

Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), marzo-abril 2025,
Volumen 9, Número 2.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i2

EL CLIMA ORGANIZACIONAL COMO FACTOR GENERADOR DE DESGASTE OCUPACIONAL (BURNOUT) EN INSTITUCIONES PÚBLICAS

**ORGANIZATIONAL CLIMATE AS A FACTOR
GENERATING OCCUPATIONAL BURNOUT IN
PUBLIC INSTITUTIONS**

Gustavo Adrian Carrillo Jimenez
Universidad de Colima, México

Xiomara Clementina Rodríguez Guzmán
Tecnológico Nacional de México

Jorge Alejandro Chávez Larios
Tecnológico Nacional de México

María Alejandra Rivas Lozano
Tecnológico Nacional de México

Bertha Lilia Castañeda Campos
Tecnológico Nacional de México

DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rem.v9i2.17014

El Clima Organizacional como Factor Generador de Desgaste Ocupacional (Burnout) en Instituciones Públicas

Gustavo Adrian Carrillo Jimenez¹

gcarrillo3@ucol.mx

<https://orcid.org/0009-0005-7657-7177>

Universidad de Colima
Colima, México

Xiomara Clementina Rodríguez Guzmán

xiomara.rodriguez@colima.tecnm.mx

<https://orcid.org/0009-0003-4383-2173>

Instituto Tecnológico de Colima
Tecnológico Nacional de México
Colima, México

Jorge Alejandro Chávez Larios

jorge.chavez@colima.tecnm.mx

<https://orcid.org/0000-0003-3038-7739>

Instituto Tecnológico de Colima
Tecnológico Nacional de México
Colima, México

María Alejandra Rivas Lozano

alejandra.rivas@colima.tecnm.mx

<https://orcid.org/0000-0003-1680-3150>

Instituto Tecnológico de Colima
Tecnológico Nacional de México
Colima, México

Bertha Lilia Castañeda Campos

bcastaneda@colima.tecnm.mx

<https://orcid.org/0009-0001-6282-9856>

Instituto Tecnológico de Colima
Tecnológico Nacional de México
Colima, México

RESUMEN

El objetivo de esta investigación consistió en contrastar la correlación entre el clima organizacional y el desgaste ocupacional (Burnout) en los trabajadores de un Ayuntamiento del Estado de Colima. La investigación fue de carácter transversal, correlacional, exploratoria y confirmatoria, se aplicó un cuestionario a los funcionarios públicos, integrado por dos instrumentos validados: La escala Multidimensional de Clima Organizacional de Gómez y Vicario (2010) y la Escala Mexicana de Desgaste Ocupacional de Uribe – Prado (2010) para detectar y medir la presencia del síndrome de Burnout. La investigación permitió determinar las variables del clima organizacional de mayor incidencia en el desgaste ocupacional, por lo que a partir de los resultados se pueden diseñar estrategias administrativas que reduzcan su incidencia.

Palabras clave: desgaste ocupacional, clima organizacional, instituciones públicas

¹ Autor principal.

Correspondencia: jorge.chavez@colima.tecnm.mx

Organizational Climate as a Factor Generating Occupational Burnout in Public Institutions

ABSTRACT

The objective of this research was to contrast the correlation between organizational climate and burnout in workers of a City Hall in the State of Colima. The research was cross-sectional, correlational, exploratory and confirmatory. A questionnaire was applied to public officials, consisting of two validated instruments: the Multidimensional Scale of Organizational Climate by Gómez and Vicario (2010) and the Mexican Scale of Occupational Burnout by Uribe – Prado (2010) to detect and measure the presence of Burnout syndrome. The research allowed to determine the organizational climate variables with the greatest incidence in occupational burnout, so that from the results administrative strategies can be designed to reduce its incidence.

Keywords: burnout syndrome, organizational climate, public institutions

Artículo recibido 19 febrero 2025

Aceptado para publicación: 24 marzo 2025



INTRODUCCIÓN

El estrés tiene efectos positivos y negativos, cuando las personas tienen un manejo adecuado las pone en alerta y dispone a la acción. Cuando el estrés tiene presencia y efectos negativos prolongados en las personas, progresa a un síndrome llamado desgaste ocupacional, el cual consiste en “una fatiga mental y física, haciendo que las personas busquen alejarse totalmente de las causas y generando efectos de impotencia y pesadez” (Uribe, 2015).

En el ámbito internacional el síndrome señalado es conocido como Burnout; sin embargo, en México en virtud del idioma español su traducción posee una connotación negativa independientemente de su naturaleza, por lo que se ha optado por denominarlo y tratarlo como desgaste ocupacional, en este sentido, a lo largo de la investigación se tomó como sinónimo, empleando principalmente su denominación internacional (Uribe, 2015).

Uno de los elementos de mayor incidencia en la generación de estrés, es el contacto directo entre las personas, esto se fundamenta en su definición debido a que es generado a partir de la confrontación entre una persona y otra que exige o demanda algo a cambio. (Mazzola, Schonfeld y Spector, 2011). Por lo tanto, el sector público es un adecuado sujeto de estudio debido a que se presentan las condiciones referidas (Gil-Monte y Moreno, 2007).

El problema de investigación se enfocó en torno al clima laboral como un factor generador de estrés cuyos efectos inciden directamente en la productividad de los trabajadores del sector público. Los objetivos de la investigación fueron:

- Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desgaste ocupacional en un gobierno municipal.
- Determinar la relación existente entre la antigüedad con el clima organizacional y el desgaste ocupacional.
- Determinar la relación existente entre el tipo de contrato con el clima organizacional y el desgaste ocupacional.

Por tal motivo, las hipótesis de investigación fueron las siguientes:

H₁: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desgaste ocupacional en un gobierno municipal.



H₂: La antigüedad tiene relación significativa con el clima organizacional.

H₃: La antigüedad tiene relación significativa con el desgaste ocupacional.

H₄: El tipo de contrato está relacionado significativamente con el clima organizacional.

H₅: El tipo de contrato está relacionado significativamente con el desgaste ocupacional.

METODOLOGÍA

El tipo de investigación fue cuantitativa, Malhotra (2008) la define como “metodología que busca cuantificar los datos y que, por lo general, aplica algún tipo de análisis estadístico”. De esta forma se obtuvo una métrica acerca de las frecuencias de las opiniones, así como la intensidad de éstas.

El tipo de investigación fue de carácter transversal, correlacional, exploratoria y confirmatoria, dado que se analizaron los datos de variables recopiladas en un periodo de tiempo y fue posible identificar el grado de relación que existe entre las variables, es decir, si tienen algún tipo de causa-efecto entre ellas, cumpliéndose de esta manera el objetivo principal del estudio y siendo también del tipo causal-confirmatorio.

La técnica recolección de datos fue a través de una encuesta personal aplicada en las oficinas de las instituciones de gobierno, utilizándose un cuestionario, el cual está compuesto por dos instrumentos validados, la escala Multidimensional de Clima Organizacional de Gómez y Vicario (2010) y la Escala Mexicana de Desgaste Ocupacional de Uribe – Prado (2010) para detectar y medir la presencia del síndrome de Burnout.

Los sujetos de estudio fueron 1,465 empleados del gobierno municipal distribuidos en 13 áreas, el tamaño de la muestra fue de 408 trabajadores, considerando un nivel de confianza del 95%, con un margen de error del 5% y un valor p de 0.50 para una población finita con proporciones. El tipo de muestreo fue no probabilístico y estratificado.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El instrumento utilizado para medir Clima Organizacional muestra un Alfa de Cronbach total de 0.944; se calculó además el Alfa por dimensión y factores, en la Tabla 1 se observa que todos tienen valores de al menos 0.8, valor considerado como “bueno” para estudios confirmatorios.

En lo que respecta al instrumento para medir Desgaste Ocupacional, este presenta un Alfa de Cronbach global de 0.947 (Ver Tabla 2); se calculó además este indicador de fiabilidad para las tres dimensiones



(Agotamiento, Despersonalización e Insatisfacción), Agotamiento y Despersonalización muestran un resultado mayor a 0.8, considerado como “bueno” para estudios confirmatorios; e Insatisfacción obtuvo un Alfa mayor a 0.9, el cual se considera “excelente” para medir dicha escala. De este análisis por factor se sugirió eliminar 10 ítems con la finalidad de mejorar la fiabilidad de la escala.

Al analizar la escala de Clima Organizacional y Desgaste Ocupacional mediante el KMO y la prueba de Bartlett (Tabla 3), se determinó que la prueba de Bartlett es significativa al 0.000, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se comprueba que existe relación entre las variables y por lo tanto una matriz de identidad. Para la dimensión de Clima Organizacional, inicialmente se obtuvo un valor KMO de 0.934, sin embargo, los factores Satisfacción de los trabajadores (SAT) y Motivación y esfuerzo (MOT) se agrupaban en un solo factor, cuando teóricamente forman parte de dimensiones distintas; por lo tanto se procedió a eliminar los ítems con las comunalidades más bajas y agrupando en 7 factores el KMO final fue de 0.930. Para la escala de Desgaste Ocupacional, el KMO inicial fue de 0.95, donde los factores Despersonalización (DES) e Insatisfacción (INS) se agrupaban en un solo factor pero teóricamente forman parte de dimensiones distintas; por lo tanto se procedió a eliminar los ítems con las comunalidades más bajas y agrupando en 3 factores el KMO final fue de 0.946. En ambos casos, el valor de KMO es superior a 0.500, por lo tanto, el análisis factorial es factible para esta investigación. Mediante el análisis factorial realizado a la escala de Clima Organizacional fue posible eliminar los ítems que se relacionaban con otras dimensiones y reducir el número de dimensiones propuestas en el modelo teórico. Debido a que los factores se concentraban en un solo factor, se procedió a calcular la rotación de factores por el método Varimax, eliminando del análisis los ítems con comunalidades menores a 0.500. Así mismo, se consideró la clasificación de Gómez y Vicario (2010) de ocho factores en tres niveles. Como resultado se obtuvo una solución de 29 ítems distribuidos con 8 factores que explican en más del 70% de la varianza total. En la Tabla 4, se observa el resultado de la matriz de componentes rotados en la que el Sistema Individual está conformado por el factor 1 Satisfacción de los trabajadores (SAT) y el factor 2 Autonomía en el Trabajo (AUT), los cuales explican el 73.77% de la varianza total; el Sistema Interpersonal que abarca el factor 3 Relaciones sociales entre los miembros de la organización (REL) y el factor 4 Unión y apoyo entre compañeros de trabajo (APO), ambos explican el 72.29% de la varianza total; y el Sistema Organizacional que incluye el factor 5



Consideración de los directivos (CON), factor 6 Beneficios y recompensas (BEN), factor 7 Motivación y esfuerzo (MOT) y factor 8 Liderazgo de directivos (LID), que explican el 75.65% de la varianza total. Para la variable Desgaste Ocupacional se obtuvo una solución de 21 ítems distribuidos en 3 factores o dimensiones que explican el 68.01% de la varianza total. En la Tabla 5 se observa la distribución de ítems por factor, quedando: El factor 1 Agotamiento, el factor 2 Despersonalización y el factor 3 Insatisfacción del logro.

El análisis factorial confirma la teoría de Gómez y Vicario (2010) de la escala del Clima Organizacional, agrupando con mejores indicadores las 8 dimensiones en 3 niveles, haciendo más parsimonioso el modelo; de igual manera se confirma la teoría de la escala del Desgaste Ocupacional. Habiendo realizado los cálculos anteriores y confirmando lo que se expresa en la teoría, se procede a realizar el análisis confirmatorio en AMOS (Versión 24) de SPSS para Clima Organizacional con 8 dimensiones y para el Desgaste Ocupacional con 3 dimensiones.

En la figura 2 se muestran los valores de los pesos de regresión entre las variables latentes y sus indicadores, aparecen en el gráfico del modelo, sobre las flechas que unen a las variables latentes con sus indicadores. De igual manera se muestra en la columna S.E. el error estándar de la relación de Clima Organizacional con el Desgaste Ocupacional, así como la magnitud del parámetro estimado; no hay un criterio definitivo para afirmar si son pequeños o grandes (Joreskog y Sorbom, 1989). El test estadístico C.R. (Critical Ratio) permite conocer la significación estadística de los parámetros. En este caso, la relación de Clima Organizacional con el Desgaste Ocupacional es estadísticamente significativa.

Enseguida se procedió a relacionar el modelo con las variables categóricas Antigüedad (Figura 3) y Tipo de contrato (Figura 4), sin embargo no fue posible analizar el modelo estructural en uno solo, de este análisis se obtuvo la generación de dos modelos en la que las variables categóricas Antigüedad y Tipo de contrato son independientes entre sí pero muestran un comportamiento similar en la explicación del modelo.

Para determinar el efecto de la variable categórica Antigüedad en el modelo estructural ajustado, no fue necesario eliminar ningún factor, sólo se establecieron relaciones entre los errores de la dimensión Clima Organizacional; estas modificaciones al modelo mostraron un mejor resultado en AMOS (Versión 24) de SPSS que aparecen en la Figura 8, al mejorar CMIN/DF en 2.100 y RMSEA en 0.050,



existe un mejor ajuste del modelo, donde el 96.1% (GFI) de la covarianza observada es explicada por la covarianza teórica. Así mismo es posible confirmar que sólo la antigüedad es estadísticamente significativa e influye negativamente en el Clima Organizacional.

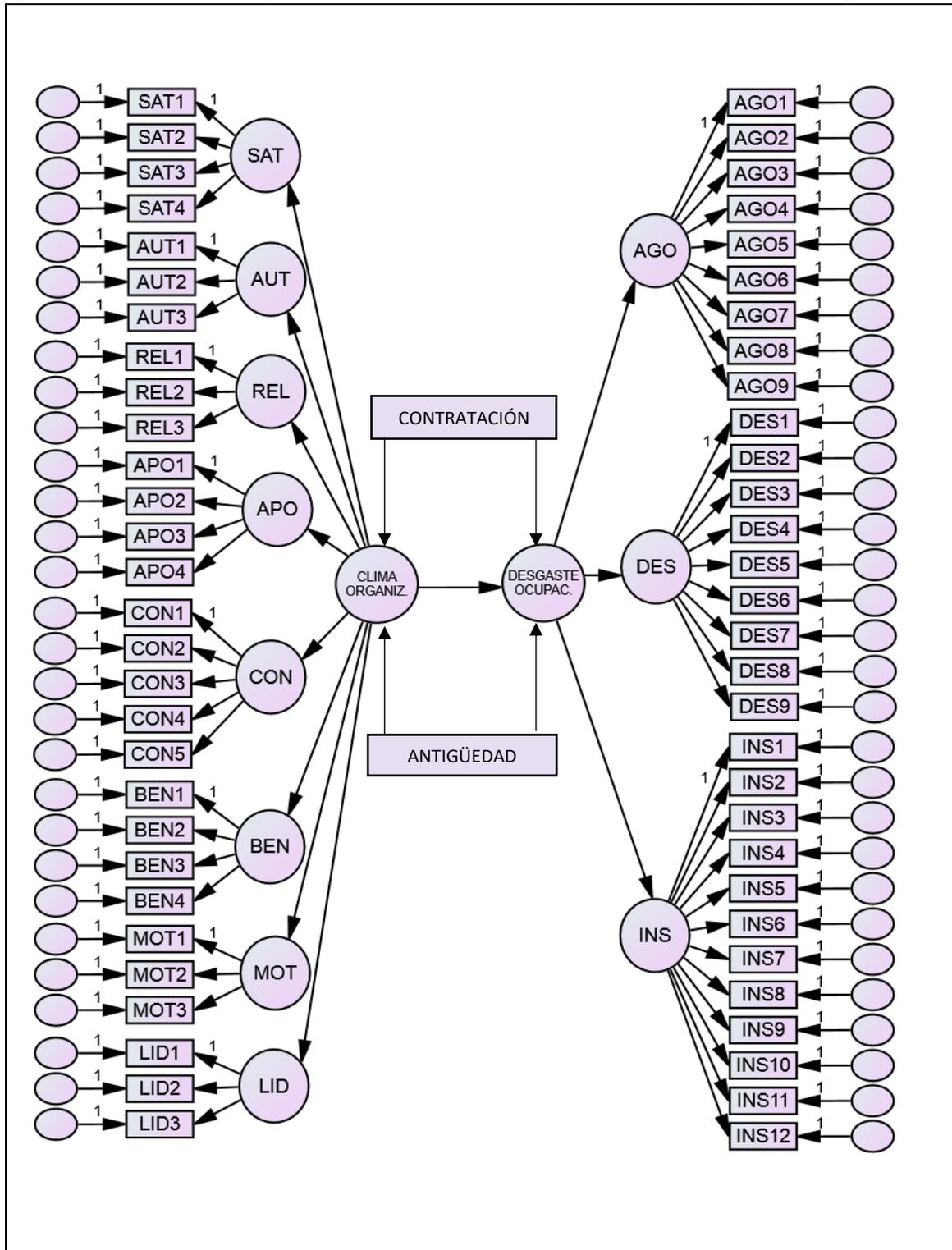
En el caso de la variable categórica Contratación, que hace referencia al Tipo de Contratación de los trabajadores municipales (pudiendo ser sindicalizado, basificado, confianza, confianza 1 o supernumerario) en el modelo estructural ajustado, presenta una influencia positiva y sólo es estadísticamente significativa con el Clima Organizacional; en este caso tampoco fue necesario eliminar ningún factor, sólo se establecieron relaciones entre los errores de la dimensión Clima Organizacional; estas modificaciones al modelo mostraron un mejor resultado en AMOS (Versión 24) de SPSS que aparecen en la Figura 4, al reducir CMIN/DF en 1.905 y GFI en 0.965, por lo tanto existe un mejor ajuste del modelo. Con este último ajuste y de acuerdo con los valores obtenidos, el modelo confirmatorio de la influencia del Clima Organizacional en el Desgaste Ocupacional muestra un excelente ajuste ($RMSEA < 0.05$), donde el 96.5% de la covarianza observada es explicada por la covarianza teórica.

En ambos modelos encontrados, el Desgaste Ocupacional no es estadísticamente significativo, por lo tanto la Antigüedad y el Tipo de contrato no lo afecta directamente.



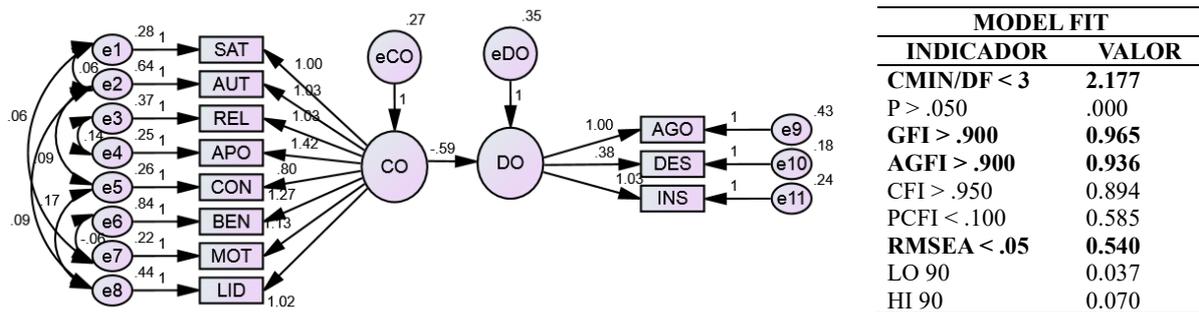
ILUSTRACIONES, TABLAS, FIGURAS.

Figura 1 Modelo metodológico de la relación de Clima Organizacional y Desgaste Ocupacional



Fuente: Elaboración propia con SPSS (Versión 21) y AMOS (Versión 24).

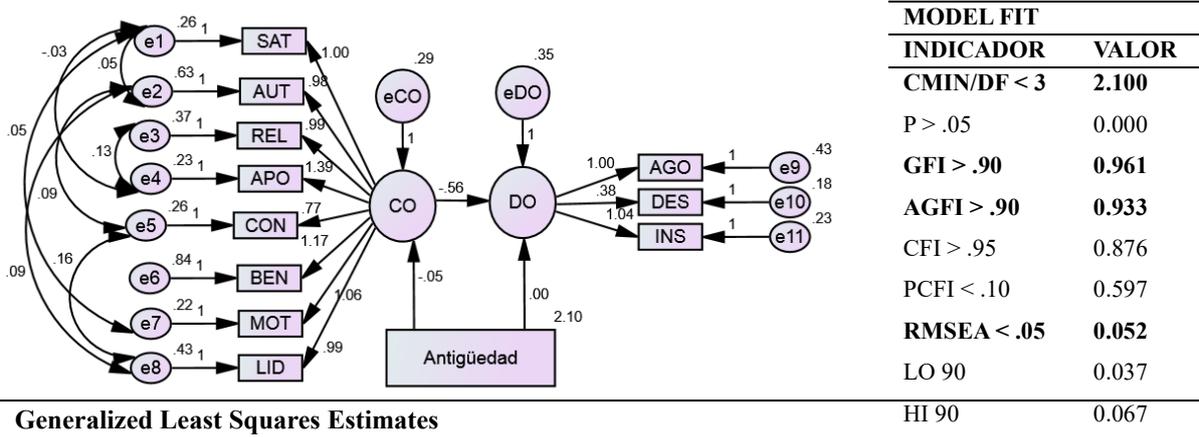
Figura 2 Modelo estructural y de medición de las variables Clima Organizacional con respecto al Desgaste Ocupacional



Regression Weight	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
DO <--- CO	-.590	.090	-6.580	***	par_10

Fuente: Elaboración propia con AMOS (Versión 24) de SPSS.

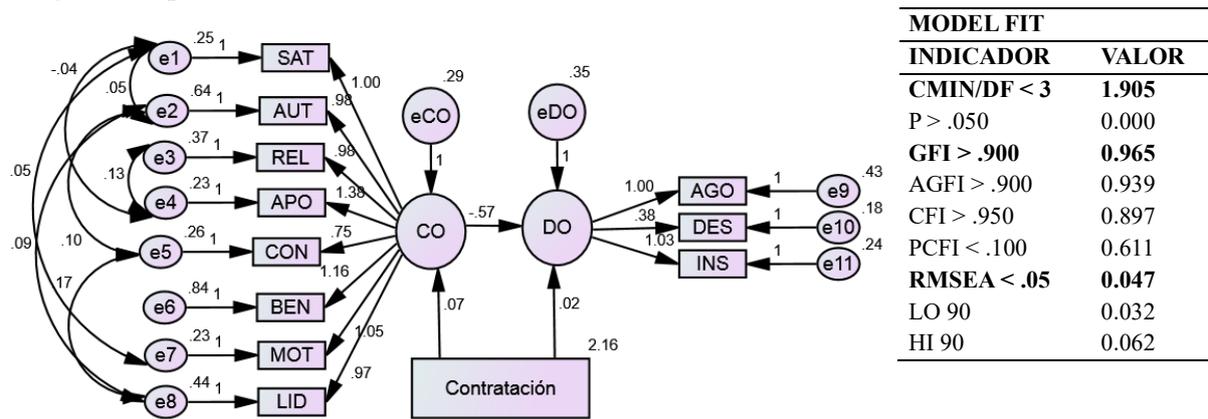
Figura 3 Efecto de la antigüedad en la influencia del Clima Organizacional en el Desgaste Ocupacional



Generalized Least Squares Estimates					
Regression Weights	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
CO <--- Antigüedad	-.051	.021	-2.436	.015	par_18
DO <--- CO	-.563	.087	-6.456	***	par_10
DO <--- Antigüedad	-.002	.026	-.085	.932	par_19

Fuente: Elaboración propia con AMOS (Versión 24) de SPSS.

Figura 4 Efecto del tipo de contrato (Contratación) en la influencia del Clima Organizacional en el Desgaste Ocupacional



MODEL FIT	
INDICADOR	VALOR
CMIN/DF < 3	1.905
P > .050	0.000
GFI > .900	0.965
AGFI > .900	0.939
CFI > .950	0.897
PCFI < .100	0.611
RMSEA < .05	0.047
LO 90	0.032
HI 90	0.062

Generalized Least Squares Estimates

Regression Weights	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
CO <--- Contratación	.075	.020	3.655	***	par_14
DO <--- CO	-.573	.088	-6.510	***	par_10
DO <--- Contratación	.018	.026	.712	.476	par_15

Fuente: Elaboración propia con AMOS (Versión 24) de SPSS.

Tabla 1. Alfa de Cronbach de Clima Organizacional

Dimensión	Alfa de Cronbach	Factor	Alfa de Cronbach	No. de ítems	Ítems eliminados
Sistema organizacional	0.858	SAT	0.855	4	Ninguno
		AUT	0.866	3	Ninguno
Sistema interpersonal	0.898	REL	0.844	3	Ninguno
		APO	0.840	4	Ninguno
Sistema organizacional	0.904	CON	0.878	5	Ninguno
		BEN	0.892	4	Ninguno
		MOT	0.890	3	Ninguno
		LID	0.857	3	Ninguno
Clima organizacional global			0.944	29	Ninguno

Fuente: Elaboración propia con SPSS (Versión 21).

Tabla 2 Alfa de Cronbach del Desgaste Ocupacional

Dimensión	Alfa de Cronbach	No. de ítems	de	de	Ítems eliminados
Agotamiento (AGO)	0.870	5			AGO1, AGO6, AGO8, AGO9
Despersonalización (DES)	0.842	7			DES5, DES8
Insatisfacción (INS)	0.954	8			INS2, INS3, INS6, INS12
Desgaste ocupacional global	0.947	23			AGO2, AGO6, AGO8, AGO9, DES5, DES7, DES8

Fuente: Elaboración propia con SPSS (Versión 21).



Tabla 3 KMO y prueba de Bartlett del Clima Organizacional y el Desgaste Ocupacional

Clima Organizacional		Desgaste Ocupacional	
Medida	Valor	Medida	Valor
Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.	.930	Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.	.946
Prueba de Chi-cuadrado de esfericidad de aproximado	7019.448	Prueba de Chi-cuadrado de esfericidad de aproximado	6525.272
Bartlett gl	325	Bartlett gl	210
Sig.	0.000	Sig.	0.000

Fuente: Elaboración propia con SPSS (Versión 21).

Tabla 4 Análisis factorial exploratorio por el método de componentes principales y rotación varimax de los factores de Clima Organizacional

Reactivo	Clima organizacional								Comunidades
	Sistema individual ^a		Sistema interpersonal ^a		Sistema organizacional ^b				
	F1. Satisfacción de los trabajadores	F2. Autonomía en el trabajo	F3. Relaciones sociales entre los miembros de la	F4. Unión y apoyo entre los compañeros	F5. Consideración de directivos	F6. Beneficios y recompensas	F7. Motivación y esfuerzo	F8. Liderazgo de directivos	
SAT1	0.795								0.687
SAT2	0.832								0.721
SAT3	0.84								0.741
SAT4	0.766								0.645
AUT1		0.847							0.779
AUT2		0.882							0.812
AUT3		0.852							0.779
REL1				0.868					0.81
REL2				0.833					0.816
REL3				0.68					0.681
APO1			0.645						0.569
APO2			0.732						0.710
APO3			0.866						0.777
APO4			0.685						0.698
CON1					0.793				0.702
CON2					0.811				0.746
CON3					0.669				0.657
CON4					0.681				0.677
CON5					0.73				0.728
BEN1						0.829			0.748
BEN2						0.808			0.76
BEN3						0.874			0.793
BEN4						0.841			0.744
MOT1							0.859		0.834
MOT2							0.905		0.882
MOT3							0.834		0.747
LID1								0.738	0.738
LID2								0.813	0.803
LID3								0.758	0.788



Porcentaje de varianza explicada	39.50%	34.27%	36.68%	35.61%	21.72%	20.99%	16.93%	16.01%
Porcentaje de varianza acumulada	39.50%	73.77%	36.68%	72.29%	21.72%	42.72%	59.65%	75.65%

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 3 iteraciones.

b. La rotación ha convergido en 5 iteraciones.

Fuente: Elaboración propia con SPSS (Versión 21).

Tabla 5 Análisis factorial exploratorio por el método de componentes principales y rotación varimax de los factores de Desgaste Ocupacional

Reactivo	Desgaste ocupacional			Comunalidades
	F1. Agotamiento	F2. Despersonalización	F3. Insatisfacción del logro	
AGO2			.778	.629
AGO3			.700	.596
AGO4			.769	.722
AGO5			.774	.734
AGO7			.749	.673
DES1		.768		.672
DES2		.748		.601
DES6		.740		.629
DES7		.712		.515
DES8		-.803		.707
DES9		.740		.597
INS1	.719			.644
INS2	.673			.526
INS4	.801			.773
INS5	.807			.779
INS6	.742			.600
INS7	.748			.642
INS8	.856			.813
INS9	.860			.862
INS10	.796			.761
INS11	.839			.810
Porcentaje de varianza explicada	32.523%	18.611%	16.880%	
Porcentaje de varianza acumulada	32.523%	51.134%	68.014%	

Método de extracción: Análisis de componentes principales. Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 5 iteraciones.

Fuente: Elaboración propia con SPSS (Versión 21).



Tabla 6 Pruebas de hipótesis del modelo estructural ajustado de la antigüedad en la influencia del Clima Organizacional en el Desgaste Ocupacional mediante Generalized Least Squares Estimates

Regression Weights			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
CO	<---	ANT	-0.051	0.021	-2.436	0.015	par_18
DO	<---	CO	-0.563	0.087	-6.456	***	par_10
DO	<---	ANT	-0.002	0.026	-0.085	0.932	par_19

Fuente: Elaboración propia con AMOS (Versión 24) de SPSS.

Tabla 7 Pruebas de hipótesis del modelo estructural ajustado del tipo de contrato (Contratación) en la influencia del Clima Organizacional en el Desgaste Ocupacional mediante Generalized Least Squares Estimates

Regression Weights			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
CO	<---	CONT	0.075	0.02	3.655	***	par_14
DO	<---	CO	-0.573	0.088	-6.51	***	par_10
DO	<---	CONT	0.018	0.026	0.712	0.476	par_15

Fuente: Elaboración propia con AMOS (Versión 24) de SPSS.

Tabla 8 Resultados del análisis de correlación de Pearson entre el Clima Organizacional y el Desgaste Ocupacional

Clima Organizacional	Desgaste Ocupacional		
	F1. Agotamiento (AGO)	F2. Despersonalización (DES)	F3. Insatisfacción de logro (INS)
Sistema individual			
F1. Satisfacción de los trabajadores (SAT)	-.266**	-.303**	-.320**
F2. Autonomía en el trabajo (AUT)	-.064	-.175**	-.061
Sistema interpersonal			
F3. Relaciones sociales (REL)	-.196**	-.259**	-.258**
F4. Unión y apoyo entre los compañeros de trabajo (APO)	-.206**	-.229**	-.227**
Sistema organizacional			
F5. Consideración de directivos (CON)	-.111*	-.223**	-.174**
F6. Beneficios y recompensas (BEN)	-.121*	-.091	-.111*
F7. Motivación y esfuerzo (MOT)	-.257**	-.335**	-.312**
F8. Liderazgo de directivos (LID)	-.140**	-.222**	-.214**

Nota: ** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral),

* La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral),

Fuente: Elaboración propia con SPSS (Versión 21).

CONCLUSIONES

Como resultado del análisis factorial confirmatorio de la Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO) en las distintas instituciones que conforman un gobierno municipal, la escala sigue manteniendo los 8 factores y redujo a 26 reactivos, de los 29 que originalmente mostraron Patlán y Flores (2013), con lo cual se mejoraron los indicadores de confiabilidad y validez mostrando alfa de Cronbach mayor a 0.8 en todos los factores y en el global, así como una mayor varianza explicada



acumulada de más del 70% en los tres niveles de análisis de Clima Organizacional: Individual, Interpersonal y Organizacional.

Respecto a la Escala de Desgaste Ocupacional (EMEDO), que es una escala mexicana para medir el Síndrome de Burnout, se obtuvo una versión corta, manteniendo los 3 factores y reduciéndose de 30 ítems a 21, que propuso Uribe (2010) en la escala original.

En lo referente al contraste de hipótesis, las Tablas 6 y 7 presentan los resultados de las regresiones realizadas para el total de la muestra y para cada una de las submuestras analizadas. Como se puede comprobar todas las variables son significativas, a excepción de la Antigüedad y Contratación con el Desgaste Ocupacional, lo que pone de manifiesto que las variables independientes, en conjunto, explican variaciones en la medida de resultado.

Respecto a las hipótesis de trabajo, se comprueba H_1 : Existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desgaste ocupacional en un gobierno municipal. Al ser el valor P de 0.000 (***) se rechaza hipótesis nula, por lo tanto se acepta la hipótesis alternativa de que si existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desgaste ocupacional en un gobierno municipal.

Así mismo, es posible confirmar H_2 : La antigüedad tiene relación significativa con el clima organizacional. Al ser el valor $P < 0.05$ (0.015) se rechaza hipótesis nula, por lo tanto se acepta la hipótesis alternativa de que la antigüedad tiene relación significativa con el clima organizacional.

Respecto a la hipótesis H_3 : La antigüedad tiene relación significativa con el desgaste ocupacional. Al ser el valor $P > 0.05$ (0.932) se rechaza la hipótesis alternativa y se acepta la hipótesis nula de que la antigüedad no tiene relación significativa con el desgaste ocupacional.

En cuanto a la hipótesis H_4 : El tipo de contrato está relacionado significativamente con el clima organizacional. Al ser el valor $P < 0.05$ (***) se rechaza hipótesis nula, por lo tanto se acepta la hipótesis alternativa de que el tipo de contrato está relacionado significativamente con el clima organizacional.

Finalmente, en relación a H_5 : El tipo de contrato está relacionado significativamente con el desgaste ocupacional. Al ser el valor $P > 0.05$ (0.476) se rechaza la hipótesis alternativa y se acepta la hipótesis nula de que el tipo de contrato no está relacionado significativamente con el desgaste ocupacional.



Por lo tanto, se concluye que existe relación significativa entre el clima organizacional y el desgaste ocupacional. La antigüedad y el tipo de contrato sólo tienen relación significativa con el clima organizacional. A medida que mejora el clima organizacional, disminuye el desgaste ocupacional.

Los resultados presentados en la Tabla 8 indican la presencia de diferencias estadísticamente significativas entre los ocho factores de la EMCO y los tres factores de burnout, a excepción de la dimensión Autonomía en el trabajo que no presenta una correlación estadísticamente significativa con Agotamiento e Insatisfacción de logro. Es importante señalar que todas las correlaciones significativas fueron negativas, lo que indica que existe un alto puntaje de desgaste ocupacional cuando se percibe un clima organizacional poco favorable para los trabajadores, llegando a la misma conclusión que Patlán y Flores (2013). Las correlaciones más altas se identifican entre la Despersonalización con Motivación y esfuerzo ($-0,335$; $p \leq 0,01$) y entre Insatisfacción de logro con Satisfacción de los trabajadores ($r = -0,320$; $p \leq 0,01$).

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Uribe-Prado, J. (2015). Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales. Editorial El Manual Moderno
- Mazzola, J. J., Schonfeld, I. S., y Spector, P. E. (2011). What qualitative research has taught us about occupational stress. *Stress and Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 27(2), 93–110.
- Gil-Monte, P y Moreno, B. (2007). El Síndrome de Quemarse por el Trabajo (Burnout): Grupos Profesionales de Riesgo. Ediciones Pirámide.
- Malhotra, N. (2008). Investigación de mercados (5ª ed.). Pearson Prentice Hall.
- Gómez, M., y Vicario, O. (2010). Clima organizacional: Conceptualización y propuesta de una escala. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Uribe J. (2010). Escala de Desgaste Ocupacional (EDO). México: Editorial Manual Moderno.
- Joreskog, Karl G. y Soborn, Dag (1984). LISREL 7: User's Reference Guide. Chicago, IL: Scientific Software.



Patlán J, Flores R, 2013. Desarrollo y Validación de la Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO): Un Estudio Empírico con Profesionales de la Salud. Ciencia y Trabajo. Sep-Dic; 15 (48): 131-139

