et al. (2019) consideran que la cultura organizacional debe estar planteada bajo tres niveles. Siendo el primer nivel los artefactos y rituales, el segundo nivel está compuesto por los valores culturales propias de la institución, y el tercer nivel está conformado por los supuestos básicos. Esto se refiere a una visión que abarca desde lo más visible o superficial a lo menos visible, que representa lo más difícil de cambiar en la cultura de una organización.

2.2.2.1 Dimensiones de la cultura organizacional.

- Valores

Está conformado por el conjunto de cualidades y principios que forman parte y son consideradas necesarias por los miembros de una organización, podrían considerarse como algunos muy importantes la innovación, la atención al cliente, etc.

- Creencias

Se consideran como creencias dentro de una organización a las consideraciones e hipótesis que se establecen como adecuadas en referencia al modelo del negocio en la organización, estas creencias pueden ser catalogadas como verdaderas o falsas, según el criterio gerencial.

- Clima

Se entiende como la atmósfera y sensaciones que se transmite en el ambiente laboral que se visualiza físicamente en las instalaciones de la organización, como en el desarrollo de las actividades de los trabajadores.

- Normas

Representan las normas o estándares que posee una organización para desarrollar sus actividades, dichas normas incluyen la forma de comportarse o actuar de los trabajadores.

- Símbolos

Se encuentra conformado por el grupo de tradiciones, iconos y rituales que son necesarios para la organización, como podrían ser las capacitaciones anuales, aniversarios o fechas que la organización considere relevantes, etc.

- Filosofía

Comprende la ideología o políticas que direccionan las diversas acciones que la organización realiza, estas filosofías se entienden actualmente como una misión y visión, que a la vez pueden conllevar una ideología o meta más profunda que la que se plantea.

2.3 Marco filosófico

La presente investigación está realizada mediante una postura epistemológica del tipo positivista, pues bajo su principio, se postula que todo conocimiento proviene inicialmente de la percepción.

Asimismo, si lo analizamos desde el aspecto ontológico, se tiene como sujeto y muestra de la investigación a los maestrantes de Gerencia y Administración de la Educación. La ontología es una rama de la filosofía que analiza la realidad, existencia y naturaleza del ser, siendo este el caso de las variables cualitativas del síndrome de burnout y cultura organizacional.

2.4 Definición de conceptos clave

- **Síndrome:** Conjunto de fenómenos que concurren unos con otros y que caracterizan una determinada situación.
- **Cultura:** Conjunto de conocimientos, tradiciones, ideas, costumbres que definen a una clase social, pueblo, etc.
- **Organización:** Estructura ordenada donde coexisten o interactúan personas que poseen un rol o responsabilidad determinada que buscan un fin en común.
- **Trabajador:** Persona que trabaja con otras en la realización de una tarea común.

- **Correlación:** Correspondencia o relación recíproca entre dos o más acciones o fenómenos.
- **Cuantificable:** Que puede ser cuantificado o medido.
- **Psicofisiológico:** Relación entre procesos nervioso, muscular y endocrino.
- **Individualidades:** Características particulares de un individuo que lo distingue de los demás.
- **Sector público:** Conjunto de organismos administrativos que pertenecen al Estado.
- **Sector privado:** Conjunto de organizaciones que no pertenecen al Estado.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 Descripción del tipo de investigación

En concordancia con el objetivo establecido, la investigación es del tipo correlacional, no experimental, enfoque transversal y una metodología cuantitativa, debido a que se intenta demostrar si existe relación entre ambas variables para conocer así el comportamiento de un factor en base al otro. Al respecto Hernández (2014) afirma que, la investigación cuantitativa utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías. (p. 4).

Es necesario resaltar que, si bien la investigación es de tipo cuantitativa, la muestra seleccionada es obtenida de forma estadística, pues la investigación plantea un objetivo general que debe ser analizado en profundidad, generando resultados que mejoraran los procesos pedagógicos y cognitivos, que se puedan implantar y mejorar a futuro, asimismo, sirve como base para futuras investigaciones con el mismo tema o alguno relacionado.

Al respecto de la investigación del tipo cuantitativa, Jiménez (2020) sostiene que:

La investigación de tipo cuantitativo posee elementos claves que la diferencian de otro tipo de investigaciones, radicando esta en su propósito y la obtención de data numérica mediante el uso de un diseño y método estructurado que permita manipular las variables de la forma más adecuada (p. 62).

El tipo de investigación cuantitativa permite describir la relación del síndrome de burnout con la cultura organizacional, brindando así una comprensión holística de la percepción de la muestra, mediante la aplicación de los instrumentos a usar.

3.2 Descripción del universo y muestra

El universo comprendido para esta investigación son los profesores de secundaria de la Institución Educativa Emblemática Coronel Bolognesi, que consta de 64 profesores, sin embargo la muestra a tomar será calculada mediante la siguiente fórmula estadística.

$$n = \frac{P \cdot Q \cdot Z^2 \cdot N}{e^2 \cdot (N-1) + P \cdot Q \cdot Z^2}$$

Tabla 1
Tamaño de muestra para la variable cultura organizacional

Tamaño de muestra	
Población (N)	64
Proporción de la población buscada (P)	0,5
Proporción de la población restante (Q)	0,5
Error de estimación (e)	0,05
Nivel de confianza 95 % (Z)	1,96
MUESTRA	54,98
MUESTRA REDONDEADA	54

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2
Tamaño de muestra para la variable síndrome de burnout

Tamaño de muestra	
Población (N)	64
Proporción de la población buscada (P)	0,5
Proporción de la población restante (Q)	0,5
Error de estimación (e)	0,05
Nivel de confianza 95 % (Z)	1,96
MUESTRA	54,98
MUESTRA REDONDEADA	54

Fuente: Elaboración propia

Obteniendo como resultado el realizar el estudio con la participación de 54 profesores del nivel secundaria de la Institución Educativa Emblemática Coronel Bolognesi.

3.3 Descripción de las técnicas e instrumentos de investigación

3.3.1 Técnicas de recolección de datos

La estrategia y/o técnica elegida es la encuesta y el instrumento de recolección usado fue los cuestionarios para ambas variables. Para lograr obtener la data necesaria para acerca de la variable dependiente, Síndrome de Burnout, se ha decidido que se aplicará el cuestionario creado por Christina Maslach, este cuestionario, denominado “Maslach Burnout Inventory”, el cual cuenta con 22 preguntas con una escala que va desde el “nunca – todos los días”.

Asimismo, para la variable independiente, Cultura Organizacional, se empleará el instrumento de recopilación, usado por Olmos y Socha, el cual cuenta con 18 preguntas, con una escala que va desde “nunca – siempre”.

Por ello, referente al uso de cuestionarios, Sánchez (2022) sostiene que:

Los cuestionarios están conformados por un grupo de preguntas que se encargan de medir una o más variables que se establecen en la investigación, mediante preguntas abiertas o cerradas, cuya aplicación puede ser de manera presencial o a distancia (p. 38).

Estos cuestionarios serán aplicados a los 54 profesores de secundaria que pertenecen a la muestra objetivo, mediante las dos encuestas que se ejecutarán de manera presencial.

3.3.2 Instrumentos y/o Materiales

Para analizar los datos obtenidos, se hará uso del software estadístico más adecuado, siendo este el SPSS, con su versión más reciente, V27 en español, también se usará para ordenar los datos y cuadros el Microsoft Excel 365, logrando así trabajar los datos de manera adecuada mediante el uso de la estadística descriptiva e inferencial.

3.3.3 Operacionalización de las variables

Variable	Definición	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición y rangos			
Cultura Organizacional	a) Conceptual	Valores	-Atención al cliente	Preguntas: 1, 2, 3			
	Conformada por las percepciones que tienen sus trabajadores en torno a las creencias, las expectativas, la manera de comunicarse, y como estas percepciones se van convirtiendo en costumbres y patrones.				Creencias	-Consideraciones organizacionales	Preguntas: 4, 5, 6
					Clima	-Atmósfera laboral	Preguntas: 7, 8, 9
	a) Operacional	Normas	-Normas de la institución	Preguntas: 10, 11, 12			
	Para evaluar la cultura organizacional se hará uso del instrumento de Olmos y Socha (2006), donde se estipulan las dimensiones: Valores, Creencias, Clima, Normas, Símbolos y Filosofía, que consta de 18 ítems y una escala de likert de 1 a 5.	Símbolos	-Ceremonias	Preguntas: 13, 14, 15			
		Filosofía	-Políticas de la organización	Preguntas: 16, 17, 18			
Síndrome de Burnout	a) Conceptual	Agotamiento emocional	-Fatiga emocional	Preguntas: 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20			
	Desgaste integral causado por el agotamiento laboral, despersonalización y disminución del desempeño por parte de profesionales que tienen un trato directo con otras personas.		-Fatiga energética				
	a) Operacional	Despersonalización	-Disociación física y cognitiva	Preguntas: 5, 10, 11, 15, 22			
	Para evaluar el Síndrome de Burnout se hará uso del instrumento de Maslach (2008), donde se estipulan las dimensiones: Agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, que consta de 22 ítems y una escala de likert de 0 a 6.		-Deficit de procesos mentales				
		Realización personal	-Falta de sentido de pertenencia	Preguntas: 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21			
	-Proyecto de vida inestable						

3.3.4 Tratamiento de datos

En la presente investigación los resultados obtenidos serán analizados y procesados mediante el uso de la estadística descriptiva e inferencial, usando diversos

cuadros de distribución de frecuencias relativas porcentuales y absolutas, gráficos y tablas con sus interpretaciones correspondientes, logrando así determinar si existe relación entre la variable dependiente e independiente, todo esto usando la estadística no paramétrica mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman, con un nivel de significancia del 0,05 (5 %).

3.3.5 Investigación documental

Fuentes primarias:

- Cuestionarios que forman parte de la recolección de datos de las variables que posee la presente investigación.

Fuentes Secundarias:

- Libros
- Repositorios web
- Revistas científicas
- Bibliotecas virtuales

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 Resultados descriptivos

Resultados por variables

Tabla 3

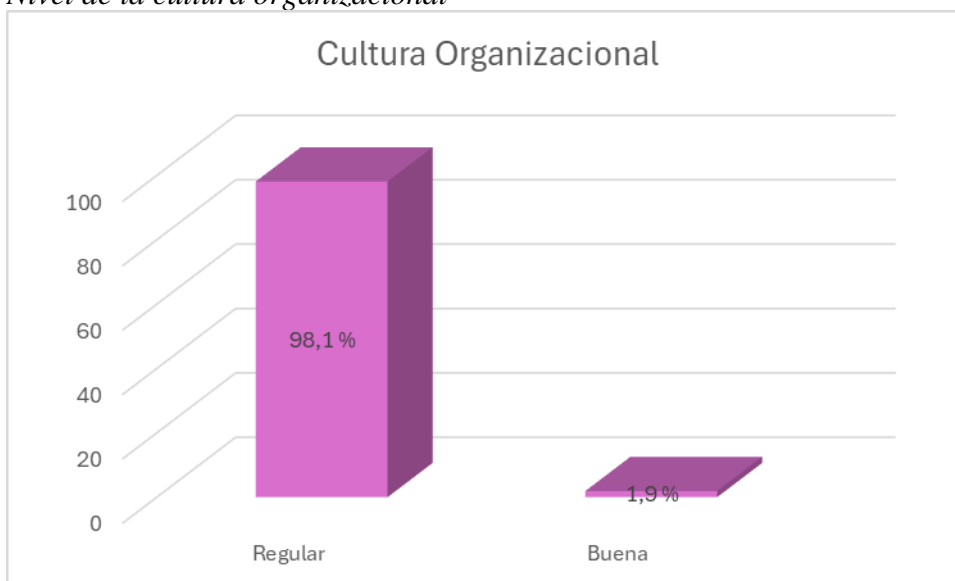
Nivel de la cultura organizacional

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	53	98,1
Buena	1	1,9
Total	54	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura 1

Nivel de la cultura organizacional



Fuente: Elaboración propia

El 98,15 % de los profesores de la I.E.E. Coronel Bolognesi posee un nivel regular de cultura organizacional, el 1,85 % posee un nivel bueno de cultura organizacional. En general los resultados denotan un nivel regular de cultura organizacional en los profesores de la I.E.E. Coronel Bolognesi.

Tabla 4

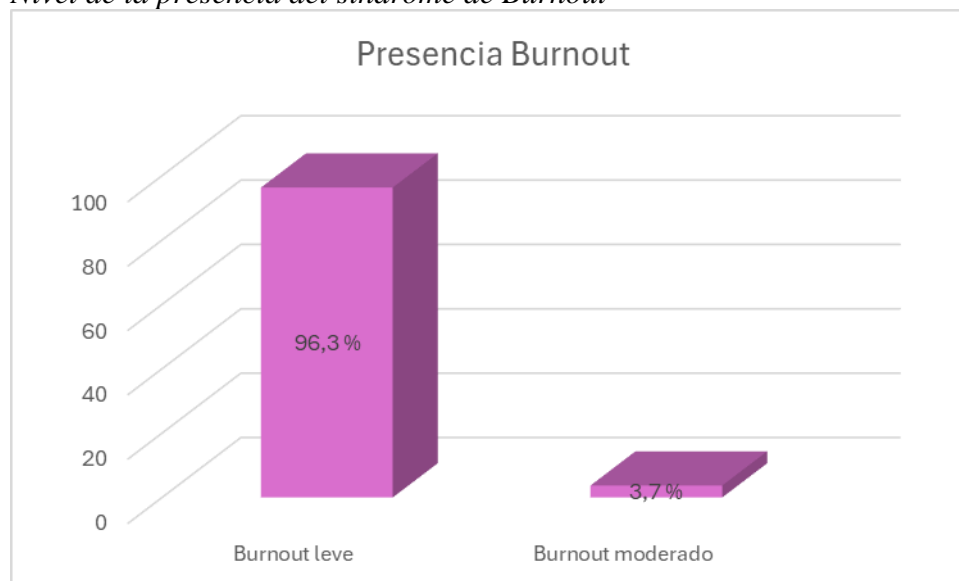
Nivel de la presencia del síndrome de Burnout

	Frecuencia	Porcentaje
Burnout leve	52	96,3
Burnout moderado	2	3,7
Total	54	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura 2

Nivel de la presencia del síndrome de Burnout



Fuente: Elaboración propia

El 96,30 % de los profesores de la I.E.E. Coronel Bolognesi posee un nivel leve de burnout, el 3,70 % posee un nivel moderado de burnout. En general los resultados denotan un nivel leve de burnout en los profesores de la I.E.E. Coronel Bolognesi.

Resultados por dimensiones

Tabla 5

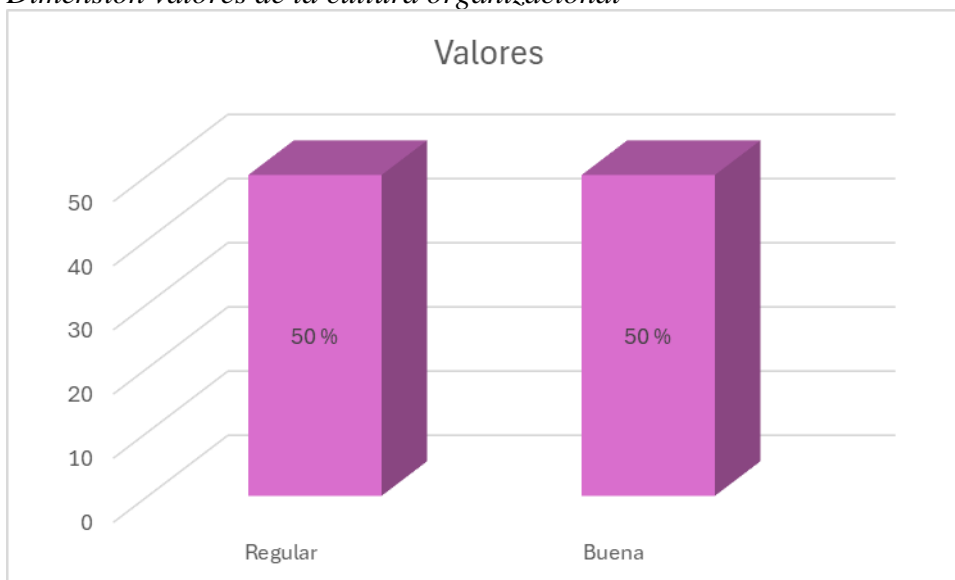
Nivel de la cultura organizacional

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	27	50,0
Buena	27	50,0
Total	54	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura 3

Dimensión valores de la cultura organizacional



Fuente: Elaboración propia

Respecto a la dimensión valores, de la cultura organizacional la mayoría de los profesores de la I.E.E. Coronel Bolognesi, presentan nivel regular de valores con un 50,00 % seguido de un otro grupo de profesores con un nivel bueno de valores con un 50,00 %. En general, estos resultados indican una igualdad entre los niveles de esta dimensión, que a su vez representa un factor importante para los profesores.

Tabla 6

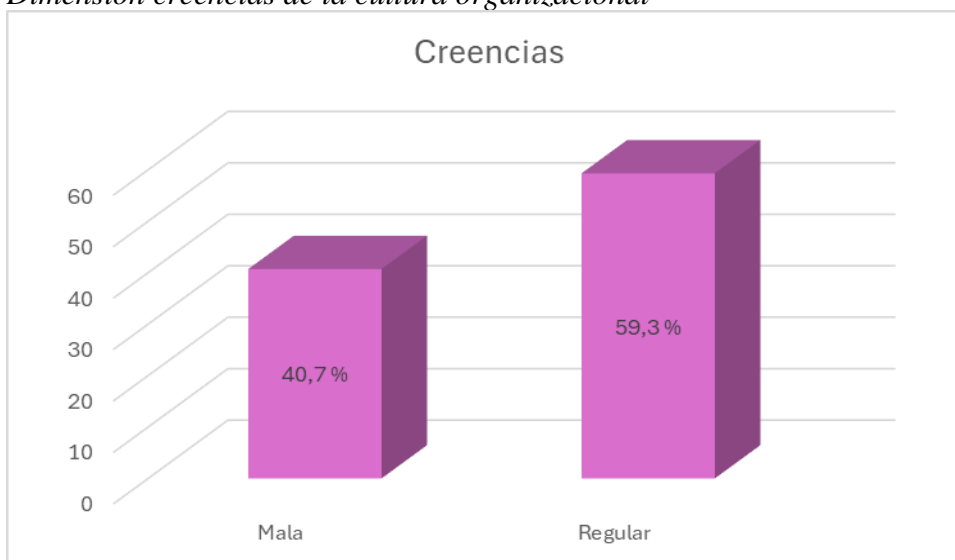
Dimensión creencias de la cultura organizacional

	Frecuencia	Porcentaje
Mala	22	40,7
Regular	32	59,3
Total	54	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura 4

Dimensión creencias de la cultura organizacional



Fuente: Elaboración propia

Respecto a la dimensión creencias, de la cultura organizacional la mayoría de los profesores de la I.E.E. Coronel Bolognesi presentan nivel malo de creencias con un 40,74 %, mientras que el otro grupo de profesores presentan un nivel regular de creencias con un 59,26 %. En general, estos resultados indican que el nivel regular es ligeramente más predominante.

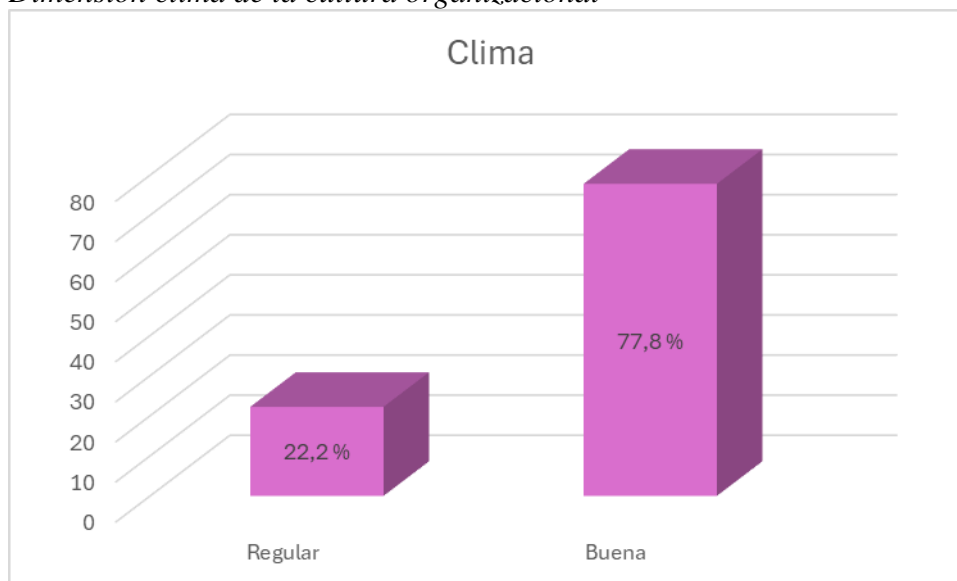
Tabla 7

Dimensión clima de la cultura organizacional

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	12	22,2
Buena	42	77,8
Total	54	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura 5
Dimensión clima de la cultura organizacional



Fuente: Elaboración propia

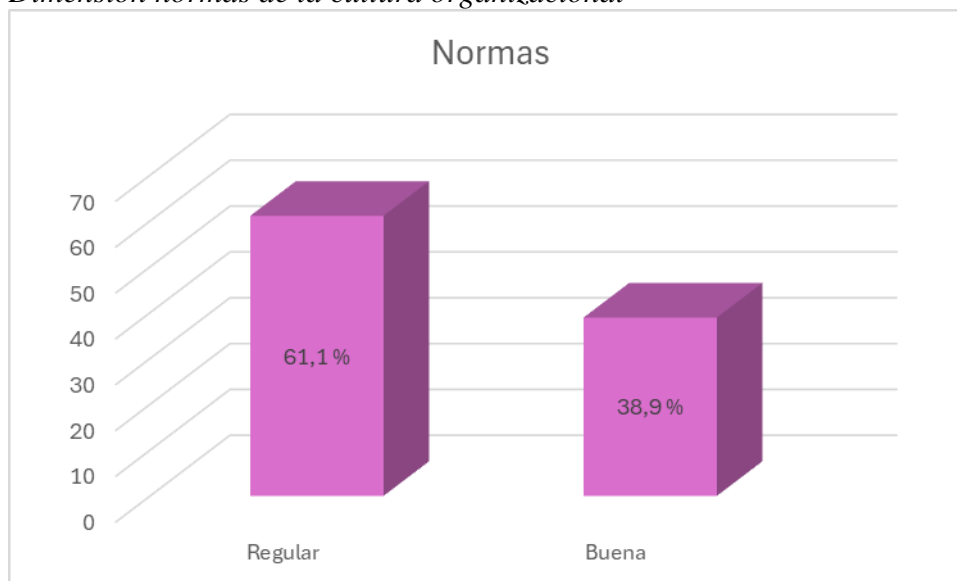
Respecto a la dimensión clima, de la cultura organizacional la mayoría de los profesores de la I.E.E. Coronel Bolognesi presentan nivel bueno de clima con un 77,78 %, mientras que los demás profesores presentan un nivel regular de creencias con un 22,22 %. En general, estos resultados denotan que existe un buen nivel de clima en los profesores de la I.E.E. Coronel Bolognesi.

Tabla 8
Dimensión normas de la cultura organizacional

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	33	61,1
Buena	21	38,9
Total	54	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura 6
Dimensión normas de la cultura organizacional



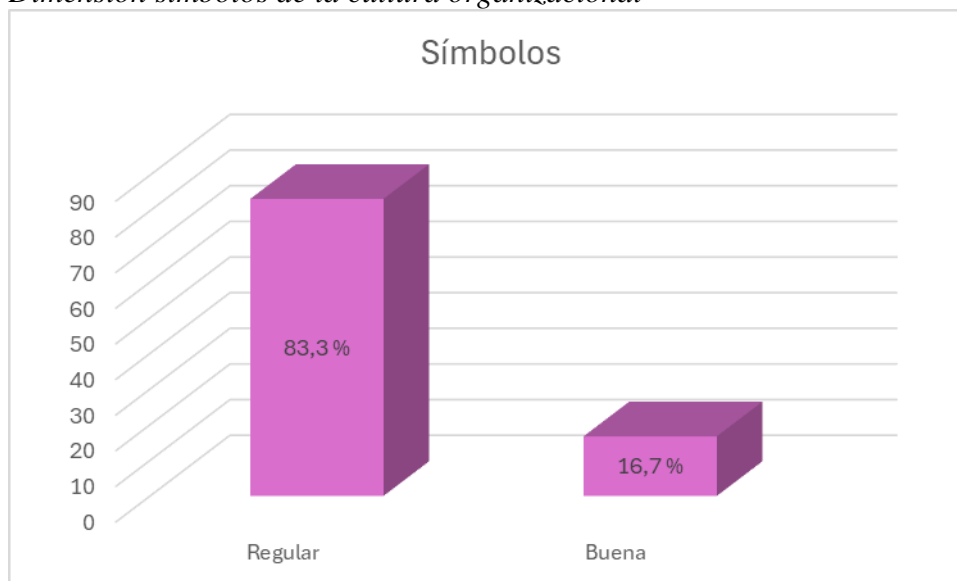
Fuente: Elaboración propia

Respecto a la dimensión normas, de la cultura organizacional la mayoría de los profesores de la I.E.E. Coronel Bolognesi presentan nivel regular de normas con un 61,11 %, mientras que los demás profesores presentan un nivel bueno de normas con un 38,89 %. En general, estos resultados denotan que existe un nivel regular de normas en los profesores de la I.E.E. Coronel Bolognesi.

Tabla 9
Dimensión símbolos de la cultura organizacional

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	45	83,3
Buena	9	16,7
Total	54	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura 7*Dimensión símbolos de la cultura organizacional*

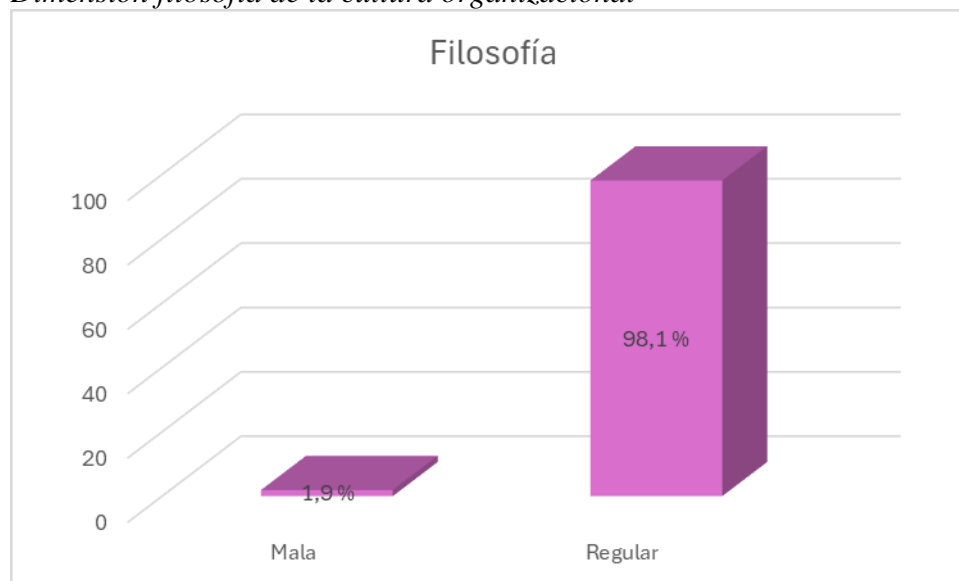
Fuente: Elaboración propia

Respecto a la dimensión símbolos, de la cultura organizacional la mayoría de los profesores de la I.E.E. Coronel Bolognesi presentan nivel regular de símbolos con un 83,33 %, mientras que los demás profesores presentan un nivel bueno de símbolos con un 16,67 %. En general, estos resultados denotan que existe un nivel regular de símbolos en los profesores de la I.E.E. Coronel Bolognesi.

Tabla 10*Dimensión filosofía de la cultura organizacional*

	Frecuencia	Porcentaje
Mala	1	1,9
Regular	53	98,1
Total	54	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura 8*Dimensión filosofía de la cultura organizacional*

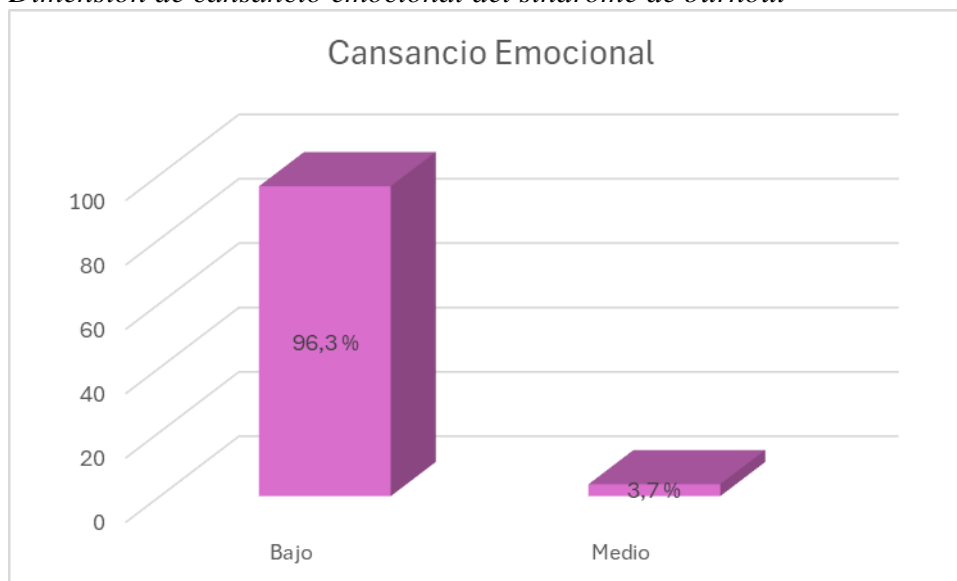
Fuente: Elaboración propia

Respecto a la dimensión filosofía, de la cultura organizacional la mayoría de los profesores de la I.E.E. Coronel Bolognesi presentan nivel regular de filosofía con un 98,15 %, mientras que los demás profesores presentan un nivel malo de filosofía con un 1,85 %. En general, estos resultados denotan que existe un nivel regular de filosofía en los profesores de la I.E.E. Coronel Bolognesi.

Tabla 11*Dimensión de cansancio emocional del síndrome de burnout*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	52	96,3
Medio	2	3,7
Total	54	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura 9*Dimensión de cansancio emocional del síndrome de burnout*

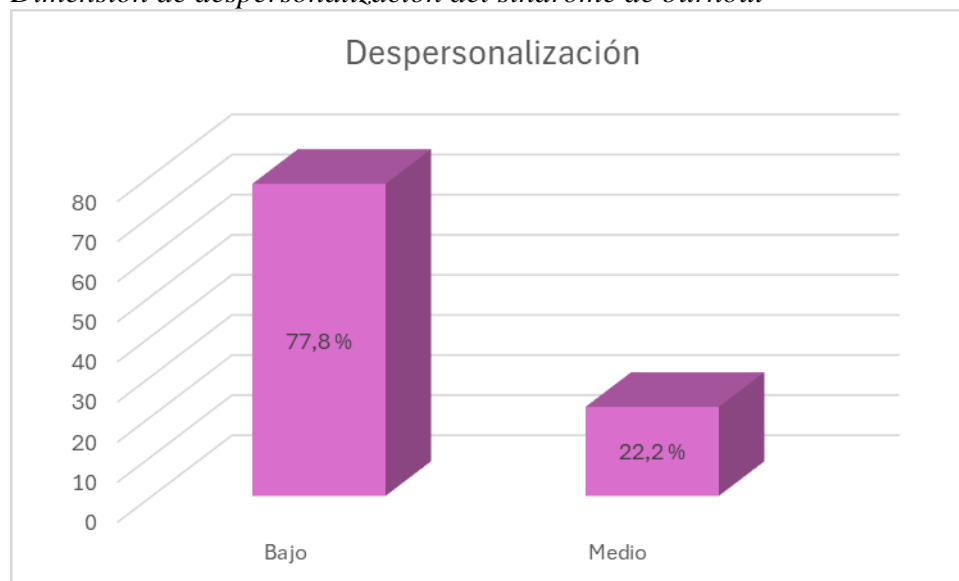
Fuente: Elaboración propia

Respecto al cansancio emocional del síndrome de burnout la mayoría de los profesores de la I.E.E. Coronel Bolognesi, presentan un cansancio emocional bajo con un 96,30 % seguido de un pequeño grupo de profesores con un nivel medio de cansancio emocional con un 3,70 %. En general, estos resultados indican bajo nivel en general de la dimensión de cansancio emocional, que no afecta directamente a los alumnos ni indirectamente a la labor educativa que realizan.

Tabla 12*Dimensión de despersonalización del síndrome de burnout*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	42	77,8
Medio	12	22,2
Total	54	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura 10*Dimensión de despersonalización del síndrome de burnout*

Fuente: Elaboración propia

Respecto a la despersonalización del síndrome de burnout la mayoría de los profesores de la I.E.E. Coronel Bolognesi, presentan una despersonalización bajo con un 77,78 % seguido de un pequeño grupo de profesores con un nivel medio de despersonalización con un 22,22 %. En general, estos resultados indican bajo nivel en general de la dimensión de despersonalización, que no afecta directamente a la labor educativa que realizan, ni en gran medida a un estrés propio que los profesores puedan sentir.

Tabla 13*Dimensión de realización personal del síndrome de burnout*

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	54	100,0
Total	54	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura 11*Dimensión de realización personal del síndrome de burnout*

Fuente: Elaboración propia

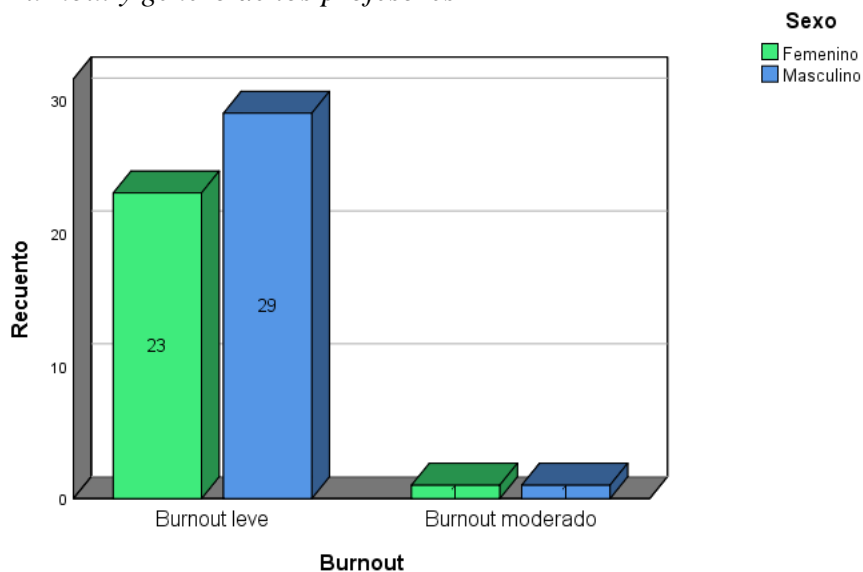
Respecto a la realización personal, todos los profesores de la I.E.E. Coronel Bolognesi, presentan una realización personal alta con un 100 %. En general, este resultado indica un gran índice de la dimensión de despersonalización, que beneficia la percepción que tiene el profesor de su centro de trabajo, permitiendo así desempeñar su labor de forma correcta.

Resultados adicionales

Tabla 14*Burnout y género de los profesores*

Burnout	Género		Total
	Femenino	Masculino	
Burnout leve	23	29	52
Burnout moderado	1	1	2
	24	30	54

Fuente: Elaboración propia

Figura 12*Burnout y género de los profesores*

Fuente: Elaboración propia

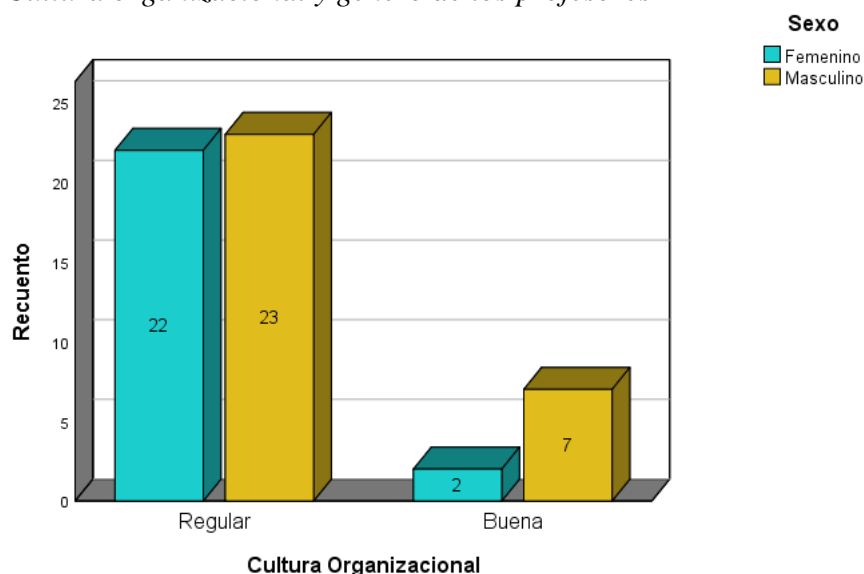
Respecto al síndrome de burnout de los profesores de la I.E.E. Coronel Bolognesi, se observa que 23 profesoras presentan un nivel leve de burnout al igual que 29 profesores, asimismo, solo existe un caso por cada género que se encuentran en un nivel moderado de burnout. En general, se tiene un bajo nivel de burnout.

Tabla 15*Cultura organizacional y género de los profesores*

Cultura organizacional	Género		Total
	Femenino	Masculino	
Regular	22	23	45
Buena	2	7	9
	24	30	54

Fuente: Elaboración propia

Figura 13
Cultura organizacional y género de los profesores



Fuente: Elaboración propia

Respecto a la cultura organizacional de los profesores de la I.E.E. Coronel Bolognesi, se observa que 22 profesoras presentan un nivel regular de cultura organizacional y otras 2 presentan un nivel de buena. En el caso de los profesores 23 varones presentan un nivel regular y 7 presentan un nivel de buena. En general, se tiene una cultura organizacional regular y buena en todos los profesores, habiendo solo una pequeña diferencia en el nivel en el caso de los varones.

4.2 Prueba de hipótesis

4.2.1 Hipótesis general

La cultura organizacional se relaciona significativamente con el síndrome de burnout en los profesores de secundaria de la Institución Educativa Emblemática Coronel Bolognesi, Tacna - 2023.

Formulación de hipótesis:

H_0 : La cultura organizacional no se relaciona significativamente con el síndrome de burnout en los profesores de secundaria de la Institución Educativa Emblemática Coronel Bolognesi, Tacna - 2023.

H₁: La cultura organizacional se relaciona significativamente con el síndrome de burnout en los profesores de secundaria de la Institución Educativa Emblemática Coronel Bolognesi, Tacna - 2023.

Nivel de significancia

$\alpha=0,05$

Estadístico de prueba

$$\rho = 1 - \frac{6\sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Tabla 16

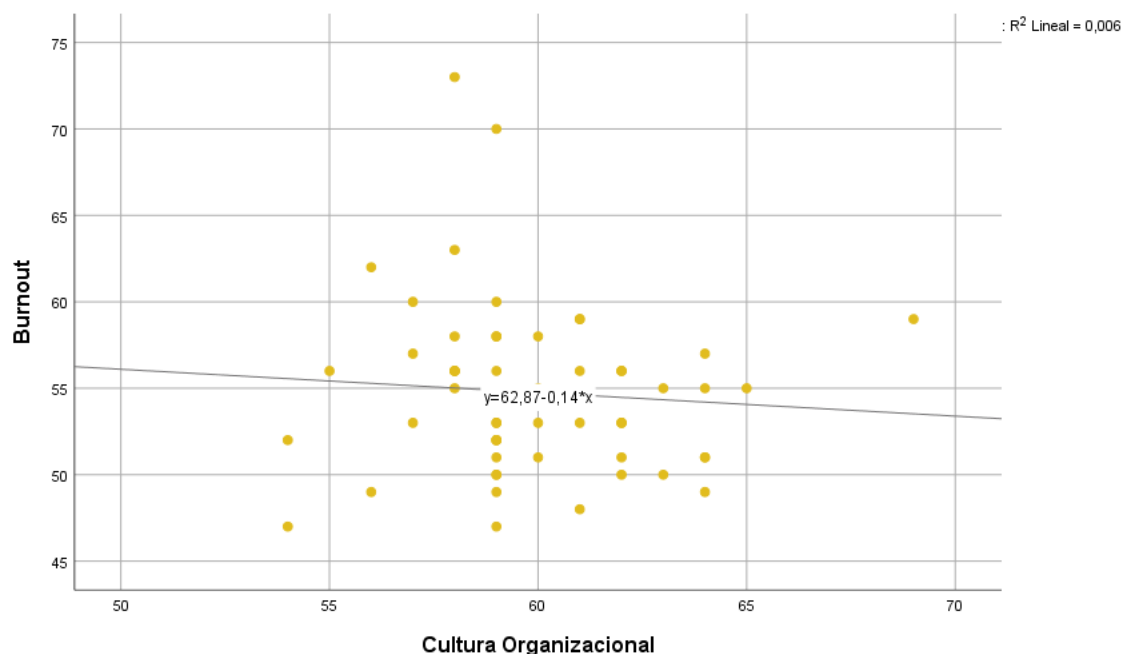
Prueba de correlación de Spearman para la hipótesis general

		Burnout
Cultura Organizacional	Coefficiente de correlación	-0,151
	Sig. (bilateral)	0,275

Fuente: Elaboración propia

Figura 14

Relación de la cultura organizacional y el síndrome de burnout



Fuente: Elaboración propia

Decisión

Los resultados de la prueba de correlación de Spearman ($Rho = -0,151$) muestra que existe una relación inversa entre la cultura organizacional y el síndrome de burnout, la cual es significativa. Se observa también que el p-valor (0,275) es mayor que el nivel de significancia (0,05), por tanto, se rechaza H_1 , es decir, la cultura organizacional no se relaciona significativamente con el síndrome de burnout en los profesores de secundaria de la Institución Educativa Emblemática Coronel Bolognesi, Tacna - 2023.

4.2.2 Hipótesis específica 1

La cultura organizacional se relaciona significativamente con la dimensión de agotamiento emocional en los profesores de secundaria de la Institución Educativa Emblemática Coronel Bolognesi, Tacna - 2023.

Formulación de hipótesis:

H₀: La cultura organizacional no se relaciona significativamente con la dimensión de agotamiento emocional en los profesores de secundaria de la Institución Educativa Emblemática Coronel Bolognesi, Tacna - 2023.

H₁: La cultura organizacional se relaciona significativamente con la dimensión de agotamiento emocional en los profesores de secundaria de la Institución Educativa Emblemática Coronel Bolognesi, Tacna - 2023.

Nivel de significancia

$\alpha=0,05$

Estadístico de prueba

$$\rho = 1 - \frac{6\sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Tabla 17

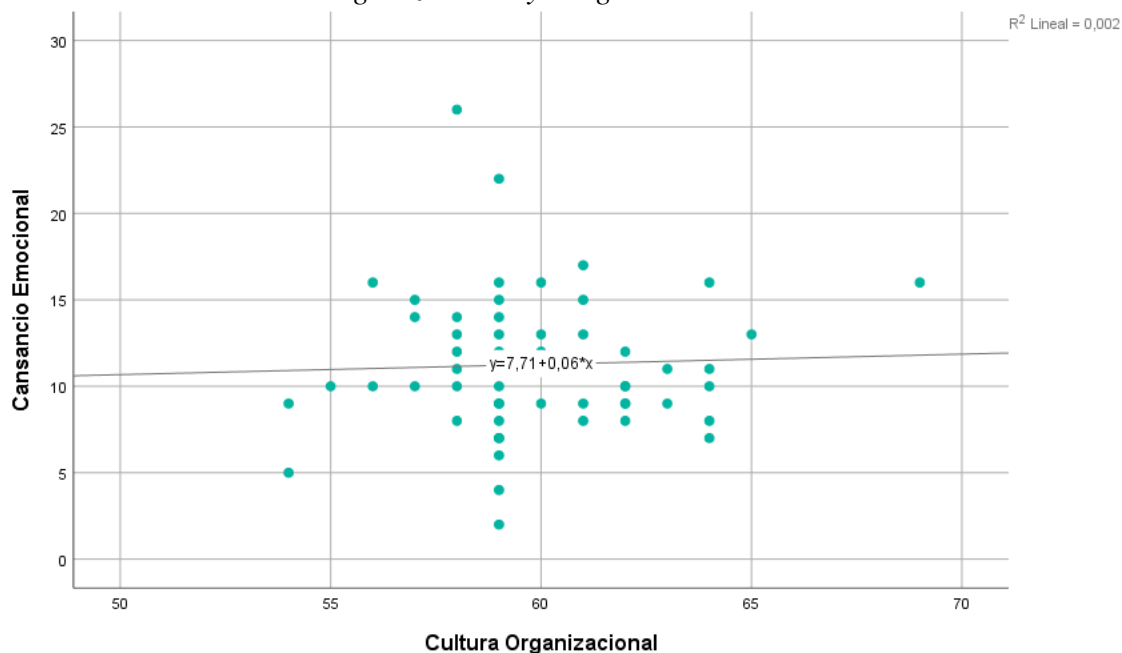
Prueba de correlación de Spearman para la hipótesis específica 1

		Agotamiento Emocional
Cultura Organizacional	Coefficiente de correlación	-0,023
	Sig. (bilateral)	0,867

Fuente: Elaboración propia

Figura 15

Relación de la cultura organizacional y el agotamiento emocional



Fuente: Elaboración propia

Decisión

Los resultados de la prueba de correlación de Spearman ($Rho = -0,023$) muestra que existe una relación inversa entre la cultura organizacional y el agotamiento emocional, la cual es significativa. Se observa también que el p-valor (0,867) es mayor que el nivel de significancia (0,05), por tanto, se rechaza H_1 , es decir, la cultura organizacional no se relaciona significativamente con el agotamiento emocional en los profesores de secundaria de la Institución Educativa Emblemática Coronel Bolognesi, Tacna - 2023.

4.2.3 Hipótesis específica 2

La cultura organizacional se relaciona significativamente con la dimensión de despersonalización en los profesores de secundaria de la Institución Educativa Emblemática Coronel Bolognesi, Tacna - 2023.

Formulación de hipótesis:

H₀: La cultura organizacional no se relaciona significativamente con la dimensión de despersonalización en los profesores de secundaria de la Institución Educativa Emblemática Coronel Bolognesi, Tacna - 2023.

H₁: La cultura organizacional se relaciona significativamente con la dimensión de despersonalización en los profesores de secundaria de la Institución Educativa Emblemática Coronel Bolognesi, Tacna - 2023.

Nivel de significancia

$\alpha=0,05$

Estadístico de prueba

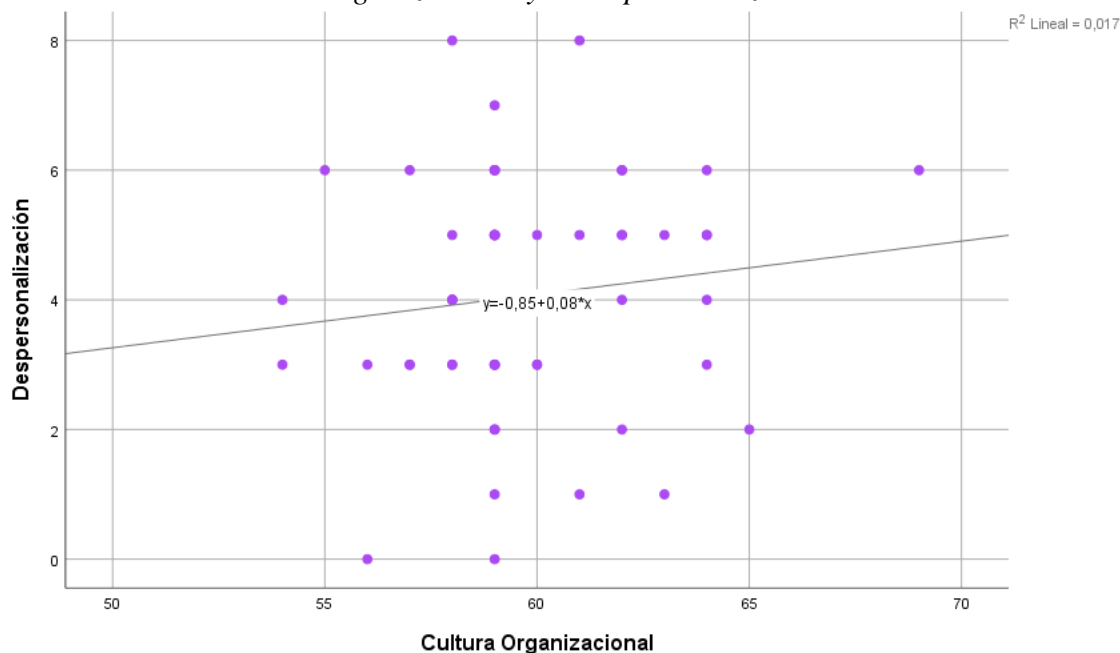
$$\rho = 1 - \frac{6\sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Tabla 18

Prueba de correlación de Spearman para la hipótesis específica 2

		Despersonalización
Cultura Organizacional	Coeficiente de correlación	-0,123
	Sig. (bilateral)	0,374

Fuente: Elaboración propia

Figura 16*Relación de la cultura organizacional y la despersonalización*

Fuente: Elaboración propia

Decisión

Los resultados de la prueba de correlación de Spearman ($Rho = -0,123$) muestra que existe una relación inversa entre la cultura organizacional y la despersonalización, la cual es significativa. Se observa también que el p-valor (0,347) es mayor que el nivel de significancia (0,05), por tanto, se rechaza H_1 , es decir, la cultura organizacional no se relaciona significativamente con el agotamiento emocional en los profesores de secundaria de la Institución Educativa Emblemática Coronel Bolognesi, Tacna - 2023.

4.2.4 Hipótesis específica 3

La cultura organizacional se relaciona significativamente con la dimensión de realización personal en los profesores de secundaria de la Institución Educativa Emblemática Coronel Bolognesi, Tacna - 2023.

Formulación de hipótesis:

H₀: La cultura organizacional no se relaciona significativamente con la dimensión de realización personal en los profesores de secundaria de la Institución Educativa Emblemática Coronel Bolognesi, Tacna - 2023.

H₁: La cultura organizacional se relaciona significativamente con la dimensión de realización personal en los profesores de secundaria de la Institución Educativa Emblemática Coronel Bolognesi, Tacna - 2023.

Nivel de significancia

$\alpha=0,05$

Estadístico de prueba

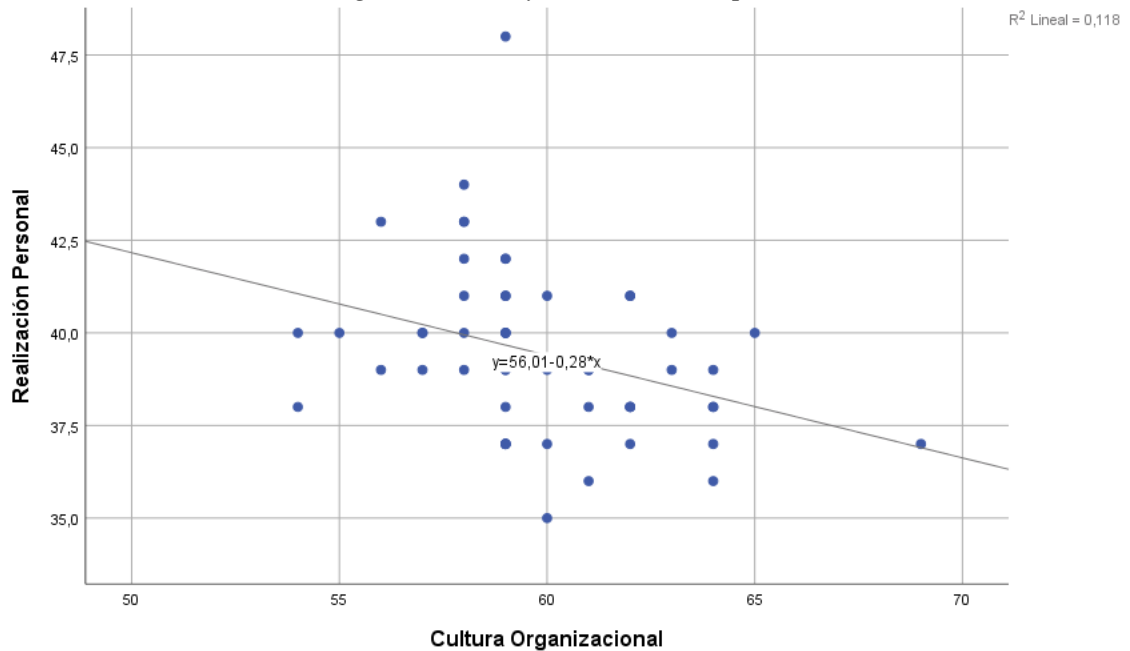
$$\rho = 1 - \frac{6\sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Tabla 19

Prueba de correlación de Spearman para la hipótesis específica 3

		Realización Personal
Cultura Organizacional	Coefficiente de correlación	0,432
	Sig. (bilateral)	0,001

Fuente: Elaboración propia

Figura 17*Relación de la cultura organizacional y la realización personal*

Fuente: Elaboración propia

Decisión

Los resultados de la prueba de correlación de Spearman ($Rho = 0,432$) muestra que existe una relación entre la cultura organizacional y la realización personal, la cual es significativa. Se observa también que el p-valor (0,001) es menor que el nivel de significancia (0,05), por tanto, no se rechaza H_1 , es decir, la cultura organizacional se relaciona significativamente con la realización personal en los profesores de secundaria de la Institución Educativa Emblemática Coronel Bolognesi, Tacna - 2023.

DISCUSIÓN

El presente trabajo exhibe la investigación realizada a los profesores de la Institución Educativa Emblemática Coronel Bolognesi de la ciudad de Tacna, en la cual se propuso una hipótesis general, que se respondió con el objetivo general de determinar la relación significativa que tiene la cultura organizacional con el síndrome de burnout en los profesores de secundaria de la Institución Educativa Emblemática Coronel Bolognesi, Tacna – 2023, mediante el uso de instrumentos científicos que han sido validados y posteriormente aplicados.

La investigación denota una relación inversa y significativa entre el nivel de cultura organizacional y el nivel de síndrome de burnout que sufren los profesores, al igual que Silva y Cardoso (2023) que afirman que existe una relación inversa, es decir, a mayor cultura organizacional entre los trabajadores el índice de síndrome de burnout se reduce. Mientras que Malander (2016) concuerda en que el desempeño laboral si se ve influenciada por el síndrome de burnout, que a su vez depende de las acciones que tomen la institución.

Para la investigación de Manzano (2020) aplicada en Ecuador, coincide en que el síndrome de burnout es un factor fundamental a ser estudiado por cualquier institución en busca de una mejora con sus colaboradores.

Son muchas las investigaciones que evalúan el síndrome de burnout en los profesores de diversos centros educativos, así lo evidencian Hernández et al. (2021) donde concluyen que la proliferación del síndrome de burnout se dio en el tiempo de pandemia, por lo que un estudio en años posteriores a esto ayuda a complementar la información existente.

A pesar de todo lo señalado, no se puede concluir que exista una fuerte relación entre la cultura organizacional y el síndrome de burnout, así lo afirma Salazar (2022) donde determina que en su investigación la relación es débil, por lo que existen variantes que influyen en los resultados, basándose en las dimensiones de las variables.

Con respecto a los resultados obtenidos por el método estadístico Spearman, se observa que el valor Rho es negativo, lo que representa una correlación inversa, esto en representación a la muestra de 54 profesores que registran valores significativos.

Sin embargo, muchas de las investigaciones abordan únicamente la variable de desempeño laboral, por lo que el analizar la cultura organizacional es relevante para poder contribuir a la información académica.

Asimismo, se han hallado las relaciones de las dimensiones del síndrome de burnout con la cultura organizacional, debido a las implicancias directas que tienen esta para generar la aparición de dicho síndrome y afectar la cultura organizacional de los profesores. Por lo que, queda a consideración de futuros investigadores realizar un análisis de relación entre las dimensiones de la cultura organizacional (06 dimensiones) y las dimensiones del síndrome de burnout (03 dimensiones).

CONCLUSIONES

Mediante la investigación se concluye que:

1. Los profesores de secundaria de la Institución Educativa Emblemática Coronel Bolognesi, exhiben que no poseen una relación significativa entre la cultura organizacional con el síndrome de burnout, la relación existente es una inversa, en la cual, un profesor tiene un mayor índice de burnout al disminuir su nivel de cultura organizacional.
2. El nivel de cultura organizacional es casi en su totalidad de nivel regular, no existiendo un solo caso de nivel bueno, por lo que representa un tema a tratar por la institución educativa.
3. El nivel del síndrome de burnout es predominantemente leve y en una mínima cantidad en nivel moderado, no existe un caso de un nivel grave, por lo que representa una buena gestión laboral hacia los profesores.
4. La cultura organizacional no posee una relación significativa con el agotamiento emocional, por el contrario, la relación existente es inversa, pues a mayor cultura organizacional menor agotamiento emocional.
5. La cultura organizacional no posee una relación significativa con la despersonalización, por el contrario, la relación existente es inversa, pues a mayor cultura organizacional menor despersonalización.
6. La cultura organizacional si posee una relación significativa con la realización personal, pues a mayor cultura organizacional mayor realización personal.

RECOMENDACIONES

A través de esta investigación se recomienda lo siguiente:

1. Tener en cuenta una mejora en cuanto a la cultura organizacional de la Institución Educativa Emblemática Coronel Bolognesi, logrando así mejorar su nivel de esta y fomentando una cooperación más activa entre los profesores y la organización.
2. Acondicionar capacitaciones en cuanto a las políticas de la Institución Educativa Emblemática Coronel Bolognesi para poder definir con claridad y en base a criterios de mejora continua las dinámicas laborales que se emplean.
3. Programar actividades y dinámicas que puedan mejorar el nivel de agotamiento emocional que sufren los profesores de la Institución Educativa Emblemática Coronel Bolognesi, para así lograr una mejora en el activo humano que repercutirá en la forma de dar clase.
4. Formar un área de apoyo emocional específico para que puedan mejorar el nivel de despersonalización que sufren los profesores de la Institución Educativa Emblemática Coronel Bolognesi, para lograr mejorar el nivel de pérdida de identidad o disociación que se puede generar en aulas por parte del profesor.
5. Establecer políticas educativas laborales que puedan mejorar el nivel de realización personal de los profesores de la Institución Educativa Emblemática Coronel Bolognesi, para así lograr sentirse más identificados y valorados por la institución, que generará una eficiencia laboral en la institución.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aciego De Mendoza, R., Domínguez Medina, R., & Hernández Hernández, P. (2003). Evaluación de la mejora en valores de realización personal y social en adolescentes que han participado en un programa de intervención. *Psicothema*, 589-594.
- Amoros Tirado, G. I., Cataño Machado, P. Y., Liñan Quintanilla, C. J., & Rosell de Almeida, M. L. (s.f.). Tipos de cultura organizacional y Síndrome de Burnout. *Tesis de posgrado*. ESAN Bussiness, Lima.
- Barreto Osma, D. A., & Salazar Blanco, H. A. (2021). Agotamiento Emocional en estudiantes universitarios del área de la salud. *Universidad y Salud*, 30-39.
- Blázquez Manzano, A., León Mejía, A., Patino Alonso, M. C., & Feu, S. (2022). Síndrome de burnout y apoyo social en maestros de Educación Primaria. *Estudios sobre educación*, 79-98.
- Carrillo Béjar, J. L. (s.f.). *Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes con trabajo remoto de una institución educativa privada de Moquegua 2020*. Universidad Señor de Sipán, Pimentel.
- Cruzado, L., Nuñez Moscoso, P., & Rojas Rojas, G. (2013). Despersonalización: más que síntoma, un síndrome. *Revista de neuro-psiquiatría*, 120-125.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. D. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F.: McGRAW-HILL.
- Hernández Suárez, C. A., Gamboa Suárez, A. A., & Prada Núñez, R. (2021). Síndrome de burnout en docentes de educación básica y media en tiempos de crisis. *Boletín Redipe*, 472-488.

- Jiménez González, L. L. (2020). Impacto de la investigación cuantitativa en la actualidad. *Convergence Tech*, 59-68.
- Juárez García, A. (2014). Entrevista con Christina Maslach: reflexiones sobre el síndrome de Burnout. *Liberabit*, 199-208.
- Llancari Morales, R. A., & Alania Contreras, R. D. (2020). Cultura organizacional y desempeño docente en la Universidad Nacional del Centro del Perú. *Socialium*, 22-33.
- Lovo, J. (2020). Síndrome de burnout: Un problema moderno. *Entorno*, 110-120.
- Malander, N. M. (2016). Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de nivel secundario. *Ciencia & trabajo*, 177-182.
- Manzano Díaz, A. (2020). Síndrome de burnout en docentes de una Unidad Educativa, Ecuador. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 499-511.
- Muñoz del Carpio Toya, A., Arias Gallegos, W. L., & Caycho Rodríguez, T. (2019). Síndrome de burnout en médicos de la ciudad de Arequipa (Perú). *Revista chilena de neuro-psiquiatría*, 139-148.
- Palafox Soto, M. O., Ochoa Jiménez, S., & Jacobo Hernández, C. A. (2019). La cultura organizacional como base para la permanencia en las organizaciones. *Revista San Gregorio*, 198-207.
- Rodríguez Ramírez, J. A., Guevara Araiza, A., & Viramontes Anaya, E. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, 45-67.
- Salazar Paredes, P. S. (s.f.). Modelo de gestión de calidad total para mejorar la cultura organizacional y controlar los efectos de síndrome de burnout en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, Año 2017. *Tesis de posgrado*. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque.

- Sánchez Martínez, D. (2022). Técnicas e instrumentos de recolección de datos en investigación. *TEPEXI Boletín Científico De La Escuela Superior Tepeji Del Río*, 38-39.
- Schein, E. R. (1984). Coming to a New Awareness of Organizational Culture. *Sloan Management Review*, 3-16.
- Silva de Oliveira, M., & Cardoso Neto, A. D. (2023). Una revisión sistemática respecto de la cultura organizacional y la génesis del síndrome de burnout. *Research, Society and Development*, 1-10.
- Tacca Huamán, D. R., & Tacca Huamán, A. L. (2019). Síndrome de Burnout y resiliencia en profesores peruanos. *Revista de Investigación Psicológica*, 11-30.
- Valero Ancco, V. N., Vilca Mamani, G. E., & Coapaza Mamani, M. Y. (2022). Cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes de Espinar. *Puriq*, 1-10.
- Vasquez Jimenez, S. A. (2022). *Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes de educación inicial y primaria de colegios estatales de Lima Metropolitana*. Universidad César Vallejo, Lima.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODO Y DISEÑO	POBLACION Y MUESTRA
<p>GENERAL: ¿Cómo se relaciona la cultura organizacional y el síndrome de burnout en los profesores de secundaria de la Institución Educativa Emblemática Coronel Bolognesi, Tacna - 2023?</p> <p>ESPECÍFICOS ¿Cómo se relaciona la cultura organizacional con la dimensión de agotamiento emocional en los profesores de secundaria de la Institución Educativa Emblemática Coronel Bolognesi, Tacna - 2023?</p> <p>¿Cómo se relaciona la cultura organizacional con la dimensión de despersonalización en los profesores de secundaria de la Institución Educativa Emblemática Coronel Bolognesi, Tacna - 2023?</p> <p>¿Cómo se relaciona la cultura organizacional con la dimensión de realización personal en los profesores de secundaria de la Institución Educativa Emblemática Coronel Bolognesi, Tacna - 2023?</p>	<p>GENERAL: Analizar la relación que tiene la cultura organizacional con el síndrome de burnout en los profesores de secundaria de la Institución Educativa Emblemática Coronel Bolognesi, Tacna – 2023.</p> <p>ESPECIFICOS Determinar la relación que tiene la cultura organizacional con la dimensión de agotamiento emocional en los profesores de secundaria de la Institución Educativa Emblemática Coronel Bolognesi, Tacna - 2023.</p> <p>Determinar la relación que tiene la cultura organizacional con la dimensión de despersonalización en los profesores de secundaria de la Institución Educativa Emblemática Coronel Bolognesi, Tacna - 2023.</p> <p>Determinar la relación que tiene la cultura organizacional con la dimensión de realización personal en los profesores de secundaria de la Institución Educativa Emblemática Coronel Bolognesi, Tacna - 2023.</p>	<p>GENERAL La cultura organizacional se relaciona inversa y significativamente con el síndrome de burnout en los profesores de secundaria de la Institución Educativa Emblemática Coronel Bolognesi, Tacna - 2023.</p> <p>ESPECIFICOS La cultura organizacional se relaciona inversa y significativamente con la dimensión de agotamiento emocional en los profesores de secundaria de la Institución Educativa Emblemática Coronel Bolognesi, Tacna - 2023.</p> <p>La cultura organizacional se relaciona inversa y significativamente con la dimensión de despersonalización en los profesores de secundaria de la Institución Educativa Emblemática Coronel Bolognesi, Tacna - 2023.</p> <p>La cultura organizacional se relaciona inversa y significativamente con la dimensión de realización personal en los profesores de secundaria de la Institución Educativa Emblemática Coronel Bolognesi, Tacna - 2023.</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE Cultura Organizacional DIMENSIONES: - Valores - Creencias - Clima - Normas - Símbolos - Filosofía</p> <p>VARIABLE DEPENDIENTE Síndrome de Burnout DIMENSIONES: - Agotamiento emocional - Despersonalización - Realización personal</p>	<p>Tipo: Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental, Transversal</p> <p>Metodología: Cuantitativa</p> <p>Contraste de Hipótesis: Relacional</p>	<p>Profesores de secundaria de la Institución Educativa Emblemática Coronel Bolognesi :</p> <p>Población: 64</p> <p>Muestra: 54</p>

Anexo 02: Cuestionario de Maslach Burnout Inventory

Instrucciones: Estimado participante, se presenta un conjunto de preguntas, responda escribiendo con el numero adecuado según la frecuencia correspondiente, agradezco mucho tu honestidad y participación. **La información será tratada con la más estricta confidencialidad.**

NOMBRES Y APELLIDOS _____ EDAD ____ SEXO _____

0=Nunca, 1=Pocas veces al año, 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

1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío	
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado	
4	Siento que puedo entender fácilmente a los alumnos	
5	Siento que estoy tratando a algunos alumnos como si fueran objetos impersonales	
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	
7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos	
8	Siento que mi trabajo me está desgastando	
9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	
10	Siento que me he hecho más duro con la gente	
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo	
13	Me siento frustrado en mi trabajo	
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis alumnos	
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos	
18	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis alumnos	
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	
22	Me parece que los alumnos me culpan de alguno de sus problemas	

Muchas Gracias.

Anexo 03: Cuestionario de Cultura organizacional

Instrucciones: Estimado participante, se presenta un conjunto de preguntas, responda escribiendo con el numero adecuado según la frecuencia correspondiente, agradezco mucho tu honestidad y participación. **La información será tratada con la más estricta confidencialidad.**

NOMBRES Y APELLIDOS _____ EDAD ____ SEXO _____

1=Nunca, 2=Ocasionalmente, 3=Algunas veces, 4=Frecuentemente, 5=Siempre

1	¿En la institución donde labora se fomenta la innovación?	
2	¿En su institución se promueve el trabajo en equipo?	
3	¿Para su institución donde labora, lo más importante es el cumplimiento de las metas?	
4	¿Cree usted que para entrar a trabajar en su institución es necesaria una recomendación o influencia?	
5	¿Cree usted que el salario que recibe por su labor en su institución es el adecuado?	
6	¿Cree usted que se le suministran las herramientas necesarias para cumplir adecuadamente su trabajo?	
7	¿Percibe usted que el trabajo en su institución le permite aprender y progresar como persona?	
8	¿Percibe usted un ambiente de cooperación dentro de su institución?	
9	¿Percibe tener autonomía para tomar decisiones relacionadas con su trabajo?	
10	¿Existe claridad frente a los horarios de entrada y salida en su trabajo?	
11	¿En su institución hay normas respecto a la presentación personal de los docentes?	
12	¿Su institución utiliza sanciones ante una falta?	
13	¿Su institución celebra fechas especiales como el día de la secretaria, navidad, entre otros?	
14	¿Su institución recurre a utilizar incentivos como días libres, reconocimientos, condecoraciones, entre otros, para premiar las buenas labores?	
15	¿Los docentes reconocen y entienden el significado de las ceremonias, el logo y los colores representativos de su institución?	
16	¿Su trabajo es coherente con la misión - visión de su institución?	
17	¿Al haber una vacante, su institución toma en cuenta a los docentes de años anteriores para dicha plaza antes que a personas externas?	
18	¿A su institución le interesa tanto su desarrollo profesional como familiar?	

Muchas Gracias.

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRIA EN GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

CULTURA ORGANIZACIONAL Y SÍNDROME DE BURNOUT DE LOS PROFESORES DE SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA CORONEL BOLOGNESI, TACNA - 2023

1. Datos generales:

1.1 Nombres y apellidos del juez: Gilber Chura Quispe

1.2 Cargo o institución donde labora: Docente de la Escuela de Posgrado UNJBG

1.3 Nombre del instrumento evaluado: Maslach Burnout Inventory

1.4 Autor del instrumento: Christina Maslach

2. Aspectos de la validación

INDICADORES	CRITERIOS	Calificación				
		Deficiente (1%-20%)	Regular (21%-40%)	Buena (41%-60%)	Muy buena (61%-80%)	Excelente (81%-100%)
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje claro y comprensible				X	
OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables				X	
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada				X	
SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente				X	
PERTINENCIA	Permitirá conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados				X	
CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos					X
ANÁLISIS	Descompone adecuadamente las variables/indicadores/dimensiones				X	
ESTRATEGIA	Los datos por conseguir responden a los objetivos de la investigación				X	
APLICACIÓN	Existencia de condiciones para aplicarse					X

Lugar y fecha: Tacna, 24 de abril de 2023

Correo: gchura@unjbg.edu.pe



Firma del experto

DNI: 70942270

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRIA EN GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

CULTURA ORGANIZACIONAL Y SÍNDROME DE BURNOUT DE LOS PROFESORES DE SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA CORONEL BOLOGNESI, TACNA - 2023

1. Datos generales:

1.1 Nombres y apellidos del juez:

1.2 Cargo o institución donde labora: Docente de la Escuela de Posgrado UNJBG

1.3 Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario de cultura organizacional

1.4 Autor del instrumento: Olmos Torres y Socha Fandiño

2. Aspectos de la validación

INDICADORES	CRITERIOS	Calificación				
		Deficiente (1%-20%)	Regular (21%-40%)	Buena (41%-60%)	Muy buena (61%-80%)	Excelente (81%-100%)
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje claro y comprensible				X	
OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables				X	
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada				X	
SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente				X	
PERTINENCIA	Permitirá conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados				X	
CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos					X
ANÁLISIS	Descompone adecuadamente las variables/indicadores/dimensiones				X	
ESTRATEGIA	Los datos por conseguir responden a los objetivos de la investigación				X	
APLICACIÓN	Existencia de condiciones para aplicarse					X

Lugar y fecha: Tacna, 24 de abril de 2023

Correo: gchura@unjbg.edu.pe


 Firma del experto
 DNI: 70942270

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRIA EN GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

CULTURA ORGANIZACIONAL Y SÍNDROME DE BURNOUT DE LOS PROFESORES DE SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA CORONEL BOLOGNESI, TACNA - 2023

1. Datos generales:

- 1.1 Nombres y apellidos del juez: *Omar Bolando Nieto Córdova*
- 1.2 Cargo o institución donde labora: Docente en la Universidad Jorge Basadre Grohmann
- 1.3 Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario de cultura organizacional
- 1.4 Autor del instrumento: Olmos Torres y Socha Fandiño

2. Aspectos de la validación

INDICADORES	CRITERIOS	Calificación				
		Deficiente (1%-20%)	Regular (21%-40%)	Buena (41%-60%)	Muy buena (61%-80%)	Excelente (81%-100%)
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje claro y comprensible					X
OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables					X
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada					X
SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente					X
PERTINENCIA	Permitirá conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados					X
CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos					X
ANÁLISIS	Descompone adecuadamente las variables/indicadores/dimensiones					X
ESTRATEGIA	Los datos por conseguir responden a los objetivos de la investigación					X
APLICACIÓN	Existencia de condiciones para aplicarse					X

Lugar y fecha: *Tacna 17 abril - 2023*

Celular: *960962457*

Firma del experto

DNI: *250262*

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRIA EN GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

CULTURA ORGANIZACIONAL Y SÍNDROME DE BURNOUT DE LOS PROFESORES DE SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA CORONEL BOLOGNESI, TACNA - 2023

1. Datos generales:

1.1 Nombres y apellidos del juez: *Omar Bolando Nieto Córdova*

1.2 Cargo o institución donde labora: Docente en la Universidad Jorge Basadre Grohmann

1.3 Nombre del instrumento evaluado: Maslach Burnout Inventory

1.4 Autor del instrumento: Christina Maslach

2. Aspectos de la validación

INDICADORES	CRITERIOS	Calificación				
		Deficiente (1%-20%)	Regular (21%-40%)	Buena (41%-60%)	Muy buena (61%-80%)	Excelente (81%-100%)
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje claro y comprensible					X
OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables					X
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada					X
SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente					X
PERTINENCIA	Permitirá conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados					X
CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos					X
ANÁLISIS	Descompone adecuadamente las variables/indicadores/dimensiones					X
ESTRATEGIA	Los datos por conseguir responden a los objetivos de la investigación					X
APLICACIÓN	Existencia de condiciones para aplicarse					X

Lugar y fecha: *Tacna 17 abril - 2023*Celular: *960962457*

Firma del experto

DNI: *29424052*

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRIA EN GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

CULTURA ORGANIZACIONAL Y SÍNDROME DE BURNOUT DE LOS PROFESORES DE SECUNDARIA DE LA
 INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA CORONEL BOLOGNESI, TACNA - 2023

1. Datos generales:

1.1 Nombres y apellidos del juez: *Alberto Patricio Lanchipa de*

1.2 Cargo o institución donde labora: Docente en la Universidad Jorge Basadre Grohmann

1.3 Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario de cultura organizacional

1.4 Autor del instrumento: Olmos Torres y Socha Fandiño

2. Aspectos de la validación

INDICADORES	CRITERIOS	Calificación				
		Deficiente (1%-20%)	Regular (21%-40%)	Buena (41%-60%)	Muy buena (61%-80%)	Excelente (81%-100%)
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje claro y comprensible					X
OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables					X
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada					X
SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente					X
PERTINENCIA	Permitirá conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados					X
CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos					X
ANÁLISIS	Descompone adecuadamente las variables/indicadores/dimensiones					X
ESTRATEGIA	Los datos por conseguir responden a los objetivos de la investigación					X
APLICACIÓN	Existencia de condiciones para aplicarse					X

Lugar y fecha: *17-04-2023*

Celular: *952-636618*


Firma del experto

DNI: *29624272*

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRIA EN GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

CULTURA ORGANIZACIONAL Y SÍNDROME DE BURNOUT DE LOS PROFESORES DE SECUNDARIA DE LA
 INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA CORONEL BOLOGNESI, TACNA - 2023

1. Datos generales:

- 1.1 Nombres y apellidos del juez: *Alberto Patricio Lanchipa de*
- 1.2 Cargo o institución donde labora: Docente en la Universidad Jorge Basadre Grohmann
- 1.3 Nombre del instrumento evaluado: Maslach Burnout Inventory
- 1.4 Autor del instrumento: Christina Maslach

2. Aspectos de la validación

INDICADORES	CRITERIOS	Calificación				
		Deficiente (1%-20%)	Regular (21%-40%)	Buena (41%-60%)	Muy buena (61%-80%)	Excelente (81%-100%)
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje claro y comprensible					X
OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables					X
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada					X
SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente					X
PERTINENCIA	Permitirá conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados					X
CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos					X
ANÁLISIS	Descompone adecuadamente las variables/indicadores/dimensiones					X
ESTRATEGIA	Los datos por conseguir responden a los objetivos de la investigación					X
APLICACIÓN	Existencia de condiciones para aplicarse					X

Lugar y fecha: *17-04-2023*
 Celular: *952-636618*


 Firma del experto
 DNI: *29624292*

Anexo 04: Validez por distancia de puntos múltiples – síndrome de burnout

	Indicadores	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Promedio de calificaciones a	Max Valor - promedio b	Cuadrado del valor (DPP) $b^2 = DPP$	Diferencia del mayor valor -1 d	El cuadrado del valor (Distancia máxima) $d^2 = Dmax$	
1	CLARIDAD	4	5	5	4,67	0,33	0,11	4	16	
2	OBJETIVIDAD	4	5	5	4,67	0,33	0,11	4	16	
3	ACTUALIDAD	4	5	5	4,67	0,33	0,11	4	16	
4	ORGANIZACIÓN	4	5	5	4,67	0,33	0,11	4	16	
5	SUFICIENCIA	4	5	5	4,67	0,33	0,11	4	16	
6	PERTINENCIA	4	5	5	4,67	0,33	0,11	4	16	
7	CONSISTENCIA	5	5	5	5,00	0,00	0,00	4	16	
8	ANÁLISIS	4	5	5	4,67	0,33	0,11	4	16	
9	ESTRATEGIA	4	5	5	4,67	0,33	0,11	4	16	
10	APLICACIÓN	5	5	5	5,00	0,00	0,00	4	16	
							0,89		160.00	
							Raíz cuadrada	0,94		12.65

TAMAÑO DEL INTERVALO: $12.65/5 = 2.53$

NUEVA ESCALA	INTERVALO	SIGNIFICADO
[0.00 - 2.53)	A	Adecuación total
[2.53 - 5.06)	B	Adecuación en gran medida
[5.06 - 7.59)	C	Adecuación promedio
[7.59 - 10.12)	D	Adecuación escasa
[10.12 - 12.65]	E	Inadecuación

La distancia de puntos múltiples (DPP) es 0.94 y cae dentro del intervalo A, por tanto, el instrumento supera la prueba de validez (validez de contenido).

Anexo 05: Validez por distancia de puntos múltiples – cultura organizacional

	Indicadores	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Promedio de calificaciones a	Max Valor - promedio b	Cuadrado del valor (DPP) $b^2 = DPP$	Diferencia del mayor valor -1 d	El cuadrado del valor (Distancia máxima) $d^2 = Dmax$	
1	CLARIDAD	4	5	5	4,67	0,33	0,11	4	16	
2	OBJETIVIDAD	4	5	5	4,67	0,33	0,11	4	16	
3	ACTUALIDAD	4	5	5	4,67	0,33	0,11	4	16	
4	ORGANIZACIÓN	4	5	5	4,67	0,33	0,11	4	16	
5	SUFICIENCIA	4	5	5	4,67	0,33	0,11	4	16	
6	PERTINENCIA	4	5	5	4,67	0,33	0,11	4	16	
7	CONSISTENCIA	5	5	5	5,00	0,00	0,00	4	16	
8	ANÁLISIS	4	5	5	4,67	0,33	0,11	4	16	
9	ESTRATEGIA	4	5	5	4,67	0,33	0,11	4	16	
10	APLICACIÓN	5	5	5	5,00	0,00	0,00	4	16	
							0,89		160.00	
							Raíz cuadrada	0,94		12.65

TAMAÑO DEL INTERVALO: $12.65/5 = 2.53$

NUEVA ESCALA	INTERVALO	SIGNIFICADO
[0.00 - 2.53)	A	Adecuación total
[2.53 - 5.06)	B	Adecuación en gran medida
[5.06 - 7.59)	C	Adecuación promedio
[7.59 - 10.12)	D	Adecuación escasa
[10.12 - 12.65]	E	Inadecuación

La distancia de puntos múltiples (DPP) es 0.94 y cae dentro del intervalo A, por tanto, el instrumento supera la prueba de validez (validez de contenido).

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

SOLICITO: Autorización para aplicar cuestionario

SR. DIRECTOR: DR. EDWIN DAVID CALIZAYA QUISPE

Presente. -

Yo, Alfredo Gabriel Valdez Ramirez, identificado con DNI 45878166, egresado de la Maestría de Gerencia y Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la UNJBG, celular 930855903, e-mail: avaldezr.espg@unjbg.edu.pe, ante Ud. con el debido respeto expongo:

Que, habiendo sido aprobado el proyecto de tesis titulado “CULTURA ORGANIZACIONAL Y SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS PROFESORES DE SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA CORONEL BOLOGNESI, TACNA - 2023” se me permita tomar los cuestionarios respectivos para finalizar la investigación y obtener el grado de Magister.

Por lo expuesto:

Pido a Usted acceder a mi solicitud.

Tacna, 16 de octubre del 2023



Alfredo Gabriel Valdez Ramirez

DNI: 45878166



INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA CORONEL BOLOGNESI

**“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”**

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

CONSTANCIA

El que suscribe, director de la Institución Educativa Emblemática Coronel Bolognesi, ubicada en la provincia de Tacna, departamento de Tacna;


HACE CONSTAR:

Que, el Licenciado Alfredo Gabriel Valdez Ramirez, identificado con DNI 45878166, ha estado autorizado y ha concluido con la aplicación de los instrumentos y recogida de los datos necesarios de los profesores de nuestra Institución Educativa para su trabajo de investigación titulado “CULTURA ORGANIZACIONAL Y SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS PROFESORES DE SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA CORONEL BOLOGNESI, TACNA - 2023” durante el mes de Octubre del 2023, cumpliendo las indicaciones previamente establecidas.

Se le expide la presente solicitud del interesado, para los fines que crea conveniente.

Tacna, Octubre de 2023




.....
PROF. LEONARDO B. TAPIA MENDOZA
DIRECTOR (e)



				Cuestionario Burnout																					
	Área	Edad	Sexo	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
1	C.S.	31	f	1	0	1	6	0	0	6	1	6	1	0	6	0	1	0	0	6	6	6	0	0	0
2	Comunicación	45	f	4	2	5	6	1	1	6	1	6	1	1	6	1	5	1	1	6	6	6	6	1	0
3	Matemática	60	f	0	0	2	6	0	0	6	0	6	0	0	6	0	0	0	0	6	6	6	0	6	0
4	C.T.	38	m	2	2	3	6	0	0	6	0	5	1	0	6	0	1	1	0	5	6	6	1	1	1
5	Comunicación	43	m	4	0	1	5	1	0	6	2	6	1	2	5	1	0	1	1	5	5	5	0	0	1
6	Religión	51	f	3	0	1	6	2	0	6	1	6	1	1	6	1	0	2	0	5	6	4	0	1	0
7	Inglés	36	m	2	2	2	5	2	1	6	2	5	1	0	6	1	4	0	2	5	5	6	1	0	1
8	E.P.T.	61	f	1	2	1	6	0	0	5	0	5	2	0	5	1	2	0	1	6	6	6	1	1	1
9	Arte	55	m	3	2	1	5	1	0	5	0	6	0	0	4	1	3	1	0	5	6	5	0	2	0
10	Matemática	43	m	4	1	1	5	0	2	5	1	6	0	1	5	0	1	1	2	5	6	5	0	2	0
11	Matemática	39	f	2	2	2	5	1	1	6	1	5	0	0	6	0	4	0	1	6	6	5	0	0	0
12	Inglés	36	m	3	0	1	6	1	1	6	2	6	1	1	6	1	2	1	1	6	6	6	0	1	0
13	Comunicación	56	f	3	0	2	6	0	1	6	1	6	0	0	5	2	0	2	3	5	5	6	1	0	1
14	C.S.	49	m	1	0	1	6	0	1	6	2	5	0	1	6	1	0	2	1	6	5	6	1	1	1
15	Inglés	60	m	2	0	1	6	1	1	6	1	6	1	1	6	0	3	1	2	6	5	5	0	1	1
16	Comunicación	62	f	3	2	3	6	2	0	6	0	5	1	1	6	2	4	2	1	6	6	4	0	0	0
17	Ed. Física	51	m	1	1	3	5	1	0	4	0	6	2	0	6	1	1	2	0	6	5	4	1	0	0
18	E.P.T.	39	m	0	0	1	5	1	0	6	0	5	0	1	6	0	3	1	1	6	5	4	0	1	1
19	Arte	45	f	2	1	2	6	2	1	5	1	6	1	2	5	0	3	1	1	6	5	5	0	0	0
20	Matemática	48	m	0	0	1	6	1	1	6	2	6	1	1	6	0	4	2	0	5	6	6	1	0	1
21	Matemática	51	m	2	2	3	5	0	0	6	2	6	2	1	4	1	4	2	1	5	5	5	1	1	1
22	Inglés	36	f	2	1	1	5	2	0	6	1	6	0	0	5	0	2	1	1	5	6	6	0	0	0
23	Comunicación	61	m	1	1	2	5	1	0	5	1	6	1	0	6	1	0	2	1	6	5	5	0	1	1
24	C.S.	55	f	1	1	1	5	2	1	6	1	6	2	1	5	0	3	2	0	5	6	5	1	1	1
25	Inglés	36	m	2	0	2	6	0	0	5	1	6	1	1	5	2	0	1	2	6	5	6	1	1	0
26	Comunicación	56	f	4	0	3	6	2	1	5	2	6	1	2	6	0	2	2	0	6	6	6	1	1	1
27	Ed. Física	49	m	2	2	4	5	0	0	6	0	6	2	1	6	0	4	0	2	5	6	6	0	0	0

28	E.P.T.	46	m	3	2	1	6	1	1	5	2	5	1	1	6	2	2	0	1	6	6	5	1	1	0
29	Arte	59	f	2	0	3	5	1	1	5	1	6	1	1	5	0	4	2	1	5	6	6	0	0	1
30	Matemática	50	m	4	1	3	5	0	0	5	2	6	2	1	5	0	1	1	0	6	6	5	0	1	1
31	Matemática	36	f	3	1	1	6	1	1	6	1	5	2	0	4	1	1	0	1	5	6	5	0	1	0
32	Inglés	56	f	1	2	1	6	2	0	6	2	6	2	1	5	0	1	0	2	6	6	5	1	0	1
33	Comunicación	49	m	1	2	2	6	0	0	5	1	6	0	2	5	1	2	1	0	5	5	5	0	0	2
34	C.S.	60	m	4	0	2	5	0	0	5	1	5	2	1	5	2	2	0	0	5	5	5	1	0	1
35	Inglés	62	f	1	2	5	6	0	0	6	2	6	1	0	6	1	3	1	2	6	6	6	0	1	1
36	Comunicación	51	m	2	2	3	5	1	1	5	2	6	1	1	5	2	1	1	2	5	5	5	1	1	1
37	Ed. Física	35	f	1	0	3	5	2	0	6	2	5	0	1	6	0	0	2	1	6	5	5	0	2	0
38	Matemática	45	f	3	2	2	6	0	0	6	0	6	0	1	5	1	3	2	0	6	5	6	1	1	0
39	Comunicación	48	m	1	0	1	5	0	2	5	2	5	1	0	5	2	4	0	2	5	6	5	0	1	1
40	Inglés	51	m	2	1	3	5	2	0	5	0	6	0	2	5	1	0	1	0	5	6	5	0	0	0
41	Comunicación	36	f	4	2	4	5	1	1	6	1	5	1	1	5	1	2	2	0	6	5	5	1	0	0
42	Ed. Física	61	m	3	2	3	6	1	0	5	2	5	2	1	5	0	3	0	2	5	5	6	1	0	0
43	E.P.T.	55	f	2	1	2	5	1	1	5	2	6	2	2	5	2	2	0	0	6	6	6	1	3	0
44	Arte	36	m	4	2	1	6	0	1	5	0	6	0	1	6	2	1	1	2	5	5	6	0	1	0
45	Matemática	60	m	2	1	1	5	2	1	6	1	5	0	1	6	1	1	2	2	6	6	5	0	1	0
46	Matemática	41	m	4	2	3	6	1	2	6	1	6	2	0	5	2	4	2	3	5	6	5	1	2	2
47	Inglés	55	f	1	2	3	6	1	0	5	1	6	2	0	6	2	0	0	1	5	6	4	0	0	0
48	Comunicación	50	f	1	2	2	6	0	1	6	2	6	2	1	6	2	2	0	1	6	5	4	1	0	0
49	C.S.	63	m	0	1	1	5	0	1	5	0	5	2	2	5	2	1	0	2	5	5	5	0	1	0
50	Inglés	64	m	0	2	4	5	0	0	6	1	6	0	0	6	0	1	1	1	6	5	5	0	1	0
51	Comunicación	48	f	4	2	3	6	1	0	6	0	6	1	1	5	1	4	2	0	5	5	5	1	1	0
52	Ed. Física	56	m	3	2	2	5	0	0	5	2	6	0	0	4	0	1	0	0	6	6	6	0	1	0
53	Comunicación	43	f	3	2	1	5	1	0	5	0	6	0	1	5	0	2	1	1	6	5	6	0	0	3
54	Matemática	57	m	1	2	1	6	1	1	6	1	6	0	1	6	0	1	1	0	5	6	6	1	3	1

Cuestionario Cultura Organizacional																					
	Área	Edad	Sexo	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
1	C.S.	31	f	3	5	3	1	2	3	4	4	4	5	3	5	4	2	3	4	1	3
2	Comunicación	45	f	3	4	5	1	3	3	4	4	4	4	2	4	5	1	4	4	1	2
3	Matemática	60	f	4	4	3	1	2	2	4	5	5	4	2	4	4	3	4	4	1	3
4	C.T.	38	m	3	4	5	2	3	3	4	5	4	5	2	4	5	1	3	4	1	2
5	Comunicación	43	m	5	2	4	1	3	4	5	5	4	4	2	4	4	1	3	4	1	3
6	Religión	51	f	4	3	4	1	3	2	5	3	4	5	3	5	4	2	3	5	1	2
7	Inglés	36	m	2	5	4	2	3	2	5	5	4	4	2	5	4	2	3	4	1	4
8	E.P.T.	61	f	3	5	3	1	2	2	3	4	4	4	3	4	4	1	4	4	1	2
9	Arte	55	m	5	4	3	1	2	4	4	5	4	4	2	5	5	1	4	5	1	3
10	Matemática	43	m	5	2	4	1	3	4	3	5	5	5	1	4	4	2	3	5	1	2
11	Matemática	39	f	4	3	3	1	4	4	4	4	5	4	2	4	4	3	5	4	1	2
12	Inglés	36	m	2	3	5	1	1	3	5	4	4	5	2	4	5	2	3	5	1	3
13	Comunicación	56	f	3	4	4	2	2	2	4	5	3	5	2	4	4	3	5	5	1	2
14	C.S.	49	m	3	3	4	1	4	4	4	5	4	4	3	5	4	2	3	5	1	3
15	Inglés	60	m	4	5	3	1	3	4	5	5	4	5	2	5	4	1	3	5	1	2
16	Comunicación	62	f	3	4	5	2	2	3	3	4	5	4	2	4	4	1	3	5	1	2
17	Ed. Física	51	m	5	4	5	1	2	4	4	5	4	5	2	4	5	2	3	5	1	3
18	E.P.T.	39	m	4	3	4	1	2	2	3	3	4	4	2	5	4	1	4	5	1	2
19	Arte	45	f	2	5	3	1	3	3	3	5	5	5	4	5	5	1	5	5	1	3
20	Matemática	48	m	3	5	4	1	1	2	5	4	4	5	2	5	4	2	4	5	1	2
21	Matemática	51	m	5	4	5	1	4	3	5	4	5	5	3	5	4	2	5	5	1	3
22	Inglés	36	f	5	3	4	1	3	3	4	4	5	5	2	4	4	2	3	4	1	2
23	Comunicación	61	m	4	4	4	1	2	3	3	5	5	4	3	5	5	3	5	5	1	2
24	C.S.	55	f	3	5	4	1	3	3	5	4	5	4	2	4	4	1	4	5	1	3
25	Inglés	36	m	4	3	3	2	1	4	3	5	5	4	2	4	5	1	4	4	1	2
26	Comunicación	56	f	5	5	3	1	3	3	3	4	3	5	2	5	4	2	3	4	1	2
27	Ed. Física	49	m	4	4	4	1	3	2	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	1	2

28	E.P.T.	46	m	4	2	3	1	2	2	3	4	5	4	2	4	5	3	4	5	2	4
29	Arte	59	f	3	4	5	1	2	3	3	4	4	5	4	4	5	3	5	4	1	2
30	Matemática	50	m	4	4	4	1	3	2	5	5	5	4	3	4	5	2	3	5	1	3
31	Matemática	36	f	3	3	4	1	4	2	3	5	4	4	3	5	4	1	5	4	1	3
32	Inglés	56	f	3	5	3	1	1	2	4	5	4	4	3	5	4	1	4	4	1	1
33	Comunicación	49	m	5	4	5	1	2	4	3	4	5	5	2	5	4	1	3	5	1	3
34	C.S.	60	m	4	2	5	1	4	3	3	5	4	4	3	4	5	2	4	4	1	2
35	Inglés	62	f	2	3	4	1	3	4	4	4	4	5	2	4	5	1	3	4	1	2
36	Comunicación	51	m	3	4	3	2	2	2	3	4	5	5	3	5	4	1	4	5	1	3
37	Ed. Física	35	f	5	4	4	1	2	2	3	4	4	5	1	4	5	2	5	5	1	2
38	Matemática	45	f	4	4	5	1	2	4	3	2	3	5	2	4	5	2	4	5	1	2
39	Comunicación	48	m	2	4	4	1	3	4	3	4	5	4	3	4	5	2	3	5	1	2
40	Inglés	51	m	3	3	4	1	1	4	4	4	4	5	2	4	5	2	4	4	2	3
41	Comunicación	36	f	4	4	4	1	4	3	4	4	3	4	3	4	4	2	4	5	1	2
42	Ed. Física	61	m	4	3	3	1	2	4	4	5	5	5	3	5	5	2	5	4	1	3
43	E.P.T.	55	f	3	5	4	1	2	4	3	4	5	5	2	5	4	1	4	4	1	2
44	Arte	36	m	5	4	4	1	2	3	4	5	5	5	2	5	4	2	5	4	1	4
45	Matemática	60	m	4	3	3	1	2	3	4	2	5	5	3	5	4	1	4	5	1	3
46	Matemática	41	m	2	4	5	1	2	2	3	5	5	5	3	4	4	1	5	5	1	2
47	Inglés	55	f	3	5	4	2	2	4	4	4	5	4	2	5	5	2	5	4	1	3
48	Comunicación	50	f	4	4	4	1	2	4	3	4	4	4	3	4	4	1	3	5	1	3
49	C.S.	63	m	4	4	3	1	3	4	3	4	4	4	4	5	5	2	4	4	1	2
50	Inglés	64	m	4	5	5	1	3	3	4	3	5	4	2	5	4	3	4	4	1	3
51	Comunicación	48	f	4	4	5	1	4	3	4	4	5	4	2	4	4	1	3	5	1	3
52	Ed. Física	56	m	3	3	4	1	2	2	3	4	4	4	3	4	5	1	4	5	1	3
53	Comunicación	43	f	4	3	5	1	3	3	3	5	4	4	2	5	5	2	5	4	1	3
54	Matemática	57	m	3	5	4	2	2	2	4	3	4	5	2	5	5	2	3	5	1	1