

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias de la salud

Escuela Profesional de Psicología



TESIS

CLIMA LABORAL Y SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS NACIONALES DEL DISTRITO RICARDO PALMA- HUAROCHIRÍ 2019

Para optar : El título profesional de Psicóloga
Autor : Bach. Karla Salinas Accilio
Asesor : Mg. Julia Esther Ríos Pinto
Línea de investigación institucional : Salud y gestión de la salud
Fecha de Inicio y Culminación : 05/10/2017 - 05 /10 /2019

Huancayo – Perú, 2019

DEDICATORIA:

A Dios por estar presente día a día en mi camino, a mi madre que con su sabiduría y esfuerzo hicieron de mí el ser quien soy y a mis maestros por brindarme sus conocimientos.

La autora.

AGRADECIMIENTOS:

Agradezco a la Mg. Julia Esther Ríos Pinto,
y a todas aquellas personas que me brindaron
su apoyo para hacer posible el inicio,
desarrollo y resultados de esta investigación.

Karla.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación está referida al tema clima laboral y como esta se encuentra relacionada con el síndrome de burnout. En la actualidad el clima laboral es un factor importante en las organizaciones ya sean públicas o privadas pues de ella depende los procesos organizacionales por lo que influye en la eficiencia, eficacia y productividad de los trabajadores, este se caracteriza por ser un conjunto amplio de percepciones experimentada por los miembros de la organización en el que influye en su comportamiento. Chiavenato (2007, p 59). Por otro lado el síndrome de burnout según Pines y Aronson (1988) es un estado de agotamiento físico, mental y emocional producido por estar involucrado permanentemente en un trabajo con alta demanda emocional. las características de este síndrome son el agotamiento, el desconsuelo, sentido de competencia reducida, baja motivación y desarrollo disfuncionales en el trabajo.

Por tal esta investigación nace debido al interés de conocer cuál es la relación existente entre el clima laboral y el síndrome de burnout en los docentes de las instituciones educativas nacionales del distrito Ricardo Palma Provincia de Huarochirí ubicada en el departamento de Lima 2019. Otro de los intereses es estudiar estas variables para conocer mucho más de cómo se presentan y encuentran relacionadas por lo que el interés en este aspecto es académico.

Para este estudio el método empleado fue el hipotético deductivo ya que parte de una hipótesis plausible como consecuencia de sus inferencias del conjunto de datos empíricos o leyes más generales, en el que se llega a una conclusión particular para luego ser comprobado experimentalmente. Sánchez y Reyes (2017, p 59). El tipo de investigación fue básica pues busca conocer y entender mejor el problema sin preocupación de la aplicación práctica de los nuevos conocimientos adquiridos, en este sentido solo acrecienta los conocimientos teóricos. Sánchez y Reyes (2017, p 44). El nivel de

investigación fue descriptivo y el diseño descriptivo correlacional. La técnica utilizada fue la encuesta y los instrumentos aplicados fueron la Escala de clima laboral de Sonia Palma para la variable clima laboral y el Inventario de Maslash (MBI) para la variable Síndrome de burnout. La muestra estuvo formada por todos los docentes de las instituciones educativas nacionales del distrito de Ricardo Palma en sus tres niveles inicial, primaria y secundaria. El objetivo general de esta investigación fue determinar la relación existente entre las variables clima laboral y síndrome de burnout para así comprender el ambiente de dicha organización. Para la identificación de esta relación se tuvo que realizar todo un proceso bajo los lineamientos del método científico, de esta forma poder comprobar las hipótesis y analizar los resultados.

Para el desarrollo del trabajo de investigación se ha estructurado ocho capítulos: En el capítulo I se presenta el planteamiento del problema en donde se describe la realidad problemática, la delimitación del problema, la formulación del problema general y problemas específicos en base a las variables y dimensiones, justificación social, teórica y metodológica y objetivos del estudio.

En el capítulo II se presenta el marco teórico que está compuesto por los antecedentes internacionales y nacionales, las bases teóricas de ambas variables clima laboral y síndrome de burnout en donde se establece las corrientes, modelos de estudio, etc. Por otro lado se encuentra también en este capítulo el marco conceptual de las variables y dimensiones.

En el capítulo III se presenta la hipótesis general y las hipótesis específicas así como la definición conceptual y operacional de las variables.

En el capítulo IV se presenta la metodología del estudio realizado tales como el método de investigación que es el método hipotético deductivo, el tipo de investigación que es básica, el nivel de investigación que es descriptiva, el diseño de investigación que es descriptivo correlacional, las técnicas e instrumentos de recolección de datos que se

utilizaron el cual fue la encuesta y como instrumento la escala y por último los aspectos éticos de la investigación.

Capítulo V se presentan los resultados en donde se establece la descripción de los resultados y la contratación de hipótesis a través de tablas y figuras.

Capítulo VI se presenta el análisis y discusión de resultados en donde se contrasta los resultados obtenidos con los estudios realizados por otros investigadores respecto a las mismas variables.

Capítulo VII se presenta las conclusiones en base a los resultados obtenidos en donde se realiza varias proposiciones lógicas finales de lo investigado.

Capítulo VIII se presenta las recomendaciones o sugerencias respecto a los resultados de la relación clima laboral y síndrome de burnout en los docentes de las instituciones educativas nacionales del distrito de Ricardo Palma.

Y al final se presentan las referencias bibliográficas y los anexos como matriz de consistencia, operacionalización de variables, instrumentos, confiabilidad del instrumento, data del procesamiento de datos y fotos de la aplicación

CONTENIDO

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTOS.....	iii
INTRODUCCIÓN.....	iv
CONTENIDO.....	vii
CONTENIDO DE TABLAS.....	x
CONTENIDO DE FIGURAS.....	xiii
RESUMEN.....	xiv
ABSTRACT.....	xv
CAPITULO I.....	16
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	16
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA	16
1.2. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA	20
1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	21
1.3.1. Problema general	21
1.3.2. Problemas específicos	21
1.4. JUSTIFICACIÓN	21
1.4.1. Justificación social	21
1.4.2. Justificación teórica	22
1.4.3. Justificación metodológica	23
1.5. OBJETIVOS	23
1.5.1. Objetivo general	23
1.5.2. Objetivos específicos	23
CAPÍTULO II.....	25
MARCO TEÓRICO	25
2.1. ANTECEDENTES	25
2.1.1. Antecedentes internacionales	25
2.1.2. Antecedentes nacionales	27
2.2. BASES TEÓRICAS O CIÉNTÍFICAS	31
2.2.1. Clima laboral	31
2.2.1.1 Estudio filosófico y epistemológico del clima laboral	31
2.2.1.2 Estudio del clima laboral desde un enfoque multidisciplinar	32
2.2.1.3 Corrientes de estudio del clima laboral	34
2.2.1.4 Modelos del clima laboral	40

2.2.2 Síndrome de burnout.....	48
2.2.2.1 Estrés laboral como una constante precursora del desgaste profesional	50
2.2.2.2 Estudios del síndrome de burnout	51
2.2.2.3 Diferencia de burnout y otros conceptos	54
2.2.2.4 Factores generadores de estrés	57
2.2.2.5 Modelos psicosociales para el estudio de síndrome de burnout.....	58
2.3 MARCO CONCEPTUAL	61
CAPÍTULO III	64
HIPÓTESIS	64
3.1. HIPÓTESIS GENERAL	64
3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICA	64
3.3. VARIABLES	65
3.1.1. Definición conceptual de las variables	65
3.1.2. Definición operacional de las variables	65
CAPÍTULO IV	68
METODOLOGÍA	68
4.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	68
4.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN	68
4.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN	69
4.4. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	69
4.5. POBLACIÓN Y MUESTRA	69
4.5.1. Universo	69
4.5.2. Población	69
4.5.3. Muestra	70
4.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	71
4.6.1. Escala de Clima Laboral CL-SPC.....	71
4.6.2. Maslach Burnout Inventory (MBI).....	74
4.7. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS	77
4.8. ASPECTOS ÉTICOS DE LA INVESTIGACIÓN	78
CAPÍTULO V	79
RESULTADOS	79
5.1. DESCRIPCIÓN DE LOS RESULTADOS	79
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	102
CONCLUSIONES.....	106
RECOMENDACIONES	108
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	111

ANEXOS	117
MATRIZ DE CONSISTENCIA	118
MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	119
MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE INSTRUMENTOS	120
INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN	123
CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO	126
CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS	137
LA DATA DE PROCESAMIENTO DE DATOS	145
CONSENTIMIENTO INFORMADO	149
FOTOS DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO	151

CONTENIDO DE TABLAS

TABLA N° 1: Distribución numérica y porcentual de los niveles de la variable clima laboral en los docentes de las instituciones educativas nacionales del distrito Ricardo Palma - Huarochirí 2019	79
TABLA N° 2: Distribución numérica y porcentual de los niveles de la variable Síndrome de Burnout en los docentes de las instituciones educativas nacionales del distrito Ricardo Palma – Huarochirí 2019.	80
TABLA N° 3: Distribución numérica y porcentual de los niveles de la dimensión autorrealización del clima laboral en los docentes de las instituciones educativas nacionales del distrito Ricardo Palma – Huarochirí 2019.....	81
TABLA N° 4: Distribución numérica y porcentual de los niveles de la dimensión involucramiento laboral del clima laboral en los docentes de las instituciones educativas nacionales del distrito Ricardo Palma – Huarochirí 2019.....	82
TABLA N° 5: Distribución numérica y porcentual de los niveles de la dimensión supervisión del clima laboral en los docentes de las instituciones educativas del distrito Ricardo Palma – Huarochirí 2019.....	83
TABLA N° 6: Distribución numérica y porcentual de los niveles de la dimensión comunicación del clima laboral en los docentes de las instituciones educativas nacionales del distrito Ricardo Palma – Huarochirí 2019.....	84
TABLA N° 7: Distribución numérica y porcentual de los niveles de la dimensión condiciones laborales del clima laboral en los docentes de las instituciones educativas nacionales del distrito Ricardo Palma – Huarochirí 2019.....	85
TABLA N° 8: Niveles de clima laboral por niveles de síndrome de burnout.....	86
TABLA N° 9: Niveles de la dimensión autorrealización del clima laboral por niveles de síndrome de burnout	87

TABLA N° 10: Niveles de la dimensión Involucramiento laboral del clima laboral por niveles de síndrome de burnout	88
TABLA N° 11: Niveles de la dimensión Supervisión del clima laboral por niveles de síndrome de burnout	89
TABLA N° 12: Niveles de la dimensión comunicación del clima laboral por niveles de síndrome de burnout	90
TABLA N° 13: Niveles de la dimensión condiciones laborales del clima laboral por niveles de síndrome de burnout	91
TABLA N° 14: Estadísticos de la variable clima laboral y Síndrome de Burnout	93
TABLA N° 15: Correlación entre las variables clima organizacional y síndrome de Burnout en los docentes de las instituciones educativas nacionales del distrito de Ricardo Palma - Huarochirí 2019.	94
TABLA N° 16: Correlación entre la dimensión autorrealización del clima laboral y síndrome de Burnout	96
TABLA N° 17: Correlación entre la dimensión involucramiento laboral del clima laboral y síndrome de Burnout	97
TABLA N° 18: Correlación entre la dimensión supervisión del clima laboral y síndrome de Burnout	98
TABLA N° 19: Correlación entre la dimensión comunicación del clima laboral y síndrome de Burnout	99
TABLA N° 20: Correlación entre la dimensión condiciones laborales del clima laboral y síndrome de Burnout	101
TABLA N° 21: Prueba de validez binomial por jueces expertos del instrumento clima laboral	128

TABLA N° 22: Estadísticos total-elemento de la validación interna de la variable clima laboral	129
TABLA N° 23: Tabla de índices de confiabilidad	132
TABLA N° 24: Confiabilidad del instrumento clima laboral	132
TABLA N° 25: Prueba de validez binomial por jueces expertos del instrumento Síndrome de burnout	134
TABLA N° 26: Estadísticos total-elemento de la validación interna de la variable síndrome de burnout	135
TABLA N° 27: Confiabilidad del instrumento síndrome de burnout	136

CONTENIDO DE FIGURAS

FIGURA N° 1: Distribución porcentual de la variable clima laboral	80
FIGURA N° 2: Distribución porcentual de los niveles de Síndrome de Burnout	81
FIGURA N°3: Distribución porcentual de los niveles de la dimensión autorrealización del clima laboral.....	82
FIGURA N° 4: Distribución porcentual de los niveles de la dimensión involucramiento laboral del clima laboral.....	83
FIGURA N° 5: Distribución porcentual de los niveles de la dimensión supervisión del clima laboral.....	84
FIGURA N° 6: Distribución porcentual de los niveles de la dimensión comunicación del clima laboral.....	85
FIGURA N° 7: Distribución porcentual de los niveles de la dimensión condiciones laborales del clima laboral.....	86
FIGURA N° 8: Niveles de clima laboral por niveles de síndrome de burnout	87
FIGURA N° 9: Niveles de la dimensión autorrealización del clima laboral por niveles de síndrome de burnout	88
FIGURA N° 10: Niveles de la dimensión involucramiento laboral del clima laboral por niveles de síndrome de burnout	89
FIGURA N° 11: Niveles de la dimensión Supervisión del clima laboral por niveles de síndrome de burnout	90
FIGURA N° 12: Niveles de la dimensión comunicación del clima laboral por niveles de síndrome de burnout	91
FIGURA N° 13: Niveles de la dimensión condiciones laborales del clima laboral por niveles de síndrome de burnout.	92
FIGURA N° 14: Media de la variable clima laboral y Síndrome de Burnout	93

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado Clima laboral y síndrome de Burnout en docentes de instituciones educativas nacionales del distrito Ricardo Palma - Huarochirí 2019, tuvo como objetivo principal determinar cuál es la relación existente entre el clima laboral y síndrome de burnout. El método utilizado corresponde al hipotético deductivo, el tipo de investigación es básica, el nivel es descriptivo y el diseño descriptivo correlacional. El muestreo fue de tipo censal por lo que estuvo conformada por todos los docentes de las instituciones educativas nacionales del distrito Ricardo Palma en sus tres niveles inicial, primaria y secundaria. La técnica utilizada fue la encuesta y los instrumentos de evaluación para la recolección de datos fueron: la escala de clima laboral CL_SPC para la variable clima laboral y el Inventario Burnout para la variable síndrome de burnout, el cual fue aplicado al personal docente de las instituciones educativas nacionales del distrito de Ricardo Palma. Los resultados obtenidos indican la existencia de relación entre clima laboral y síndrome de burnout, el grado de relación es ($Rho = -.546$). Por tal Se concluye que si existe relación significativa entre las variables clima laboral y síndrome de burnout, el grado de relación entre dichas variables es negativa moderada, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general alterna . En cuanto a las correlaciones por dimensiones se obtiene que el clima laboral en sus dimensiones involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales está relacionado significativamente con el síndrome de burnout y un nivel alto en cuanto a la dimensión autorrealización.

Palabras clave: Clima laboral, Síndrome de burnout, Docentes, Institución educativa.

ABSTRAC

The present research work entitled Work climate and Burnout syndrome in teachers of national educational institutions of the Ricardo Palma - Huarochirí district 2019, had as main objective to determine what is the relationship between the work environment and burnout syndrome. The method used corresponds to the hypothetical deductive, the type of investigation is basic, the level is descriptive and the descriptive correlational design. The sampling was of the census type, so it was made up of all teachers of the national educational institutions of the Ricardo Palma district in its three initial, primary and secondary levels. The technique used was the survey and the evaluation instruments for data collection were: the CL_SPC work environment scale for the work environment variable and the Burnout Inventory for the burnout syndrome variable, which was applied to the teaching staff of the institutions National education of the Ricardo Palma district. The results obtained indicate the existence of a relationship between work environment and burnout syndrome, the degree of relationship is ($Rho = -.546$). Therefore, it is concluded that if there is a significant relationship between the variables of work environment and burnout syndrome, the degree of relationship between these variables is moderately negative, so the null hypothesis is rejected and the general alternative hypothesis is accepted. Regarding the correlations by dimensions, it is obtained that the work environment in its dimensions labor involvement, supervision, communication and working conditions is significantly related to the burnout syndrome and a high level in terms of the self-realization dimension.

Keywords: Work climate, Burnout syndrome, Teachers, Educational institutio

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Hoy en día el clima laboral se ha convertido en un factor muy importante en las organizaciones sean públicas o privadas ya que afecta en los procesos organizacionales y por tanto influye en la eficiencia, eficacia y productividad del trabajador. Así mismo afecta como un todo al miembro de la organización a través de la atmósfera psicológica general que es relativamente estable en el tiempo, según Chiang, Martín y Nuñez (2010) indican que “el clima laboral es una característica del medio ambiente laboral, percibidas directa o indirectamente por las personas dentro de las organizaciones”(p. 62).

Por otro lado el síndrome de burnout conocido como estrés laboral nace a partir de la carencia de un adecuado clima organizacional. Muchos estudios establecen que cuando el estrés se vuelve intenso en el trabajador de una institución o empresa se le denomina “síndrome del quemado” o burnout, generándose mayormente en personas con preparación profesional que trabajan atendiendo directamente al público. (Maslach y Jackson, 1981)

La Organización Mundial de la Salud OMS (2005) considera que el estrés laboral repercute fuertemente en la salud psicológica, física de los empleados y a la eficacia de las organizaciones en el cual laboran. Esta organización indica también que muchas veces existe confusión entre presión , reto y estrés en el trabajo. Hoy en día se sabe que debido a las fuertes cargas del entorno laboral es difícil que no exista presión en el trabajo y en cierta medida este permite estar en alerta y motivado, y es así que el estrés laboral se da cuando esa presión se hace excesiva o difícil de controlar, perjudicando la salud de los empleados y los resultados de la organización (OMS, p.3).

En los países desarrollados esta problemática se viene trabajando desde el siglo pasado ya que la preocupación por tener buenos resultados en la organización depende del bienestar del empleado conocido como recurso humano. Países como Estados Unidos, Alemania, entre otros están a la vanguardia sobre este tema y vienen desarrollando nuevas formas de trabajo en los empleados, sin embargo esto no quiere decir que haya desaparecido los índices de casos.

En Latinoamérica se realizó una investigación sobre el síndrome de Burnout a través de la revisión de 89 estudios ejecutados en 12 países latinoamericanos entre el 2000 y 2010, Díaz y Gómez (2011) reconocen a este síndrome como un problema de salud vinculado a los aspectos psicosociales que se presenta en el trabajo, asimismo señalan que este estudio viene avanzando en la medida que se considera una problemática de salud presente en el contexto laboral y que no es solo un asunto de personas con profesión que trabajan en asuntos asistenciales. Por otro lado se evidencia que la responsabilidad no es solo de la persona sino que es un fenómeno que se da producto de la interacción trabajo-persona.

El sector educativo no es ajeno a esta problemática ya que las instituciones educativas al igual que cualquier otra organización cuentan con un conjunto de

trabajadores en este caso docentes quienes son los responsables de impartir enseñanza-aprendizaje de calidad a los estudiantes y para lograrlo se requiere un ambiente adecuado en el que se puedan sentir tranquilos y motivados. Sin embargo en nuestro País todavía es un ideal ya que existen diversos problemas ya sean económicos, políticos, sociales, etc. Que afectan a los maestros como la falta de equidad salarial en comparación con otras profesiones, la falta de estabilidad laboral en el caso de los docentes contratados, las exigencias laborales y extralaborales, las malas condiciones de trabajo, la sobrecarga laboral los conflictos internos, los cambios rápidos en la demanda curricular y organizacional. Estudios realizados por la UNESCO (2005) a seis países de Latinoamérica entre ellos el Perú, se estableció que en nuestro país el 36.6 % de docentes padecen estrés laboral que perjudica el trabajo docente. Causando estrés laboral a través de una serie de reacciones ya sea conductual o emocional, afectando su desempeño, satisfacción, productividad y sobre todo su salud.

El Programa de Educación Básica PROEDUCA_GTZ elaboró un estudio en base a los resultados de la UNESCO, focalizado en la sensación de estrés, incluido el síndrome de burnout que manifiestan los docentes y que factores se relacionan con esta sensación, para este estudio Cuenca y O'hara (2006) quienes fueron los responsables de dicha investigación evaluaron a 153 docentes de las instituciones educativas de Lima Metropolitana en donde se utilizó el inventario de Maslach y Jackson, los hallazgos reportan una sensación de estrés que si bien no llega a evidenciar un burnout como máxima expresión negativa de estrés, sin embargo es una alerta en una de sus dimensiones realización profesional alcanzando 57% reportando un nivel alto ello indica que se evidencia sentimientos de minusvalía en el desempeño laboral produciendo respuestas negativas hacia uno mismo y hacia el trabajo.

El Ministerio de Educación MINEDU (2012) conjuntamente con el Ministerio de salud (MINSA) elaboraron por primera vez un plan de mejoramiento del clima laboral en las instituciones educativas de Lima y Callo para la prevención del estrés laboral en los docentes, con el objetivo de fortalecer la salud emocional de los maestros y que repercuta en el mejoramiento de su desempeño en el aula y a nivel de toda la comunidad educativa. A partir de entonces se viene trabajando la importancia de mantener un adecuado clima laboral en las distintas instituciones escolares del Perú para así disminuir el estrés laboral. (EDUCACIONENRED.PE, 2006, parr.1)

En la provincia de Huarochirí no existen investigaciones relacionadas a las variables clima laboral y síndrome de burnout como tal, solo se realizó una investigación realizada por Mendoza (2016) en la UGEL 15 de Huarochirí donde participaron 26 instituciones educativas públicas entre ellas las instituciones educativas nacionales del distrito de Ricardo Palma, este estudio trató específicamente en determinar la relación entre clima laboral y desempeño docente en este sentido los resultados obtenidos fueron que existe una moderada correlación entre estas dos variables según Spearman de 0.428 donde solo el 41.5% manifiesta tener un buen desempeño.

Debido a la importancia de promover un adecuado clima laboral para así disminuir el estrés laboral, el presente estudio se desarrolló bajo la necesidad de realizar un diagnóstico en los docentes de las instituciones educativas nacionales del distrito de Ricardo Palma provincia de Huarochirí, con el fin de conocer cuál es la relación entre estas dos variables clima laboral y síndrome de burnout y si esta afecta a los docentes.

La temática de estudio se sustenta debido a que no existen evidencias científicas ni estudios previos asociados a este fenómeno en las instituciones educativas nacionales del distrito de Ricardo Palma que son dos: La Institución educativa Monitor Huáscar

y la institución educativa José Antonio Encinas Franco, en estos casos solo existen percepciones personales o grupales respecto al clima institucional y como ello afecta la salud mental y física de los docentes causando estrés laboral o síndrome de burnout. Por tal motivo la presente investigación servirá como una herramienta para la toma de decisiones de dichas instituciones por parte de los líderes y docentes, así mismo busca evidenciar las percepciones que tienen sobre la institución donde laboran, ya que brinda algunas aproximaciones y un punto de partida a través de los resultados de las evaluaciones y de esta manera mejorar el clima laboral y disminuir el estrés laboral, como consecuencia de ello los maestros podrán brindar una mejor enseñanza a los estudiantes. Por otro lado, servirá como un antecedente para otras investigaciones que quieran realizar estudios de este tipo.

Bajo estas consideraciones se plantea determinar la relación que existe entre el clima laboral y el síndrome de burnout en los docentes de las instituciones educativas nacionales del distrito de Ricardo Palma provincia de Huarochirí 2019.

1.2 Delimitación del problema

Dada la amplitud del tema, esta investigación presenta como delimitación espacial a los docentes de las instituciones educativas nacionales del distrito de Ricardo Palma provincia de Huarochirí departamento de Lima. La delimitación temporal está establecida a partir del 5 de Octubre del 2017 hasta el 5 de Octubre del 2019 que es el periodo que se llevó a cabo para la realización la investigación; la temática de este trabajo es identificar la relación entre clima laboral y síndrome de burnout en los docentes de las instituciones educativas del distrito de Ricardo palma- Huarochirí. Por otro lado, la delimitación teórica está dada por el soporte teórico de la teoría de síndrome de burnout de Maslach y Jackson (1981) y la teoría de clima laboral de Brunet (2011) .

1.3 Formulación del problema

1.3.1 Problema general

- ¿Existe relación entre clima laboral y síndrome de burnout en docentes de las instituciones educativas nacionales del distrito Ricardo Palma-Huarochirí 2019?

1.3.2 Problemas específicos

- ¿Existe relación entre la autorrealización y el síndrome de burnout en los docentes de las instituciones educativas nacionales del distrito Ricardo Palma - Huarochirí 2019?
- ¿Existe relación entre el involucramiento laboral y el síndrome de burnout en los docentes de las instituciones educativas nacionales del distrito Ricardo Palma - Huarochirí 2019?
- ¿Existe relación entre la supervisión y el síndrome de burnout en los docentes de las instituciones educativas nacionales del distrito Ricardo Palma - Huarochirí 2019?
- ¿Existe relación entre la comunicación y el síndrome de burnout en los docentes de las instituciones educativas nacionales del distrito Ricardo Palma - Huarochirí 2019?
- ¿Existe relación entre las condiciones laborales y el síndrome de burnout en los docentes de las instituciones educativas nacionales del distrito Ricardo Palma - Huarochirí 2019?

1.4 Justificación

1.4.1 Justificación social

La sobrecarga laboral es uno de los factores fundamentales por el cual muchas organizaciones hoy en día vienen presentando dificultades, a lo largo de los años

y los docentes no han sido ajenos a tales problemas, debido a ello la efectividad en el campo del trabajo viene siendo amenazada. Las instituciones educativas en su mayoría se orientan solo a educar a los estudiantes y en pocas oportunidades toman en cuenta las necesidades personales de los docentes haciendo que se sientan abandonados por la organización a la que dedican tanto tiempo dentro y fuera de él. Debido a ello la presente investigación servirá como base a las autoridades y profesionales encargados de las instituciones escolares, así como al gobierno local para trazar políticas y tomar medidas preventivas frente al síndrome de burnout de esta forma beneficiarse toda la comunidad educativa ya que si los maestros se encuentran saludables, mejor será la relación enseñanza-aprendizaje con los estudiantes. En consecuencia la existencia de favorable clima laboral contribuirá a un bienestar psicológico y laboral de los maestros. Por otro lado la investigación ofrecerá también un referente a otras instituciones educativas y a la sociedad que puedan tener similares etiologías y características.

1.4.2 Justificación teórica

Esta investigación se enfoca en la relación que existe entre el clima laboral y síndrome de burnout en los docentes, para ello toma como base todo un marco teórico pre establecido, metodología, estadística, etc. que lo encuadra dentro de la teoría científica. De esta manera los resultados permitirán al campo educativo y psicológico ampliar o complementar el marco teórico sobre clima laboral, síndrome de burnout y la relación entre ambas variables en los docentes, con la finalidad de servir como base en futuras investigaciones que puedan manifestar similar problemática o llenar algún vacío que pueda existir con respecto a esta problemática y así proponer nuevas alternativas de tratamiento o soluciones, tomando como referencia la presente investigación.

1.4.3 Justificación metodológica

La investigación cuenta con técnicas e instrumentos para evaluar las variables por lo que la técnica utilizada fue la encuesta, se utilizaron dos instrumentos como la escala de clima laboral CL-SPC para la variable clima laboral y el inventario de burnout de Maslach (MBI) para la variable síndrome de burnout, con los cuales se obtuvieron indicadores que permitieron conocer la relación entre el clima laboral y el síndrome de burnout en los docentes de las instituciones educativas nacionales del distrito de Ricardo Palma. Cabe resaltar que dichos instrumentos son válidos y confiables ya que se encuentran validados según los procedimientos correspondientes que garantizan su confiabilidad. Bajo estas consideraciones se propone que se realice muchas más investigaciones que puedan continuar el proceso de estudios relacionados a esta problemática.

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo general

- Determinar la relación existente entre clima laboral y síndrome de burnout en los docentes de las instituciones educativas nacionales del distrito Ricardo Palma - Huarochirí 2019.

1.2.2 Objetivos específicos:

- Identificar la relación entre la autorrealización y el síndrome de burnout en los docentes de las instituciones educativas nacionales del distrito Ricardo Palma - Huarochirí 2019.
- Determinar la relación entre el involucramiento laboral y el síndrome de burnout en los docentes de las instituciones educativas nacionales del distrito Ricardo Palma - Huarochirí 2019.

- Establecer la relación entre la supervisión y el síndrome de burnout en los docentes de las instituciones educativas nacionales del distrito Ricardo Palma - Huarochirí 2019.
- Determinar la relación entre la comunicación y el síndrome de burnout en los docentes de las instituciones educativas nacionales del distrito Ricardo Palma - Huarochirí 2019.
- Establecer la relación entre las condiciones laborales y el síndrome de burnout en los docentes de las instituciones educativas nacionales del distrito Ricardo Palma - Huarochirí 2019.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

2.1.1 Antecedentes Internacionales

Bernal (2018) realizó una tesis titulada Clima laboral y su relación con el burnout en un laboratorio clínico, en la ciudad de México. Donde su objetivo fue estudiar la relación entre la variable clima laboral y síndrome de burnout . El estudio fue de tipo observacional, transversal y asociación, el tipo de muestra fue no probabilístico por cuotas conformada por los trabajadores del laboratorio clínico, los instrumentos utilizados fueron un cuestionario creado por la organización Panamericana de Salud (OPS) llamado Cuestionario sobre mi trabajo, que evalúa clima laboral y el cuestionario de Maslach burnout Inventory para la variable síndrome de burnout. Los resultados obtenidos fueron que hay indicadores de un clima desfavorable asimismo se halló altos índices de burnout en los trabajadores por lo que se determinó una relación negativa moderada y significativa sobre todo con la dimensión despersonalización.

Por otro lado Mafla (2015) realizó un estudio titulado Síndrome de burnout y su relación con el clima laboral en personal docente de la universidad educativa

pública de la ciudad de Quito, Ecuador. Cuyo objetivo fue identificar la relación entre el síndrome de Burnout y clima laboral en el personal docente. La investigación fue cuantitativa descriptivo, correlacional y el diseño fue no experimental. La muestra fue censal conformada por 30 docentes, los instrumentos aplicados fueron para la variable síndrome de burnout el cuestionario Maslach Burnout Inventory y para la medición del clima laboral el cuestionario de Litwin y Stinger. Los resultados indican que la presencia de los tres factores del síndrome de burnout ocasionados por el trabajo no influye de manera directa en el nivel de clima laboral. En este sentido la correlación entre las variables del síndrome de burnout y clima laboral es baja con una puntuación de 0.2891 según el Chi cuadrado de Pearson.

Borja (2014) desarrolló una tesis titulada Ambiente estructura organizacional y burnout en docentes de educación general básica y bachillerato de la ciudad de Guayaquil. En Ecuador. El objetivo fue analizar la relación entre el ambiente y estructura laboral y el síndrome de burnout en los docentes. La investigación fue de tipo descriptivo diseño cuantitativo y correlacional, la muestra utilizada fue de 243 docentes a los cuales se aplicaron dos instrumentos el indicador de estrés organizacional (OSI) de C.L. Cooper, S.J. Sloan y S. Williams el cual mide ambiente y estructura organizacional así como otros apartados. Para medir burnout se utilizó el cuestionario de Maslach Burnout Inventory. Los resultados encontrados indican que existe una relación positiva entre las variables ambiente, estructura y burnout sin embargo es leve, con un valor de correlación de Pearson ($r = 20$). Siendo significativa ($p=.002$).

Arteaga (2014) en Quito desarrolló una investigación titulada influencia en los niveles de estrés de los docentes de la unidad educativa San José La Salle en el

desempeño de sus actividades académicas y en el clima organizacional. El diseño utilizado para esta investigación fue mixto ya que las variables fueron analizadas e interpretadas en relación a causa-efecto, por otro lado la investigación fue descriptiva, la población estuvo conformada por 30 docentes de la U.E San José La Salle en el cual la muestra fue censal debido a la cantidad. Para la recolección de datos se utilizaron tres test tales como: El test de estrés laboral, Test de clima organizacional y el Test de desempeño de actividades académicas. Todos debidamente validados y confiables a través de una aplicación piloto. Los resultados encontrados indican que el nivel de estrés influye significativamente en el clima laboral, mas no en el desempeño académico.

Silva, Gutiérrez, Pando y Tuesca (2014) hicieron una investigación titulada Relación entre factores psicosociales negativos y el síndrome de burnout en el personal sanitario de Florencia (Caquetá-Colombia). Donde el objetivo fue establecer la relación entre los factores psicosociales negativos y el síndrome de Burnout en el personal sanitario de Florencia. El estudio fue descriptivo transversal donde participaron 300 empleados de cuatro centros de salud de Florencia, los instrumentos utilizados fueron: Factores Psicosociales Negativos y el Inventario de Maslach Burnout. Luego de haber realizado un análisis bivariado, los resultados obtenidos fueron que el 8% presentó alto agotamiento emocional, 27 % baja realización personal y el 12,3 % alta despersonalización. Las conclusiones fueron que no se observan prevalencia del síndrome de burnout y la principal dimensión afectada fue la realización personal.

2.1.2 Antecedentes Nacionales

En el Perú, muchas instituciones educativas en la actualidad no le dan mucho valor al clima laboral y síndrome de burnout en los docentes, ya que priorizan

mucho más los objetivos educativos que son según el MINEDU (2017) “los valores y la educación ciudadana de los estudiantes para poner en ejercicio sus derechos y deberes” (p, 8).

En los últimos años se han venido realizando estudios que tratan de explicar la relación que existe entre el clima laboral y síndrome de burnout debido a la necesidad de conocer sus relaciones y controlarla, así tenemos:

Soto (2017) realizó una investigación titulada Clima laboral y síndrome de burnout en docentes de una institución educativa pública emblemática de Huaral, 2017. Cuyo objetivo fue determinar la correlación existente del clima laboral y el síndrome de burnout en los docentes de una institución educativa pública emblemática de la provincia de Huaral. El estudio fue de tipo correlacional, el diseño no experimental, la conformación de la población fue de 150 docentes, la muestra utilizada fue censal los instrumento utilizados fueron la escala de clima laboral CL-SPC y el inventario burnout de Maslach y Jackson con los cuales se obtuvieron los siguientes resultados No existe correlación significativa en la variable clima laboral y las dimensiones del síndrome de burnout, Por otro lado en cuanto a la dimensión comunicación del clima laboral y la dimensión realización personal del síndrome de burnout si se encontró correlación inversa significativa.

Pari y Alata (2016) realizaron una investigación titulada Clima laboral y síndrome de burnout en docentes del colegio adventista Túpac Amaru. Ciudad de Juliaca. El objetivo de este estudio consistió en describir la relación entre el clima laboral y síndrome de burnout para ello el número de muestra fue de 47 docentes en sus tres niveles básicos regulares. Para dicho estudio su diseño fue no experimental, descriptivo correlacional y como instrumentos de evaluación se

utilizaron el cuestionario de clima social de R.H. Moss y el inventario burnout de Maslach. Los resultados muestran correlación indirecta y significativa entre clima laboral y síndrome de burnout, cuyo coeficiente de correlación fue ($r = -.510$ valor $p = 0,01$) es decir a mayor nivel de clima laboral menor nivel de síndrome de burnout.

Salvador (2016) hizo un estudio titulado Síndrome de burnout y clima laboral en docentes de instituciones educativas del distrito El porvenir de la ciudad de Trujillo. Donde el objetivo fue determinar la relación existente entre el síndrome de burnout y clima laboral en los profesores de instituciones educativas ubicado en el distrito del Porvenir-Trujillo, para lo cual se utilizó como muestra a 100 docentes de 10 instituciones educativas. La investigación fue descriptiva correlacional, los instrumentos de evaluación utilizados fueron el inventario de Burnout de Maslach y la escala de clima social en el trabajo (Wes) los cuales dieron como resultado que existe relación directa en las dimensiones del síndrome de burnout y el clima laboral, existiendo una correlación altamente significativa ($p < 0,01$), donde se considera que el coeficiente de contingencia calculado es de 0.91.

Pilares (2015) realizó una investigación titulada Inteligencia emocional, estrés laboral y clima laboral en los docentes de las instituciones educativas estatales del nivel secundario, del distrito de Abancay. Cuyo objetivo fue analizar la relación existente entre inteligencia emocional, estrés laboral y clima laboral en los docentes de las instituciones educativas estatales del nivel secundario del distrito de Abancay- Apurímac. La población estuvo conformada por 225 docentes de nivel secundario de los colegios estatales de Abancay la muestra fue de 106. Para la evaluación se aplicaron tres instrumentos los cuales fueron el inventario de Bar-

on (ICE) para la variable inteligencia emocional, el inventario MBI de Maslach y Jackson para el estrés laboral y la escala de clima laboral CL-SPC que evalúa clima laboral. La metodología aplicada fueron las siguientes: el enfoque fue cuantitativo, el tipo de investigación fue no experimental con un diseño correlacional. Los resultados obtenidos indican la existencia de relación significativa entre inteligencia emocional, estrés laboral y clima laboral ($R=0.086$), por otro lado se ha encontrado también que existe un nivel de correlación negativa moderada entre las variables estrés laboral y clima laboral siendo el resultado significativo ($p<0.05$).

Benites y Casimiro (2015) realizaron una investigación titulada clima organizacional y síndrome de burnout en cinco instituciones educativas escolares en el año 2014, el objetivo de dicha investigación fue establecer la relación que existe entre ambas variables. El diseño utilizado para esta investigación fue descriptivo correlacional, el enfoque fue cuantitativo y la población estuvo conformada por 155 docentes de Conde de la Vega baja-Lima. Los instrumentos de evaluación fueron dos cuestionarios de escala Likert para las variables clima organizacional y síndrome de burnout ambos validados y confiables mediante opinión de experto y alfa Cronbach. Los resultados obtenidos concluyen que el nivel organizacional es bueno y el nivel de síndrome de burnout es bajo, solo el 10 % de los encuestados perciben un mal clima organizacional por lo tanto el grado de correlación determinada es que existe una moderada relación inversa entre las variables con un grado de correlación Rho de Spearman $=-0,504$ cuyo grado de significancia estadística es ($p<0.05$).

2.2 Bases teóricas o científicas

2.2.1. Clima Laboral

2.2.1.1. Estudio filosófico y epistemológico del clima laboral

Spector (2005) indica que en el estudio de las empresas se ha visto la necesidad de tomar a la persona como un ser importante para el funcionamiento de la organización debido a su eficacia y eficiencia en su desempeño. Esta visión indica que el hombre es un ente fundamental para que la organización pueda desarrollarse. Los estudios de Taylor fueron uno de los primeros en tratar de crear una teoría científica en el campo administrativo el cual señalan que debe existir una evaluación del puesto laboral para encontrar a la persona idónea con el perfil adecuado al puesto a ocupar con la finalidad de obtener un mejor desenvolvimiento en sus funciones, por ello se debe hacer una previa capacitación.

En este sentido Spector (2005) alega que el hombre es un ser básico para que las empresas puedan funcionar y existir, esta concepción se ha visto reflejada en todas las eras especialmente en la actual. Dentro de las concepciones en el que se establece a la persona como elemento básico en las organizaciones señalan que es un ser con capacidades para procesar información a su vez que refleja emociones, comportamientos y expectativas. Es aquí donde las organizaciones se convierten en ambientes donde se procesan aspectos cognitivos como lenguaje, percepción, memoria, atención y resolución de problemas sin embargo no debe limitarse solamente a ello sino enfocarse a otros elementos que abarquen temas más amplios en la que se valore las emociones, el aspecto cultural, político, social, etc. Relacionándolo con la teoría organizacional funcionalista cuya concepción tiene como carácter principal plantear una teoría organizacional

cognitiva funcionalista, donde se focalice en las personas con sus caracteres subjetivos e intersubjetivos y sobre todo cultural.

2.2.1.2. Estudio del clima laboral desde un enfoque multidisciplinar

El clima laboral viene a ser un factor muy determinante para las organizaciones exitosas, estudios a través del tiempo lo han comprobado en este sentido para entenderlo mejor se ve la necesidad hacer un análisis y describir la evolución de estudio desde un enfoque multidisciplinar.

Beneyto, De la Torre y Nova (2014) señalaron que a lo largo de la historia la forma de concebir el trabajo en las organizaciones han sufrido cambios importantes en función del devenir económico, político y cultural, generando distintos contextos de análisis y tornándolo complejo el estudio científico de las organizaciones y el comportamiento de los trabajadores en las mismas.

Toffler, A. y Toffler, H., (1996) indican que existen diferentes niveles de estudio disciplinarias como la económica, sociológica, psicológica, etc. Quienes aportan su perspectiva o interpretación de estudio.

Bordas (2016) indicó que para entender la importancia del clima laboral es necesario realizar un concepto del trabajo desde las sociedades antiguas, desde el punto de vista bíblico por ejemplo fue visto como un castigo divino hasta llegar a una categoría ética, antropológica y cultural en la vida humana.

Más adelante en la sociedad preindustrial el trabajo es considerado como una actividad instrumental y tuvo una infravaloración social pues era una práctica indigna propia de la clase trabajadora y no era un derecho sino una imposición de la clase noble. Luego en la sociedad industrial el significado dio un giro por lo que es concebido como un valor que involucra tener una paga y una posición

en la sociedad. Con el capitalismo industrial surgió el concepto de empleo con su contrapartida salarial, carácter contractual, función mercantil, naturaleza productiva y dimensión pública y es así que las organizaciones sociales se organizan en torno al trabajo productivo generando la identidad de la persona trabajadora, como medio de integrarse en la sociedad. En última instancia en las sociedades postindustriales se da importancia a los puestos de trabajo en la que el trabajador tiene que tener conocimiento e información ya que estos puestos deben ser desempeñados por personas capaces con buen estado en general. Por ello en las organizaciones se toma importancia el factor humano esto implica comprender la necesidad de hacer estudios sobre el comportamiento de los empleados en las organizaciones. Bajo esta concepción de valoración se debe poner énfasis la necesidad de pertenencia, autoestima y autorrealización, y por último tomar en cuenta los asuntos relacionados con calidad de vida.

Los principios más prominentes de la era postindustrial son según Toffler, A. y Toffler, H. (1996) son:

Cuando los seres humanos satisfacen sus necesidades básicas buscan otras cosas más superiores en sus vidas por lo que el aspecto económico ya no es un objeto de estímulo.

La economía de escala está sujeta a ciertos límites tanto para la empresa privada como para la gubernamental.

La comunicación y el acceso a la información es básico incluso mucho más que las materias primas, el trabajo, el capital, etc.

La producción artesanal es un nuevo sistema que se basa en las nuevas tendencias y tecnología cuyos resultados tienen un objetivo, brindar productos y servicios que calcen a la medida del consumidor.

La empresa es una estructura flexible y no se debe entender que la burocracia representa a ella, pues la meta es brindar productos a la medida del consumidor.

El progreso no debe estar reflejado sólo al avance tecnológico estos avances deben regirse a constantes controles y adaptarse a las personas.

El puesto laboral debe ser innovador y creativo para los empleados, asimismo debe buscar el compromiso de los trabajadores buscando el aumento del sentido de la responsabilidad y capacitando las competencias laborales.

2.2.1.3. Corrientes de estudio del clima laboral

Bordas (2016 p. 20) estableció cinco corrientes en la evolución del pensamiento laboral las cuales son:

Corriente tradicional: Esta corriente se caracteriza por el concepto hombre racional-económico, en donde se considera que al ser humano no le gusta trabajar y si lo hace es por la remuneración es decir se preocupa por sus intereses materiales inmediatos, esperan ser dirigidos por superiores y necesitan indicaciones específicas sobre lo que tiene que hacer y cómo hacer. Las primeras teorías de esta corriente surgió en la segunda mitad del siglo XIX en Estados Unidos, donde se inicia el trabajo fabril asalariado en un contexto donde había conflicto entre empleados y patronos por lo que se crearon estrategias administrativas. Esta corriente concibe la organización como un sistema mecánico cerrado, burocrático despersonalizado a cuyos problemas se intentan dar una solución científica y racional con la única finalidad de incrementar su

eficacia. Como representantes de esta corriente se encuentran Taylor con su teoría de la organización científica del trabajo y Fayol con su teoría de la administración científica y sociológica, Weber con su teoría de la organización burocrática. Desde la psicología Hugo Münsterberg con su análisis sobre la eficiencia en las industrias, por otro lado Catell, Scott, Bingham se centraron en poner más énfasis en las diferencias individuales y en la utilización de test mentales para la medición de tales diferencias individuales en el rendimiento de los trabajadores.

Corriente sociológica: Establece al hombre como alguien social cuyo comportamiento es producto de la interacción con su medio, encontrando en el trabajo un medio por el cual satisface sus necesidades sociales. Bajo este lineamiento los empleados son seres sociales que responden con mucha más eficacia dentro de un grupo de trabajo que a los incentivos y reglamentos de la misma. Al pasar de un modelo psicofisiológico a un modelo socioemocional en la concepción del trabajador, se conoce que las causas del rendimiento laboral ya no se encuentran en las capacidades fisiológicas y psicológicas del trabajador sino en el grado de satisfacción obtenido que a su vez estará determinado por el trato social que reciba la persona en su lugar de trabajo. Esta corriente pone en pie que la organización no es solo un sistema mecánico cerrado sino afirma que los empleados manifiestan en sus trabajos actitudes, valores y objetivos y sostiene que los procesos del grupo influyen en el comportamiento de los individuos en el lugar del trabajo y en su rendimiento. Así mismo propone la formación de líderes empresariales con habilidades interpersonales y así incrementar el nivel de satisfacción de los trabajadores y de este modo su productividad. Su principal representante es Elton Mayo con su trabajo en la

Western Electric Company entre (1924 y 1933), trabajos popularizados con el nombre de estudios Hawthorne donde tuvieron lugar la mayoría de los experimentos y que dieron lugar a la escuela de las relaciones humanas. En 1922 John Dewey también desarrolló ideas y aportes provenientes de la filosofía pragmática en su estudio sobre la naturaleza humana y la conducta en donde sostiene que la moral es social. De la misma forma Kurt Lewin en 1936 y su psicología topológica incide especialmente en la influencia sobre la conducta la percepción subjetiva que los individuos tienen de su entorno.

Corriente humanista: Esta corriente señala que el hombre es un ser que se autorrealiza en la que incide sus propias capacidades por lo que es autodisciplinado orientado al logro personal. Esta corriente se opone a la corriente tradicional y completa la propuesta de la corriente sociológica o de relaciones humanas. Aquí se considera al trabajador como una fuente de recursos que incluye habilidades físicas, capacidades creativas de actuar responsable autodirigida y autocontrolada. Los principales autores que asociamos a la corriente humanista son Abraham Maslow con su teoría sobre la motivación humana en la que establece una pirámide cuya base va desde las necesidades, seguridad, social, reconocimiento y autorrealización. Luego tenemos a Herzberg con su teoría bifactorial, que son los higiénicos y los factores motivadores a largo plazo. Así mismo encontramos a Mc Gregor con su teoría X y Y que van de las motivaciones más cercanas y lejanas del hombre.

Perspectivas contingente y sistémica: Ambas se basan en establecer que el hombre es un ser complejo, cuyo comportamiento debe explicarse de una forma integral y no parcial. La teoría de la contingencia estructural explica el impacto del contexto en la estructura y en el funcionamiento de las organizaciones, con

necesidad de mejorar el desempeño. Así mismo indica que no existe un diseño único para mejorar las organizaciones sino que esta se debe ajustar a las contingencias ambientales de la organización es así que la organización más eficaz será aquella que adapte su estructura interna a su entorno. Para la perspectiva sistémica de igual forma cada organización requiere un diagnóstico particular en la que se requiere un equipo multidisciplinar. Señala también que una organización es un sistema que trabaja de forma abierta con el medio, conformado por subsistemas que se interrelacionan entre sí con los elementos del sistema organizacional del cual forma parte, así mismo debe estar presente la importancia de relacionar los aspectos tecnológicos con los caracteres psicológicos y sociales en todo equipo de trabajo con la finalidad de que estén presentes la motivación y satisfacción. Como representantes se encuentran Daniel Katz y Robert Kahn cuyo enfoque se fundamenta en la aplicación a las organizaciones de la teoría general de sistemas formulada por el biólogo Karl Ludwig Von Bertalanffy. En los años 80 y 90 se trabaja la perspectiva sistémica complementando la teoría contingente y alcanzando un importante grado de influencia en las organizaciones.

Perspectiva estratégica: Considera que el éxito de una organización gira entorno a dos pilares los cuales son los recursos humanos y los clientes por tal la atención de la empresa se dirige hacia la gestión estratégica de ambos y hacia la identificación y satisfacción de sus necesidades. El argumento es que los recursos humanos son la base de la competitividad de las organizaciones. Considera también que el comportamiento de los trabajadores esta modelado por el comportamiento de la organización en que se desarrolla. Esto se da por medio

de sus características personales y de su comportamiento, el cual puede influir en la organización y transformarla participando en la construcción de la misma. Existen muchos estudios acerca del clima organizacional, sin embargo luego de haber realizado algunas revisiones sobre los diversos matices de su conceptualización se observa que el término “Clima” comenzó a estudiarse a partir en la década de 1960, con mucho más detenimiento respecto a los factores que condicionaban dicha atmósfera en una organización.

Según Chiang, Martin y Nuñez (2010, p.33) “El clima laboral es una cualidad relativamente duradera del ambiente que es experimentada por sus habitantes, influye en su conducta y puede ser descrita en términos de valores de un conjunto particular de características o atributos del ambiente”.

Por su parte Forehand y Von Gilmer, (1964) ofrecieron una definición más completa indicando que clima es el “conjunto de características que describen a una organización” y proponen lo siguiente: “El clima es lo que distingue una organización de otras organizaciones”, por otro lado añaden que “son relativamente perdurables” es decir pueden cambiar a lo largo del tiempo y que influyen en el comportamiento de las personas en la organización”.

Martin (1999) indicó que el ambiente de trabajo en las organizaciones constituye uno de los factores determinantes y facilitadores de los procesos organizativos y de gestión, así mismo sugiere que la innovación y cambio ayudan en este proceso, indica también que el ambiente organizacional es el espacio en el que se interrelacionan los profesores trabajadores de una institución educativa y a partir del cual se dinamizan las condiciones ambientales que caracterizan a cada escuela. Chiavenato (2007, p 59) estableció que el clima en una organización está comprendida por un conjunto amplio y flexible de la influencia ambiental

sobre la motivación, en este sentido el clima en la organización es la cualidad o propiedad del ambiente que se percibe o experimenta por los miembros de la institución e influye en su comportamiento.

Por lo expuesto se entiende que cuando hacemos referencia a clima va existir un conjunto de aspectos que involucra su desarrollo de esta manera los miembros se comportaran de acuerdo a como lo perciben. Llevándolos a diferentes tipos de motivaciones así se tiene que un clima será favorable en la medida que proporcione satisfacción y será desfavorable cuando desencadena frustración de las necesidades.

Goncalves (2000) señaló que el Clima laboral se caracteriza entonces por:

- El Clima está referido a los caracteres del medio laboral.
- Las características son percibidas de forma directa o indirecta por los empleados que laboran en dicho entorno.
- El Clima laboral puede generar efectos en el comportamiento de los trabajadores.
- El Clima es una variable interviniente que se encuentra en medio de los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual.
- Las características de la organización son en cierta forma permanentes en el tiempo, se diferencian entre unas y otras organizaciones o de una sección a otra dentro de un mismo ámbito laboral.
- El Clima, junto con las estructuras y características organizacionales y los individuos que la componen, forman un sistema interdependiente altamente dinámico.

Se puede determinar que existen muchas percepciones que hacen referencia a clima organizacional, los cuales se originan de una serie de factores como

liderazgo y prácticas de dirección, otros relacionados al sistema formal y la estructura de la organización y otros se dan como consecuencias del comportamiento en el trabajo como incentivos, apoyo social, interacción con los miembros, etc.

2.2.1.4. Modelos del clima laboral

Modelo explicativo del clima laboral

Según Edel, García, y Guzmán (2007) han propuesto algunos modelos explicativos para comprender los factores inmersos al clima, como el liderazgo, la toma de decisiones, etc. que al ser evaluados miden los niveles de percepción de los empleados, al mismo tiempo permiten determinar el comportamiento en función a su motivación, satisfacción, rendimiento y productividad.

Modelo de intervención del clima laboral

Esta propuesta establece dos modelos de intervención del clima laboral en la que señala que puede ser aplicado por un psicólogo o un administrador la modificación del mal ambiente en la organización. Bajo esta determinación Brunet (2011) indica que:

El cambiar o modificar el clima en una organización no es una situación fácil ya que se ha observado que el clima laboral es el resultado de varias dimensiones así como la interrelación de dos o más variables que afectan la estructura en una organización así como el proceso administrativo y a la percepción del clima por los trabajadores. Las intervenciones a ese nivel se tornan complejas pues es necesario modificar la percepción de las personas implicadas tocando ya sea la percepción individual, el medio de trabajo, o las dos cosas juntas. (pp. 104-105)

Brunet (2011) señaló que a través de la aplicación de técnicas de desarrollo organizacional se puede tratar de modificar el clima de una organización. Para ello es importante conocer la naturaleza interdependiente de las variables que intervienen (variables causales, moderatrices y finales). El proceso de modificación se debe dar en toda la organización y no solamente sobre los individuos que perciben el mal clima. En este sentido, el especialista que realiza la intervención no debe centrarse en un componente particular de la organización (como la comunicación) sino debe intentar modificar o analizar otros componentes (como la estructura) si la meta es obtener una reestructuración profunda y perdurable en el ambiente de trabajo. El cambio que se da por un componente puede ser eliminado por el estado de otro. Es importante también tener en cuenta el efecto que desencadena un componente modificado sobre las otras dimensiones.

Olaz (2009) estableció un modelo de intervención de clima laboral que se basa en la gestión por competencias, es así que considera como factores principales del clima:

- El individuo, concebido como el sujeto que responde a dos necesidades: la primera es impulsar sus aptitudes personales desaprovechadas en su puesto de trabajo y, la segunda es el desarrollo de su rol laboral.
- El grupo, que es un conjunto de individuos orientados hacia un mismo fin.
- La organización, que es el marco institucional en el cual se experimenta las necesidades de los grupos y de los individuos es aquí donde se ejecuta una estrategia concreta.

El modelo de intervención de clima organizacional se enfoca en el trabajo que se puede realizar dentro de la organización para poder mejorarlo y de esta forma lograr los objetivos de la misma con el menor riesgo posible ya que si uno de los elementos que involucra el clima organizacional se ve afectado toda la organización sufrirá las mismas consecuencias. De esta forma a través de la intervención se busca encontrar la causa de la afectación y modificarla.

2.2.1.5 Dimensiones del clima laboral

Las teorías e investigaciones con respecto al clima laboral establece como premisa que el ambiente social que lo compone se caracteriza por un conjunto dimensiones. Con respecto a ello los investigadores Patterson, Warr y West (2004) indicaron que no existe un consenso entre los teóricos acerca de cuáles son las dimensiones exactas del clima laboral ya que cada investigador a lo largo del tiempo ha propuesto dimensiones distintas.

Litwin y Stringer (1968) consideran que el clima laboral esta relacionado a los efectos subjetivos percibidos del sistema formal y el estilo de los administradores, así como de otros factores ambientales relevantes en las actitudes, creencias, valores y motivaciones de las personas que trabajan en una organización. De esta forma propusieron nueve dimensiones que explicarían el Clima laboral, en este sentido cada dimensión esta relacionada con las propiedades de la organización, estas son: Estructura, Responsabilidad, Recompensa, Desafío, Relaciones, Cooperación, Estándares, conflictos e Identidad. Así mismo utilizó un cuestionario que aplicó a los miembros de las organizaciones, este cuestionario está basado en la teoría de los autores

mencionados. Lo rescatable de este enfoque es que nos permite obtener una visión acelerada y veraz de las percepciones de los empleados de dicha organización.

Bowers y Taylor (1979) citado por Chiavenato (2007) Estudiaron cinco grandes dimensiones para analizar el clima laboral, estas son:

- **Apertura a los cambios tecnológicos:** Se basa en los principios manifestados por la dirección frente a los nuevos recursos o equipos que faciliten o mejoren el desempeño de los trabajadores.
- **Recursos Humanos:** Esta referida al servicio prestado por los directivos para brindar el bienestar de los empleados en la organización.
- **Comunicación:** Esta dimensión se enfoca en los distintos canales de comunicación que se utilizan en la empresa así también observa los medios que utilizan los trabajadores para que puedan ser escuchados y tomados en cuenta en sus quejas.
- **Motivación:** Esta dimensión trata de evaluar cuáles son las condiciones que permiten a los empleados trabajar de forma enérgica, intensa en sus puestos de trabajo y cuáles no.
- **Toma de decisiones:** Evalúa la información disponible y utilizada en las decisiones que se toman en el interior de la organización así como el papel de los empleados en este proceso.

Crane (1981) citado por Brunet (2011) elaboro un cuestionario para medir el clima laboral adaptado a empresas escolares el cual comprende cinco dimensiones.

- **Autonomía:** Basado en el grado de iniciativa y responsabilidades individuales que los trabajadores demuestran en la organización.
- **Estructura:** Está referida a la manera en que los superiores se comunican con los empleados ya sea en cómo se establece los objetivos como en los procesos del trabajo.
- **Consideración:** Esta dimensión está relacionada con el apoyo y confianza en el que los superiores brindan a los trabajadores.
- **Cohesión:** Está referida con el trabajo en equipo es decir el grado de cohesión, ayuda y fidelidad del equipo de trabajo.
- **Misión e implicación:** Esta dimensión evalúa la implicación y participación de los trabajadores con las misión y visión de la organización.

Moos, Moos y Trickett (1989) realizaron estudios sobre el ambiente social de los grupos de trabajo, en donde diseñaron entrevistas estructuradas, mantenidas con empleados de diferentes lugares y puestos de trabajo. Al finalizar el estudio determinaron tres dimensiones que miden el clima laboral que son:

Relaciones: Se refiere al grado en que los empleados están interesados y comprometidos en su trabajo y el grado en que la dirección apoya a los empleados y les anima a apoyarse unos a otros. Está integrada por los siguientes indicadores: **Implicación (IM)** Grado en que los empleados se preocupan por su actividad y se entregan a ella. **Cohesión (CO)** Grado en que los empleados se ayudan entre sí y se muestran amables con los compañeros. **Apoyo (AP)** Grado en que los jefes ayudan y animan al personal para crear un buen clima social.

Autorrealización: Se trata de una dimensión que evalúa el grado en que se estimula a los empleados a ser autosuficientes y a tomar sus propias decisiones así como también a la importancia que se da a la buena planificación, eficiencia y terminación de las tareas y el grado en que la presión en el trabajo o la urgencia dominan el ambiente laboral. Está integrada por los siguientes indicadores: **Autonomía (AU)** Grado en que se anima a los empleados a ser autosuficientes y a tomar iniciativas propias. **Organización (OR)** Grado en que se subraya una buena planificación, eficiencia y terminación de la tarea. **Presión (PR)** Grado en que la urgencia o la presión en el trabajo domina el ambiente laboral.

Estabilidad/Cambio: Esta dimensión mide el grado en que los empleados conocen lo que se espera de su tarea diaria y cómo se les explican las normas y planes de trabajo; el grado en que la dirección utiliza las normas y la presión para controlar a los empleados; la importancia que se da a la variedad, al cambio y a las nuevas propuestas y por último, el grado en que el entorno físico contribuye a crear un ambiente de trabajo agradable. Está integrada por los siguientes indicadores: **Claridad (CL)** Grado en que se conocen las expectativas de las tareas diarias y se explican las reglas y planes para el trabajo. **Control (CN)** Grado en que los jefes utilizan las reglas y las presiones para tener controlados a los empleados. **Innovación (IN)** Grado en que se subraya la variedad, el cambio y los nuevos enfoques. **Comodidad (CF)** Grado en que el ambiente físico contribuye a crear un ambiente laboral agradable.

Patterson, Warr y West (2004) definieron las siguientes dimensiones: Bienestar de los empleados. Autonomía, Participación, Comunicación,

Énfasis en el entrenamiento, Integración, Apoyo de la Supervisión, Formalización, Tradición, Flexibilidad, Innovación, Foco en lo exterior, Reflexión, Claridad, Esfuerzo, Eficiencia, Calidad, Presión por producir y Retroalimentación del desempeño.

La psicóloga peruana Sonia Palma (2004) realizó una investigación en la Universidad de Ricardo Palma Lima- Perú y determinó que los factores del clima laboral en una organización son los siguientes:

- a) **Autorrealización:** Se refiere a la percepción del trabajo concerniente a las posibilidades y oportunidades que la organización propicie para el desarrollo personal y profesional respecto a la tarea y con línea de futuro.
- b) **Involucramiento laboral:** Es la Identificación con los valores organizacionales y compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la organización.
- c) **Supervisión:** Apreciaciones de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral, en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario.
- d) **Comunicación:** Percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente el funcionamiento interno de la empresa como con la atención a usuarios y/o clientes de la misma.
- e) **Condiciones laborales:** Reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas.

De esta forma se puede apreciar las distintas dimensiones que señalan cada uno de los autores haciendo referencia a clima, cada uno dándole un peso de importancia dentro de la organización tomando en cuenta las necesidades de los trabajadores, de los líderes y de la misma empresa.

Corichi, Hernández y García (2013) Establecieron que el comportamiento de los empleados depende directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que ellos perciben de su entorno, así pues establece tres características que definen una organización y que influye en el clima.

- Variables causales: Definidas como variables independientes, las cuales dirigen y dan el sentido a la organización de esta forma evoluciona y obtiene resultados. Dentro de las variables causales se toma en cuenta la estructura organizativa y la administrativa, las decisiones, competencia y actitudes.
- Variables Intermedias: Estas están relacionadas con el estado interno de la empresa, tales como: motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones. Estas variables son de importantes ya que construyen los procesos organizacionales de la institución.
- Variables finales: Estas variables se producen de la relación de las variables causales y las intermedias referidas con anterioridad, están orientadas a determinar los resultados que se perciben en la organización tales como productividad, ganancia y pérdida.

2.2.2. Síndrome de burnout:

Hasta hace algunos años la palabra “burnout” no formaba parte del vocabulario de los peruanos como ahora lo es, para que naciera este concepto se tuvieron que dar minuciosos estudios así como observaciones científicas con la finalidad de instaurar un modelo que incluya el conjunto de síntomas producidos por el estrés en el trabajo.

Balseiro (2010) refiere que el síndrome es un grupo de síntomas y signos que reunidas en un conjunto determinan una enfermedad o lesión. Es así que dentro de las organizaciones existen indicadores de estos síntomas en los trabajadores ya sean fisiológicos, psicológicos y comportamentales así mismos y con los demás que denotan una baja productividad en las actividades. Es así que esta enfermedad se manifiesta a través de signos y síntomas que afectan la salud integral de aquel que labora.

Freudenberger (1974) planteó que el síndrome de burnout es sentirse quemado, provocando una sensación de sentirse fracasado con agotamiento permanente resultado de la sobrecarga laboral que provoca el desgaste de energía y fuerza anímica del individuo.

Maslach y Jackson (1981) estudiaron las condiciones por las que se genera el agotamiento emocional, cinismo y baja realización personal que viven los profesionales que brindan atención a otras personas. Así mismo consideraron que tales situaciones son una respuesta inadecuada a un estrés crónico que genera burnout caracterizada por tres dimensiones los cuales son cansancio o agotamiento emocional, despersonalización o deshumanización y falta o disminución de realización personal en el trabajo.

Pines y Aronson (1988) indicaron que el burnout es un estado de agotamiento físico, mental y emocional producido por estar involucrado permanentemente en un trabajo que produce situaciones emocionalmente demandantes.

Schaufeli y Enzmann (1998) consideran que el síndrome de burnout es un persistente estado negativo de la mente, relacionado con el trabajo, el cual ocurre con individuos normales cuyas características son el agotamiento, desconsuelo, sentido de competencia reducida, baja motivación y desarrollo de actitudes disfuncionales en el trabajo.

El-Sahili (2015) menciona que para la sociedad española de cuidados paliativos (SECPAL, 2008) existe cuatro ideas en las que coinciden los expertos sobre el síndrome.

- Se produce en el medio laboral
- Está asociado a la calidad de las interacciones que ahí se producen Tienen relación con el desgaste profesional al apoyar a los clientes, pacientes o alumnos.
- Los profesionales más afectados son los que laboran en las áreas de la salud y educación.

De lo referido por los autores se entiende que el Síndrome de burnout es una respuesta al estrés laboral crónico y se manifiesta por una sintomatología multidimensional en el ámbito cognitivo, somático y emocional. Las manifestaciones clínicas más frecuentes son los síntomas emocionales, con ansiedad y ánimo depresivo, expresados como desánimo y hastío. Pueden producirse en ocasiones mediante alteraciones de conducta (ausentismo laboral, abuso de alcohol, consumo de otros tóxicos, etc.). Cuando es recurrente los factores que incitan a que se desencadene dicho estrés el trabajador presentará tendencia a actuar negativamente

viendo su trabajo como algo agotador surgiendo sentimientos de fatiga, y poca motivación.

En la actividad profesional de los docentes el síndrome de burnout se da debido a problemas relacionados con la falta de coherencia entre la realización personal y las exigencias profesionales del maestro, al respecto Cuenca y O'Hara (2006) indican que las presiones, la poca consideración hacia su persona y carrera profesional, la falta de organización los conflictos entre los administrativos por las necesidades de su persona y la función de su profesión así mismo el ambiente donde labora no favorece a que el docente realice satisfactoriamente sus funciones.

2.2.2.1. Estrés laboral como una constante precursora del desgaste profesional

El estrés es un término que fue aceptado por la Real Academia de la lengua en la década de los 70 del siglo pasado y traducido como estrés que corresponde a un sustantivo masculino que en la medicina es concebido como reacción que denota la situación de un individuo vivo, o de alguno de sus órganos que por exigir de ellos un rendimiento muy superior al normal los pone en riesgo próximo de enfermar. Galán y Camacho (2012, p. 3)

El-Sahili (2015) establece que el estrés laboral es una respuesta física y comportamental frente a las presiones relacionadas con el trabajo, las cuales permanecen activas por cortos periodos. Por mucho tiempo se ha venido estudiando las repercusiones patológicas del estrés dentro de la fisiología orgánica y a pesar de conocer su influencia en el aspecto psicológico, esta estaba relacionada con otras enfermedades que podemos encontrar en los manuales de psicopatología, en la que indicaba que el estrés era el factor provocador de estos males. En las últimas décadas los estudios fueron

fijándose en las consecuencias emocionales a largo plazo en donde se utilizó el término burnout para hacer referencia a un síndrome que se va desarrollando en distintas etapas prolongadas como consecuencia de vivencias constantes de estrés con presencia de síntomas propios que lo caracteriza y a ello sumado la deficiencia y cronicidad que se puede encontrar en sujetos que se encuentran en un ambiente laboral. Es importante resaltar que no todo estrés laboral se convierte en burnout para ser llamado como tal es necesario que las variables de tensión en el trabajo se extiendan en el tiempo sin ser atendidas. Esto quiere decir que si en las organizaciones se llegara a trabajar los estresores que afectan a los empleados estos podrían estar libres de desarrollar este síndrome.

2.2.2.2. Estudios del síndrome de burnout:

El-Sahili (2015) señaló en base a la opinión de varios expertos que el desarrollo de la expresión “burnout” tuvo que pasar por seis etapas o momentos cruciales.

Primer momento: La primera definición de este término nosológico fue realizada por Bradley quien en su artículo community bases treatment for Young adult offenders, define el término burnout a un tipo de estrés que termina con la energía de los trabajadores profesionales llevándolos al debilitamiento.

Segundo momento: En el artículo el personal con burnout realizada por Freudenberger se emplea el término burnout para hacer referencia a la desmotivación, al bajo entusiasmo y a la presencia de síntomas fisiológicos como dolores de cabeza, insomnio, cansancio físico desórdenes gastrointestinales los cuales fueron evidenciados en practicantes de una

clínica para toxicómanos donde él trabajaba. Así pues alegó que el síndrome de burnout es una combinación de fatigas crónicas, frustración y depresión, originado por ciertos caracteres personales como estilo de vida, aspectos relacionados al ámbito laboral en donde la recompensa es desfavorable disminuyendo así los niveles de satisfacción en el trabajo.

Tercer momento: Maslach centró su interés en las estrategias desarrolladas por los trabajadores de diversas áreas para enfrentar la carga emocional que les generaban sus clientes. Cuando estudió el agotamiento de estas personas se dio cuenta que terminaban burned out “quemados” o sin energías después de hacer esfuerzos prolongados, esto le llevó a reflexionar indicando que el problema no solo se evidenciaba entre los trabajadores médicos sino se extendía también a trabajadores de distintas profesiones.

Es así que en 1976 estos descubrimientos fueron presentados durante el congreso anual de la Asociación de Psicología Americana (APA) con lo cual se logró dar inicio a la importancia del estudio del término.

Cuarto momento: Después que Maslach estudió este concepto se empezó a dar definiciones variadas y con diferentes interpretaciones al interior de la comunidad científica. El cuarto momento es conocido como una etapa en la que no se identifica autores concretos ya que se extiende el interés sobre las investigaciones relacionadas al burnout, es aquí donde las teorías y modelos van en aumento. Este periodo abarcó los años 1976 a 1981 donde se produjeron significativas aportaciones como la propuesta transaccional del burnout de Cherniss donde el hombre y el entorno ambiental no son concebidos como entidades separadas, sino componentes de un proceso influenciado de forma asociada. De esta forma se dio un modelo equilibrado.

En ese mismo año Jerry Edelwich y Archie Brodsky presentan su libro burnout: etapas de la desilusión en las profesiones de ayuda (1980) en el que proponen que antes de adquirir el síndrome se pasa por cuatro fases las cuales son:

- **Entusiasmo:** Al principio el trabajador se muestra ilusionado por el trabajo, en el cual gasta mucha energía y no se protege de la desilusión.
- **Estancamiento:** Sucede cuando el trabajador observa que no se cumplen sus expectativas.
- **Frustración:** Se da cuando al acumularse los fallos laborales, el trabajador experimenta un sentimiento constante de fracasos que lo vuelve inactivo.
- **Apatía:** Se da como consecuencia de las constantes frustraciones se da ausencia de sentimientos positivos.

Quinto momento: En 1981 el concepto de “burnout” ya se había extendido en todo el mundo. Christina Maslach y Susan Jackson normalizaron el estudio y la conceptualizaron, ambas propusieron su medición a través de un inventario llamado Maslach Burnout Inventory.

Sexto momento: Está constituido por los estudios de Schaufeli, Maslach y Merck en 1996, estos autores definieron al burnout como un síndrome relacionado a los compromisos y responsabilidades laborales más que una relación entre profesionales que laboran en la atención directa al público es decir puede estar presente en personas profesionales o no, así mismo puede ser superpuesto a las distintas actividades que impliquen un salario

2.2.2.3. Diferencia de burnout y otros conceptos

El-Sahili (2015) indicó que en muchas oportunidades el síndrome de burnout ha sido confundido con números malestares, riesgos y enfermedades tanto en el ámbito laboral como en otros campos, por ello cabe la necesidad de aclarar la distinción que existe con otras entidades nosológicas.

Diferencia entre estrés y burnout: El burnout es un efecto que se produce a largo plazo del estrés crónico consecuencia de trabajos que se caracterizan por presentar un contacto personal agudo con las personas, donde la demanda del trabajo profesional es imprescindible en especial profesiones relacionadas al campo de la salud y el magisterio, ya que el reto es fomentar relaciones asertivas donde existe reglas establecidas, ello implica un desgaste de energía, disposición para responder a las exigencias internas y externas del entorno laboral. Este desgaste de fuerzas y frustraciones generan una baja relación de cordialidad y desacato hacia las autoridades originando burnout. En este sentido el burnout es consecuencia del estrés que en distintos momentos reiterados provoca un agotamiento emocional, desgaste físico, distanciamiento y sentimientos de incompetencia reflejado en el rechazo hacia el trabajo acompañado de otras sintomatologías psicológicas como ansiedad, baja autoestima, tristeza y ansiedad.

Diferencia entre depresión y burnout: Desde un primer momento estos dos conceptos vienen generando discrepancias en ciertos autores, se sabe que el burnout es una forma de depresión producto del agotamiento, mientras que para otros como Freudenberger la depresión es una

consecuencia del burnout, así mismo muchos especialistas señalan que la depresión es una especie de burnout o que este es un tipo de depresión. El problema radica en que se focalizan en que ambos conceptos son originarios del estrés crónico. Sin embargo en el caso de la depresión y el burnout docente no se da la misma situación en su origen y tampoco siguen la misma dinámica, ya que el burnout no suele manifestarse en la vida familiar del trabajador ni lo hace alimentar sentimientos negativos en ese contexto, ya que pueden haber personas deprimidas que la única satisfacción que sienten es su trabajo. Cabe resaltar que:

- La depresión tarda en gestarse y puede ser reversible en sus primeras etapas mientras que el burnout suele ser constante y alimentadas por situaciones extralaborales.
- En el caso del burnout la persona detesta la organización y aquello que la represente, mientras que en la depresión la persona siente culpa y remordimiento.
- La depresión es un aspecto negativo del burnout y no la inversa, ella se origina de situaciones complejas y como consecuencia lleva a la enfermedad depresiva en cambio el burnout tienen causas concretas de desajustes laborales.
- Para las instituciones educativas es más peligroso el burnout que la depresión ya que un docente puede laborar varios meses o años con valores negativos sin que la organización se dé cuenta, a diferencia la depresión con su característica de una baja anímica permite advertir que algo anda mal en el empleado y necesita atención.

Diferencia entre insatisfacción laboral y burnout: La insatisfacción laboral puede ser consecuencia de fenómenos periódicos en el lugar en que se desempeña un empleado relacionado a circunstancias momentáneas por un cambio de actividad o una expectativa no cumplida en la organización sin embargo no todos presentan dicho síndrome. Pero puede ser un indicador que se manifiesta para que exista burnout.

Diferencia entre aburrimiento laboral y burnout: el burnout es consecuencia de constantes presiones emocionales y de la desilusión sobre el desempeño laboral, mientras que el aburrimiento en el trabajo puede ser consecuencia de tareas monótonas o incluso estresantes y la persona siente que no encaja en la labor que realiza, la rutina genera el aburrimiento. En el caso de los docentes que enseñan la misma materia y deben repetir la misma clase a muchas aulas y se ven tensionados por la falta de variación sin embargo esto es controversial porque otros lo ven como algo más práctico y fácil. De esta forma el aburrimiento laboral está relacionado solo con el agotamiento emocional.

Fases en el desarrollo del síndrome de burnout:

Pines y Aronson (1988) proponen la distinción de cinco fases en el desarrollo del síndrome de burnout.

Fase inicial: Llamada entusiasmo caracterizado porque se experimenta ante el nuevo puesto de trabajo mucho entusiasmo, gran energía y expectativas positivas. sin importar alargar la jornada laboral.

Fase de estancamiento: Esta se da cuando no se cumplen las expectativas profesionales, ya que se valora el esfuerzo realizado en el trabajo, donde la retribución no es equilibrada. Esta fase se define como un problema

psicosocial, pues el trabajador siente incapacidad de desenvolverse eficazmente.

Fase de frustración: Aquí aparece la frustración, desilusión o desmoralización. El trabajo carece de sentido, el trabajador muestra poca tolerancia ya que se irrita generando conflictos con los compañeros de trabajo, por otro lado la salud puede verse amenazada evidenciando problemas emocionales, fisiológicos y conductuales.

Fase a apatía: En esta fase se dan cambios actitudinales y conductuales (afrontamiento defensivo) es decir se observa la tendencia a tratar a los clientes de forma distanciada y mecánica, se produce una respuesta cínica ya que se antepone el mejor servicio al cliente antes que las propias necesidades del trabajador. Por otro lado se suele dar un afrontamiento defensivo-evitativo de las tareas estresantes y de retirada personal.

Fase de quemado: Aquí se produce el colapso emocional y cognitivo, con importantes consecuencias para la salud. Esto puede obligar al trabajador a dejar el empleo y arrastrarle a una vida profesional de frustración e insatisfacción.

2.2.2.4. Factores generadores de estrés

Selye (1956) señala que los factores que generan estrés en el ámbito laboral son los siguientes:

- a) Ambigüedad del rol: Nace de la falta de claridad y poca información de las tareas o roles del trabajo. Tanto de las metas como de los recursos así como las normas y políticas de la organización.

- b) Conflicto del rol: Nace de la falta de ajustes entre el rol y los valores del trabajador esta puede ser interna o externa. Es interna cuando el trabajador se resiste a realizar una tarea que caya en contra de sus valores. Es externa cuando los superiores imponen órdenes opuesta a la labor.
- c) Sobrecarga de trabajo: Nace de la escasez de mano de obra por lo que los trabajadores se verán obligados a trabajar mucho más, teniendo que necesitar más tiempo y verse más presionados para la ejecución de la tarea.
- d) Factores individuales: Nace por un elevado nivel de autoexigencia y perfeccionismo en el trabajo, así como dificultad de delegar tareas y toma de decisiones, inadecuada organización de tiempo, etc.
- e) Juego de poder: Nace de la falta de consideración a la formación y preparación profesional, generando desmotivación. Se toma en cuenta las relaciones personales trayendo problemas de competitividad de influencias. Inadecuación de status: Nace cuando el trabajador ocupa un puesto ya sea por encima o por debajo de su capacidad real generando insatisfacción, desinterés, malestar y tensión.

2.2.2.5. Modelos psicosociales propuestos para el estudio del síndrome de Burnout

Gil Monte y Peiró (1999) señalaron en base a la necesidad de explicar el episodio del síndrome de quemarse por el trabajo, una integración de teorías que tienen ciertos rasgos característicos de esta forma permitirá

explicar la etiología del síndrome de una forma mucho más precisa. Este trabajo dio lugar a modelos teóricos que comparten en si ciertas variables consideradas como antecedentes y consecuentes del síndrome estos modelos se clasifican en tres:

Primer grupo: Está integrado por algunos modelos que se han desarrollado en el marco de la teoría sociocognitiva del yo. Estos modelos están caracterizados por recoger los paradigmas de Albert Bandura para de esta manera explicar la etiología del síndrome de burnout. De esta forma se considera:

De acuerdo a lo que las personas perciben y responden los efectos de sus acciones serán consecuencia de sus procesos cognitivos que van modificando de acuerdo a sus experiencias.

El nivel de seguridad y las creencias que se observa en un individuo en sus propias capacidades determinará el esfuerzo que este dispondrá para conseguir sus objetivos y la facilidad o dificultad en obtenerlo, por otro lado las reacciones emocionales como la depresión o estrés también acompañan dicho logro. Entre los modelos recogidos en este grupo se encuentran el modelo de competencia social de Harrison (1983), el modelo de Cherniss (1993), el modelo de Pines (1993) y el modelo de autocontrol de Thompson, Page y Cooper (1993). En los tres primeros modelos la autoeficacia percibida es la variable relevante para el desarrollo del síndrome, mientras que en el modelo de Thompson et al. (1993) es la autoconfianza profesional y la influencia sobre la realización personal en el trabajo la variable que determina el desarrollo del síndrome. Gil Monte y Peiró (1999, p.262)

Segundo grupo: Este grupo reúne los modelos desarrollados de las teorías del intercambio social. Estos consideran los principios de la teoría de la equidad como el Modelo de comparación social de Buunk y Schaufeli (1993) o de la teoría de conservación de recursos Modelo de Hobfoll y Fredey (1993). Asimismo indican que el síndrome de burnout se origina debido principalmente en las percepciones de falta de equidad o falta de ganancia o reconocimiento que se desarrollan los sujetos como resultado del proceso de comparación social cuando se establecen relaciones interpersonales. Los profesionales de los servicios de ayuda establecen relaciones de intercambio (ayuda, aprecio, gratitud, reconocimiento, etc.) con los receptores de su trabajo, con los compañeros, con los supervisores, y con la organización, y en estas relaciones las expectativas de equidad o ganancia sobre esos intercambios juegan un papel importante. Cuando se percibe de manera continua que en muchas ocasiones se aporta más de lo que se recibe los sujetos pueden sentirse que su esfuerzo no es retribuido es aquí donde desarrollan sentimientos de quemarse o síndrome de burnout.

El tercer grupo: Toma a los modelos elaborados desde la teoría organizacional. Según Gil Monte y Peiró (1999, p.263) señala que:

Estos modelos establecen como precedentes del burnout los desórdenes del rol, la falta de salud organizacional, la cultura, estructura y el clima en el trabajo. Estos modelos van a dar importancia a los estresores que provocan síntomas de burnout y a las estrategias para poder afrontar dichos síntomas. Todos los modelos van a compartir la idea que el síndrome de quemarse producto del trabajo es una respuesta del estrés laboral. Se incluyen en este grupo el modelo de Golembiewski et al. (1983), el modelo

de Cox, Kuk y Leiter (1993), y el modelo de Winnubst (1993). El primero de ellos resalta las disfunciones de los procesos del rol, y de manera especial la importancia de la sobrecarga y de la pobreza de rol para el desarrollo del síndrome, el modelo de Cox et al. (1993) destaca la importancia de la salud de la organización y el modelo de Winnubst (1993) enfatiza la importancia de la estructura, la cultura y el clima organizacional.

2.3 Marco conceptual

Marco conceptual de las variables:

Clima laboral:

Guillen y Guil (2000) lo definen como el conjunto de cualidades y propiedades que se encuentran en el entorno laboral, estas son percibidas y experimentadas por los trabajadores de una organización que ejercen influencia sobre su comportamiento laboral.

Dimensiones:

Sonia palma (2004) considera las siguientes dimensiones:

- a) Autorrealización: Se refiere a la percepción del trabajo concerniente a las posibilidades y oportunidades que la organización propicie para el desarrollo personal y profesional respecto a la tarea y con línea de futuro.
- b) Involucramiento laboral: Es la Identificación con los valores organizacionales y compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la organización.
- c) Supervisión: Son apreciaciones de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral, en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario.

- d) Comunicación: Percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente el funcionamiento interno de la empresa como con la atención a usuarios y/o clientes de la misma.
- e) Condiciones laborales: Esta referida al reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas.

Síndrome de burnout:

Maslach y Jackson (1981), determinaron al burnout desde una perspectiva psicosocial considerándolo como una respuesta emocional ante factores relacionados al trabajo y a la organización, como antecedentes y condicionantes, investigaron como el estrés relacionado con el rol laboral, puede desencadenar un “síndrome tridimensional” en profesionales que trabajan en atención directa con personas.

Dimensiones:

Maslach y Jackson (1981) consideran las siguientes:

- a) Agotamiento emocional: Es a progresiva pérdida de las energías vitales y una desproporción que va en aumento entre el trabajo realizado y el cansancio experimentado. En esta etapa los individuos se vuelven irritables, manifiestan quejas constantes por la carga laboral realizada y se va perdiendo poco a poco la capacidad de disfrute del trabajo que realiza. Desde una percepción externa, se observa como personas permanentemente insatisfechas, molestas e irritables.
- b) Despersonalización: Es la manifestación de sentimientos de impotencia, indefensión y desesperanza personal. Donde la persona no expresa sus sentimientos y se fijan constantemente en las causas que los originan, Aquí se observa a las personas con conductas hiperactivas con aumento de

agotamiento. Aquí alternan la depresión y la hostilidad hacia el medio exterior. Es decir, que al no poder sentirse tranquilo genera un mecanismo de defensa emocional inconsciente que lo muestra con frialdad en el trato, distante en sus afectos, su vinculación con los demás es superficial, mostrando menos simpatía, y muchas veces hasta cinismo.

- c) Baja realización personal: Es el progresivo alejamiento de todas las actividades que no sean laborales vinculadas con las actividades que generaron el estrés crónico. En esta fase se van perdiendo los ideales relacionados a aspectos profesionales y se da un alejamiento de actividades que generan energías positivas como familiares, sociales y recreativas, desencadenando auto reclusión. Al pasar el tiempo la persona empieza a cuestionarse en los distintos aspectos de su vida como temas personales, su vocación, su quehacer, el propósito de su trabajo y como este le aporta, generando sentimientos de baja autoestima de “no lograr nada”, de estar estancado y se frustra, poniendo en duda su realización personal.

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis General

- Existe relación significativa entre el clima laboral y el síndrome de burnout en los docentes de las instituciones educativas del distrito de Ricardo Palma - Huarochirí 2019.

3.2. Hipótesis específicas

- Existe relación significativa entre la autorrealización y el síndrome de burnout en los docentes de las instituciones educativas nacionales del distrito de Ricardo Palma - Huarochirí 2019.
- Existe relación significativa entre el involucramiento laboral y el síndrome de burnout en los docentes de las instituciones educativas nacionales del distrito de Ricardo Palma - Huarochirí 2019.
- Existe relación significativa entre la supervisión y el síndrome de burnout en los docentes de las instituciones educativas nacionales del distrito de Ricardo Palma - Huarochirí 2019.

- Existe relación significativa entre la comunicación y el síndrome de burnout en los docentes de las instituciones educativas nacionales del distrito de Ricardo Palma - Huarochirí 2019.
- Existe relación significativa entre las condiciones laborales y el síndrome de burnout en los docentes de las instituciones educativas nacionales del distrito de Ricardo Palma - Huarochirí 2019.

3.3. Variables

3.3.1. Definición conceptual de las variables

Clima laboral

Seisdedos (1996) lo define como el conjunto de percepciones globales (constructo personal y psicológico) que la persona tiene de la organización, reflejo de la relación entre ambos; lo importante es cómo percibe un sujeto su entorno, sin tener como lo perciben otros; por tanto es más una percepción del individuo que de la organización.

Síndrome de burnout

Maslach y Jackson (1981) sostuvieron que es el cansancio emocional que lleva a una pérdida de motivación con tendencia a progresar hacia sentimientos de inadecuación y fracaso, surge cuando hay una discrepancia entre los ideales individuales y la realidad de la vida ocupacional diaria.

3.3.2. Definición operacional de las variables

Según Kerlinger (1994) la definición operacional de la variable es proporcionar significado a un constructo o a una variable especificando las operaciones necesarias para medirlo, es especificar las actividades del investigador para medir o manipular una variable.

Clima laboral

Es la percepción que tienen los trabajadores de su ambiente laboral, En la presente investigación es la variable independiente, pertenece al tipo de variable cuantitativa según su clasificación es ordinal. Está dividido en cinco dimensiones que son autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales; todas ellas conformadas por 10 ítems respectivamente. En este sentido estas dimensiones serán evaluadas a través del cuestionario de clima laboral de Sonia Palma que consta de 50 ítems. Para una mejor definición operacional se presenta lo siguiente:

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
	Autorrealización	Oportunidades de progreso	1
		Interés por el éxito del empleado	6
		Participación en la definición de objetivos de la organización.	11
		Valor del desempeño	16
		Reconocimiento de logros por parte del jefe	21, 26, 31, 46
		Desarrollo profesional	36, 41
		Involucramiento laboral	
Mejora constante	22		
Cumplimiento y desarrollo.	27, 32, 37, 47		
Claridad de cultura organizacional	42		
Clima Laboral	Supervisión	Apoyo por parte de los superiores	3, 48
		Capacitaciones	8, 18
		Evaluación constructiva	13, 28
		Claridad de funciones	23, 33, 38, 43
Comunicación		Acceso a información	4
		Comunicación con los pares	9, 14
		Acceso a canales de información	19
		Comunicación con superiores	24, 39
		Clima Laboral	29, 34, 44, 49
Condiciones laborales		Cooperación laboral	5, 20
		Metas laborales	10, 40
		Libertad de decisión	15, 25
		Administración de los recursos	30, 45
		Remuneración	35, 50

Síndrome de burnout

Es la respuesta al estrés laboral que se manifiesta a través de distintos síntomas multidimensionales en el ámbito cognitivo, somático y emocional, Esta variable está organizada en tres dimensiones conformadas por 22 ítems las cuales son: agotamiento emocional que consta de 9 ítems, despersonalización que consta de 5 ítems y la dimensión de baja realización personal que consta de 8 ítems. Para una mejor definición operacional se presenta lo siguiente:

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Síndrome de burnout	Cansancio emocional	Cansancio	20
		Fatiga	3
		Malestar	6, 13
		Agotamiento	1, 2, 8
		Desgaste	14, 16
	Despersonalización	Indiferencia	5, 11, 15
		Comportamiento insensible.	10
		Sentimiento de culpa	22
	Baja realización personal	Falta de empatía	4
		Bajo enfrentamiento de problemas.	7
Falta de manejo de una atmósfera relajada.		9, 17	
Desanimado por el trabajo con alumnos.		18	
Conformidad laboral		12,19, 21	

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Método de investigación

El método utilizado para la presente investigación es el método hipotético deductivo ya que según Sánchez y Reyes (2017, p.56) señalan que este método parte de una hipótesis plausible como consecuencia de sus inferencias del conjunto de datos empíricos o de principios y leyes más generales. Así también parte de inferencias lógicas deductivas para arribar a conclusiones particulares a partir de la hipótesis y que después se pueden comprobar experimentalmente.

4.2. Tipo de investigación

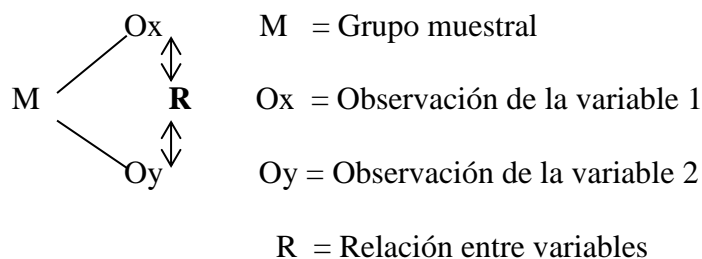
Es de tipo de investigación es básica. Sánchez y Reyes (2017, p.44) indican que una investigación de tipo básica se caracteriza porque busca recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento científico, en este sentido el investigador se esfuerza por entender y conocer mejor algún asunto o problema, sin preocuparse por la aplicación práctica de los nuevos conocimientos adquiridos.

4.3. Nivel de investigación

De acuerdo a la naturaleza de estudio la presente investigación según Sánchez y Reyes (2017, p.49) reúne por su nivel las características de un estudio descriptivo, ya que busca describir un fenómeno o una situación mediante el estudio del mismo en una circunstancia témporo-espacial determinada. Son aquellas investigaciones que tratan de recoger información sobre el estado actual del fenómeno.

4.4. Diseño de la investigación

El diseño es correlacional según Sánchez y Reyes (2017, p.119) ya que describe relaciones entre dos o más variables en un momento determinado. Aquí el investigador observa la presencia o ausencia de las variables que desea relacionar y luego las relaciona por medio de la técnica estadística del análisis de correlación. Su esquema es el siguiente:



4.5. Población y muestra

4.5.1. Universo

Docentes de todas las instituciones educativas del distrito de Ricardo

Palma provincia de Huarochirí departamento de Lima.

4.5.2. Población

Según Selltiz et al. (1980) la población es el conjunto de todos los casos que concuerda con una serie de especificaciones y deben situarse claramente en torno a sus características de contenido, de lugar y de tiempo. Bajo estas

consideraciones la población estuvo conformada por los docentes que laboran en las instituciones educativas nacionales del distrito de Ricardo Palma provincia de Huarochirí departamento de Lima, en sus tres niveles inicial, primaria y secundaria. Los docentes son en total 80 entre hombres y mujeres.

4.5.3. Muestra

La muestra es un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible. Asimismo Arias (2012) indica que si la población por el número de unidades que la integran, resulta accesible en su totalidad, no será necesario extraer una muestra y como consecuencia se podrá investigar y obtener datos de toda la población objetivo.

Debido a lo expuesto se aplicó un muestreo censal que implicó la utilización del 100% de la población, ya que la población fue pequeña constituida por 80 docentes de los tres niveles inicial, primaria y secundaria de las Instituciones educativas nacionales del distrito de Ricardo Palma provincia de Huarochirí departamento de Lima. Por tal no se ha requerido seleccionar un subconjunto, ni definir técnicas, cálculos ni procedimientos de selección.

Criterios de inclusión y exclusión:

_ Inclusión:

- Todos los docentes nombrados y contratados que trabajan en el año escolar 2019 en las instituciones educativas nacionales del distrito de Ricardo palma, en sus tres niveles inicial, primaria y secundaria.
- Todos los docentes que hayan dado su consentimiento para participar en la aplicación de los cuestionarios de evaluación.

_ Exclusión:

- Docentes que están nombrados en las instituciones educativas nacionales del distrito de Ricardo palma, en sus tres niveles inicial, primaria y secundaria, pero que cuentan con licencia de permiso por lo que no se encuentran laborando en el año escolar 2019.
- Docentes que no hayan dado su consentimiento para participar en la aplicación de los cuestionarios de evaluación.
- Docentes que laboran en instituciones educativas particulares del distrito de Ricardo palma.

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica utilizada para la investigación fue la técnica de encuesta ya que según Arias (2012) se pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de si mismos, o en relación a un tema en particular. Y los instrumentos de medición son la escala de Clima laboral CL-SPC para medir clima laboral y el cuestionario de Maslach Burnout Inventory para medir el síndrome de burnout.

Escala de Clima laboral CL-SPC

Ficha técnica:

Autor	: Sonia Palma Carrillo
Procedencia	: Perú
Año	: 2004
Aplicación	: Individual y colectiva
Usuarios	: Jóvenes y adultos trabajadores con dependencia laboral
Tiempo	: 15 a 30 minutos
Finalidad	: evaluar la percepción global del ambiente laboral

Dimensiones : Autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.

Materiales : Hoja de aplicación y lápiz.

Descripción:

La escala CL-SPC se trata de un instrumento diseñado con la técnica Likert comprendiendo en su versión final por 50 ítems que explora clima laboral definido operacionalmente como la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función a aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento laboral, supervisión, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus compañeros y condiciones laborales que ayuden a facilitar la tarea.

Según Palma (2004) las dimensiones que conforman esta escala son cinco a su vez cada dimensión consta de 10 ítems que sumados todos son un total de 50 estas dimensiones son:

- **Autorrealización:** Es la apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorece para el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea y con perspectiva de futuro.
- **Involucramiento laboral:** Está relacionada con los valores organizacionales y compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la organización.
- **Supervisión:** Es la percepción que tiene los trabajadores con respecto a la significancia de los superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral que involucra el apoyo y orientación para las tareas que forman parte del desempeño diario.

- **Comunicación:** Es la percepción que se tiene con respecto a claridad, fluidez, precisión de la información relativa pertinente del funcionamiento interno de la empresa como con la atención a usuarios y clientes.
- **Condiciones laborales:** Es el reconocimiento que la organización realiza ya sea a través de elementos materiales, económicos y psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas.

Calificación: Cada ítem consiste en una frase que se debe contestar eligiendo una de las cinco opciones asignadas, con un intervalo del 1 al 5 donde sumados la escala total es de 250 puntos y 50 puntos por cada una de las dimensiones, en este sentido se toma como criterio que a mayor puntuación es más favorable la percepción del ambiente de trabajo y a menor puntuación interpretación contraria.

Validez y confiabilidad:

Validez: Indica la capacidad del instrumento para medir las cualidades para las cuales ha sido construida. "Un instrumento tiene validez cuando verdaderamente mide lo que afirma medir" según Hernández, Fernández & Baptista (2010, p201).

El presente instrumento fue desarrollado por la psicóloga Sonia Palma la cual constituye un medio válido y confiable para la medición del clima organizacional ya que a partir de sus resultados se puede identificar percepciones de los trabajadores.

Para dicho estudio en la fase preliminar se registraron opiniones de trabajadores de distintas jerarquías vinculados a como percibían su ambiente laboral. Para ello se formó una base de datos con 100 reactivos que fueron revisadas y corregidas según la exigencia Likert quedando al final 66 ítems, estos a su vez fueron sometidos a criterio de jueces y a una aplicación piloto en organizaciones diversas. En esta etapa la validez estimada por el método de jueces y el análisis del poder discriminativo de los ítems se obtuvo un índice de correlación de 0.87 y 0.84 respectivamente.

A pesar de ser un instrumento validado en distintos estudios de nuestro país específicamente en Lima, para una mayor validez y confiabilidad en la aplicación con respecto a docentes de la provincia de Huarochirí distrito de Ricardo Palma se realizó el proceso de validez a través de una prueba binomial donde colaboraron 5 jueces expertos obteniéndose una probabilidad de 0.03125 para cada uno de los indicadores siendo menor valoración ($p < 0.05$), por lo que existe validez del instrumento.

Confiabilidad: El criterio de confiabilidad del instrumento mide el grado de consistencia interna y precisión en la medida a mayor precisión menor error. Hernández, Fernández & Baptista (2010). El coeficiente de Alfa Cronbach.- Desarrollado por J. L. Cronbach (1951) mide la consistencia interna del instrumento, el cual requiere de una sola administración del instrumento de medición y produce valores que oscilan entre cero y uno. Es aplicable a escalas de varios valores posibles, por lo que puede ser utilizado para determinar la confiabilidad en escalas cuyos ítems tienen como respuesta más de dos alternativas.

Para determinar la confiabilidad del instrumento se aplicó una prueba piloto a 30 docentes de las instituciones educativas nacionales del distrito de Ricardo Palma, donde los resultados de confiabilidad a través del coeficiente Alfa Cronbach dio (,987) lo cual demostró que existe consistencia interna para la escala total en un nivel excelente por lo que hay precisión en el instrumento.

Maslach Burnout Inventory (MBI)

Ficha Técnica:

Autores : C. Maslach y S. E. Jackson (1981)

Adaptación española: N. Seisdedos, TEA Ediciones, S. A. Madrid (1997)

Procedencia : Estados Unidos

Año : 1993

Aplicación : Individual y colectiva

Usuarios	: Jóvenes y adultos
Tiempo	: 10 a 15 minutos
Finalidad	: Evaluar el nivel de estrés laboral en los trabajadores
Dimensiones	: Agotamiento emocional, Despersonalización, Realización personal.
Materiales	: Hoja de aplicación y lápiz.

Descripción:

Este inventario es un instrumento para la evaluación del síndrome de Burnout, que es el producto de un serio desgaste emocional, este síndrome es ocasionado por la frecuente interacción del profesional con los problemas del sujeto al que se dedica. Sus manifestaciones más comunes suelen aparecer a través de la preocupación, miedo, rechazo, odio, desesperación, etc. El MBI (Maslach Burnout Inventory) mide tres dimensiones que son según Maslach y Jackson (1981):

- **Agotamiento emocional (CE):** Se manifiesta en sentimientos de estar emocionalmente agotado, fatigado que puede manifestarse física y psíquicamente.
- **Despersonalización (DP):** Se genera el desarrollo de sentimientos, actitudes y respuestas negativas, distantes y frías hacia otras personas. Va acompañado de irritabilidad y pérdida de motivación a sí mismo.
- **Baja realización personal (RP):** Se manifiesta en la ausencia de sentimiento de competencia y bajo eficacia en la labor profesional con los demás.

Calificación:

El instrumento es de tipo Likert conformado por 22 ítems. Cada ítem es contestado a través de siete opciones de respuestas que van desde nunca, pocas veces al año o al mes, una vez al mes o menos, unas pocas veces al mes, una vez a la semana, pocas

veces a la semana, todos los días. Donde sumados dan un total de 7 puntos. Los resultados obtenidos son interpretados en una calificación de tres grados y de forma individual para cada uno de los tres aspectos medidos: bajo nivel, nivel medio y elevado nivel. La puntuación final obtenida en cada escala es el resultado de la suma de los grados o frecuencias de cada ítem de esa escala, luego se pasa a encuadrar cada puntuación en los grupos clasificatorios anteriores.

Validez: El instrumento fue validado a través del método de criterio de jueces a pesar de ser validado en nuestro País a través de distintos estudios se ha visto conveniente realizar la validez respectiva a través de 5 jueces expertos especialistas en psicología dedicados a estudios de investigación. Los resultados obtenidos a través de la prueba binomial indica que existe validez de los instrumentos donde los indicadores de probabilidad es de 0.03125 para cada indicador y menor que ($p > 0.05$) demostrando que existe validez del instrumento.

Confiabilidad: Seisdodos (1996) indica que en los estudios originales la confiabilidad fue realizada por el método de consistencia interna mediante el coeficiente Alfa de Cronbach para ello la muestra estuvo conformada por 1316 casos en donde se obtuvieron los índices siguientes: 0.90 para la dimensión agotamiento emocional, 0.79 para la dimensión despersonalización, 0.71 para la dimensión baja realización personal.

En el Perú, Delgado (2014) realizó un estudio en donde uno de los objetivos era determinar las normas del inventario de Maslach en profesores de educación secundaria de Lima Metropolitana. Para ello el universo estuvo conformado por 30.456 docentes en ejercicio del año 2002 de acuerdo a los datos brindados del MINEDU. La muestra fue de 764 distribuidos de cada una de las 7 Ugeles de Lima, los resultados de los análisis de ítemes y los cocientes de confiabilidad de las

subescalas fueron los siguientes: en el análisis de ítems de las subescalas cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal se encontraron que cada correlación de ítem-test son superiores al criterio propuesto por Kline, mayores a 0.20 lo cual indica que todos los ítems son consistentes entre sí. El análisis de confiabilidad de la subescala agotamiento emocional alcanzó un coeficiente Alfa Cronbach de 0.78 por lo cual es confiable. En cuanto a la subescala de despersonalización el análisis de confiabilidad alcanzó un cociente Alfa Cronbach de 0.71 y para la subescala de baja realización personal el cociente fue de 0.76.

Para este estudio también se realizó el respectivo análisis de confiabilidad donde se aplicó una prueba piloto compuesta por 30 docentes de las instituciones educativas nacionales del distrito de Ricardo, los resultados de confiabilidad a través del cociente alfa Cronbach dio (,813) indicando que existe confiabilidad del instrumento haciéndolo excelente en su aplicación.

4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Luego de haber obtenido y recopilado la información se procedió a ordenar y presentar los resultados de los instrumentos utilizados.

Según sabino (1992) el procesamiento de los datos es el registro de los resultados obtenidos a través de los instrumentos utilizados, mediante una técnica analítica en la cual se comprueba la hipótesis y se obtiene las conclusiones.

Para el ordenamiento y el análisis respectivo se empleó la técnica estadística como interpretación de las respuestas obtenidas, en este sentido para el análisis de datos se utilizó el SSPS 25.0. Asimismo los datos se presentan mediante tablas de distribución de frecuencia y la hipótesis se probará mediante el estadístico correlacional de Spearman, dado que este estadístico es apropiado para ver relaciones entre variables de escala ordinal el que es en este caso.

4.8. Aspectos éticos de la investigación

La presente investigación se ciñó bajo los principios éticos deontológicos estipulados por el código de ética de los criterios de investigación científica, que van desde la información presentada hasta el análisis de datos de la población de estudio de esta investigación. En este sentido para la información presentada se tomaron definiciones de algunos autores para lo cual se realizó las citas respectivas así también el parafraseo y puntos de vista personal basadas en estudios para evitar el plagio. Para la aplicación de los instrumentos los participantes fueron informados mediante una ficha llamada consentimiento informado donde se estableció los objetivos y la importancia de la investigación, indicando además que la información brindada es de carácter confidencial. En este sentido los docentes conocieron el propósito del estudio y comprendieron que no existe ningún riesgo que atente contra su integridad personal y profesional. Se respetó el principio de autonomía, de forma libre y voluntaria para la aplicación, las mismas que fueron contestadas de forma anónima. Por otro lado la investigación cumple también los lineamientos del colegio de psicólogos del Perú según el código de ética profesional, en este sentido lo señalado en el artículo 2 del título I indica que las investigaciones deben ser planificadas con una mínima posibilidad de error en los resultados, así mismo debe proporcionar una amplia información sobre las limitaciones de los datos e hipótesis siendo los datos claros y objetivos. En este sentido los resultados de esta investigación son producto de la aplicación de fórmulas estadísticas para evitar errores en la validez, confiabilidad así como en la objetividad.

CAPÍTULO V

RESULTADOS

5.1. Descripción de los resultados

Análisis descriptivo

Tabla 1

Distribución numérica y porcentual de los niveles de la variable clima laboral en los docentes de las instituciones educativas nacionales del distrito Ricardo Palma - Huarochirí 2019.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Desfavorable	1	1.3%
Moderado	52	65.0%
Favorable	27	33.7%
Total	80	100.0%

Fuente: Base de datos de la distribución de la muestra en función de los niveles del clima laboral.

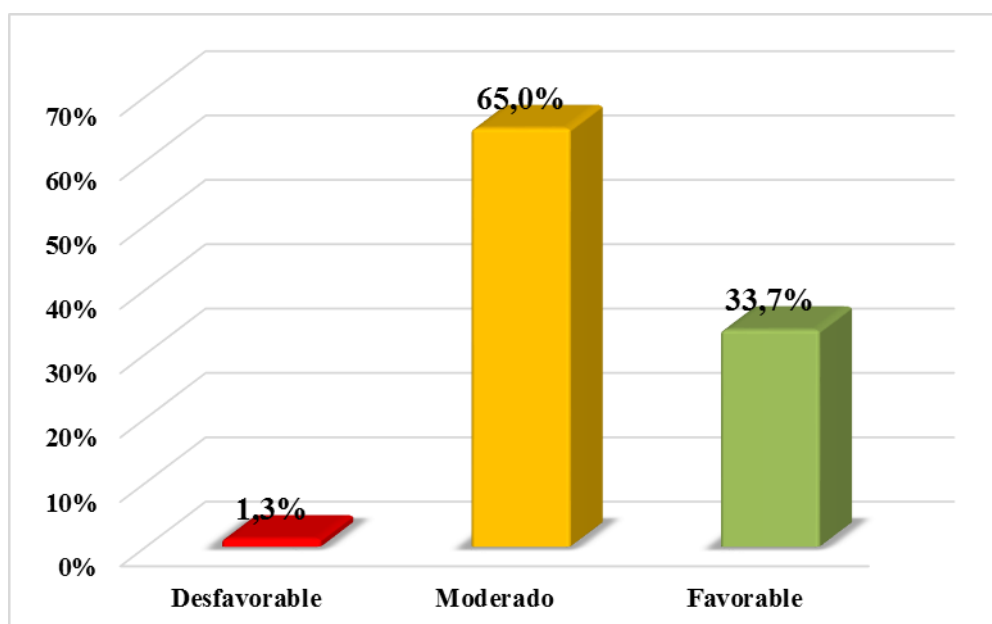


Figura 1. Distribución porcentual de la variable clima laboral

Según la figura 1 y tabla 1, de un total de 80 encuestados (100%), se encontró que el 65.0% representaron el nivel de clima laboral moderado, el 33.7% representaron el nivel favorable, y el 1.3 % representaron el nivel desfavorable, en los docentes de las instituciones educativas nacionales del distrito de Ricardo Palma - Huarochirí 2019.

Tabla 2

Distribución numérica y porcentual de los niveles de la variable Síndrome de Burnout en los docentes de las instituciones educativas nacionales del distrito Ricardo Palma - Huarochirí 2019.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	---	---
Moderado	23	28.8%
Alta	57	71.2%
Total	80	100.0%

Fuente: Base de datos de la distribución de la muestra en función de los niveles del síndrome de burnout

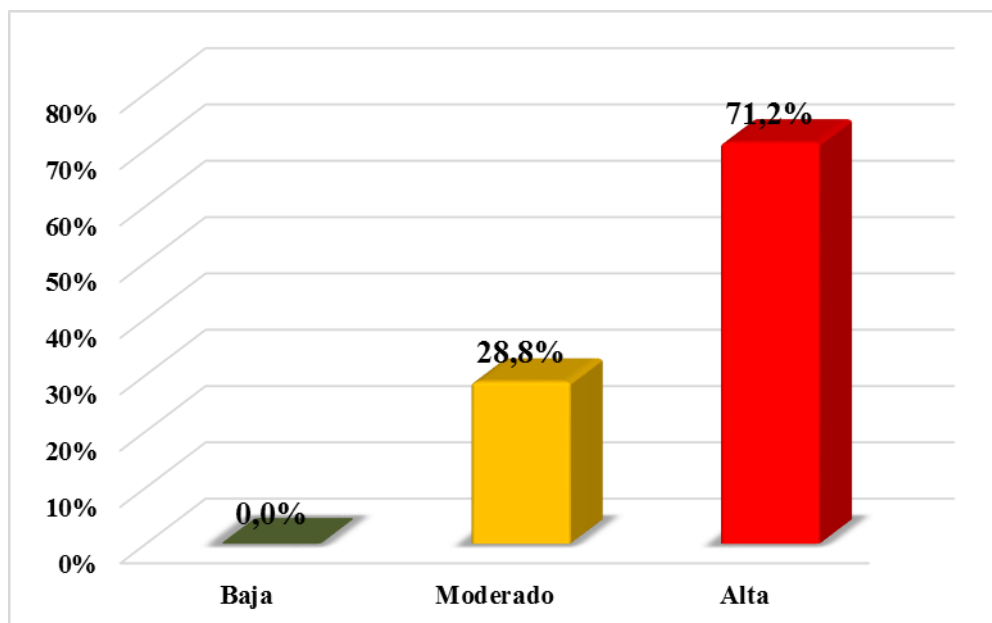


Figura 2. Distribución porcentual de los niveles de Síndrome de Burnout

Según la figura 2 y tabla 2, de un total de 80 encuestados (100%), se encontró que el 71.2% representaron el nivel de síndrome de Burnout alta, y el 28.8% representaron un nivel moderado, y ninguno en el nivel bajo, en los docentes de las instituciones educativas nacionales del distrito de Ricardo Palma - Huarochirí 2019.

Tabla 3

Distribución numérica y porcentual de los niveles de la dimensión autorrealización del clima laboral en los docentes de las instituciones educativas nacionales del distrito Ricardo Palma - Huarochirí 2019.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Desfavorable	7	8.7%
Moderado	52	65.0%
Favorable	21	26.3%
Total	80	100.0%

Fuente: Base de datos Distribución de la muestra en función de los niveles de la dimensión autorrealización del clima laboral

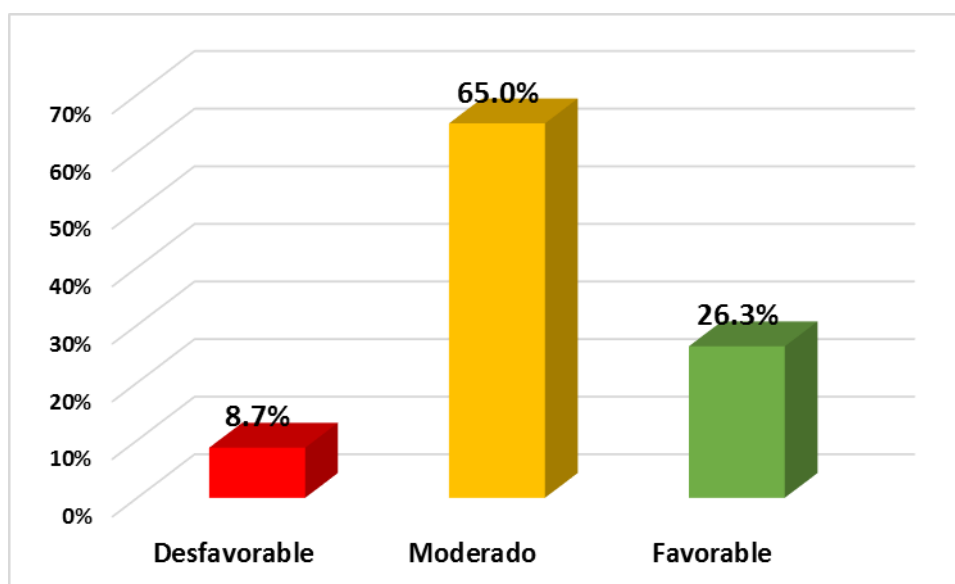


Figura 3. Distribución porcentual de los niveles de la dimensión autorrealización del clima laboral

Según la figura 3 y tabla 3, de un total de 80 encuestados (100%), se encontró que el 65.00% representaron el nivel moderado en la dimensión autorrealización del clima laboral, el 26.3% representaron el nivel favorable, y el 8.7% representaron el nivel desfavorable, en los docentes de las instituciones educativas nacionales del distrito de Ricardo Palma - Huarochirí 2019.

Tabla 4

Distribución numérica y porcentual de los niveles de la dimensión involucramiento laboral del clima laboral en los docentes de las instituciones educativas nacionales del distrito Ricardo Palma - Huarochirí 2019.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Desfavorable	1	1.2%
Moderado	35	43.8%
Favorable	44	55.0%
Total	80	100.0%

Fuente: Base de datos de la Distribución de la muestra en función de los niveles de la dimensión involucramiento laboral del clima laboral

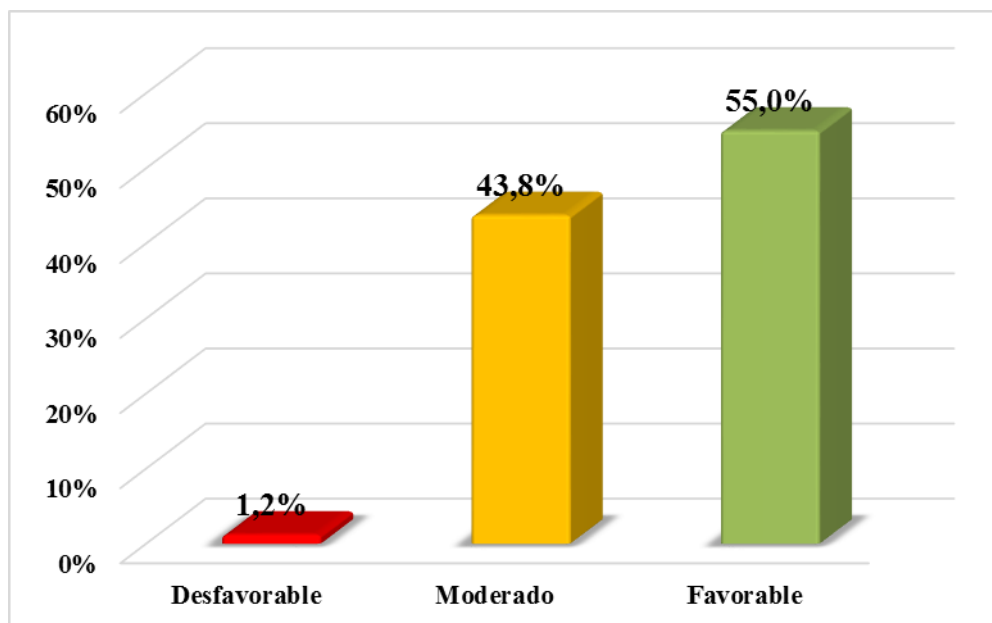


Figura 4. Distribución porcentual de los niveles de la dimensión involucramiento laboral del clima laboral

Según la figura 4 y tabla 4, de un total de 80 encuestados (100%), se encontró que el 55.00% representaron el nivel favorable en la dimensión involucramiento del clima laboral, el 43.8% representaron el nivel moderado, y el 1.2% representaron el nivel desfavorable, en los docentes de las instituciones educativas nacionales del distrito de Ricardo Palma - Huarochirí 2019.

Tabla 5

Distribución numérica y porcentual de los niveles de la dimensión supervisión del clima laboral en los docentes de las instituciones educativas nacionales del distrito de Ricardo Palma - Huarochirí 2019.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Desfavorable	---	---
Moderado	55	68.8%
Favorable	25	31.2%
Total	30	100.0%

Fuente: Base de datos de la distribución de la muestra en función de los niveles de la dimensión supervisión del clima laboral.

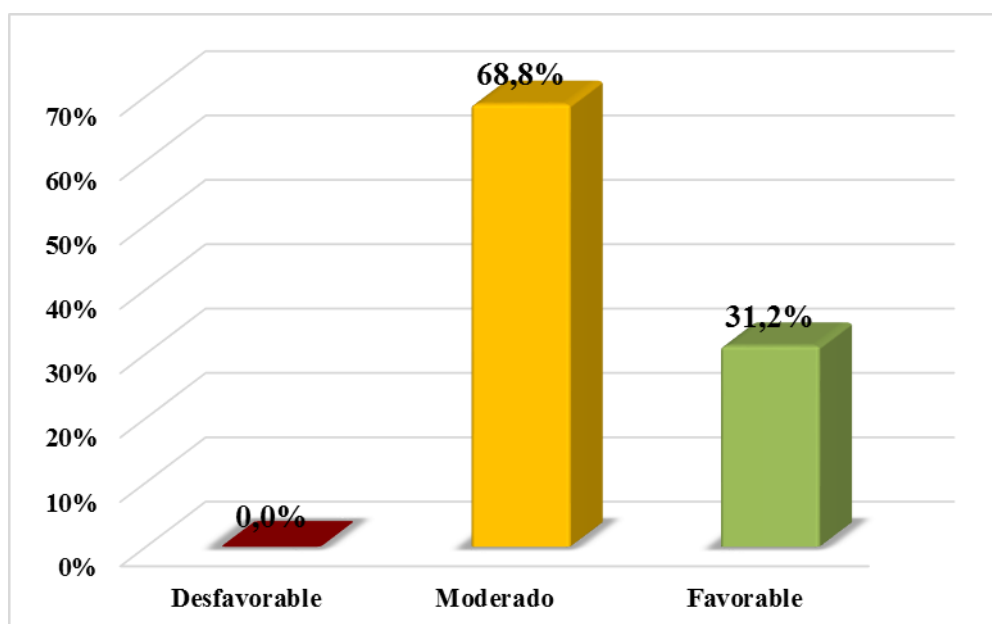


Figura 5. Distribución porcentual de los niveles de la dimensión supervisión del clima laboral

Según la figura 5 y tabla 5, de un total de 80 encuestados (100%), se encontró que el 68.8% representaron el nivel moderado de la dimensión supervisión del clima laboral, el 31.2% representaron el nivel favorable, y ninguno en el nivel desfavorable, en los docentes de las instituciones educativas nacionales del distrito de Ricardo Palma - Huarochirí 2019

Tabla 6

Distribución numérica y porcentual de los niveles de la dimensión comunicación del clima laboral en los docentes de las instituciones educativas nacionales del distrito de Ricardo Palma - Huarochirí 2019.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Desfavorable	6	7.5%
Moderado	50	62.5%
Favorable	24	30.0%
Total	80	100.0%

Fuente: Base de datos Distribución de la muestra en función de los niveles de la dimensión comunicación del clima laboral

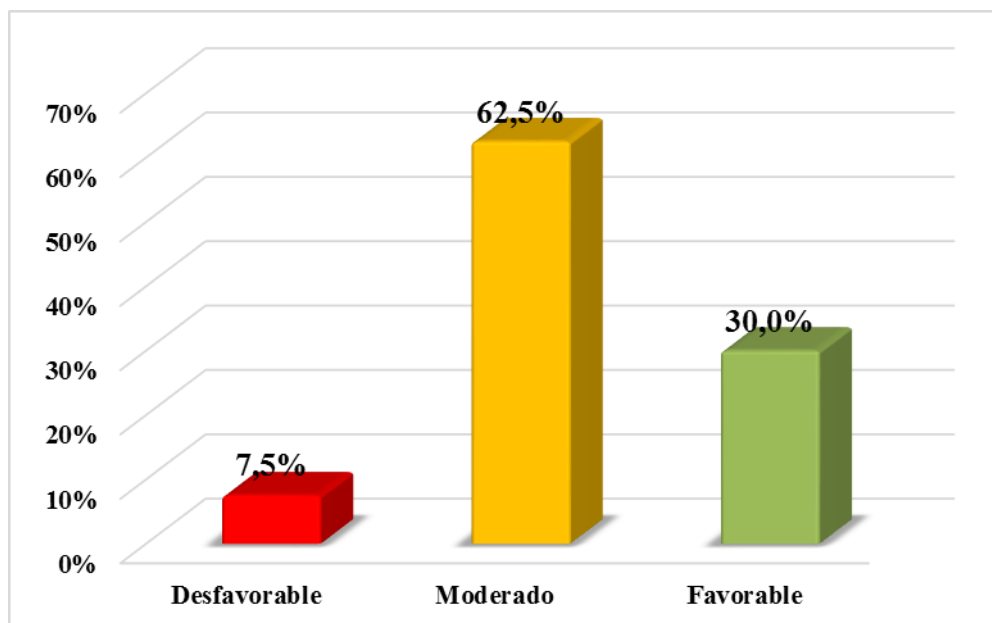


Figura 6. Distribución porcentual de los niveles de la dimensión comunicación del clima laboral

Según la figura 6 y tabla 6, de un total de 80 encuestados (100%), se encontró que el 62.5% representaron el nivel moderado de la dimensión comunicación del clima laboral, el 30.00% representaron el nivel favorable, y el 7.5% representaron el nivel desfavorable, en los docentes de las instituciones educativas nacionales del distrito de Ricardo Palma - Huarochirí 2019

Tabla 7

Distribución numérica y porcentual de los niveles de la dimensión condiciones laborales del clima laboral en los docentes de las instituciones educativas nacionales del distrito de Ricardo Palma - Huarochirí 2019.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Desfavorable	6	7.5%
Moderado	54	67.5%
Favorable	20	25.0%
Total	80	100.0%

Fuente: Base de datos de la distribución de la muestra en función de los niveles de la dimensión condiciones laborales del clima laboral.

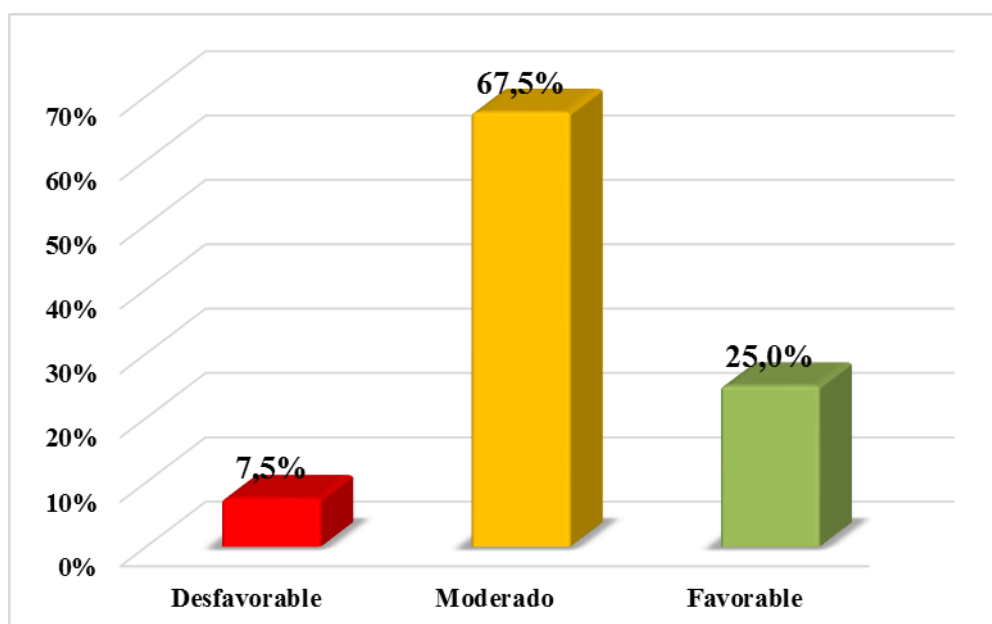


Figura 7. Distribución porcentual de los niveles de la dimensión condiciones laborales del clima laboral

Según la figura 7 y tabla 7, de un total de 80 encuestados (100%), se encontró que el 67.50% representaron el nivel moderado en la dimensión condiciones laborales del clima laboral, el 25.00% representaron el nivel favorable, y el 7.5% representaron el nivel desfavorable en los docentes de las instituciones educativas nacionales del distrito de Ricardo Palma - Huarochirí 2019

Tabla 8

Niveles de clima laboral por niveles de síndrome de burnout

		Clima laboral						Total	
		Desfavorable		Moderado		Favorable			
		n	%	n	%	n	%	n	%
Síndrome de Burnout	Bajo	---	---	---	---	---	---	---	---
	Moderado	---	---	5	6,3%	18	22,5%	23	28,8%
	Alto	1	1,3%	47	58,7%	9	11,2%	57	71,2%
Total		1	1,3%	52	65,0%	27	33,7%	80	100,0%

Fuente: Base de datos de los niveles de clima laboral por niveles de síndrome de burnout

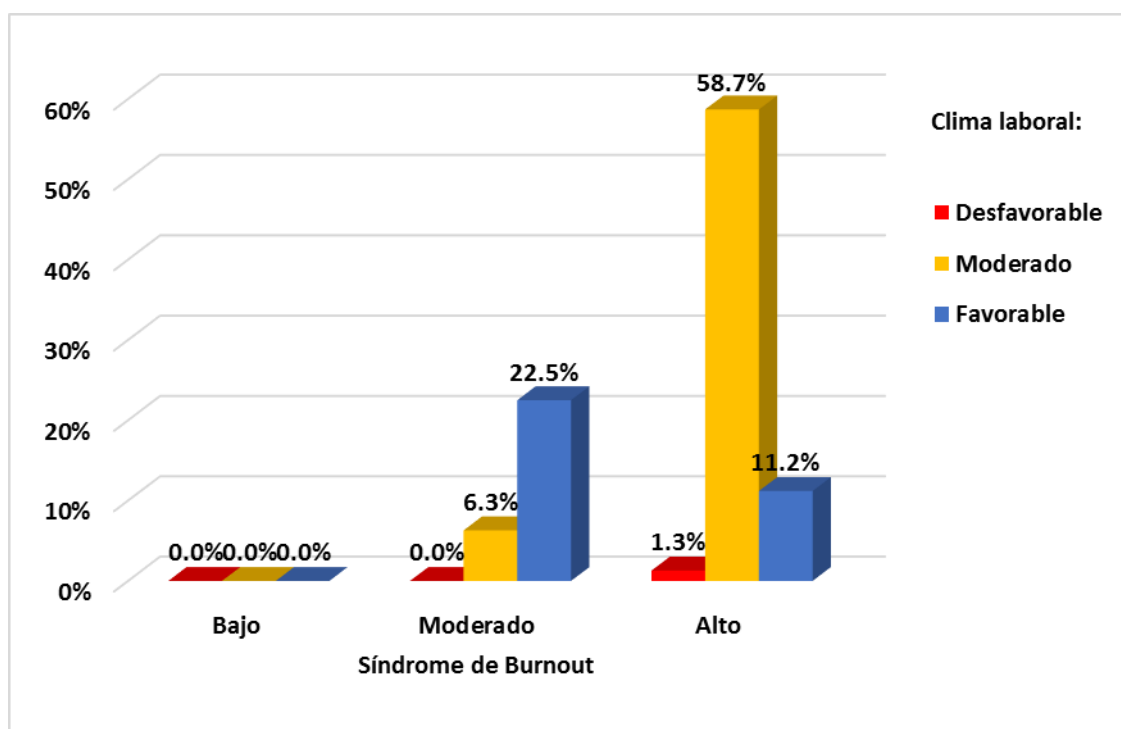


Figura 8. Niveles de clima laboral por niveles de síndrome de burnout

En la tabla y figura 8, se encontró que un primer grupo tuvieron síndrome de burnout alto con clima laboral moderado en 58,7%, con nivel favorable en 11,2% y con nivel desfavorable en 1,3%. Un segundo grupo tuvieron síndrome de burnout moderado con clima laboral favorable en 22,5%, y con nivel moderado en 6,3%.

Tabla 9

Niveles de la dimensión autorrealización del clima laboral por niveles de síndrome de burnout

		Autorrealización						Total	
		Desfavorable		Moderado		Favorable			
Síndrome de Burnout	Nivel	n	%	n	%	n	%	n	%
Síndrome de Burnout	Bajo	---	---	---	---	---	---	---	---
	Moderado	---	---	6	7,5%	17	21,3%	23	28,8%
	Alto	7	8,7%	46	57,5%	4	5,0%	57	71,2%
	Total	7	8,7%	52	65,0%	21	26,3%	80	100,0%

Fuente: Base de datos de los niveles de la dimensión autorrealización del clima laboral por niveles de síndrome de burnout

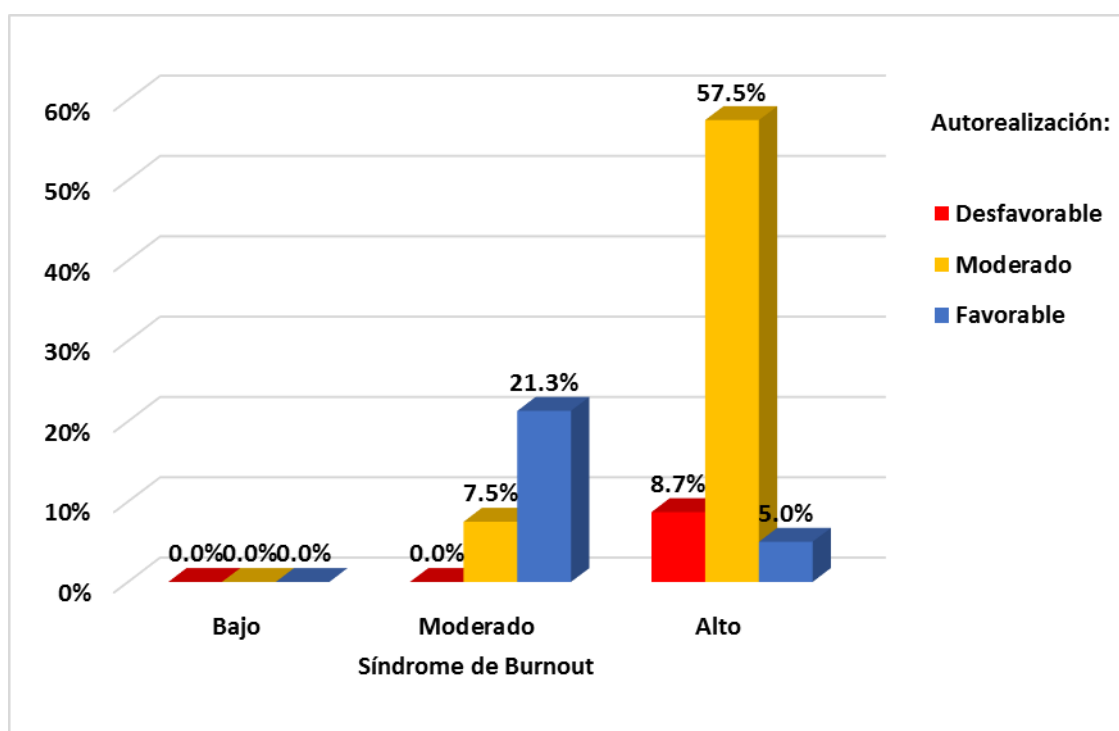


Figura 9. Niveles de la dimensión autorrealización del clima laboral por niveles de síndrome de burnout

En la tabla y figura 9, se encontró que un primer grupo tuvieron síndrome de burnout alto con clima laboral moderado en 57,5%, con nivel desfavorable en 8,7% y con nivel favorable en 5,0%. Un segundo grupo tuvieron síndrome de burnout moderado con clima laboral favorable en 21,3%, y con nivel moderado en 7,5% .

Tabla 10

Niveles de la dimensión Involucramiento laboral del clima laboral por niveles de síndrome de burnout

		Involucramiento laboral						Total	
		Desfavorable		Moderado		Favorable			
Síndrome de Burnout	Nivel	n	%	n	%	n	%	n	%
Síndrome de Burnout	Bajo	---	---	---	---	---	---	---	---
	Moderado	---	---	2	2.5%	21	26.3%	23	28,8%
	Alto	1	1,2%	33	41.3%	23	28,7%	57	71,2%
	Total	1	1,2%	35	43,8%	44	55,0%	80	100.0%

Fuente: Base de datos de los niveles de la dimensión Involucramiento laboral del clima laboral por niveles de síndrome de burnout

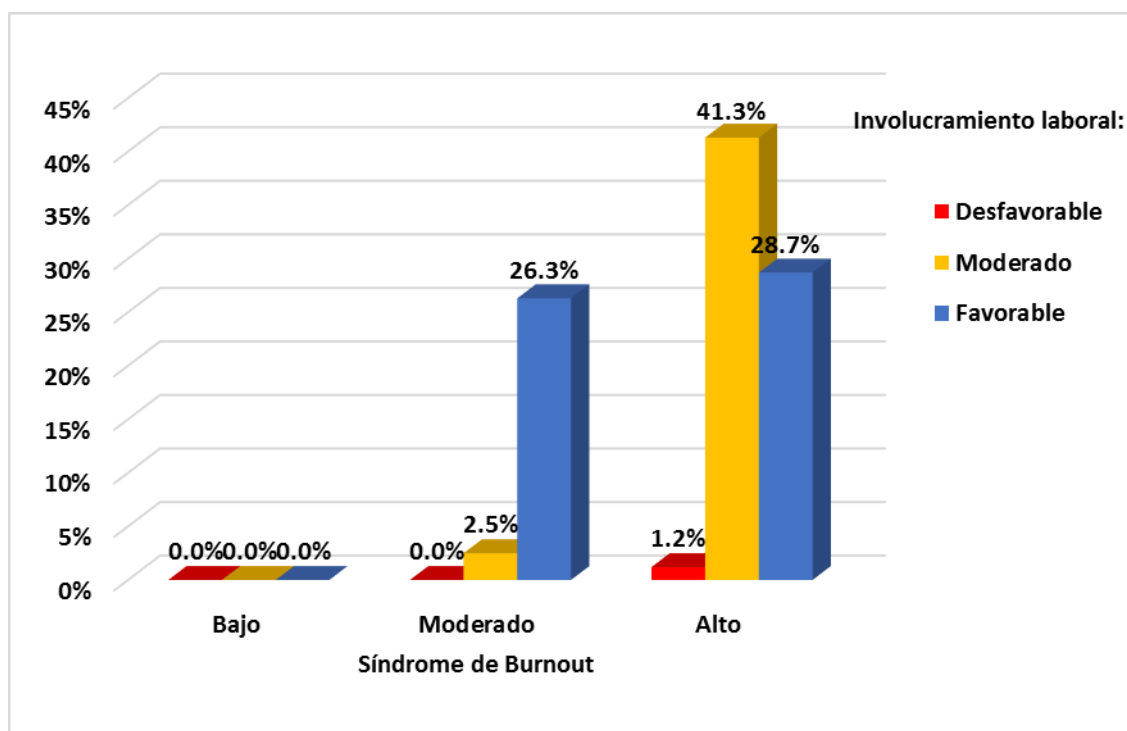


Figura 10. Niveles de la dimensión Involucramiento laboral del clima laboral por niveles de síndrome de burnout

En la tabla y figura 10, se encontró que un primer grupo estuvieron en el nivel alto del síndrome de burnout con el nivel moderado en la dimensión Involucramiento laboral del clima laboral en 41,3%, con nivel favorable en 28,7% y con nivel desfavorable en 1,2%. Un segundo grupo estuvieron en el nivel moderado del síndrome de burnout con el nivel favorable en la dimensión Involucramiento laboral del clima laboral en 26,3%, y con nivel moderado en 2,5 %.

Tabla 11

Niveles de la dimensión Supervisión del clima laboral por niveles de síndrome de burnout

Síndrome de Burnout		Supervisión						Total	
		Desfavorable		Moderado		Favorable		n	%
		n	%	n	%	n	%		
Bajo	---	---	---	---	---	---	---	---	---
Moderado	---	---	9	11,3%	14	17,5%	23	28,8%	
Alto	---	---	46	57,5%	11	13,7%	57	71,2%	
Total	---	---	55	68,8%	25	31,2%	80	100,0%	

Fuente: Base de datos de los niveles de la dimensión Supervisión del clima laboral por niveles de síndrome de burnout

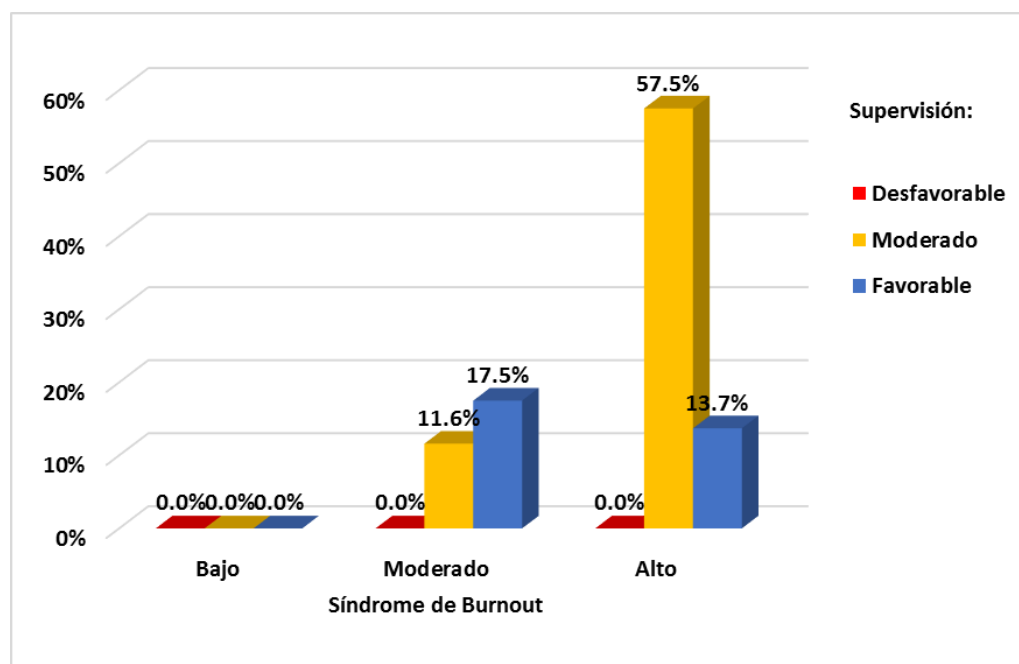


Figura 11. Niveles de la dimensión Supervisión del clima laboral por niveles de síndrome de burnout

En la tabla y figura 11, se encontró que un primer grupo estuvieron en el nivel alto del síndrome de burnout con el nivel moderado en la dimensión supervisión del clima laboral en 57,5%, con nivel favorable en 13,7% y ninguno con el nivel desfavorable. Un segundo grupo estuvieron en el nivel moderado del síndrome de burnout con el nivel favorable en la dimensión supervisión del clima laboral en 17,5%, y con nivel moderado en 11,3%.

Tabla 12

Niveles de la dimensión comunicación del clima laboral por niveles de síndrome de burnout

		Comunicación						Total	
		Desfavorable		Moderado		Favorable			
		n	%	n	%	n	%	n	%
Síndrome de Burnout	Bajo	---	---	---	---	---	---	---	---
	Moderado	---	---	8	10,0%	15	18,8%	23	28,8%
	Alto	6	7,5%	42	52,5%	9	11,2%	57	71,2%
	Total	6	7,5%	50	62,5%	24	30,0%	80	100,0%

Fuente: Base de datos de los Niveles de la dimensión comunicación del clima laboral por niveles de síndrome de burnout

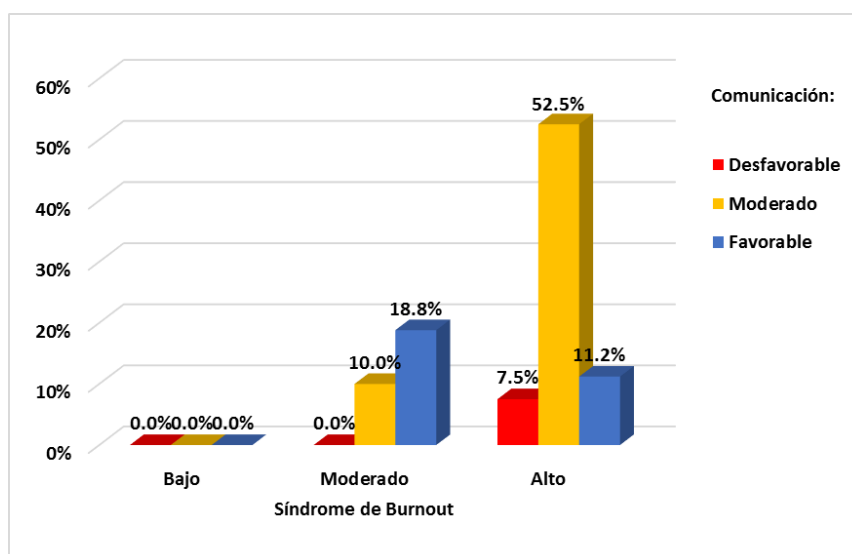


Figura 12. Niveles de la dimensión comunicación del clima laboral por niveles de síndrome de burnout

En la tabla y figura 12, se encontró que un primer grupo estuvieron en el nivel alto del síndrome de burnout con el nivel moderado en la dimensión comunicación del clima laboral en 52, 5%, con nivel favorable en 11,2 % y con nivel desfavorable en 7,5 %. Un segundo grupo estuvieron en el nivel moderado del síndrome de burnout con el nivel favorable en la dimensión comunicación del clima laboral en 18, 8%, y con nivel moderado en 10,0 %.

Tabla 13

Niveles de la dimensión condiciones laborales del clima laboral por niveles de síndrome de burnout

		Condiciones laborales						Total	
		Desfavorable		Moderado		Favorable			
		n	%	n	%	n	%	n	%
Síndrome de Burnout	Bajo	---	---	---	---	---	---	---	---
	Moderado	---	---	8	10,0%	15	18,8%	23	28,8%
	Alto	6	7,5%	46	57,5%	5	6,2%	57	71,2%
	Total	6	7,5%	54	67,5%	20	25,0%	80	100,0%

Fuente: Base de datos de los niveles de la dimensión condiciones laborales del clima laboral por niveles de síndrome de burnout

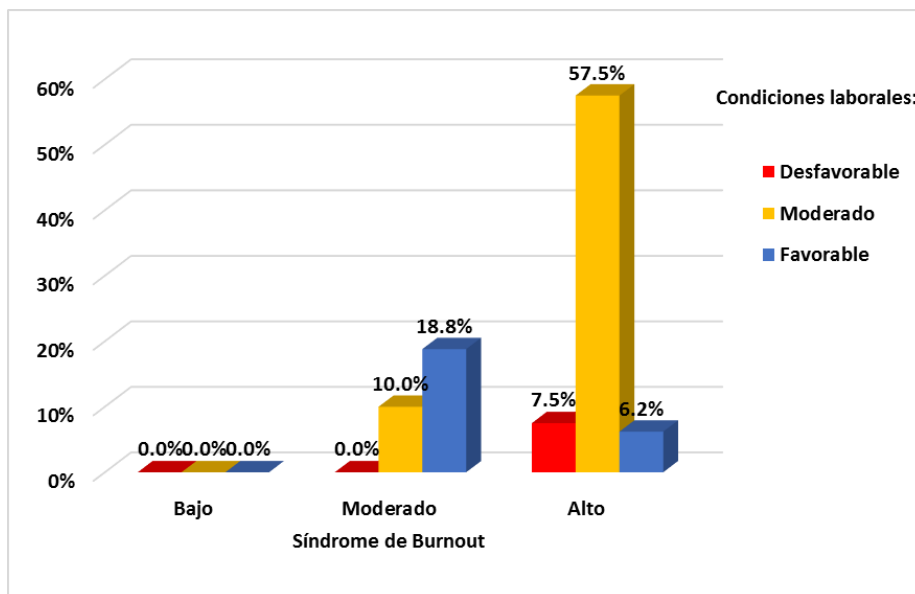


Figura 13. Niveles de la dimensión condiciones laborales del clima laboral por niveles de síndrome de burnout.

En la tabla y figura 13, se encontró que un primer grupo estuvo en el nivel alto del síndrome de burnout con el nivel moderado en la dimensión condiciones laborales del clima laboral en 57,5%, con nivel desfavorable en 7,5% y con nivel favorable en 6,2%. Un segundo grupo estuvo en el nivel moderado del síndrome de burnout con el nivel favorable en la dimensión condiciones laborales del clima laboral en 18,8%, y con nivel moderado en 10,0%.

Tabla 14*Estadísticos de la variable clima laboral y Síndrome de Burnout*

Variable y dimensiones	Desfavorable	Moderado	Favorable	N	Media
Síndrome de Burnout	22-66	67-110	111-154	80	69,69
Clima laboral	50-116	117-183	184-250	80	177,04
Autorrealización	10 - 23	24 - 37	38 - 50	80	34,80
Involucramiento laboral	10 - 23	24 - 37	38 - 50	80	37,85
Supervisión	10 - 23	24 - 37	38 - 50	80	35,69
Comunicación	10 - 23	24 - 37	38 - 50	80	35,09
Condiciones laborales	10 - 23	24 - 37	38 - 50	80	33,61

Fuente: Base de datos del Estadístico de la variable clima laboral y Síndrome de Burnout

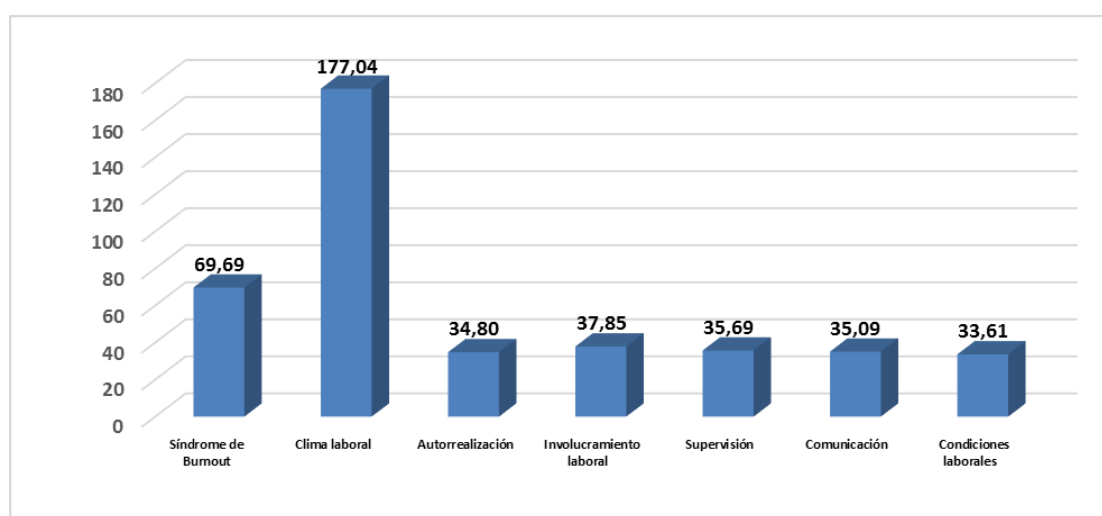


Figura 14. Media de la variable clima laboral y Síndrome de Burnout

En la tabla y figura 14, se observó que la media de la variable síndrome de burnout fue 69.69 y se ubicó en el nivel moderado, la media de la variable clima organizacional fue 177,04 y se ubicó en el nivel moderado, la media de la dimensión autorrealización del clima laboral fue 34,80 y se ubicó en el nivel moderado, la media de la dimensión involucramiento del clima laboral fue 37,85 y se ubicó en el nivel moderado, la media de la dimensión supervisión del clima laboral fue 35,69 y se ubicó en el nivel moderado, la media de la dimensión comunicación del clima laboral fue 35,09 y se ubicó en el nivel moderado, y la media de la dimensión condiciones laborales del clima laboral fue 33,61 y se ubicó en el nivel moderado.

Contrastación de la hipótesis

Planteamiento de la hipótesis General:

Ho: No existe relación significativa entre el clima laboral y síndrome de Burnout en docentes de instituciones educativas nacionales del distrito de Ricardo Palma - Huarochirí 2019.

H1: Existe relación significativa entre el clima laboral y síndrome de Burnout en docentes de instituciones educativas nacionales del distrito de Ricardo Palma - Huarochirí 2019.

Nivel de significancia o riesgo

Significancia de la prueba: $\alpha = 0.05$

Utilización del estadístico de prueba: Rho de Spearman (ρ)

P- valor $\leq \alpha$ =La H1 se aprueba. Es significativo

P- valor $> \alpha$ =La H0 se aprueba. No es significativo

Regla de decisión: si $p < \alpha$, entonces se rechaza Ho

Tabla 15

Correlación entre las variables clima organizacional y síndrome de Burnout en los docentes de las instituciones educativas nacionales del distrito de Ricardo Palma - Huarochirí 2019.

		Clima organizacional
Síndrome de Burnout	Correlación de Spearman	-,546**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	80

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

Lectura del P. valor

El p-valor (0.000) es menor al nivel alfa (0.05). Por lo tanto, si es significativa.

Conclusiones estadísticas

Los resultados presentados en la tabla 15, se obtuvo “p” igual a 0.000, menor que $\alpha = 0.05$; por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna, es decir, si existe correlación significativa entre el clima laboral y síndrome de Burnout en los docentes de instituciones educativas nacionales del distrito de Ricardo Palma - Huarochirí 2019.

Interpretación

El proceso anterior lleva a interpretar que si se tiene suficiente evidencia estadística para afirmar que existe relación entre el clima organizacional y Síndrome de Burnout. Además el grado de relación entre las variables es negativa y moderada ($Rho = -.546$) en docentes de instituciones educativas nacionales del distrito de Ricardo Palma - Huarochirí 2019.

PLANTEAMIENTO DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión autorrealización del clima laboral y síndrome de Burnout en docentes de instituciones educativas nacionales del distrito de Ricardo Palma - Huarochirí 2019.

H1: Existe relación significativa entre la dimensión autorrealización del clima laboral y síndrome de Burnout en docentes de instituciones educativas nacionales del distrito de Ricardo Palma - Huarochirí 2019.

Nivel de significancia o riesgo

Significancia de la prueba: $\alpha = 0.05$

Utilización del estadístico de prueba: Rho de Spearman (ρ)

P- valor $\leq \alpha$ = La H1 se aprueba. Es significativo

P- valor $> \alpha$ = La H0 se aprueba. No es significativo

Regla de decisión: si $p < \alpha$, entonces se rechaza Ho

Tabla 16

Correlación entre la dimensión autorrealización del clima laboral y síndrome de Burnout

		Dimensión Autorrealización del clima laboral
Síndrome de Burnout	Correlación de Spearman	-,646**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	80

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

Lectura del P. valor

El p-valor (0.000) es menor al nivel alfa (0.05). Por lo tanto, si es significativa.

Conclusiones estadísticas

Los resultados presentados en la tabla 16, se obtuvo “p” igual a 0.000, menor que $\alpha = 0.05$; por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna, es decir, si existe correlación significativa entre la dimensión autorrealización del clima laboral y síndrome de Burnout.

Interpretación

El proceso anterior lleva a interpretar que si se tiene suficiente evidencia estadística para afirmar que existe relación entre la dimensión autorrealización del clima laboral y síndrome de Burnout. Además el grado de relación es negativa y alta ($Rho = -.646$) en docentes de instituciones educativas nacionales del distrito de Ricardo Palma - Huarochirí 2019.

PLANTEAMIENTO DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión involucramiento laboral del clima laboral y síndrome de Burnout en docentes de instituciones educativas nacionales del distrito Ricardo Palma - Huarochirí 2019

H1: Existe relación significativa entre la dimensión involucramiento laboral del clima laboral y síndrome de Burnout en docentes de instituciones educativas nacionales del distrito Ricardo Palma - Huarochirí 2019.

Nivel de significancia o riesgo

Significancia de la prueba: $\alpha = 0.05$

Utilización del estadístico de prueba: Rho de Spearman (ρ)

P- valor $\leq \alpha$ =La **H1 se aprueba. Es significativo**

P- valor $> \alpha$ =La **H0 se aprueba. No es significativo**

Regla de decisión: si $p < \alpha$, entonces se rechaza H_0

Tabla 17

Correlación entre la dimensión involucramiento laboral del clima laboral y síndrome de Burnout

		Dimensión Involucramiento laboral del clima laboral
Síndrome de Burnout	Correlación de Spearman	-,544**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	80

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

Lectura del P. valor

El p-valor (0.000) es menor al nivel alfa (0.05). Por lo tanto, si es significativa.

Conclusiones estadísticas

Los resultados presentados en la tabla 17, se obtuvo “p” igual a 0.000, menor que $\alpha = 0.05$; por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna, es decir, si existe correlación significativa entre la dimensión involucramiento del clima laboral y síndrome de Burnout.

Interpretación

El proceso anterior lleva a interpretar que si se tiene suficiente evidencia estadística para afirmar que existe relación entre la dimensión involucramiento del clima laboral y Síndrome de Burnout. Además el grado de relación es negativa y moderada (Rho=-.544) en docentes de instituciones educativas nacionales del distrito de Ricardo Palma - Huarochirí 2019.

PLANTEAMIENTO DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión supervisión del clima laboral y síndrome de Burnout en docentes de instituciones educativas nacionales del distrito de Ricardo Palma - Huarochirí 2019

H1: Existe relación significativa entre la dimensión supervisión del clima laboral y síndrome de Burnout en docentes de instituciones educativas nacionales del distrito de Ricardo Palma - Huarochirí 2019.

Nivel de significancia o riesgo

Significancia de la prueba: $\alpha = 0.05$

Utilización del estadístico de prueba: Rho de Spearman (ρ)

P- valor $\leq \alpha$ =La H1 se aprueba. Es significativo

P- valor $> \alpha$ =La H0 se aprueba. No es significativo

Regla de decisión: si $p < \alpha$, entonces se rechaza Ho

Tabla 18

Correlación entre la dimensión supervisión del clima laboral y síndrome de Burnout

		Dimensión supervisión del clima laboral
Síndrome de Burnout	Correlación de Spearman	-,483**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	80

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

Lectura del P. valor

El p-valor (0.000) es menor al nivel alfa (0.05). Por lo tanto, si es significativa

Conclusiones estadísticas

Los resultados presentados en la tabla 18, se obtuvo “p” igual a 0.000, menor que $\alpha = 0.05$; por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna, es decir, si existe correlación significativa entre la dimensión supervisión del clima laboral y síndrome de Burnout

Interpretación

El proceso anterior lleva a interpretar que si se tiene suficiente evidencia estadística para afirmar que existe relación entre la dimensión supervisión del clima laboral y Síndrome de Burnout. Además el grado de relación es negativa y moderada ($Rho = -.717$), en docentes de instituciones educativas nacionales del distrito de Ricardo Palma - Huarochirí 2019.

PLANTEAMIENTO DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 4

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión comunicación del clima laboral y síndrome de Burnout en docentes de instituciones educativas nacionales del distrito de Ricardo Palma - Huarochirí 2019

H1: Existe relación significativa entre la dimensión comunicación del clima laboral y síndrome de Burnout en docentes de instituciones educativas nacionales del distrito de Ricardo Palma - Huarochirí 2019.

Nivel de significancia o riesgo

Significancia de la prueba: $\alpha = 0.05$

Utilización del estadístico de prueba: Rho de Spearman (ρ)

P- valor $\leq \alpha$ = La H1 se aprueba. Es significativo

P- valor $> \alpha$ = La H0 se aprueba. No es significativo

Regla de decisión: si $p < \alpha$, entonces se rechaza Ho

Tabla 19

Correlación entre la dimensión comunicación del clima laboral y síndrome de Burnout

		Dimensión comunicación del clima laboral
Síndrome de Burnout	Correlación de Spearman	-,479**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	80

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

Lectura del P. valor

El p-valor (0.000) es menor al nivel alfa (0.05). Por lo tanto, si es significativa.

Conclusiones estadísticas

Los resultados presentados en la tabla 19, se obtuvo “p” igual a 0.000, menor que $\alpha = 0.05$; por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna, es decir, si existe correlación significativa entre la dimensión comunicación del clima laboral y síndrome de Burnout.

Interpretación

El proceso anterior lleva a interpretar que si se tiene suficiente evidencia estadística para afirmar que existe relación entre la dimensión comunicación del clima laboral y Síndrome de Burnout. Además el grado de relación es negativa y moderada ($Rho = -.479$), en docentes de instituciones educativas nacionales del distrito de Ricardo Palma - Huarochirí 2019.

PLANTEAMIENTO DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 5

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión condiciones laborales del clima laboral y síndrome de Burnout en docentes de instituciones educativas nacionales del distrito de Ricardo Palma - Huarochirí 2019

H1: Existe relación significativa entre la dimensión condiciones laborales del clima laboral y síndrome de Burnout en docentes de instituciones educativas nacionales del distrito de Ricardo Palma - Huarochirí 2019.

Nivel de significancia o riesgo

Significancia de la prueba: $\alpha = 0.05$

Utilización del estadístico de prueba: Rho de Spearman (ρ)

P- valor $\leq \alpha$ = La **H1** se aprueba. **Es significativo**

P- valor $> \alpha$ = La **H0** se aprueba. **No es significativo**

Regla de decisión: si $p < \alpha$, entonces se rechaza Ho

Tabla 20

Correlación entre la dimensión condiciones laborales del clima laboral y síndrome de Burnout

		Condiciones laborales
Síndrome de Burnout	Correlación de Spearman	-,535**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	80

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

Lectura del P. valor

El p-valor (0.000) es menor al nivel alfa (0.05). Por lo tanto, si es significativa.

Conclusiones estadísticas

Los resultados presentados en la tabla 20, se obtuvo “p” igual a 0.000, menor que $\alpha = 0.05$; por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna, es decir, si existe correlación significativa entre la dimensión condiciones laborales del clima laboral y síndrome de Burnout.

Interpretación

El proceso anterior lleva a interpretar que si se tiene suficiente evidencia estadística para afirmar que existe relación entre la dimensión condiciones laborales del clima laboral y Síndrome de Burnout. Además el grado de relación es negativa y moderada ($Rho = -.535$), en docentes de instituciones educativas nacionales del distrito de Ricardo Palma - Huarochirí 2019.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Los resultados encontrados en la investigación determinaron que existe correlación inversa significativa entre las variables clima laboral y síndrome de burnout, siendo el grado de relación negativa moderada ($r = -.546$ $p = .000$), en los docentes de las instituciones educativas nacionales del distrito de Ricardo Palma - Huarochirí, aceptando de esta manera la hipótesis general. Estos resultados demuestran que los docentes de dichas instituciones educativas presentan niveles moderados de síndrome de burnout, deduciéndose la tendencia de que a menor clima laboral mayor síndrome de burnout. Maslach, schaufeli y Leiter (2001) estudiaron las correlaciones entre estas variables así como Gil Monte y Peiró (1999) determinando que a mayor prevalencia de burnout menor es la sensación de un adecuado clima laboral.

Estos resultados guarda relación con lo que sostiene Salvador (2016), el cual indica que existe relación inversa significativa de ($p < .01$) entre las variables síndrome de burnout y clima laboral, lo que nos muestra que a mayor síndrome de burnout en los docentes menor es el clima laboral.

Del mismo modo coincide con la investigación de Bernal (2018) en la que encontró indicadores de un clima desfavorable asimismo se halló altos índices de burnout en los trabajadores por lo que determinó una relación negativa moderada y significativa sobre todo con la dimensión despersonalización, el nivel de significancia fue ($P < 0.05$).

De la misma forma coincide con la investigación realizada por Pari y Alata (2016) en el que sus resultados indican que existe una moderada relación inversa entre las variables clima laboral y síndrome de burnout ($= -0.504$ $p < 0.05$).

Por otro lado, los resultados encontrados en la presente investigación determinaron que si existe correlación inversa significativa entre las dimensiones del clima laboral con síndrome de burnout, así tenemos que en la correlación de la dimensión autorrealización y

síndrome de Burnout existe correlación inversa significativa ($r = -.646$ $p = ,000$), de la misma forma existe correlación inversa significativa entre la dimensión involucramiento laboral y síndrome de Burnout ($r = -.544$ $p = ,000$), de igual manera existe correlación inversa significativa entre la dimensión supervisión del clima laboral y síndrome de Burnout ($r = -.717$ $p = ,000$), además existe correlación inversa significativa entre la dimensión comunicación del clima laboral y síndrome de Burnout ($r = -.479$ $p = ,000$), y existe correlación inversa significativa entre la dimensión condiciones laborales del clima organizacional y síndrome de Burnout ($r = -.535$ $p = ,000$). Este estudio coincide con la investigación realizada por Pari y Alata (2016), donde los resultados indican que el clima laboral en su dimensión relación se correlaciona indirecta y significativamente con la variable síndrome de burnout ($r = -.463$ $p = ,001$), del mismo modo el clima laboral en su dimensión estabilidad/cambio muestra una correlación indirecta y significativa ($r = -.507$ $p = ,000$). Por otro lado, el clima laboral en su dimensión autorrealización muestra correlación, pero esta no es significativa con la variable síndrome de burnout ($r = -.267$, $p = ,070$), Lo que reflejaría que las dimensiones del clima laboral están relacionadas significativamente con el síndrome de burnout y de acuerdo a la teoría de Maslach y Jackson se entiende que los sujetos con burnout son quienes presentan niveles altos de cansancio emocional y despersonalización y nivel bajo en autorrealización.

Asimismo los resultados de la investigación con respecto a las dimensiones del clima laboral y su relación con el síndrome de burnout coinciden con lo encontrado por Pilares (2015) el cual indica que existe correlación inversa significativa entre realización personal con el síndrome de burnout ($r = -0.618$ $p=0.017$), asimismo existe correlación inversa significativa entre el involucramiento laboral y el síndrome de burnout ($r = -0.526$ $p=0.02$), de la misma forma existe correlación inversa significativa entre la supervisión y el síndrome de burnout ($r = -0.516$ $p = 0.025$), igualmente existe correlación inversa

significativa entre la comunicación y el síndrome de burnout ($r = -0.617$ $p=0.017$), y también existe correlación inversa significativa entre las condiciones laborales y el síndrome de burnout ($r = -0.521$ $p=0.02$). En conclusión se evidenciaron correlaciones negativas con un nivel de significancia ($p<0.05$). El cual señala que un clima desfavorable genera estrés laboral.

Los resultados obtenidos de esta investigación no concuerdan o discrepa con lo encontrado por Soto (2017) ya que sus resultados concluyen que no existe correlación inversa significativa entre clima laboral y síndrome de Burnout ($r = -.066$ $p =.422$), sin embargo en la dimensión comunicación del clima laboral y la dimensión realización personal del síndrome de burnout si se encontró correlación inversa significativa ($r = -.236$ $p =0.004$). Palma (2014) indica que la comunicación tiene que ver con el grado de percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información concerniente a la organización a nivel interno y externo, en este sentido existe una correlación inversa con el síndrome de burnout que en este caso sería la baja realización personal que tiene que ver con la competencia, el éxito con el trabajo propio y los demás.

Respecto a la percepción del clima laboral y síndrome de burnout los resultados indicaron que el 33,7% presentaron un nivel favorable de clima laboral y el 71.2% presentaron un nivel alto de síndrome de burnout. Por otro lado el 26.3% presenta indicadores de niveles favorables de la dimensión autorrealización, el 55.0% de los docentes perciben que existe un nivel favorable de involucramiento laboral, el 31.2% manifiesta que el nivel de supervisión es favorable y el 30.0% indica que el nivel de comunicación es favorable, así mismo el 25% manifiesta un nivel favorable de condiciones laborales. En este sentido se observa que existe un alto nivel de síndrome de burnout y esto se debe a que el clima laboral no está siendo favorable en la institución educativa por lo que se evidencia que la autorrealización, supervisión, comunicación y condiciones

laborales no están marchando favorablemente. Estos resultados son parecidos a lo establecido por Borja (2014) donde encontró que la falta de apoyo de los superiores, la poca comunicación y la baja participación en la toma de decisiones son factores de síndrome de burnout. Por otro lado Arteaga (2014) encontró que el 45% de los docentes evaluados presentan niveles medios de estrés y el 24 % niveles altos asimismo el 44% encuentra poco eficiente el clima laboral y el 12 % nada eficiente, esto demuestra que las cargas emocionales se ven depositadas en las relaciones interpersonales entre los miembros de la organización, por lo que la institución debe fortalecer las relaciones interpersonales es decir mejorar la calidad de comunicación, trabajo en equipo para un mejor desempeño en sus obligaciones como docentes. De forma contraria en el estudio planteado por Mafla (2015) se tiene que puede existir presencia de síndrome de burnout pero este no influye en el clima laboral ya que en las dimensiones de realización personal se vio un índice positivo, es decir que los docentes tienen una percepción efectiva de sí mismo y de su trabajo a pesar de presentar síntomas de burnout. Sin embargo es importante tomar en cuenta las posibles consecuencias que puede generar la existencia de síndrome de burnout en los docentes ya que si se evidencia un moderado síndrome de burnout este puede repercutir a la larga en la salud de la persona carnificándose.

Según los resultados encontrados en la presente investigación con las respectivas similitudes halladas en los demás estudios tomados como referencia se puede inferir que existe presencia de un alto nivel de síndrome de burnout en los docentes existiendo una relación negativa alta ($Rho = -.646$) en la dimensión autorrealización es decir los maestros se encuentran desmotivados como profesionales sintiéndose desvalorados por su trabajo. En este aspecto se debe ahondar a través de futuros estudios enfocados a buscar estrategias para poder mejorar la percepción y sensación de la autorrealización en los docentes.

CONCLUSIONES

1. Se concluye que si existe relación significativa entre las variables clima laboral y síndrome de Burnout, esta relación es negativa moderada, en docentes de instituciones educativas nacionales del distrito de Ricardo Palma - Huarochirí 2019. De esta forma se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna
2. Se determina que si existe relación significativa entre la dimensión autorrealización del clima laboral y síndrome de Burnout, esta relación es negativa y alta, en docentes de instituciones educativas nacionales del distrito de Ricardo Palma - Huarochirí 2019. De esta forma se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.
3. Se evidencia que si existe relación significativa entre la dimensión involucramiento laboral del clima laboral y síndrome de Burnout, esta relación es negativa y moderada, en docentes de instituciones educativas nacionales del distrito de Ricardo Palma - Huarochirí 2019. De esta forma se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.
4. Se halla que si existe relación significativa entre la dimensión supervisión del clima laboral y síndrome de Burnout, esta relación es negativa y moderada, en docentes

de instituciones educativas nacionales del distrito de Ricardo Palma - Huarochirí 2019. De esta forma se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna

5. Los resultados indican que si existe relación significativa entre la dimensión comunicación del clima laboral y síndrome de Burnout, esta relación es negativa y moderada, en docentes de instituciones educativas nacionales del distrito de Ricardo Palma - Huarochirí 2019. De esta forma se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.
6. Se logra determinar que si existe relación significativa entre la dimensión condiciones laborales del clima laboral y síndrome de Burnout, esta relación es negativa y moderada, en docentes de instituciones educativas nacionales del distrito de Ricardo Palma - Huarochirí 2019. De esta forma se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.
7. Se encontró que la dimensión autorrealización de la variable clima laboral, alcanzó el nivel más significativo en cuanto a la relación con la variable síndrome de burnout, ya que el grado de relación fue negativa y alta.
8. Se concluye que el aporte de este estudio es la identificación de las dimensiones del clima laboral con sus respectivos niveles de relación con el síndrome de burnout para ser tomado en consideración por las entidades pertinentes como las escuelas, el municipio distrital, etc.

RECOMENDACIONES

- Se sugiere publicar los resultados por las entidades pertinentes para ser tomadas como indicadores de presencia de burnout en los docentes de las instituciones educativas nacional del distrito de Ricardo Palma-Huarochirí 2019.
- Habiendo observado que existe relación significativa inversa entre las variables clima laboral y síndrome de burnout en los docentes de las instituciones educativas nacionales del distrito de Ricardo Palma, se recomienda a los directores encargados de dichas instituciones promover campañas a través de charlas, talleres y actividades integradoras dirigidas a los docentes para lograr que el clima laboral sea lo más favorable en las instituciones y por ende disminuir el síndrome de burnout.
- Después de evidenciar que existe relación significativa entre la dimensión autorrealización y síndrome de burnout en los docentes de las instituciones educativas nacionales del distrito de Ricardo Palma, se recomienda a los equipos directivos encargados de las instituciones educativas elaboren programas de manejo de emociones y del estrés, así como actividades orientadas al crecimiento personal y profesional de los docentes, donde se puedan sentir reconocidos por su labor.

- Habiendo encontrado que existe relación significativa entre la dimensión supervisión y síndrome de burnout en los docentes de las instituciones educativas nacionales del distrito de Ricardo Palma, se recomienda a los directores de las instituciones mejorar el estilo de liderazgo que pueda permitir la motivación, participación en la toma de decisiones y apoyo a los docentes.
- Después que los resultados indicaron que existe relación significativa entre la dimensión comunicación y síndrome de burnout en los docentes de las instituciones educativas nacionales del distrito de Ricardo Palma, se recomienda a los directores de las instituciones educativas promover la mejora de la comunicación interna a través de una comunicación efectiva y asertiva entre todos los miembros de la institución, así también se recomienda laborar programas para el entrenamiento de habilidades sociales y solución de conflictos, así como políticas de trabajo en equipo donde prime la cooperación y unión.
- Luego de evidenciar que existe relación significativa entre la dimensión condiciones laborales y síndrome de burnout en los docentes de las instituciones educativas nacionales del distrito de Ricardo Palma se recomienda a los directores crear un programa de incentivos por objetivos cumplidos, así como establecer cronograma de atención al docente para brindarle feedback de los objetivos institucionales. Así también se recomienda realizar capacitaciones en la aplicación de la tecnología que apoyen al docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Se sugiere mejorar los métodos de investigación a través otros estudios y pruebas ya sea con los instrumentos aplicados u otros, tomando en cuenta las variables trabajadas o relacionándolas con otras para un mejor alcance en los estudios posteriores.

- Se sugiere llevar adelante los resultados para ser tomados como precedentes en los programas o actividades que realicen las instituciones educativas estudiadas o entidades pertinentes. En este sentido se debe trabajar con un equipo capacitado o con colaboradores que tengan conocimiento sobre como hacer frente a un clima laboral con bajos indicadores de satisfacción.
- Se sugiere futuras investigaciones en base a los resultados para analizar, evaluar y comparar estudios parecidos a esta investigación, todo con la finalidad de brindar conocimientos, indicadores que puedan permitir mejorar o solucionar las problemáticas de clima laboral y síndrome de burnout dentro de las instituciones .

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, F. (2012) *El proyecto de investigación introducción a la metodología científica*. (6ª ed.) Caracas, Venezuela: Episteme, C.A.
- Arteaga, H. (2014) *Influencia de los niveles de estrés de los docentes de la unidad educativa san José La Salle en el desempeño de sus actividades académicas y en el clima organizacional*. (Tesis de Pregrado). Universidad Central de Ecuador. Ecuador. Recuperado de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3462/1/T-UCE-0007-118.pdf>
- Balseiro, A. (2010) *Síndrome de burnout: factor de riesgo laboral en el personal de enfermería*. México: Trillas.
- Beneyto, P., De la torres, I. y Nova, P. (2014) *Trabajo y empresa*. Valencia: Tirant Lo Blanch. Recuperado de <http://colpolsoc.org/libro-trabajo-y-empresa-isabel-de-la-torre-pere-beneyto-y-pilar-nova-melle/>
- Benites L, Casimiro D. (2015) *Clima organizacional y síndrome de burnout en cinco instituciones educativas escolares- Lima, 2014*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Perú.
- Bernal, L. (2018) Clima laboral y su relación con el burnout en el laboratorio clínico. *Revista Iberoamericana de las ciencias de la salud* 7(13) Recuperado de <file:///C:/Users/KARLA/Downloads/DialnetElClimaOrganizacionalYSuRelacionConElBurnoutEnElLa-6685152.pdf>
- Bordas, M. (2016) *Gestión estratégica del clima organizacional*. Madrid: UNED. Recuperado de [https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=7ICxCwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Bordas,+M.+\(2016\)+Gesti%C3%B3n+estrat%C3%A9gica+del+clima+laboral.+Madrid:+UNED+&ots=oZAvz0GveY&sig=TtKh8P0PMd6x__db2Mvf_cLMdaI#v=onepage&q&f=true](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=7ICxCwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Bordas,+M.+(2016)+Gesti%C3%B3n+estrat%C3%A9gica+del+clima+laboral.+Madrid:+UNED+&ots=oZAvz0GveY&sig=TtKh8P0PMd6x__db2Mvf_cLMdaI#v=onepage&q&f=true)

- Borja, B. (2014) *Ambiente, estructura laboral y burnout en docentes de educación general básica y bachillerato de la ciudad de Guayaquil*. (Tesis de Pre grado). Universidad casa Grande. Ecuador
- Brunet, L. (2011) *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Trillas.
- Chiang M, Martín M y Nuñez A. (2010) *Relaciones entre clima organizacional y satisfacción laboral*. Madrid: Universidad Pontificia Comillas.
- Chiavenato, A. (2007). *Administración de recursos humanos*. México: Mc Graw Hill.
- Corichi, A. Hernández, T. y García, M. (2013) El clima organizacional un factor clave de éxito, que debe evaluarse de manera permanente en las empresas. *Boletín científico de las ciencias económico administrativas del ICE*. 2(3). Recuperado de <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/icea/n3/e1.html>
- Cuenca, R. y O`hara, J. (2006) *El estrés en los maestros: Percepción y realidad, estudios de casos en Lima*. Disponible en: <http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/148/058.%20El%20estr%C3%A9s%20de%20los%20maestros%20Percepci%C3%B3n%20y%20realidad.%20Estudios%20de%20casos%20en%20Lima%20Metropolitana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Delgado, A. (2003) El síndrome de burnout en profesores de educación secundaria de Lima Metropolitana. *Revista de Investigación en Psicología*. 6(2), 26-47.
- Díaz, F. y Gómez, I. (2011) Síndrome burnout en Latinoamérica. *Rev Psicología desde el Caribe*. 33 (1). Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v33n1/v33n1a09.pdf>
- Edel, R. García, A. Guzmán, F. (2007) *Clima y compromiso organizacional*. Vol. II. Versión electrónica gratuita. Recuperado de <http://eumed.net/libros/2007c/>

- EDUCACIONENRED.PE (13 de Julio del 2012) MINEDU y MINSA realizaran diagnóstico y aplicarán Plan de Mejoramiento del Clima Laboral asociado al Estrés en II.EE. de Lima y Callao. EDUCACIONENRED.PE. Recuperado de <https://www.educacionenred.pe/noticia/?portada=23047#ixzz5g2NAO4yM>
- Edel, R., García, A. y Guzmán, F. (2007) *Clima y compromiso organizacional*. España: CIEA. Recuperado en: <http://es.scribd.com/doc/59499299/10/Modelos-de-climaorganizaciona>
- El-Sahili, L. (2015) *Burnout consecuencias y soluciones*. México: El Manual Moderno.
- Forehand, G. y Gilmer, B. (1964) *Environmental variation in studies of organizational behavior*. Boston: Psychological Bulletin
- Freudenberger, H. (1974) *Burn-out: The High achievement*. New York: Anchor press
- Galán, S. y Camacho, E. (2012) *Estrés y salud. Investigación básica y aplicada*. México: El Manual Moderno. Recuperado de <file:///C:/Users/KARLA/Desktop/estres%20y%20salud%20sergio%20galan%20y%20everardo%20camacho.pdf>
- Gil-Monte, P. y Peiró, J. (1999) Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Anales de psicología* 15(2) 261-268. Recuperado de: http://www.um.es/analesps/v15/v15_2pdf/12v98_05Llag2.PDF
- Goncalves, Alexis. (2000) *El Clima como término Organizacional. Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC)*. Bogotá. Recuperado en: http://moodle.unid.edu.mx/dts_cursos_md/maestria_en_educacion/desarrollo_y_com_e_n_los_r_h/sesion4/actividades/ClimaTerminoOrganizacional.pdf
- Guillén, C. y Guil, R. (2000) *Psicología del trabajo para relaciones laborales*. España: McGraw Hill.

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010) *Metodología de la investigación*. México: MCGraw-Hill Interamericana.
- Kerlinger, F. (1994) *Investigación del comportamiento*. México: MCGraw-Hill Interamericana
- Litwin , G. Y Stringer en Kolb, D. (1968) *Psicología de las organizaciones*. México: Prentice Hall.
- Mafla, J. (2015) *Síndrome de burnout y su relación con el clima laboral en personal docente de la unidad educativa pública de la ciudad de Quito en el año 2015*. (Tesis de Maestría).Universidad Central de Ecuador. Ecuador
- Martín, M. (1999) *Clima de trabajo y eficiencia de centros docentes*. España: Ministerio de Educación y Cultura-Universidad de Alcalá.
- Maslach, C. y Jackson, S. (1981) *Manual del inventario Burnout de Maslach*. Madrid: Ediciones TEA.
- Maslach, C., Schaufeli, W., & Leiter, M. (2001) *Trabajo y burnout*. *Annual Review of Psychology*, 397-422.
- Mendoza, F. (2016) *Clima laboral y desempeño docente en las instituciones educativas de la Ugel N°15 Huarochirí, año 2012*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. Perú.
- MINEDU (2017) *Currículo Nacional de la Educación Básica*. Perú: MINEDU Recuperado de: <http://www.minedu.gob.pe/curriculo/pdf/curriculo-nacional-de-la-ducacion-basica.pdf>
- Moos, R., Moos, B. y Trickett, E. (1989) *Escala de clima social (FES, WES, CIES, CES)*. Madrid: Ediciones TEA
- Olaz, A. (2009) *Definición de un modelo de clima laboral basado en competencias*. España: Murcia.

- OMS (2005) *La Organización del trabajo y el estrés*. Recuperado de:
http://www.who.int/occupational_health/publications/stress/es/
- Ortega, C. (2015) *Las competencias laborales y el clima organizacional del personal administrativo en las universidades tecnológicas privadas de Lima*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú.
- Palma, S. (2004) *Escala de clima Laboral CL-SPC*. Lima: CARTOLAN
- Pari, J. y Alata, L. (2016) *Clima laboral y síndrome de burnout en docentes del colegio Adventista Túpac Amaru. Juliaca*. (Tesis de pregrado). Universidad Peruana Unión. Perú
- Patterson, M., Warr P. y West, M. (2004) Clima organizacional y productividad de la empresa: El papel del empleado afectado y el nivel de los empleados. *Revista psicología organizacional*; 77 (2), 193-216.
- Pilares, N. (2015) *Inteligencia emocional, estrés laboral y clima laboral en los docentes de las instituciones educativas estatales, del nivel secundario del distrito de Abancay 2014*. (Tesis de Doctorado). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Perú
- Pines, A. y Aronson, E. (1988) *Career burnout. Causes and cures*. Nez York: FreePress
- Ramos, D. (2012) *El clima organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de abordaje*. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional Abierta y a distancia. Colombia. Recuperado de:
<http://stadium.unad.edu.co/preview/UNAD.php?url=/bitstream/10596/2111/1/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf>
- Sabino, C. (1992) *El proceso de la investigación*. Caracas: Panapo

- Salvador, J. (2016) *Síndrome de burnout y clima laboral en docentes de instituciones educativas del distrito de El Porvenir de la ciudad de Trujillo*. (Tesis de pregrado). Universidad peruana Antenor Orrego. Perú.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2017) *Metodología y diseño de la investigación científica*. (5ª Ed) Lima: Business Support Aneth
- Seisdedos, N. (1996) *El clima laboral y su medida*. Madrid: TEA ediciones
- Selltiz, C., Jahoda, M., Deutch, M. y Cook, W. (1980) *Métodos de investigación en las relaciones sociales* (9ª Ed). Madrid: Rialp.
- Selye, H. (1956) *The stress of life*. New York: McGraw-Hill Recuperado de <http://repositorio.cenpatconicet.gob.ar:8081/bitstream/handle/123456789/415/theStressOfLife.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Shaufeli, W. y Enzmann, D. (1998) *The burnout companion to study and practice: A critical analysis*. London: Taylor & Francis.
- Silva, D., Gutiérrez, A., Pando, M. y Tuesca, R. (2014) Relaciones entre factores psicosociales negativos y el síndrome de burnout en el personal sanitario de Florencia. *Salud Uninorte* 30(1):52-62. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81730850007>
- Soto, K. (2017) *Clima laboral y síndrome de burnout en docentes de una institución educativa pública emblemática de Huaral, 2017*. (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo. Perú.
- Spector, P. (2005) *Psicología industrial y organizacional*. México: Manual moderno.
- Toffler, A. y Toffler, H. (1996) *La tercera ola*. Barcelona: Plaza y janes
- UNESCO (2005). *Condiciones de trabajo y salud docente*. Recuperado de: <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001425/142551s.pdf>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título de investigación:

Clima laboral y síndrome de Burnout en docentes de instituciones educativas nacionales del distrito Ricardo Palma-Huarochirí 2019

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	VARIABLES	HIPOTESIS GENERAL	TIPO Y MÉTODO DE INVESTIGACIÓN
¿Existe relación entre clima laboral y síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas nacionales del distrito Ricardo Palma - Huarochirí 2019?	Determinar la relación existente entre clima laboral y síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas nacionales del distrito Ricardo Palma - Huarochirí 2019.	Variable independiente: Clima laboral	Existe relación significativa entre el clima laboral y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas nacionales del distrito Ricardo Palma - Huarochirí 2019.	Método de investigación: Hipotético deductivo Tipo de investigación Básica Nivel: Descriptivo Diseño: Descriptivo correlacional Población y muestra Censal
Problema específico	Objetivo específico	Dimensiones:	Hipótesis específica	
¿Existe relación entre la autorrealización y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas nacionales del distrito de Ricardo Palma - Huarochirí 2019?	Identificar la relación entre la autorrealización y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas nacionales del distrito Ricardo Palma - Huarochirí 2019.	Autorrealización Involucramiento laboral Supervisión Comunicación Condiciones laborales	Existe relación significativa entre la autorrealización y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas nacionales del distrito Ricardo Palma - Huarochirí 2019	
¿Existe relación entre el involucramiento laboral y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas nacionales del distrito de Ricardo Palma - Huarochirí 2019?	Conocer la relación entre el involucramiento laboral y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas nacionales del distrito Ricardo Palma - Huarochirí 2019.	Variable Dependiente : Síndrome de Burnout	Existe relación significativa entre el involucramiento laboral y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas nacionales del distrito Ricardo Palma - Huarochirí 2019.	
¿Existe relación entre la supervisión y el síndrome de burnout en docentes de las instituciones educativas nacionales del distrito Ricardo Palma - Huarochirí 2019?	Establecer la relación entre la supervisión y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas nacionales del distrito Ricardo Palma - Huarochirí 2019.	Dimensiones: Agotamiento emocional Despersonalización Baja realización personal	Existe relación significativa entre la supervisión y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas nacionales del distrito Ricardo Palma - Huarochirí 2019.	
¿Existe relación entre la comunicación y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas nacionales del distrito Ricardo Palma - Huarochirí 2019?	Identificar la relación entre la comunicación y el síndrome de burnout en docentes de las instituciones educativas nacionales del distrito Ricardo Palma - Huarochirí 2019.		Existe relación significativa entre la comunicación y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas nacionales del distrito Ricardo Palma - Huarochirí 2019.	
¿Existe relación entre las condiciones laborales y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas nacionales del distrito Ricardo Palma - Huarochirí 2019?	Conocer la relación entre las condiciones laborales y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas nacionales del distrito Ricardo Palma - Huarochirí 2019.		Existe relación significativa entre las condiciones laborales y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas nacionales del distrito Ricardo Palma - Huarochirí 2019	

Anexo 2

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	Escala de medición	Técnicas e instrumentos
Variable 1 Clima laboral	Guillen y Guil (2000) lo definen como el conjunto de cualidades y propiedades que se encuentran en el entorno laboral, estas son percibidas y experimentadas por los trabajadores de una organización que ejercen influencia sobre su comportamiento laboral.	Autorrealización	Oportunidades de progreso Interés por el éxito del empleado Participación en la definición de objetivos de la organización. Valor del desempeño Reconocimiento de logros por parte del jefe Desarrollo profesional	1 6 11 16, 21, 26, 31, 46 36, 41,	Ordinal Nunca : 1 Poco : 2 Regular : 3 Mucho : 4 Siempre: 5	Técnica encuesta Instrumento: Escala de Clima Laboral CL-SPC Autora: Sonia Palma Carrillo
		Involucramiento laboral	Compromiso Mejora constante Cumplimiento y desarrollo Claridad de cultura organizacional	2, 7, 12, 17 22, 27, 32, 37,47 42		
		Supervisión	Apoyo por parte de los superiores Capacitaciones Evaluación constructiva Claridad de funciones	3, 48 8, 18 13, 28 23, 33, 38, 43		
		Comunicación	Acceso a información Comunicación con los pares Acceso a canales de información Comunicación con superiores Fomento de comunicación en la organización	4, 9, 14, 19, 24, 39 29, 34, 44, 49		
		Condiciones Laborales	Cooperación laboral Metas laborales Libertad de decisión Administración de los recursos Remuneración	5, 20 10, 40 15, 25 30, 45 35, 50		
Variable 2 Síndrome de Burnout	Maslach y Jackson (1981) sostuvieron que es el cansancio emocional que lleva a una pérdida de motivación con tendencia a progresar hacia sentimientos de inadecuación y fracaso, surge cuando hay una discrepancia entre los ideales individuales y la realidad de la vida ocupacional diaria.	Cansancio emocional	Cansancio Fatiga Malestar Agotamiento Desgaste	20 3 6, 13 1, 2, 8 14, 16	Nunca : 0 Pocas veces al año : 1 Una vez al mes : 2 Pocas veces al mes : 3 Una vez a la semana : 4 Pocas veces a la semana : 5 Todos los días : 6	Técnica encuesta Instrumento: Maslach Burnout Inventory (MBI) Autores: Maslach y Jackson.
		Despersonalización	Indiferencia Comportamiento insensible. Sentimiento de culpa	5, 11, 15 10, 22		
		Baja realización personal	Falta de empatía Bajo enfrentamiento de problemas. Falta de manejo de una atmósfera relajada. Desanimado por el trabajo con alumnos. Conformidad laboral	4, 7, 9, 17 18 12,19, 21		

ANEXO 3

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE INSTRUMENTO

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	RANGO	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
Variable 1 Clima laboral	Autorrealización	Oportunidades de progreso	1. Existen oportunidades de progresar en la institución	Ordinal Nunca : 1 Poco : 2 Regular : 3 Mucho : 4 Siempre: 5	Favorable : (184-250) Moderado : (117-183) Desfavorable: (50-116)	Técnica: Encuesta Instrumento: Escala de Clima Laboral CL-SPC Autora: Sonia Palma Carrillo
		Interés por el éxito del empleado	6. El jefe se interesa por el éxito de sus empleados			
		Participación en la definición de objetivos de la organización.	11. Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.			
		Valor del desempeño	16. Se valora los altos niveles de desempeño			
		Reconocimiento de logros por parte del jefe	21. Los supervisores expresan reconocimiento por los logros 26. Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse 31. Los jefes promueven la capacitación que se necesita 46. Se reconocen los logros en el trabajo			
		Desarrollo profesional	36. La empresa promueve el desarrollo del personal 41. Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras			
	Involucramiento laboral	Compromiso	2. Se siente compromiso con el éxito en la organización. 7. Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo 12. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización 17. Los trabajadores están comprometidos con la organización			
		Mejora constante	22. En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día			
		Cumplimiento y desarrollo	27. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal 32. Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante 37. Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal 47. La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral			

		Claridad de cultura organizacional	42. Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución			
	Supervisión	Apoyo por parte de los superiores	3. El supervisor brinda apoyo para superarlos obstáculos que se presentan. 48. Existe un trato justo en la empresa			
		Capacitaciones	8. En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo 18. Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.			
		Evaluación constructiva	13. La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea 28. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades			
		Claridad de funciones	23. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas 33. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo 38. Los objetivos del trabajo están claramente definidos 43. El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos			
	Comunicación	Acceso a información	4. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.			
		Comunicación con los pares	9. En mi oficina, la información fluye adecuadamente 14. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa			
		Acceso a canales de información	19. Existen suficientes canales de comunicación			
		Comunicación con superiores	24. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía 39. El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen			
		Fomento de comunicación en la organización	29. En la institución, se afrontan y superan los obstáculos 34. La institución fomenta y promueve la comunicación interna 44. Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas 49. Se conocen los avances en otras áreas de la organización			
	Condiciones Laborales	Cooperación laboral	5. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí. 20. El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado			
		Metas laborales	10. Los objetivos de trabajo son retadores 40. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución			
		Libertad de decisión	15. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad 25. Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede			
		Administración de los recursos	30. Existe buena administración de los recursos 45. Se dispone de tecnología que facilita el trabajo			

		Remuneración	35. La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones 50. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.			
Variable 2 Síndrome de Burnout	Cansancio emocional	Cansancio	20. En el trabajo, siento que he llegado al límite de mis posibilidades	Ordinal Nunca : 0 Pocas veces al año : 1 Una vez al mes : 2 Pocas veces al mes : 3 Una vez a la semana : 4 Pocas veces a la semana: 5 Todos los días : 6	Favorable : (111-154) Moderado : (67-110) Desfavorable: (50-116)	Técnica: Encuesta Instrumento: Maslach Burnout Inventory (MBI) Autores: Maslach y Jackson.
		Fatiga	3. Me siento fatigado (a) cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar.			
		Malestar	6. Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí. 13. Me siento frustrado por mi trabajo			
		Agotamiento	1. Me siento emocionalmente agotado (a) por mi trabajo 2. Me siento agotado (a) al final de la jornada de trabajo 8. Me siento agotado por el trabajo.			
		Desgaste	14. Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro 16. Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.			
	Despersonalización	Indiferencia	5. Creo que trato a algunos alumnos con indiferencia 11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente 15. Realmente no me importa lo que les ocurrirá a alguno de los alumnos a los que tengo a mi cargo en el colegio.			
		Comportamiento insensible.	10. Creo que me comporto de manera más insensible con la gente desde que hago este trabajo			
		Sentimiento de culpa	22. Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas			
	Baja realización personal	Falta de empatía	4. Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos			
		Bajo enfrentamiento de problemas.	7. Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos			
		Falta de manejo de una atmósfera relajada.	9. Siento que mediante mi trabajo, estoy influyendo positivamente en la vida de los otros 17. Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis alumnos.			
		Desanimado por el trabajo con alumnos.	18. Me encuentro animado después de trabajar junto con mis alumnos.			
		Conformidad laboral	12. Me encuentro con mucha vitalidad. 19. He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo. 21. Siento que se trata de forma adecuada los conflictos emocionales en el trabajo.			

Anexo 3**INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN****Instrumento de evaluación 1****ESCALA DE OPINIONES CL-SPC (CLIMA LABORAL)**

EDAD: _____

TIEMPO DE TRABAJO: ENTRE 1- 2 AÑOS

SEXO: F M

ENTRE 5 Y 6 AÑOS

6 A MÁS:

Estimado trabajador con la finalidad de conocer cuál es su opinión acerca su ambiente laboral. A continuación le presentamos una serie de opiniones a la cual agradeceré que responda con total sinceridad marcando un aspa en la alternativa que considere mejor según su percepción. Recuerde que la escala es totalmente anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que son solo opiniones.

Ninguno o nunca (N) Poco (P) Regular o algo (R) Mucho (M) Todo o siempre (S)

Ítems	N	P	R	M	S
1. Existen oportunidades de progresar en la institución					
2. Se siente compromiso con el éxito en la organización.					
3. El supervisor brinda apoyo para superarlos obstáculos que se presentan.					
4. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6. El jefe se interesa por el éxito de sus empleados					
7. Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo					
8. En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo					
9. En mi oficina, la información fluye adecuadamente					
10. Los objetivos de trabajo son retadores					
11. Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización					
13. La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea					
14. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa					
15. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad					
16. Se valora los altos niveles de desempeño					
17. Los trabajadores están comprometidos con la organización					
18. Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo					
19. Existen suficientes canales de comunicación					

20. El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado					
21. Los supervisores expresan reconocimiento por los logros					
22. En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día					
23. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas					
24. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía					
25. Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede					
26. Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse					
27. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal					
28. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades					
29. En la institución, se afrontan y superan los obstáculos					
30. Existe buena administración de los recursos					
31. Los jefes promueven la capacitación que se necesita					
32. Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante					
33. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo					
34. La institución fomenta y promueve la comunicación interna					
35. La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones					
36. La empresa promueve el desarrollo del personal					
37. Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal					
38. Los objetivos del trabajo están claramente definidos					
39. El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen					
40. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución					
41. Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras					
42. Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución					
43. El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos					
44. Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas					
45. Se dispone de tecnología que facilita el trabajo					
46. Se reconocen los logros en el trabajo					
47. La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral					
48. Existe un trato justo en la empresa					
49. Se conocen los avances en otras áreas de la organización					
50. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

Instrumento de evaluación 2

INVENTARIO DE BURNOUT MASLACH Y JACKSON

Instrucciones:

A continuación se presentan un conjunto de enunciados relacionados a los sentimientos que usted experimenta en su trabajo. Marque con un aspa (x) la alternativa que usted considere.

Sexo: Masculino () Femenino ()

Años de ejercicio de la profesión: Menos de 5 años () 10 a 20 años () Más de 20 años ().

ÍTEMS	Nunca	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes o menos	Una vez por semana	Pocas veces a la semana	Todos los días
Me siento emocionalmente agotado (a) por mi trabajo							
Me siento agotado (a) al final de la jornada de trabajo							
Me siento fatigado (a) cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar.							
Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos							
Creo que trato a algunos alumnos con indiferencia							
Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.							
Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos							
Me siento agotado por el trabajo.							
Siento que mediante mi trabajo, estoy influyendo positivamente en la vida de los otros							
Creo que me comporto de manera más insensible con la gente desde que hago este trabajo							
Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente							
Me encuentro con mucha vitalidad.							
Me siento frustrado por mi trabajo							
Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro							
Realmente no me importa lo que les ocurrirá a alguno de los alumnos a los que tengo a mi cargo en el colegio.							
Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.							
Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis alumnos.							
Me encuentro animado después de trabajar junto con mis alumnos.							
He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.							
En el trabajo, siento que he llegado al límite de mis posibilidades.							
Siento que se trata de forma adecuada los conflictos emocionales en el trabajo.							
Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas							

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO
ESCALA DE CLIMA LABORAL CL-SPC

Ficha técnica:

Autor	: Sonia Palma Carrillo
Procedencia	: Perú
Año	: 2004
Aplicación	: Individual y colectiva
Usuarios	: Jóvenes y adultos trabajadores con dependencia laboral
Tiempo	: 15 a 30 minutos
Finalidad	: Evaluar la percepción global del ambiente laboral
Dimensiones	: Autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.
Materiales	: Hoja de aplicación y lápiz.

Descripción:

La escala CL-SPC se trata de un instrumento diseñado con la técnica Likert comprendiendo en su versión final por 50 ítems que explora clima laboral definido operacionalmente como la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función a aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento laboral, supervisión, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus compañeros y condiciones laborales que ayuden a facilitar la tarea.

Las dimensiones que conforman esta escala son cinco a su vez cada dimensión consta de 10 ítems que sumados todos son un total de 50 estas dimensiones son:

- **Autorrealización:** Es la apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorece para el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea y con perspectiva de futuro.
- **Involucramiento laboral:** Está relacionada con los valores organizacionales y compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la organización.
- **Supervisión:** Es la percepción que tiene los trabajadores con respecto a la significancia de los superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral que involucra el apoyo y orientación para las tareas que forman parte del desempeño diario.
- **Comunicación:** Es la percepción que se tiene con respecto a claridad, fluidez, precisión de la información relativa pertinente del funcionamiento interno de la empresa como con la atención a usuarios y clientes.
- **Condiciones laborales:** Es el reconocimiento que la organización realiza ya sea a través de elementos materiales, económicos y psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas.

Calificación: Cada ítem consiste en una frase que se debe contestar eligiendo una de las cinco opciones asignadas, con un intervalo del 1 al 5 donde sumados la escala total es de 250 puntos y 50 puntos por cada una de las dimensiones, en este sentido se toma como criterio que a mayor puntuación es más favorable la percepción del ambiente de trabajo y a menor puntuación interpretación contraria.

El instrumento desarrollado por Sonia Palma constituye un medio válido y confiable para la medición del clima organizacional ya que a partir de sus resultados se puede identificar percepciones de los trabajadores.

Validez y confiabilidad:

Validez del instrumento

La validez indica la capacidad del instrumento para medir las cualidades para las cuales ha sido construida. "Un instrumento tiene validez cuando verdaderamente mide lo que afirma medir" (Hernández, Fernández & Baptista, 2010: 201).

A pesar de ser un instrumento validado en distintos estudios de nuestro país específicamente en Lima, para una mayor validez y confiabilidad en la aplicación con respecto a docentes de la provincia de Huarochirí distrito de Ricardo Palma se realizó el proceso de validez a través de una prueba binomial donde colaboraron 5 jueces expertos obteniéndose una valoración ($p < 0.05$), por lo que existe validez del instrumento.

Tabla 21

Prueba de validez binomial por jueces expertos del instrumento clima laboral

Nº	Indicador	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5	Suma	Probabilidad
1	<i>¿Esta pregunta permitirá alcanzar el objetivo planteado en el estudio?</i>	1	1	1	1	1	5	0.03125
2	<i>¿La pregunta está formulada en forma clara y precisa?</i>	1	1	1	1	1	5	0.03125
3	<i>¿El orden de esta pregunta es el adecuado?</i>	1	1	1	1	1	5	0.03125
4	<i>¿La redacción es entendible o coherente con el propósito del estudio?</i>	1	1	1	1	1	5	0.03125
5	<i>¿El contenido corresponde con el propósito del estudio?</i>	1	1	1	1	1	5	0.03125
6	<i>¿El vocabulario de esta pregunta es el adecuado?</i>	1	1	1	1	1	5	0.03125

Fuente. Base de datos de la prueba de validez binomial

Aplicando la prueba binomial, Las opiniones de los expertos para cada de los indicadores, la probabilidad es de 0.03125 para cada uno y es menor que 0.05, significa que existe validez por juicio de expertos en el instrumento

Validez interna

La validación interna se realiza para evaluar si los ítems, preguntas o reactivos tienen características de homogeneidad. Es decir, con el supuesto que si un ítem mide un aspecto particular de la variable, los ítems debe tener una correlación con el puntaje total del test. De este modo, podemos hacer un deslinde entre los ítems que miden lo mismo de la prueba de aquellos que no, y conocer además, los ítems que contribuyen o no, a la coherencia interna de la prueba. La validación interna se realiza a través de la correlación de Pearson **ítem – test corregida**, donde se espera que la correlación sea igual o mayor a 0.20 según Henry E. Garrett.

Tabla 22
Estadísticos total-elemento de la validación interna de la variable
Clima laboral

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
CL1	168,80	1354,743	,600	,987
CL2	168,47	1339,552	,871	,986
CL3	168,53	1348,124	,814	,986
CL4	168,33	1363,095	,663	,987
CL5	168,47	1342,267	,833	,986
CL6	168,53	1354,124	,724	,987
CL7	168,47	1348,552	,808	,986
CL8	168,20	1363,743	,688	,987
CL9	168,40	1355,543	,779	,987
CL10	168,33	1363,095	,883	,986
CL11	168,13	1343,267	,678	,987
CL12	168,13	1339,552	,871	,986
CL13	168,27	1343,210	,785	,986
CL14	168,53	1334,552	,878	,986
CL15	168,40	1355,257	,784	,986
CL16	168,27	1362,352	,691	,987

CL17	168,47	1351,695	,701	,987
CL18	168,27	1349,352	,702	,987
CL19	168,53	1357,695	,670	,987
CL20	168,47	1343,410	,762	,987
CL21	168,73	1354,352	,747	,987
CL22	168,40	1364,400	,631	,987
CL23	168,47	1352,838	,743	,987
CL24	168,67	1345,952	,863	,986
CL25	168,73	1337,781	,925	,986
CL26	168,40	1332,400	,856	,986
CL27	168,33	1337,952	,793	,986
CL28	168,60	1345,971	,731	,987
CL29	168,73	1337,781	,925	,986
CL30	168,87	1358,552	,814	,986
CL31	168,87	1335,695	,863	,986
CL32	168,67	1347,810	,834	,986
CL33	168,40	1350,257	,725	,987
CL34	168,60	1336,114	,925	,986
CL35	169,00	1360,857	,615	,987
CL36	168,80	1357,743	,795	,986
CL37	168,80	1337,314	,824	,986
CL38	168,53	1339,124	,769	,987
CL39	168,87	1336,410	,854	,986
CL40	168,53	1350,838	,773	,987
CL41	168,53	1351,695	,760	,987
CL42	168,53	1335,124	,819	,986
CL43	168,40	1342,114	,782	,986
CL44	168,80	1339,457	,852	,986
CL45	168,87	1369,552	,492	,987
CL46	168,80	1346,314	,818	,986
CL47	168,67	1354,810	,726	,987
CL48	168,73	1338,352	,851	,986
CL49	168,67	1350,524	,792	,986
CL50	169,00	1363,286	,579	,987

Fuente: Base de datos de la validación interna de la variable clima laboral

- De acuerdo a la validación interna según Garrett H. la correlación elemento-total corregida debe ser mayor o igual a 0.20. Los resultados obtenidos en la tabla 15 cumplen con este criterio, existe validez interna en el instrumento.

- **Confiabilidad del instrumento: consistencia interna**

El criterio de confiabilidad del instrumento mide el grado de consistencia interna y precisión en la medida, mayor precisión menor error.

Para determinar la confiabilidad del instrumento se aplicó una prueba piloto a 30 docentes de las instituciones educativas nacionales del distrito de Ricardo Palma, donde los resultados de confiabilidad a través del coeficiente Alfa Cronbach dio (,987) lo cual demostró que existe consistencia interna para la escala total en un nivel excelente por lo que hay precisión en el instrumento.

El coeficiente de Alfa Cronbach.- Desarrollado por J. L. Cronbach (1951) mide la consistencia interna del instrumento, el cual requiere de una sola administración del instrumento de medición y produce valores que oscilan entre cero y uno. Es aplicable a escalas de varios valores posibles, por lo que puede ser utilizado para determinar la confiabilidad en escalas cuyos ítems tienen como respuesta más de dos alternativas

Coeficiente Alfa Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

- K:** El número de ítems
- $\sum S_i^2$: Sumatoria de Varianzas de los Ítems
- S_T^2 : Varianza de la suma de los Ítems
- α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

La escala de valores que determina la confiabilidad está dada por los siguientes valores:

Tabla 23
Tabla de índices de confiabilidad

Nivel de confiabilidad	Valores
Confiabilidad nula	0.53 a menos
Confiabilidad baja	0.54 a 0.59
Confiable	0.60 a 0.65
Muy confiable	0.66 a 0.71
Excelente confiabilidad	0.72 a 0.99
Confiabilidad perfecta	1.00

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2006). Metodología de la investigación científica. Edit. Mac Graw Hill. Cuarta edición, págs. 438 - 439

Tabla 24
Confiabilidad del instrumento Clima laboral

Variable	Alfa de Cronbach	N° de ítems	Confiabilidad
Clima organizacional	,987	50	Excelente

Fuente: Base de datos de confiabilidad del instrumento clima laboral

De acuerdo a los índices de confiabilidad según Hernández, Fernández y Baptista (2006), la confiabilidad del instrumento de la variable clima organizacional es excelente por tanto, hay precisión en el instrumento.

MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI)

Ficha Técnica:

Autores : C. Maslach y S. E. Jackson (1981)

Adaptación española: N. Seisdedos, TEA Ediciones, S. A. Madrid (1997)

Procedencia : Estados Unidos

Año : 1993

Aplicación : Individual y colectiva

Usuarios	: Jóvenes y adultos
Tiempo	: 10 a 15 minutos
Finalidad	: Evaluar el nivel de estrés laboral en los trabajadores
Dimensiones	: Agotamiento emocional, Despersonalización, Realización personal.
Materiales	: Hoja de aplicación y lápiz.

Descripción:

Este inventario es un instrumento para la evaluación del síndrome de Burnout, que es el producto de un serio desgaste emocional, este síndrome es ocasionado por la frecuente interacción del profesional con los problemas del sujeto al que se dedica. Sus manifestaciones más comunes suelen aparecer a través de la preocupación, miedo, rechazo, odio, desesperación, etc. El MBI (Maslash Burnout Inventory mide tres dimensiones que son:

- **Agotamiento emocional (CE):** Se manifiesta en sentimientos de estar emocionalmente agotado, fatigado que puede manifestarse física y psíquicamente.
- **Despersonalización (DP):** Se genera el desarrollo de sentimientos, actitudes y respuestas negativas, distantes y frías hacia otras personas. Va acompañado de irritabilidad y pérdida de motivación a sí mismo.
- **Baja realización personal (RP):** Se manifiesta en la ausencia de sentimiento de competencia y bajo eficacia en la labor profesional con los demás.

Calificación:

El instrumento es de tipo Likert conformado por 22 ítems. Cada ítem es contestado a través de siete opciones de respuestas que van desde nunca, pocas veces al año o al mes, una vez al mes o menos, unas pocas veces al mes, una vez a la semana, pocas veces a la semana, todos los días. Donde sumados dan un total de 7 puntos. Los resultados obtenidos son interpretados en una calificación de tres grados y de forma individual para cada uno de los tres aspectos medidos: bajo nivel, nivel medio y elevado nivel. La puntuación final obtenida en cada escala es el resultado de la suma de los grados o frecuencias de cada ítem de esa escala, luego se pasa a encuadrar cada puntuación en los grupos clasificatorios anteriores.

Validez y Confiabilidad

Validez del instrumento

La validez indica la capacidad del instrumento para medir las cualidades para las cuales ha sido construida y no otras parecidas. "Un instrumento tiene validez cuando verdaderamente mide lo que afirma medir" (Hernández, Fernández & Baptista, 2010: 201).

El instrumento fue validado a través del método de criterio de jueces a pesar de ser validado en nuestro País a través de distintos estudios se ha visto conveniente realizar la validez respectiva a través de 5 jueces expertos especialistas en psicología dedicados a estudios de investigación. Los resultados obtenidos a través de la prueba binomial indica que existe validez de los instrumentos ($p > 0.05$).

Tabla 25

Prueba de validez binomial por jueces expertos del instrumento Síndrome de burnout

Nº	Indicador	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5	Suma	Probabilidad
1	<i>¿Esta pregunta permitirá alcanzar el objetivo planteado en el estudio?</i>	1	1	1	1	1	5	0.03125
2	<i>¿La pregunta está formulada en forma clara y precisa?</i>	1	1	1	1	1	5	0.03125
3	<i>¿El orden de esta pregunta es el adecuado?</i>	1	1	1	1	1	5	0.03125
4	<i>¿La redacción es entendible o coherente con el propósito del estudio?</i>	1	1	1	1	1	5	0.03125
5	<i>¿El contenido corresponde con el propósito del estudio?</i>	1	1	1	1	1	5	0.03125
6	<i>¿El vocabulario de esta pregunta es el adecuado?</i>	1	1	1	1	1	5	0.03125

Fuente: Base de datos de la prueba de validez binomial

Aplicando la prueba binomial, Las opiniones de los expertos para cada de los indicadores, la probabilidad es de 0.03125 para cada uno y es menor que 0.05, significa que existe validez por juicio de expertos en el instrumento

Validez interna

La validación interna se realiza para evaluar si los ítems, preguntas o reactivos tienen características de homogeneidad. Es decir, con el supuesto que si un ítem mide un aspecto particular de la variable, los ítems debe tener una correlación con el puntaje total del test. De este modo, podemos hacer un deslinde entre los ítems que miden lo mismo de la prueba de aquellos que no, y conocer además, los ítems que contribuyen o no, a la coherencia interna de la prueba. La validación interna se realiza a través de la correlación de Pearson **ítem – test corregida**, donde se espera que la correlación sea igual o mayor a 0.20 según Henry E. Garrett.

Tabla 26
Estadísticos total-elemento de la validación interna de la variable
Síndrome de Burnout

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
E1	66,60	184,543	,396	,806
E2	66,07	171,781	,539	,796
E3	66,33	175,952	,438	,802
E4	62,20	173,314	,491	,799
E5	66,73	185,638	,184	,815
E6	66,53	188,267	,288	,809
E7	63,07	173,638	,324	,811
E8	65,67	168,952	,520	,796
E9	63,00	184,571	,235	,823
E10	66,87	190,695	,340	,810
E11	66,80	191,600	,214	,812
E12	62,80	174,743	,536	,797
E13	66,33	187,095	,247	,817
E14	65,93	165,781	,592	,792
E15	66,80	186,457	,284	,809
E16	66,40	188,400	,246	,811
E17	62,93	158,924	,803	,779
E18	63,20	171,886	,651	,792
E19	63,00	164,571	,704	,786
E20	66,73	187,495	,457	,806
E21	63,80	188,314	,272	,826
E22	67,20	197,457	,279	,817

Fuente: Base de datos de la validación interna de la variable síndrome de burnout

De acuerdo a la validación interna según Garrett H. la correlación elemento-total corregida debe ser mayor o igual a 0.20. Los resultados obtenidos en la tabla 14 cumplen con este criterio, existe validez interna en el instrumento.

Confiabilidad: Para este estudio también se realizó el respectivo análisis de confiabilidad donde se aplicó una prueba piloto compuesta por 30 docentes de las instituciones educativas nacionales del distrito de Ricardo, los resultados de confiabilidad a través del cociente alfa Cronbach dio (,813) indicando que existe confiabilidad del instrumento haciéndolo excelente en su aplicación.

Tabla 27
Confiabilidad del instrumento síndrome de burnout

Variable	Alfa de Cronbach	N° de ítems	Confiabilidad
Síndrome de Burnout	,813	22	Excelente

Fuente: Base de datos de confiabilidad del instrumento síndrome de burnout

De acuerdo a los índices de confiabilidad según Hernández, Fernández y Baptista (2006), la confiabilidad del instrumento de la variable clima Síndrome de Burnout es excelente, por tanto, hay precisión en el instrumento.

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS


CRITERIO DE JUECES

NOMBRE Y APELLIDO DEL EXPERTO	: M.G. Rodolfo Guibovich Del Campo
TÍTULO PROFESIONAL	: Psicólogo Clínico
CARGO	: DOCENCIA UNIVERSITARIA
ESPECIALIDAD	: CLÍNICO
AÑOS DE EXPERIENCIA	: 35 Años
INSTITUCIÓN EN LA QUE LABORA	: UPLA
POST GRADO	: M.G. DOCENCIA UNIVERSITARIA
AÑO	: 2019
TRABAJOS PUBLICADOS	: EN INVESTIGACION
OTROS MERITOS	:

EN RESUMEN CUAL ES SU OPINIÓN SOBRE EL INSTRUMENTO

ADECUADO 1 MEDIANAMENTE ADECUADO 2 INADECUADO 3

OBSERVACIONES:.....


 FIRMA

Constancia

Juicio de experto

Yo, Rodolfo Guiboulet DEL CARPIO, con Documento Nacional de Identidad N° 06242879 certifico que realicé el juicio de experto al instrumento presentado por la bachiller Karla Salinas Accilio, en la investigación titulada: "Clima organizacional y Síndrome de burnout en los docentes de las instituciones educativas nacionales del distrito de Ricardo Palma- Huarochirí 2019".

Lima 17 de SEPTIEMBRE del 2019


.....
FIRMA
RODOLFO G. DEL CARPIO

CRITERIO DE JUECES

NOMBRE Y APELLIDO DEL EXPERTO : MARÍA DEL CARMEN ESPINO MEDRANO
 TÍTULO PROFESIONAL : Mg. MENCIÓN DOCENCIA UNIVERSITARIA
 CARGO : DOCENCIA UNIVERSITARIA
 ESPECIALIDAD : PSICOLOGÍA CLÍNICA
 AÑOS DE EXPERIENCIA : 30 AÑOS
 INSTITUCIÓN EN LA QUE LABORA : UPLA, UNIVESIDAS SAN ANDRÉS, U. MACÍATEGOI.
 POST GRADO : MAESTRÍAS Y 2da ESPECIALIDAD EN DIDÁCTICA U.
 AÑO :
 TRABAJOS PUBLICADOS : SOLO INVESTIGACIÓN
 OTROS MERITOS : INVESTIGACIÓN

EN RESUMEN CUAL ES SU OPINIÓN SOBRE EL INSTRUMENTO

ADECUADO 1 MEDIANAMENTE ADECUADO 2 INADECUADO 3

OBSERVACIONES:.....

.....


.....

.....

.....

.....

Maria del Carmen Espino Medrano
FIRMA


 Maria del Carmen Espino Medrano
 PSICOLOGA
 C.Ps.P. 25711

Constancia

Juicio de experto

Yo, MARÍA DEL CARMEN ESPINO MEDRANO, con Documento Nacional de Identidad N° 06899952 certifico que realicé el juicio de experto al instrumento presentado por la bachiller Karla Salinas Accilio, en la investigación titulada: "Clima organizacional y Síndrome de burnout en los docentes de las instituciones educativas nacionales del distrito de Ricardo Palma- Huarochirí 2019".

Lima __ de __ del 201


FIRMA


María del Carmen Espino Medrano
PSICOLOGA
C.Ps.P. 25711

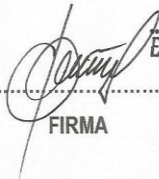
CRITERIO DE JUECES

NOMBRE Y APELLIDO DEL EXPERTO : Erick Condena Melgar
TÍTULO PROFESIONAL : Psicólogo
CARGO : Psicólogo
ESPECIALIDAD : Clínica
AÑOS DE EXPERIENCIA : 8 años
INSTITUCIÓN EN LA QUE LABORA : C.P. Alamo, Universidad César Vallejo
POST GRADO : Neuropsicología
AÑO : 2019
TRABAJOS PUBLICADOS :
OTROS MERITOS :

EN RESUMEN CUAL ES SU OPINIÓN SOBRE EL INSTRUMENTO

ADECUADO 1 MEDIANAMENTE ADECUADO 2 INADECUADO 3

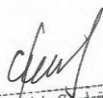
OBSERVACIONES:.....
.....
.....
.....
.....
.....


.....
Erick Melton Condena Melgar
PSICÓLOGO
C.P. 27087
FIRMA

Constancia

Juicio de experto

Yo, Erwick Condina Melgar, con Documento Nacional de Identidad N° 41601928 certifico que realicé el juicio de experto al instrumento presentado por la bachiller Karla Salinas Accilio, en la investigación titulada: **"Clima organizacional y Síndrome de burnout en los docentes de las instituciones educativas nacionales del distrito de Ricardo Palma- Huarochirí 2019"**.


Erwick Condina Melgar
PSICÓLOGO
C.Ps.P. 27897

Lima 19 de Enero del 2019


.....
FIRMA

CRITERIO DE JUECES

NOMBRE Y APELLIDO DEL EXPERTO : *Baciliza Castañeda Salvador.*
 TÍTULO PROFESIONAL : *Psicología.*
 ESPECIALIDAD : *Organizacional*
 AÑOS DE EXPERIENCIA : *3 años*
 INSTITUCIÓN EN LA QUE LABORA : *Centro de Salud Fortaleza.*
 POST GRADO :
 AÑO :
 TRABAJOS PUBLICADOS :
 OTROS MERITOS :

EN RESUMEN CUAL ES SU OPINIÓN SOBRE EL INSTRUMENTO 1

ADECUADO 1 MEDIANAMENTE ADECUADO 2 INADECUADO 3

OBSERVACIONES:.....

Baciliza Castañeda Salvador
 PSICÓLOGA
 C.P.S.M. 31440


FIRMA

Constancia

Juicio de experto

Yo, Baciliza Castañeda Salvador, con Documento Nacional de Identidad N° 42070571 certifico que realicé el juicio de experto al instrumento presentado por la bachiller Karla Salinas Accilio, en la investigación titulada: "Clima organizacional y Síndrome de burnout en los docentes de las instituciones educativas nacionales del distrito de Ricardo Palma- Huarochiri 2019".

Lima 21 de Enero del 2019


Baciliza Castañeda Salvador
PSICÓLOGA
C.P.R. 31440

SELO Y FIRMA

DATA DE PROCESAMIENTO DE DATOS.

Matriz de datos de la variable síndrome de Burnout (estrés laboral)

Leyenda: 1: Nunca 2: Pocas veces al año o menos 3: Una vez al mes o menos

4: Unas pocas veces al mes 5: Una vez a la semana 6: Pocas veces a la semana

7: Todos los días

caso	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	E11	E12	E13	E14	E15	E16	E17	E18	E19	E20	E21	E22
1	3	2	4	2	2	4	2	3	7	5	5	6	2	3	3	3	5	7	6	2	2	2
2	5	6	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	4	2	2	4	4	4	2	4	2
3	2	2	3	3	4	2	4	2	6	4	4	6	4	3	6	4	6	5	6	6	3	1
4	1	2	3	7	2	2	7	6	7	1	1	6	1	2	1	2	7	6	7	1	6	1
5	1	2	2	7	1	6	1	7	1	1	7	1	1	1	1	1	7	6	7	1	7	1
6	2	2	2	4	1	6	4	1	6	7	4	5	3	4	4	3	2	3	4	1	2	2
7	1	2	2	7	1	1	2	4	7	1	1	2	1	2	1	4	7	7	2	1	2	2
8	6	2	2	7	1	1	7	2	7	1	1	7	1	1	1	2	7	7	7	1	7	1
9	3	4	2	5	1	4	3	5	4	4	3	6	2	4	1	3	4	3	3	5	4	1
10	2	2	2	3	2	3	3	4	4	2	2	7	2	1	1	2	7	7	7	7	7	1
11	2	2	2	6	2	2	7	2	7	1	1	7	1	1	1	1	7	7	7	2	2	1
12	2	2	1	1	1	2	2	2	7	1	1	7	1	2	1	1	7	7	7	2	2	1
13	5	5	1	1	1	1	6	5	7	1	1	7	1	5	1	1	1	7	4	1	3	3
14	2	2	1	7	2	2	7	2	7	1	1	7	1	2	1	2	2	7	7	1	7	1
15	2	4	4	6	3	1	4	2	4	1	1	2	1	1	1	1	2	2	3	2	7	1
16	1	1	2	7	1	1	7	1	6	1	1	7	1	1	1	1	4	3	3	1	2	2
17	1	1	1	2	1	1	2	1	5	1	1	2	1	1	1	2	2	4	3	1	3	1
18	1	1	1	7	1	2	5	2	3	1	1	6	1	1	1	1	3	3	3	1	4	1
19	2	2	2	6	7	2	7	2	7	1	1	6	1	2	1	2	7	6	7	1	6	1
20	1	2	1	3	1	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	4	4	4	2	4	1
21	1	1	1	7	1	1	7	1	5	1	1	5	1	1	1	1	5	5	5	1	7	1
22	2	2	2	6	1	2	2	2	7	1	2	6	1	2	1	2	7	6	7	2	6	1
23	1	2	2	6	1	2	6	3	6	2	1	6	4	6	5	4	7	6	6	2	6	1
24	2	2	2	7	2	2	4	2	4	2	2	4	2	2	2	4	5	5	5	2	7	2
25	2	7	7	7	1	1	7	7	1	1	1	7	1	7	1	1	7	7	7	2	2	1
26	1	2	1	7	1	1	7	2	7	2	2	6	1	2	1	2	7	6	7	1	6	1
27	3	4	2	6	2	4	3	6	6	2	3	5	2	2	1	2	6	5	6	3	4	1
28	4	2	2	7	1	1	7	4	7	1	1	6	1	2	1	1	7	7	7	1	1	1
29	1	2	1	7	1	2	6	2	7	2	2	6	6	2	2	2	4	6	6	2	6	1
30	3	2	4	2	2	4	2	3	7	5	5	6	2	3	3	3	5	7	6	2	2	2
31	5	6	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	4	2	2	4	4	4	2	4	2
32	2	2	3	3	4	2	4	2	6	4	4	6	4	3	6	4	6	5	6	6	3	1
33	1	2	3	7	2	2	7	6	7	1	1	6	1	2	1	2	7	6	7	1	6	1
34	1	2	2	7	1	6	1	7	1	1	7	1	1	1	1	1	7	6	7	1	7	1
35	2	2	2	4	1	6	4	1	6	7	4	5	3	4	4	3	2	3	4	1	2	2
36	1	2	2	7	1	1	2	4	7	1	1	2	1	2	1	4	7	7	2	1	2	2

37	6	2	2	7	1	1	7	2	7	1	1	7	1	1	1	2	7	7	7	1	7	1
38	3	4	2	5	1	4	3	5	4	4	3	6	2	4	1	3	4	3	3	5	4	1
39	2	2	2	3	2	3	3	4	4	2	2	7	2	1	1	2	7	7	7	7	7	1
40	6	4	4	7	1	2	7	2	7	1	3	7	1	2	1	3	5	7	7	1	7	1
41	1	2	1	7	1	1	7	1	7	1	1	7	1	1	7	1	7	7	7	7	7	1
42	2	2	1	1	1	1	7	1	7	2	1	7	1	1	7	1	7	7	7	1	7	1
43	1	2	1	1	1	1	1	1	7	1	1	7	1	1	1	1	7	7	6	1	6	1
44	2	6	2	7	2	2	2	6	5	3	2	2	1	2	6	2	4	5	2	2	4	1
45	2	2	2	7	7	2	7	2	7	1	1	7	1	1	1	1	7	7	7	1	1	1
46	5	6	2	2	1	2	2	5	7	1	2	2	1	1	1	2	7	7	7	1	7	1
47	1	6	1	7	1	1	7	2	5	1	1	7	1	1	1	1	7	7	2	1	2	1
48	2	5	4	7	1	1	6	2	7	1	1	6	2	2	1	2	6	6	7	1	6	1
49	5	4	3	1	1	3	3	7	1	1	1	6	2	2	1	2	6	6	7	1	6	1
50	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	7	7	7	2	1
51	4	2	2	7	1	2	7	2	7	1	2	7	1	2	1	6	7	7	7	2	2	1
52	6	6	5	7	1	1	7	2	7	1	3	7	1	2	1	2	7	7	7	5	2	1
53	6	6	6	6	1	1	2	1	7	1	1	7	1	1	1	1	7	7	7	1	1	1
54	2	2	6	7	1	1	7	2	7	1	1	7	1	1	1	1	7	7	7	1	7	1
55	2	2	2	7	2	2	2	2	7	7	1	7	2	2	2	2	7	7	7	2	2	2
56	2	3	2	7	1	1	7	2	7	1	1	7	1	2	1	1	7	7	7	2	7	1
57	2	2	2	1	1	1	1	1	7	7	1	7	1	2	1	1	7	7	7	1	1	1
58	4	5	5	7	1	2	7	5	2	2	2	6	1	2	1	2	6	6	7	2	7	2
59	4	3	2	7	1	1	6	3	4	1	2	7	1	2	6	2	5	7	7	1	2	1
60	1	2	2	7	1	6	1	7	1	1	7	1	1	1	1	1	7	6	7	1	7	1
61	2	2	2	4	1	6	4	1	6	7	4	5	3	4	4	3	2	3	4	1	2	2
62	1	2	2	7	1	1	2	4	7	1	1	2	1	2	1	4	7	7	2	1	2	2
63	6	2	2	7	1	1	7	2	7	1	1	7	1	1	1	2	7	7	7	1	7	1
64	3	4	2	5	1	4	3	5	4	4	3	6	2	4	1	3	4	3	3	5	4	1
65	2	2	2	3	2	3	3	4	4	2	2	7	2	1	1	2	7	7	7	7	7	1
66	1	1	2	7	1	1	7	1	6	1	1	7	1	1	1	1	4	3	3	1	2	2
67	1	1	1	2	1	1	2	1	5	1	1	2	1	1	1	2	2	4	3	1	3	1
68	1	1	1	7	1	2	5	2	3	1	1	6	1	1	1	1	3	3	3	1	4	1
69	2	2	2	6	7	2	7	2	7	1	1	6	1	2	1	2	7	6	7	1	6	1
70	1	2	1	3	1	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	4	4	4	2	4	1
71	2	2	2	3	2	3	3	4	4	2	2	7	2	1	1	2	7	7	7	7	7	1
72	2	2	2	6	2	2	7	2	7	1	1	7	1	1	1	1	7	7	7	2	2	1
73	2	2	1	1	1	2	2	2	7	1	1	7	1	2	1	1	7	7	7	2	2	1
74	5	5	1	1	1	1	6	5	7	1	1	7	1	5	1	1	1	7	4	1	3	3
75	2	2	1	7	2	2	7	2	7	1	1	7	1	2	1	2	2	7	7	1	7	1
76	2	4	4	6	3	1	4	2	4	1	1	2	1	1	1	1	2	2	3	2	7	1
77	1	1	2	7	1	1	7	1	6	1	1	7	1	1	1	1	4	3	3	1	2	2
78	1	1	1	2	1	1	2	1	5	1	1	2	1	1	1	2	2	4	3	1	3	1
79	1	1	1	7	1	2	5	2	3	1	1	6	1	1	1	1	3	3	3	1	4	1
80	2	2	2	6	7	2	7	2	7	1	1	6	1	2	1	2	7	6	7	1	6	1

CONSENTIMIENTO INFORMADO

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

CONSENTIMIENTO INFORMADO DE PARTICIPACIÓN PARA LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA NACIONAL "MONITOR HUÁSCAR".

INVITACIÓN A PARTICIPAR EN LA INVESTIGACIÓN

"CLIMA ORGANIZACIONAL Y SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS NACIONALES DEL DISTRITO DE RICARDO PALMA-HUAROCHIRI 2019"

Investigador: Karla Salinas Accilio DNI: 43213634

Estimada Director(a) de la Institución Educativa Nacional Monitor Huáscar, soy Karla Salinas Accilio egresada de la carrera de Psicología de la Universidad Peruana los Andes y estoy realizando mi tesis de pregrado acerca de la relación que existe entre Clima organizacional (Percepción que tiene el trabajador de su entorno laboral) y síndrome de Burnout (trastorno adaptativo crónico que altera la calidad de vida de la persona y produce un efecto negativo en la prestación de los servicios). Para esto le solicito su permiso y apoyo en la participación voluntaria por parte de los docentes de esta casa de estudios, por medio del llenado del "Cuestionario de Maslach" (1986), que es el instrumento más utilizado en todo el mundo para la medición del Burnout. Y la Escala de clima laboral CL-SPC (2004) instrumento peruano que mide el clima organizacional. El tiempo requerido para contestar ambos instrumentos es de 25 minutos como máximo.


Los beneficios de participar en el estudio son: Determinar la relación existente entre Clima organizacional y síndrome de Burnout en los docentes de esta institución educativa, su relación con las dimensiones del Síndrome de Burnout que son cansancio emocional, despersonalización y realización personal y los niveles en que el clima organizacional contribuyen a desarrollar este síndrome. La importancia sería registrar si existe relación significativa entre ambas variables.

Es importante resaltar que esta investigación no conllevará a ningún riesgo o peligro para la institución educativa ni para los docentes participantes.

Los datos obtenidos serán procesados de forma conjunta y en el informe final de la investigación no figurarán los datos personales. Los datos serán guardados en un archivo que solo será manejado por el responsable del estudio. El investigador responsable se compromete a no divulgar a personas ajenas al estudio los datos encontrados.

Declaro que he leído y conozco el contenido del presente documento, comprendo los compromisos que asumo y los mantengo expresamente. Y por ello, firmo:

Director (a) de la institución "Monitor Huáscar":

Firma 

Si tiene alguna duda contactar con el investigador: Karla Salinas Accilio

Teléfono: 956737453, email: karry_770@hotmail.com

Ricardo Palma. Huarochiri- Lima, 28 de Abril del 2019



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

**CONSENTIMIENTO INFORMADO DE PARTICIPACIÓN PARA LOS DOCENTES DE LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA NACIONAL JOSÉ ANTONIO ENCINAS FRANCO.**

INVITACIÓN A PARTICIPAR EN LA INVESTIGACIÓN

**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE LAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS NACIONALES DEL DISTRITO DE RICARDO PALMA-
HUARACHIRI 2019”**

Investigador: Karla Salinas Accilio DNI: 43213634

Estimada Director(a) de la Institución Educativa Nacional José Antonio Encinas, soy Karla Salinas Accilio egresada de la carrera de Psicología de la Universidad Peruana los Andes y estoy realizando mi tesis de pregrado acerca de la relación que existe entre Clima organizacional (Percepción que tiene el trabajador de su entorno laboral) y síndrome de Burnout (trastorno adaptativo crónico que altera la calidad de vida de la persona y produce un efecto negativo en la prestación de los servicios). Para esto le solicito su permiso y apoyo en la participación voluntaria por parte de los docentes de esta casa de estudios, por medio del llenado del “Cuestionario de Maslach” (1986), que es el instrumento más utilizado en todo el mundo para la medición del Burnout. Y la Escala de clima laboral CL-SPC (2004) instrumento peruano que mide el clima organizacional. El tiempo requerido para contestar ambos instrumentos es de 25 minutos como máximo.

Los beneficios de participar en el estudio son: Determinar la relación existente entre Clima organizacional y síndrome de Burnout en los docentes de esta institución educativa, su relación con las dimensiones del Síndrome de Burnout que son cansancio emocional, despersonalización y realización personal y los niveles en que el clima organizacional contribuyen a desarrollar este síndrome. La importancia sería registrar si existe relación significativa entre ambas variables.

Es importante resaltar que esta investigación no conllevará a ningún riesgo o peligro para la institución educativa ni para los docentes participantes.

Los datos obtenidos serán procesados de forma conjunta y en el informe final de la investigación no figurarán los datos personales. Los datos serán guardados en un archivo que solo será manejado por el responsable del estudio. El investigador responsable se compromete a no divulgar a personas ajenas al estudio los datos encontrados.

Declaro que he leído y conozco el contenido del presente documento, comprendo los compromisos que asumo y los mantengo expresamente. Y por ello, firmo:

Director (a) de la institución “José Antonio Encinas Franco”:

Firma: *Karla Salinas Accilio*



Natividad Cisneros Francia
DIRECTORA

Si tiene alguna duda contactar con el investigador: Karla Salinas Accilio

Teléfono: 956737453. email: karry_770@hotmail.com

FOTOS DE LA APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS



