

---

**MOBBING, BURNOUT Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN FUNCIONARIOS  
PÚBLICOS DE LA REGIÓN DEL MAULE**

**CATALINA ANDREA DURÁN ALVEAR  
PSICÓLOGO  
(MENCIÓN PSICOLOGÍA DEL TRABAJO Y LAS ORGANIZACIONES)**

**RESUMEN**

La presente investigación tiene por objetivo identificar la relación entre Clima Organizacional, Burnout y Mobbing en funcionarios públicos de la Región del Maule. Para ello, se evaluó a 84 funcionarios pertenecientes a un servicio público mediante la aplicación del Cuestionario de Clima Organizacional Validado (CCOV), la escala Maslach Burnout Inventory- General Survey (MBI-GS), y el Cuestionario individual sobre psicoterror, negación, estigmatismo y rechazo en organizaciones sociales (CISNEROS). Los resultados indican que existe una percepción positiva del clima organizacional, y que la presencia de burnout y mobbing es baja. También, se ha encontrado que las prácticas de acoso laboral no son frecuentes, pero cuando ocurren son medianamente intensas y propiciadas principalmente por jefes o superiores. Asimismo, se observa que el clima organizacional se relaciona negativa y significativamente con el síndrome de burnout ( $r = -0,393$ ;  $p < 0,01$ ) y el mobbing ( $r = -0,401$ ;  $p < 0,01$ ), a la vez que estas dos últimas se relacionan de forma positiva y significativa entre sí ( $r = 0,324$ ;  $p < 0,01$ ). Adicionalmente, no se encontraron diferencias significativas entre hombres y mujeres respecto a las variables de estudio. Se concluye que, para regularizar los niveles de burnout y las prácticas de acoso, es indispensable implementar mejoras en el clima organizacional que permitan generar un ambiente laboral íntegro, priorizando el desarrollo profesional y el buen trato entre funcionarios/as de todos los niveles jerárquicos dentro de la institución.

## ABSTRACT

The present research aim to identify the relationship between Organizational climate, burnout and mobbing in public employees of the Maule region. 84 workers belonging to a public service were evaluated through the application of the Validated Organizational Climate Questionnaire (CCOV), the Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS) scale, and the Individual Questionnaire on psychoterror, denial, stigmatism and rejection in social organizations (CISNERO). The results indicate that there is a positive perception of the organizational climate, and that the presence of burnout and mobbing is low. Also, it has been found that workplace harassment practices are not frequent, but when they do occur they are moderately intense and promoted mainly by bosses or superiors. Also, it is observed that the organizational climate is significantly and negatively related to the burnout syndrome ( $r = -0,393$ ;  $p < 0,01$ ) as well as to mobbing ( $r = -0,401$ ;  $p < 0,01$ ), at the once these last two are positively and significantly related to each other ( $r = 0,324$ ;  $p < 0,01$ ). When conducting a linear regression study, it was observed that mobbing ( $\beta = -0,306$ ;  $T = -2,988$ ;  $p = 0,004$ ) and burnout ( $\beta = -0,294$ ;  $T = -2,865$ ;  $p = 0,005$ ) are predictors of organizational climate. Additionally, no significant differences were found between men and women regarding the study variables. It is concluded that, to regularize the levels of burnout and harassment practices, it is essential to implement improvements in the organizational climate that generate an integral work environment, prioritizing professional development and good treatment among officials of all hierarchical levels in the organization.