

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE
HUAMANGA**

ESCUELA DE POSGRADO

**UNIDAD DE POSGRADO DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**



**Clima organizacional y Síndrome de Burnout en docentes de las
instituciones educativas del distrito de Santa Rosa- La Mar,
2019**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN EDUCACIÓN MENCIÓN EN GESTIÓN
EDUCACIONAL**

AUTOR:

Br. Himler Robert Gavilán Corichahua

ASESORA:

Mg. Antonia Roca González

AYACUCHO-PERÚ

2022

A todos mis seres queridos por su
apoyo incondicional.

AGRADECIMIENTO

Inicio agradeciendo a Dios por permitirme continuar mis estudios y darme la fortaleza para culminarla.

A nuestra tricentenaria Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, por brindarme la oportunidad de realizar mis estudios de Maestría.

A todos los docentes de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, por compartir sus conocimientos y enriquecer nuestro saber pedagógico.

A la asesora de la tesis Mg. Antonia Roca González, por sus aportes y sugerencias para la culminación de la investigación.

Finalmente agradezco a los docentes de las instituciones educativas del distrito de Santa Rosa- La Mar, por su colaboración en la cristalización de la investigación.

ÍNDICE

	Pág.
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
ÍNDICE.....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
INTRODUCCIÓN.....	viii
 CAPÍTULO I I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	11
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	13
1.3. OBJETIVOS.....	13
1.4. JUSTIFICACIÓN.....	15
 CAPITULO II II. MARCO TEÓRICO	
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	16
2.2. DISEÑO TEÓRICO	20
2.3. BASES CONCEPTUALES.....	37
 CAPITULO III METODOLOGÍA	
3.1. HIPÓTESIS.....	40
3.2. VARIABLES	40
3.3. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	41
3.4. TIPO DE INVESTIGACIÓN	42
3.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	43
3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	44
3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	45
3.8. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS.....	46
3.9. MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS.....	47
3.10 ASPECTOS ÉTICOS	48
 CAPÍTULO IV IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	
4.1. A NIVEL DESCRIPTIVO.....	49
4.2. A NIVEL INFERENCIAL.....	53
4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	56
CONCLUSIONES.....	59
RECOMENDACIONES.....	60
BIBLIOGRAFÍA.....	63
ANEXOS.....	54

RESUMEN

La presente investigación se propone conocer la relación que existe entre el Clima organizacional y Síndrome de Burnout en docentes de las instituciones educativas del distrito de Santa Rosa - La Mar, 2019, para ello se desarrolló la investigación de tipo descriptivo y diseño correlacional, que fue desarrollada en una muestra de 49 docentes de las instituciones educativas inicialmente señaladas; asimismo, para la recopilación de la información se utilizó como instrumento el cuestionario que permitió recabar información sobre el clima organizacional y el Síndrome de Burnout; por otro lado, para el procesamiento estadístico de los datos se utilizó el estadígrafo Tau b de Kendall con un nivel de significancia de 0,05 y 95% de acierto. Los resultados obtenidos permiten concluir que existe relación significativa entre el Clima organizacional y Síndrome de Burnout en docentes de las instituciones educativas del distrito de Santa Rosa - La Mar, 2019. Resultado corroborado con los datos que presenta el estadígrafo Tau b de Kendall en el que se observa un valor igual a 0,387 que permite determinar la existencia de una baja y directa relación y un $p=0,031 < 0,05$ que posibilita rechazar la H_0 y aceptar la H_a .

PALABRAS CLAVE: Clima organizacional / Síndrome de Burnout.

ABSTRACT

The present research aims to know the relationship between the organizational Climate and Burnout Syndrome in teachers of the educational institutions of the district of Santa Rosa - La Mar, 2019, for this purpose the descriptive type research and correlational design was developed, which was developed in a sample of 49 teachers from the educational institutions initially indicated; Likewise, the questionnaire used to collect information on the organizational climate and Burnout Syndrome was used as an instrument to collect the information; on the other hand, for the statistical processing of the data the Kendall Tau b statistician was used with a significance level of 0.05 and 95% accuracy. The results obtained allow us to conclude that there is a significant relationship between Organizational Climate and Burnout Syndrome in teachers of the educational institutions of the district of Santa Rosa - La Mar, 2019. Result corroborated with the data presented by the statistician Tau b de kendall in which a value equal to 0.387 is observed that allows to determine the existence of a low and direct relation and a $p = 0.031 < 0.05$ that makes it possible to reject the H_0 and accept the H_a ..

KEY WORDS: Organizational climate / Burnout syndrome.

INTRODUCCIÓN

El estudio que se presenta es producto de la investigación que busca conocer la relación que existe entre el Clima organizacional y Síndrome de Burnout en docentes de las instituciones educativas del distrito de Santa Rosa - La Mar, 2019. Investigación que se constituye en importante debido a que permitirá determinar el estado actual del clima organizacional imperante en las instituciones educativas y por otro lado, establecer los niveles del Síndrome de Burnout presente en los maestros, que una vez determinada la presencia de estas variables permitirá asumir una postura adecuada y pertinente con la finalidad de contribuir a la mejora del clima y el estado emocional de los docentes con la intención de elevar los niveles de la educación que se viene impartiendo.

En relación al clima organizacional, Chiang (2010), considera que es “Un concepto fundamental que refleja los contenidos y la fuerza de los valores prevalentes, las normas, las actitudes, las conductas y los sentimientos de los miembros de un sistema social que pueden ser medidos operacionalmente a través de las percepciones de los miembros del sistema u otros medios observacionales u objetivos” (p.45).

Por otro lado, Barria, (2004, citado en Tipacti, 2016) consideran que “El Síndrome de Burnout se define también como una “respuesta al estrés laboral crónico, integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja, al propio rol profesional y también por la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado” (p.21).

La investigación que se presenta se encuentra sistematizado en cuatro capítulos, en ese sentido, el primer capítulo, presenta el planteamiento del problema que internamente desarrolla los temas sobre la descripción de la realidad problemática, el problema de investigación, los objetivos y la justificación.

En el segundo capítulo, se encuentra el marco teórico, en ella se presenta los antecedentes de investigaciones de acuerdo a las variables que se investigan, el diseño teórico y las bases conceptuales de los términos que más uso presentan en la investigación.

En el tercer capítulo, se encuentra la metodología, en ella se presenta el tipo y nivel de investigación, el diseño, la población y muestra en el que se realiza la investigación, las técnicas e instrumentos y los aspectos éticos que orientan la investigación.

En el cuarto capítulo, se presenta los resultados hallados como parte de la investigación desarrollada, para ello se ha distribuido en tres partes, siendo la primera la presentación de los resultados a nivel descriptivo, la segunda parte la presentación de los resultados a nivel inferencial en el que comprueba las hipótesis formuladas y la tercera parte viene a ser la presentación de la discusión de los resultados en el que se contrasta las conclusiones arribadas con los antecedentes y el soporte teórico de la investigación.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

En las instituciones educativas de nuestro país, en relación al clima organizacional, existe un desinterés absoluto de parte de los directivos y las instancias correspondientes. No tienen en cuenta que, si existiera un buen clima organizacional en la institución, los docentes se sentirían mucho más identificados con ella y redundaría en beneficio de la institución al generar un rendimiento mucho más eficaz en el desempeño docente de parte de los maestros. Con mucho acierto, Lasluisa (2016) afirma que “el clima organizacional que se maneja dentro de una organización incide directamente en el desempeño laboral de cada uno de sus integrantes, pues el éxito empresarial dependerá del nivel de satisfacción y compromiso que tenga el trabajador hacia la institución” (p.70).

Para nadie es un secreto que un buen clima organizacional genera en los docentes un alto compromiso en el desempeño docente, el mismo que se refleja en el cumplimiento responsable de sus labores como muestra de gratitud al clima organizacional imperante. Un clima organizacional óptimo a nivel institucional se encuentra relacionado de manera directa con el buen desempeño docente, empero, la presencia de un deficiente clima organizacional afecta de manera negativa en el desempeño docente, afectando en la percepción que tiene respecto al entorno en el que se desenvuelve.

El clima organizacional desempeña una función valiosa en la institución educativa, puesto que nos permite conocer los valores que se practican entre colegas de la institución. De ellas, las más importantes están relacionados con el aspecto social constituido por las relaciones intergrupales, interpersonales, grupales-personales, entre otras variedades. Relaciones sociales que al no ser correctamente encaminados conlleva a la anarquía, al caos, al desgobierno institucional poniendo en peligro la vida institucional.

Así pues, el factor organizacional es determinante en toda institución, el manejo y la conducción incorrecta de este aspecto influirá de manera decisiva en el bienestar psicológico de los docentes, y esto repercutirá en su relación con los demás miembros de la institución. Debemos tener presente que una de las causas que genera el malestar docente es la carencia de la realización personal y de la autonomía en la toma de decisiones que se traduce en conflictos entre las necesidades de los maestros y su labor docente, factor que tiene una relación directa con el cansancio emocional. Al respecto, los estudios realizados por Pierce y Molloy (1990) precisan que la diversidad de trabajos asignados a los docentes guarda relación directa con el trato impersonal y distante con el público, dicho de otro modo, con la despersonalización del Síndrome de Burnout.

En este contexto, las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Santa Rosa de la provincia de La Mar No son ajenos a esta realidad, en estas instituciones se puede visualizar que no hay presencia óptima de los factores organizacionales como la autonomía y la organización, más por el contrario existe presión en el cumplimiento de sus labores; situación que colisiona con el bienestar psicológico que en el tiempo genera cansancio emocional o el llamado Síndrome de Burnout.

Precisamente, la investigación que se planifica realizar, tiene por objetivo conocer la relación existente entre el clima organizacional y el

Síndrome de Burnout en los maestros del distrito de Santa Rosa cuyos resultados, una vez sistematizadas, permitirán tomar las medidas correctivas del caso, es decir contribuirá significativamente en la solución del problema a través de otro tipo de investigación.

1.2. Formulación del problema

Problema General:

¿Qué relación existe entre el Clima organizacional y Síndrome de Burnout en docentes de las instituciones educativas del distrito de Santa Rosa - La Mar, 2019?

Problemas Específicos:

¿Qué relación existe entre el Clima organizacional y el cansancio emocional en docentes de las instituciones educativas del distrito de Santa Rosa - La Mar?

¿Qué relación existe entre el Clima organizacional y la despersonalización en docentes de las instituciones educativas del distrito de Santa Rosa - La Mar?

¿Qué relación existe entre el Clima organizacional y la realización personal en docentes de las instituciones educativas del distrito de Santa Rosa - La Mar?

1.3. Objetivos

General

Conocer la relación que existe entre el Clima organizacional y Síndrome de Burnout en docentes de las instituciones educativas del distrito de Santa Rosa - La Mar, 2019

Específicos

Determinar la relación que existe entre el Clima organizacional y el cansancio emocional en docentes de las instituciones educativas del distrito de Santa Rosa - La Mar.

Determinar la relación que existe entre el Clima organizacional y la despersonalización en docentes de las instituciones educativas del distrito de Santa Rosa - La Mar.

Determinar la relación que existe entre el Clima organizacional y la realización personal en docentes de las instituciones educativas del distrito de Santa Rosa - La Mar.

1.4. Justificación del estudio

Considero que la investigación que se busca desarrollar es de importancia debido a tres aspectos fundamentales: teórico, práctico y metodológico.

Justificación teórica. Desde el punto de vista teórico considero que la investigación tiene razón de ser, debido a que permitirá conocer las teorías actualizadas y vigentes respecto al clima organizacional y el Síndrome de Burnout en docentes, y a partir de ella determinar el grado de relación que presentan estas dos variables que se busca estudiar en los docentes de las instituciones educativas de nivel de educación primaria en el distrito de Santa Rosa - La Mar durante el año 2019.

Justificación práctica. La investigación que se propone investigar, desde el punto de vista práctico, se justifica debido a que permitirá conocer el estado actual del clima organizacional y el nivel del Síndrome de Burnout presente en los docentes del nivel de educación primaria en el distrito de Santa Rosa - La Mar. Realizada el diagnóstico en ambas variables, posibilitará a las autoridades y docentes de las instituciones educativas en estudio tomar las decisiones que permitan mejorar el estado actual del clima organizacional y el Síndrome de Burnout. Los resultados de esta

investigación beneficiarán de manera directa a directivos, docentes y estudiantes, puesto que al mejorar el estado actual de las variables en estudio se estará contribuyendo de manera significativa a la mejora de la calidad educativa en beneficio de los estudiantes.

Justificación metodológica. El desarrollo del presente trabajo de investigación, desde el punto de vista metodológico, contribuirá a la investigación científica al validar instrumentos contextualizados respecto a las variables clima organizacional y Síndrome de Burnout, para su posterior uso en investigaciones respecto a las variables que se estudia. Asimismo, los resultados que se obtengan servirá de base para el desarrollo de investigaciones que busquen la generalización de sus resultados así como para la implementación de estrategias que permitan mejorar el clima organizacional y el Síndrome de Burnout.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Para la cristalización del presente trabajo de investigación se realizó la búsqueda de antecedentes de investigación respecto a las variables clima organizacional y Síndrome de Burnout, en las diversas bibliotecas y páginas virtuales, por lo que luego de su verificación estos se presentan en el siguiente orden: internacional, nacional y regional.

Internacional

Castro, L. (2012) desarrollo una investigación titulada: Influencia del clima laboral en el Síndrome del Burnout (estudio realizado en una empresa de producción de la ciudad de Quetzaltenango). Investigación realizada en la Universidad Rafael Landívar de Guatemala, investigación de tipo descriptivo y diseño explicativo, concretada en una muestra de 50 colaboradores, en el que se recopiló datos en base a dos cuestionarios, una sobre el clima laboral y la otra sobre el Síndrome de Burnout, en ella se concluye que:

Las afirmaciones o percepciones de los trabajadores sobre el clima inciden en desarrollar el estrés, y que su constante presencia desencadenaría el llamado Síndrome de Burnout. Para el treinta y cuatro por ciento de encuestados considera el clima bajo el término de bueno. A diferencia del doce por ciento, quienes mencionan que padecen de esta enfermedad.

Bernal, F. y Ramírez, N. (2011) presentó el informe final de la investigación bajo el título: Impacto del burnout en el bienestar y clima de las organizaciones. Realizada en la Universidad del Rosario, Argentina; de tipo descriptivo y diseño comparativo, realizada en una muestra de 15 trabajadores en el que se utilizó como instrumentos Se trabajaron dos

instrumentos; el Maslach Burnout Inventory (MBI) y la Escala de Clima Organizacional (ECO), en ella se concluye que:

Las evidencias que se demuestra por medio de los estudios realizados en los establecimientos de Colombia, se llega a considerar que el Burnout pasivo es una constante entre la muestra seleccionada, el cual Gillespie (1980) y Selye (1956), sostienen que el distrés se convierte en el vehículo que genera el síndrome de Burnout. Por tanto, en los datos finales se observa que los individuos presentan un nivel alto y medio en cuanto a las dimensiones de agotamiento o cansancio y autorrealizaciones. De esta manera, se identifica que la mayor parte está en el nivel alto y medio, dándose la situación final que los individuos de la muestra de estudio presentan el síndrome de Burnout, especialmente, el agotamiento o cansancio emotivo ya que, según Dietzel y Coursey (1998), es un elemento que le corresponde atender a la parte gerencial de las organizaciones.

Oramas, A. (2013) presentó la investigación titulada: Estrés laboral y síndrome de burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria. Realizada en la Escuela Nacional de Salud Pública de la Habana, Cuba; investigación realizada en una muestra de 621 maestros de nivel primaria, en el que se recopiló datos en base a dos cuestionarios sobre estrés laboral y síndrome de burnout, siendo esta una investigación de tipo descriptivo y diseños transversal, en el que se concluye que:

La mayor parte de los maestros presentan un nivel alto de estrés, cuyo porcentaje es de un 88%, los cuales están asociados a los síntomas y una convivencia de estresarse en las actividades propias de su trabajo.

De esta forma, el síndrome se ubica en niveles elevados en los trabajadores, cuyo porcentaje es de un 68%, el cual predomina en el docente y las respectivas dimensiones de cansancio emotivo, despersonalizaciones y las realizaciones personales.

La presencia de los elementos de corte temporal que se evidencian en el estrés laboral y el Burnout no permiten calificar las consecuencias de los factores internos entre los participantes. Por tanto, se evidencia diferencias claras en cuanto al género ya que está sujeta a las actividades laborales y cualitativas del Burnout, asimismo, se confirma el inicio de este mal en

cualquier proceso que lleve a cabo la persona para dar una atención diferenciada según la realidad inmediata de la provincia e institución.

Nacionales

Aguado, J. (2012) realizó la investigación titulada: Clima organizacional de una institución educativa de Ventanilla según la perspectiva de los docentes. investigación desarrollada en la Universidad San Ignacio de Loyola, Lima Perú, en una muestra de 57 docentes, siendo el tipo de investigación el descriptivo con diseño simple, en el que se utilizó como instrumento el cuestionario sobre clima organizacional, en el que concluye que:

La dimensión estructural, estímulos e identidades registran una aceptación elevada y con respecto al elemento de la relación presenta un nivel regular en cuanto al vínculo con el clima de la organización, afirmaciones de los maestros que formaron parte de este estudio.

Tipacti, C. (2016) presentó su trabajo de investigación titulada: Relación entre la percepción del clima organizacional y el síndrome de burnout en el personal asistencial de un instituto de salud de Lima metropolitana. Investigación realizada en la Universidad Peruana Cayetano Heredia, en una muestra de 80 trabajadores y se recopilaron datos mediante dos cuestionarios propios para cada una de las variables de estudio. Este trabajo respondió a un tipo no experimental, relacional. En ella concluyó que:

Los trabajadores presentan un nivel alto de Burnout, el cual representa un 49%; a esto se suma un 39% que la califica en medio. En cuanto a las dimensiones, se tuvo un porcentaje del 63% que califica en un nivel alto el cansancio emocional; un 64% describe también un nivel alto en cuanto a la despersonalización y un 69% califica la realización profesional en el nivel bajo. Asimismo, el clima organización se califica como negativo, cuyo porcentaje es de un 67% y solo un 33%, lo estima como positivo. Finalmente, se tuvo una asociación alta entre las mencionadas variables (Burnout y clima) que presentan los trabajadores de la mencionada organización, el valor de la misma se registra en un 0,001.

Farfan, M.E. (2009) realizó la investigación bajo el título: Relación del clima laboral y síndrome de Burnout en docentes de educación secundaria en centros educativos estatales y particulares. Investigación desarrollada en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, realizada en una muestra de 367 docentes y se recopilaron datos en base a la escala de Clima Social de R.H Moos y el Inventario Burnout de Maslach. El tipo de investigación en el que se concretó es el no experimental y diseño correlacional, en el que se concluye que:

Las autorrealizaciones que forman parte del clima presentan una relación significativa con el mencionado síndrome de Burnout. Asimismo, se divisó una asociación baja y positiva, cuyo resultado también se presenta en el agotamiento emotivo y despersonalizaciones del indicado Síndrome.

Regional

Quispe, E. (2015) presentó la investigación titulada: Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015. Realizada en la Universidad Nacional José maría Arguedas, de Andahuaylas; en el que se recopiló datos teniendo como instrumentos dos cuestionarios para las variables clima organizacional y desempeño laboral, aplicada a una muestra de 64 trabajadores; investigación de tipo no experimental y diseño correlacional. En ella se concluye que:

El clima de la organización se relaciona con el desempeño laboral, cuyo valor fue de 0.74, la misma que evidencia un desarrollo directo entre ambas variables de estudio. A partir de la puntuación, se califica en una asociación moderada donde el desarrollo de una implica el progreso de la otra. Del mismo modo, la significancia es alta ya que el resultado presente un valor de 0.01, el mismo que es inferior a 0.05, demostrándose la asociación respectiva entre las variables de estudio.

Splana, R. (2017) desarrolló la investigación bajo el título: Síndrome de burnout y clima organizacional en docentes de la institución educativa la Victoria de Ayacucho Huancavelica- 2017. Investigación concretada en la Universidad Nacional de Huancavelica, realizada en una muestra de 76 docentes, utilizando como instrumento dos cuestionarios para cada una de

las variables en estudio, siendo el tipo de investigación no experimental y diseño correlacional, en ella se concluye que: Existe relación significativa entre síndrome de Burnout y clima organizacional.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Clima organizacional

Por medio de este, se identifican las acciones de los individuos que demuestran en sus interacciones sociales. En ella repercute, sus principios morales, su actitud y pensamiento, al mismo tiempo su contexto. Los ideales que se generan en cada persona resultan de su interacción y ello posibilita una afirmación idónea sobre el clima que impera en el establecimiento. Sus efectos cobran importancia en la conducta y actitud de cada sujeto que forma parte de la organización.

Al respecto, Domínguez, Ramírez, y García, (2013) precisan que, “el clima organizacional se fundamenta en las percepciones individuales, frecuentemente se define como los patrones recurrentes de comportamiento, actitudes y sentimientos característicos de la vida en la organización, se refieren a las situaciones actuales dentro de una organización y los vínculos entre los grupos de trabajo, los empleados y el desempeño laboral” (p.62-63). Resumiendo la idea de estos investigadores se precisa como la percepción personal del trabajador sobre su entorno laboral y se demuestran en sus interacciones o convivencia con los demás colaboradores. Se puede decir que es la interrelación de la persona y la empresa. Por lo tanto, se califica como una cualidad propia de la entidad ya que se construye sobre una base del contexto y elementos psicológicos propios.

En la misma tendencia, el reconocido investigador en temas de esta naturaleza, Chiavenato, (2011), considera que:

Las incidencias o influencias propias de las organizaciones demuestran un valor elemental en las motivaciones o expectativas de los trabajadores que forman parte de ellas porque condicionan sus comportamientos y orienta a asumir

nuevos roles, pero, fundamentalmente, serán las percepciones del sujeto sobre el contexto en que se trabaja. El clima organizacional no es sólo un concepto o un fenómeno cuyo conocimiento nos ayudará a entender mejor el funcionamiento de las organizaciones, sino un concepto de intervención que permite la mejora de los resultados organizacionales en el desempeño y productividad de los trabajadores (p.74).

Las definiciones expuestas permiten sostener que el concepto de clima organizacional estimula la conducta de cada integrante de las organizaciones porque el clima es visto como un escenario donde interactúa la parte psicológica y elementos sociales; por ello, una persona que posea principios morales altos conllevará a cultivar un ambiente positivo, donde estén principios receptivos, sean cálidos y placenteros; pero donde se encuentre la moral baja se presentará el clima inseguro, inesperado, hostil y áspero.

Por otro lado, de acuerdo con Brunet, (1987) el clima organizacional “constituye una configuración de las características de una organización, así como las características personales de un individuo pueden constituir su personalidad” (p.12). En el mismo camino, Chiang y Nuñez (2010), va definir el clima organizacional como “Un concepto fundamental que refleja los contenidos y la fuerza de los valores prevalentes, las normas, las actitudes, las conductas y los sentimientos de los miembros de un sistema social que pueden ser medidos operacionalmente a través de las percepciones de los miembros del sistema u otros medios observacionales u objetivos. Considera el clima con un concepto ecológico” (p.45).

Para estos autores, el clima organizacional viene a ser el uso de la fortaleza como también la capacidad psicológica de la persona que labora en una entidad, la misma que llega a ser valorada, desarrollada y deben ser administradas de forma eficiente para tener resultados positivos en cuanto al rendimiento laboral o cumplimiento de sus funciones como trabajador.

Shneider, en 1975 (citado por Chiang y Nuñez, 2010), lo conceptúa como “percepciones o interpretaciones de significado que ayudan a los individuos a tener conocimiento del mundo y saber cómo comportarse. Las percepciones del clima son descripciones psicológicamente fundamentales en las que hay acuerdo para caracterizar las prácticas y procedimientos de un sistema” (p.45).

Asimismo, Hernández (2006) sostiene que el clima organizacional es el “sistema simbólico creado, aprendido y transmitido internamente en la organización, con objeto de enfrentar las demandas del entorno en el cumplimiento de la misión” (p.48). En este sentido, esta definición implica la adaptación externa y la integración interna de la institución.

Finalmente, Friedlander y Margulies (1969 citado en Chiang y Nuñez 2010) catalogan al clima organizacional como “propiedades organizacionales percibidas que intervienen entre el comportamiento y las características organizacionales” (p, 56). Se debe entender, entonces, que en las entidades prima el clima como un elemento propio de estas porque responde a la percepción individual de los trabajadores y se construye por medio de las interacciones para luego ser demostrado por medio de la conducta y la actitud.

En resumen, se considera como un elemento clave para calificar la calidad en los centros educativos. Aquellas instituciones que desarrollen un clima positivo se evidencia en los educandos, docentes, trabajadores administrativos y personal de servicio conductas y actitudes adecuadas; asimismo, el padre de familia halla motivos para que su hijo se matricule en dicho establecimiento educativo. Convivir de forma armoniosa con cada trabajador al interior de las organizaciones se convierte en el factor clave que impulsa a solucionar los problemas de manera inmediata y de forma participativa.

Enfoques del clima organizacional

En la literatura vigente se puede observar una diversidad de enfoques que sustentan el clima organizacional, de ellas consideramos las más relevantes los propuestos por Rodríguez (2004) quien desde su perspectiva considera los siguientes enfoques:

Las perspectivas realistas: Se describen la singularidad de cada entidad o establecimiento y se hallan las diferencias entre ellas, las mismas que tienden a ser perpetuas y repercuten en los vínculos del sujeto con su trabajo a cumplir.

Las percepciones fenomenológicas: el clima viene a ser una cualidad personal, donde prima la subjetividad y se forman por medio de la percepción del trabajador sobre la particularidad del ambiente donde labora. La relevancia de esta se sustenta en la parte individual del empleado y va en contra de destacar la característica organizacional.

Percepciones interaccionistas: Indica que el clima es la unión entre la percepción personal de la organización, donde interactúa tanto los elementos de corte objetivo y subjetivo para tener una estimación más pertinente.

Como podemos observar, existen diversos enfoques a través de los cuales se buscan comprender el clima organizacional, en esa perspectiva cada una de ellas prioriza una característica en su comprensión, de ahí que los primeros, centran su atención en aspectos objetivos, mientras que los segundos, en los aspectos subjetivos y los terceros, adoptan una posición conciliadora con ambos enfoques.

Factores del clima organizacional

En los últimos años, se han llevado a cabo estudios profundos sobre el clima en las diferentes organizaciones, razón por la cual se reconocen una serie de factores que estén vinculados a este elemento tan importante en las entidades. En ese sentido, según Brunet (1989), se halla tres formas para

clasificarlo: uno, el factor psicológico individual; dos, el factor grupal y tres, el factor organizacional.

Enfoque de Factores psicológicos individuales.

Desde la óptica de Schneider (1983), destaca cada proceso psicológico y se describe en actuaciones propias de la persona, los cuales son:

- a) Son necesidades personales que se convierten en interacciones sociales y donde la selección o vínculo con los demás es indispensable.
- b) Se indispensable entablar correspondencia con las entidades.
- c) Se construyen emociones positivas o negativas que responden a la identidad con el establecimiento.

Al interior de este enfoque, cobra relevancia los sentimientos y las apreciaciones de los trabajadores sobre la organización que los alberga como colaboradores. Demostrando sus constructos individuales tales como su independencia personal, sus satisfacciones, expectativas, identidad con la empresa, deber y asimilación de cada objetivo institucional para tener un rendimiento adecuado que este sujeto a los cambios; cada uno de los puntos descritos se relacionan con la definición de clima ya que este conlleva a reconocer los elementos propios de cada escenario de trabajo, los cuales se perciben de forma directa o indirecta por el empleado y condiciona su comportamiento.

Enfoque de Factores Grupales

De acuerdo a este, se entiende por clima a las percepciones colectivas y que se comparten a partir de los escenarios internos de los sujetos; es decir, el aspecto social de una actividad se convierte en la esencia para tener una satisfacción constante. Así se busca el perfeccionamiento individual, donde tolerar, ser cooperativos, entender la diferencia es fundamental. De esta manera, se cultiva un ambiente armonioso, disminuyendo las agresiones interpersonales, las dificultades se convierten en oportunidades para aprender ya que son beneficios para la organización y trabajadores, donde la meta es tener resultados positivos ante la colectividad. A partir de esta información, Toro (2005) destaca las cooperaciones como espíritu, la confianza con la autoridad competente, la relación interpersonal, trabajar en equipos, liderar y

tener el valor colectivo de forma constante; todos estos se convierten en factores propios de este enfoque.

Enfoque de Factores Organizacionales

Las entidades o instituciones se construyen considerando su característica personal; es decir, dan a conocer su estilo y forma de trabajar. Estos cobran significancia a nivel interno, exactamente, en el clima ya que este también repercute en la conducta de los trabajadores y, esencialmente en el rendimiento de la organización. Forman parte de este enfoque los siguientes: la forma de comunicar y difundir la política institucional, modelos para asumir una decisión, estructurar la organización, la jerarquía e incidencia de los cargos, el riesgo laboral e institucional, infraestructuras físicas, equipamientos tecnológicos.

Características del Clima Organizacional

Es importante comprender el clima organizacional en su plenitud, para ello es fundamental conocer las características de esta que la hacen únicas, al respecto, Alcocer (2003), sostiene que el clima organizacional presenta las siguientes características:

El clima se circunscribe al ambiente laboral.

Elas son percibidas directa o indirectamente por los colaboradores que se desempeñan en ese contexto ambiental.

El clima repercute en el comportamiento laboral.

El clima es una variable mediadora entre el sistema organizacional y el comportamiento individual.

Las características de la organización son relativamente permanentes en el tiempo, diferenciándose entre las organizaciones, así como a nivel intraorganizacional.

El clima, las estructuras y características organizacionales, así como los individuos que la componen, conforman un sistema interdependiente y dinámico. (p.90).

En efecto, el clima organizacional se caracteriza debido a que esta centralizada en la institución y es la percepción que posee cada integrante de la organización; precisamente, en función de ella es la que va expresar su punto de vista respecto a la institución, lo que va permitir el tipo de actitud y comportamiento respecto a la institución.

Dimensiones del clima organizacional.

Litwin y Stinger (1998, citado en Aguado, 2012) establece como dimensiones del clima organizacional nueve elementos: estructura, estándares, recompensa, identidad, relaciones, cooperación, responsabilidad, conflictos y desafío. En cambio, en el caso de la presente investigación se asume de ellas cuatro dimensiones estructura, recompensa, relaciones, identidad; debido a que reflejan las características particulares de la muestra en investigación.

Estructura

De acuerdo a Méndez (2006) esta dimensión está constituida por las “políticas, objetivos, deberes, normas, reglas, procedimiento, metas, estándares de trabajo que guían el comportamiento de las personas, las comunican e informan. Los empleados las conocen y las incorporan a sus funciones y responsabilidad. Tal conocimiento permite identificar oportunidades de desarrollo y capacidad para tomar decisiones; además, propicia el trabajo en equipo y la calidad en el proceso de comunicaciones” (p.46).

Es decir, son las percepciones que los docentes poseen respecto a los tramites, reglas, procesos y demás acciones que se cumplen en el desarrollo de la labor que viene cumpliendo.

Recompensa

Al respecto, Méndez (2006) precisa que esta dimensión “propicia en los empleados la correcta ejecución del trabajo asignado, así como el cumplimiento de los objetivos y metas propuestas. Tal situación los motiva a trabajar mejor con el propósito de alcanzar beneficios, como las recompensas y los estímulos a su rendimiento, determinados por la institución” (p47).

Dicho de otro modo, viene a ser la percepción que establece el trabajador respecto al sistema de recompensas y estímulos recibidos en su institución y cómo las propicia el equipo directivo.

Relaciones.

Para Méndez (2006) esta dimensión está referida a las “relaciones interpersonales satisfactorias que el empleado tenga con el grupo de trabajo, con los supervisores y/o jefes, propicia el apoyo y colaboración para obtener resultados, así como un ambiente positivo que influye en el nivel de satisfacción” (p.47).

Es la sensación mostrada por los docentes como parte de la institución educativa respecto al ambiente de trabajo y las relaciones interpersonales establecidas en la institución.

Identidad

Al respecto, Litwin y Stinger (1998) precisan que la identidad “es el sentimiento de pertenencia que los vincula a la organización, tornándose en un elemento importante y valioso para la institución y para los individuos, ya que en ello se comparten los objetivos personales y los de la organización”. (p.144).

Entonces, la identidad es el sentido de pertenencia que asume un individuo respecto a la institución en el que labora, por lo que se refleja en las acciones que desarrolla conforme a los lineamientos determinados, así como se desenvuelve en el proceso de interacción con sus integrantes buscando consolidarla como institución.

Elementos Claves del Clima Organizacional

Los elementos fundamentales del clima organizacional están constituidos por tres: la comunicación, el involucramiento y el sentido de pertenencia que posee cada miembro de la institución.

a) La Comunicación:

al respecto, Jurgèn H., (1998) considera que “la comunicación es acción comunicativa, para lograr el entendimiento recíproco entre los actores del proceso de interrelación, en el que se produce un saber común, validadas a través de las diferencias, el mutuo acuerdo y al intercambio recíproco” (p.43). Es decir, viene a ser el proceso a través del cual se genera un proceso de

intercambio verbal entre un emisor y otro receptor que pertenecen a una determinada institución.

b) Involucramiento Laboral

al respecto, Walsh M., y Milner E., (2002) consideran que el involucramiento del personal “implica una transferencia del compromiso de las tareas hacia una persona o grupo de personas que están dispuestas a aceptarlas y realizarlas” (p.90). Es decir, es el grado de compromiso que asume un individuo respecto a la labor que realiza , así como con la institución para el que labora.

c) Realización Personal

Para Díaz (2013) “la realización personal es todo aquello que haces para cumplir tus metas, es una forma de alcanzar tus objetivos” (p.24).

Es entendida como el proceso de autodescubrimiento que una persona tiene y que esto le permite alcanzar las metas respecto a su desarrollo personal, en este caso es la motivación el que conduce a esta cristalización de las metas.

2.2.2. Síndrome de burnout

Edelwich y Brodsky (1980, citado en Farfán 2009) “lo definen como una pérdida progresiva del idealismo, energía y motivos vividos por la gente en la profesiones de ayuda, como resultado de las condiciones del trabajo, propone cuatro fases: entusiasmo, estancamiento, frustración y apatía” (p.66).

Con respecto a este mal de los últimos años, responde a una situación adversa que se presenta a nivel individual, donde el rendimiento es insuficiente. Esta debilidad responde a un proceso evolutivo de tres momentos. Uno, las desigualdades entre lo que se exige y el recurso no es correspondido, donde el problema conlleva a un padecimiento de problema sicosocial. Dos, se hallan problemas de corte sicofísico y se evidencia en la parte sicosomática del individuo. Tres, responde a un cambio en el comportamiento del sujeto o trabajador.

“El Síndrome de Burnout se define también como una “respuesta al estrés laboral crónico, integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja, al propio rol profesional y también por la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado” (Barria, 2004, citado en Tipacti, 2016, p.21).

Este problema tiene sus inicios cuando se presenta un exceso de nivel en la tensión desatándose el cansancio a nivel laboral, estar agotado, irritable y postración. Asimismo, los describen como una acción interna donde el sujeto pierde sus anhelos, sus motivaciones y finalidades que conllevan al incumplimiento de funciones a nivel de la organización.

Freudenberger (1970, citado en Tipacti, 2016) lo definió como “un estado caracterizado por el agotamiento, decepción y pérdida de interés como consecuencia del trabajo cotidiano desarrollado por profesionales dedicados al servicio y ayuda, que no logran alcanzar las expectativas anheladas en el trabajo” (p.22).

Con fines de estudio e investigación, raíz de este trabajo, se asume que el Burnout se concibe desde los lineamientos de la psicología social ya que este responde a la parte emotiva y se ve afectada por cada factor laboral, los cuales serán los causantes para este padecimiento. Usualmente, se vincula con la parte profesional que demanda la asistencia o atención a otros sujetos, un caso típico de ello es la labor del docente que demanda un problema mayor y es visto desde las ópticas de cansancio emotivo, despersonalizaciones y desarrollo profesional muy limitado.

Así mismo Helliwell (1981, citado en Bernal y Ramirez, 2011) sostiene que el Burnout se define como:

Una gran cantidad de energía gastada o que sale del cuerpo con respecto a la energía que ingresa, considerándose como un proceso de desgaste de las reservas energéticas, por otro lado es importante mencionar que el síndrome es una extenuación mental, físico y emocional que ataca a cualquier

género y cualquier nivel de trabajo o responsabilidad adquirida por algún individuo en particular, pero que es más frecuente que se presente en aquellas personas que se encuentran en su mayor nivel de productividad (p.15)

Para este autor, el síndrome es entendido bajo el término de cansancio emotivo, psicológico y físico, donde se suman las incapacidades e ineficacia; se siente encarcelado, no posee dinamismo y su autoestima es deplorable. Esta situación se debe, en gran medida, a una situación prolongada que demanda una rápida atención emocional; en otras palabras, es una exigencia personal a ser atendida en el menor tiempo posible.

Maslach y Jackson (1981, citado en Salvador, 2016), “entienden al Burnout desde una perspectiva psicosocial ya que lo consideran como una respuesta emocional ante factores laborales y organizacionales como antecedentes y condicionantes, investigaron como el estrés relacionado con el rol laboral, puede desencadenar un síndrome tridimensional en profesionales cuyo objeto de ayuda son personas” (p.43).

En suma, el Burnout está relacionado de forma directa con las exigencias laborales y que es una forma de protesta ante esta situación. Se consideran a los siguientes elementos, el cansancio emotivo, las despersonalizaciones y desarrollo profesional limitado.

Síntomas asociados al Burnout

Guillén y Guil (2000) sostienen que el Síndrome de Burnout, describe un escenario imposible de ser alcanzado por el trabajador a pesar que se esfuerce al máximo por lograrlos. En ese sentido, este conlleva a combinar una serie de elementos o síntomas que se evidencia en la persona y son:

Cansancio o estar agotado emotivamente. Un estado donde el sujeto cree ya no seguir con su función.

Despersonalizaciones. No tolerar las diferencias personales y se muestra áspero ante el resto.

Desinterés o desencabo a realizarse como personal y profesional.

Asimismo, el síndrome de Burnout, sigue un proceso continuo, que surge de manera paulatina y en el que existen una serie de síntomas asociados, entre ellas tenemos los siguientes:

Uno, físico; cansancio crónico, cefalea, desvelo, trastorno gastrointestinal, disminución del peso, dolor muscular.

Dos, conductual; faltar al trabajo, consumo de droga, conducta violenta, comportamiento con riesgos elevados.

Tres, cognitivo-afectivo; existe un alejamiento a nivel emotivo, es irritable, recelo, desconcentración constante, autoestima bajo, desilusiones, indecisiones, inatenciones.

A nivel del trabajo en las organizaciones, se evidencia un cansancio en las funciones específicas y vienen a ser:

Ausencia de las energías y dinamismo.

Desinterés por la forma de prestar el servicio a los clientes.

Percepciones de frustración, el cual es crónico y constante desmotivación.

Falta al trabajo de manera reiterada y realizar otras actividades ajenas a la misma labor.

Para Dale (1979), quien se convierte en unos de los primeros estudiosos sobre este tema considera que está asociado con la carga laboral; es decir, tendrá efectos mayores según la complejidad del trabajo que cumple la persona y la cantidad de horas que destina para tal fin.

Dimensiones del Síndrome de Burnout

Desde la óptica de Maslach y Jackson (1981), se asume que el Burnout se concibe desde los lineamientos de la psicología social ya que este responde a la parte emotiva y se ve afectada por cada factor laboral, los cuales serán los causantes para este padecimiento. En ese sentido, este conlleva a combinar una serie de elementos o síntomas que se evidencian en la persona, los cuales se describen en los párrafos siguientes:

a) Agotamiento emocional: Responde a la primera parte de este mal, se caracteriza por perder la energía vital, donde las desproporciones de la actividad laboral están sujetos a la fatiga. Aquí la persona se siente más irritable, se quejan constantemente de las actividades realizadas a nivel institucional y una actividad asignada se convierte en un malestar personal que no le permite vivir con normalidad. Cuando se realiza un diagnóstico externo, salen a la luz conductas personales donde el individuo se siente insatisfecho, molesto e irritable.

b) Despersonalización: Es un modo de responder a los sentimientos de impotencia, indefensión y la desesperación en el individuo es una constante. Para estas personas se convierte en una acción fácil comunicar sus incomodidades y no ven por hallar la solución a estos problemas; en ese sentido, intenta realizar múltiples actividades que, sin duda alguna, le genera cansancio y al cual se unen las depresiones y hostilidades con su ambiente. En otras palabras, estas personas no llegan a entablar buenos vínculos y por ello, se muestra a la defensiva, no existe cordialidad, limita sus emociones, y solo busca un vínculo superficial con el resto, dando una actitud de desagrado y cinismo.

c) Realización personal: Cuando se encuentra en esta fase, la persona inicia un proceso de distanciamiento a ciertas tareas que no forman parte de su labor; es decir, condena las actividades y prioriza solo las tareas que le corresponde como personal de la organización. Forman parte de este la disminución de un ideal o propósito profesional; asimismo, se distancia de la familia, no existe vínculo social y recreativo, donde solo se reconoce como el único salvador de su persona. Al pasar los días, el individuo cuestiona su formación inicial, las actividades que cumple, los fines para realizar las actividades y desencadenando un sentimiento de que no logrará nada en el tiempo. Se puede decir que se estanca, se frustra y vacila sobre su desarrollo individual.

Causas del Síndrome de Burnout

En los siguientes párrafos, se describen las posibles causas que generan este mal y sobre las cuales se debe actuar para que las personas se desarrollen con total normalidad y prestar atención a aquellos que son constantes:

Puestos relacionados con atención al público, clientes o usuarios:

Existen actividades donde el empleado cumple una tarea que demanda una constante interacción con otros y en dicha atención, siempre se presentan los reclamos, pedidos y quejas que perturban la tranquilidad del trabajador. Estas situaciones conllevan a que el individuo se estrese y con el transcurrir de los días cambie de comportamiento. Existen casos donde los clientes que se sienten insatisfechos con la atención prestada no se sienten gustosos y ello, conlleva a que la actuación del empleado cambie o asimile una conducta inapropiada.

Elevado nivel de responsabilidad: La demanda exacerbada de la atención en algunos trabajos conlleva a padecer este trastorno, dado que los mínimos errores conllevan a una situación desastrosa. Un caso práctico de la realidad viene a ser la función que desempeña el médico cuando se encuentra en una sala de operación y de él depende la vida del paciente. Estas labores están sujetas a un alto nivel de estrés y por su misma función, conllevan a padecer del Burnout.

Jornadas laborales o "turnos" demasiado largos: Cuando se labora por tiempos prolongados se genera este mal. Los tiempos que no son apropiados vienen a ser que cumplen una jornada de 10, 12 o 16 horas al día, ya este periodo aumenta proporcionalmente de tener o sufrir este problema.

Trabajos muy monótonos: De forma paradójica, aquellas tareas profesionales que se convierten en tediosas, repetitivas y carente de algún incentivo conlleva a padecer este síndrome. Es por ello, que los trabajadores deben estar siempre motivados en las acciones que realizan para evitar las frustraciones y, en especial, el estrés. Por los rasgos personales, a ningún sujeto le encanta realizar actividades que demanden una gran cantidad de

horas y no existe motivaciones por parte de los superiores; de esta manera, la incomodidad va creciendo.

Características del Síndrome de Burnout

Desde la posición de Da Silva (2001), se ha identifica ciertas particularidades de este mal que están asociadas a la parte laboral y vienen a ser:

a) Cumplir una jornada laboral por más de lo permitido a pesar que se convierta en una demanda. Aquí se ubican aquellos trabajadores que tuvieron una mala distribución de funciones.

b) La condición del ambiente laboral que se encuentra en pésima situación y al cual se suma la parte salarial porque no satisface las exigencias personales y el material con el que se cuenta es obsoleto.

c) Este mal en los maestros está presente cuando no se establecen los roles y se halla ambigüedades en el cumplimiento de funciones.

d) Liderar de forma inapropiada, supervisar sin previo aviso y la limitada motivación que genera el director en los trabajadores es un precedente para padecer este cansancio mental.

e) Presencia de barreras al momento de dar a conocer alguna propuesta en bien de la institución e independencia para cumplir una labor generan este mal. Al mismo tiempo, tener procesos comunicativos ineficientes.

f) Desconocer la parte jerárquica de las organizaciones. Al cual se suma, los limitados programas que velen por desarrollar las habilidades de los trabajadores que presentan ciertos problemas en el cumplimiento de sus funciones.

g) El interés institucional y el valor personal deben de guardar armonía para evitar las diferencias.

h) Evitar realizar actividades por sobre las mismas funciones que corresponden.

Signo y síntoma del Burnout

Para Maslach y Pines (1977), Cherniss (1980) y Maslach (1982), quienes en sus estudios demuestran que cada signo y síntoma de este mal se llega a presentar en las siguientes:

a. Sicosomático: Se evidencia una alteración cardiovascular, hipertensiones, enfermedades coronarias, cansancio crónico, cefalea, migrañas, alteración gastrointestinal, dolores en el abdomen, irritación en el colon, úlceras, dolor muscular, alteración en la respiración, insomnio, cambios dermatológicos, cambios en la menstruación, disfunción sexual, y demás.

b. Conductual: Se evidencia malos hábitos en la alimentación, consumo de sustancias tóxicas, siendo el fármaco el más usual, se deja de asistir con normalidad al trabajo, comportamientos inadecuados, fumar en exceso e incapacidades para mantenerse tranquilo.

c. Emocional: No demuestra su lado emotivo a las personas que presta su servicio, prima la intolerancia, dejar de laborar y se convierte en un ser irritable. Le es imposible centrarse en sus obligaciones por los cuadros de ansiedad, se vuelven depresivos, un aprecio personal bajo, no se sienten motivados, aislamiento emotivo, y exaltación al sentimiento de no progresar profesionalmente; es decir, sentirse frustrado.

d. Defensivo: Llega a convertirse en un elemento crucial para la persona estresada ya que de esta forma puede asimilar sus emociones, y niega a las anteriores, siendo estas: negar la emoción, ser irónico, prestar atención a ciertos sucesos, desplazar el sentimiento a otra forma de actuar u objeto, convertirse en una persona intelectual, busca desarrollar pasatiempos distintos que mantengan a la mente ocupada, dedicarse a los estudios ya que es una forma de libertad ante roles que se convierten en rutina, donde centra su atención a ciertos eventos; asimismo, existe una ausencia del personal porque, supuestamente, está desarrollando otras tareas, donde no se halla diferencia alguna porque destina la misma cantidad de horas de trabajo.

Consecuencias del Síndrome de Burnout

Las consecuencias del Síndrome de Burnout son muchas, por lo que en esta oportunidad presentamos las más relevantes y frecuentes en nuestro medio, siendo estos los siguientes:

Frecuencia de enfermedades:

Para Rudow, quien es citado por Vandenberghe y Huberman (1999), menciona que la enfermedad que padece el docente con estrés está asociado a tener un desorden neurótico, problema sicosomático, cansancio, insomnio, depresiones, consumo de bebidas alcohólicas y demás sustancias tóxicas.

Deterioro en las relaciones interpersonales:

Con respecto a este punto, Faber, que es citado por Grau y Chacón (1988), menciona que las personas estresadas tienden a tener una serie de dificultades a nivel familiar y matrimonial.

Estados de ánimo:

Durante la fase inicial de este mal, se halla transformaciones, según Rodow en Vandenberghe y Huberman (1999), a nivel del esfuerzo, prima el sentimiento negativo para luego desencadenar insatisfacciones a nivel del trabajo, se sienten indignos, versa la monotonía y no se sienten llenos de energía.

Baja satisfacción laboral:

Se evidencia una estrecha asociación del síndrome con las satisfacciones porque la actitud del sujeto llega a cambiar según su estado de ánimo y también conlleva a que su rendimiento esté sujeta a este. Las distintas investigaciones, han demostrado que se relaciona el cansancio emotivo con las satisfacciones. A esto se suma, su vínculo mayor con las realizaciones personales.

Desempeño del profesor:

Asumiendo la postura de Rudow, quien es considerado por Vandenberghe y Huberman (1999), los maestros que presentan este síndrome tendrán un rendimiento mínimo a diferencia de aquel que no lo presenta. Entre sus

acciones inadecuadas figura la acción de gritar al discente, pasar por alto cualquier error cuando el docente revisa las pruebas escritas del estudiante. Existen eventos donde el profesional evita cumplir otras obligaciones y no buscan formar parte de dichas actividades; en otras palabras, se desconecta de forma psicológica de los clientes. Con el transcurrir de los días, simplemente se cumplirá lo que se exige, desde la posición de Leiter y Maslach (1988), su responsabilidad será mínima con la organización y se convierte en la principal fuente para generar el Burnout.

Ausentismo laboral:

De acuerdo a Rodow, en Vandenberghe y Huberman (1999), las ausencias se incrementan conforme va padeciendo alguna enfermedad propia de este mal llamado Burnout. Es preciso evitar eventos que generan estrés para el bien de los trabajadores.

Evolución del Síndrome de Burnout

Considerando los aportes de Freudenberger y Gail (2006), se evidencia procesos mínimos desde el inicio del Burnout hasta un elemento máximo, desprendiéndose el llamado ciclo de Burnout, el cual comprender una serie de momentos registrados en doce puntos y son:

- 1) Comportamiento obsesionado por demostrar sus iniciativas a nivel laboral y asimismo, considerarse como aquel trabajador que cumple con excelencia sus actividades.
- 2) Cumple su labor bajo presiones que demanda la autoridad superior; es decir, se desempeña cuando hay exigencia en las actividades.
- 3) Deja de lado su necesidad personal, pone en primer lugar su trabajo, donde alimentarse, descansar y atender a la familia se convierten en escenarios donde se pierde el tiempo y por ello, no se tiene un desempeño apropiado.
- 4) Deja de lado los problemas a pesar que se ha identificado, se puede decir que están iniciando los síntomas de primer orden, el físico.
- 5) Se revisa los principios éticos desde la desolación para evitar cualquier problema.
- 6) Se niega el problema, se presentan actitudes intolerantes, llegando a calificar a sus compañeros de trabajo como inútiles. Deja de lado, los

contactos sociales y no son capaces de identificar la transformación interna que está padeciendo a causa de este mal.

7) Retirarse, no tener vínculos sociales, vivir en el aislamiento y por ello, no se tiene un objetivo o propósito definido.

8) Cambio en la conducta que no deben ser considerados como normales.

9) La persona desconoce la trayectoria o noción del tiempo; es decir, deja de lado su parte humana.

10) Se siente vacío y frente a ello, se busca realizar cualquier actividad distinta al mismo trabajo para mantenerse ocupado.

11) Depresiones constantes, se siente agotado, donde no encuentra significado para su existencia y sus planes futuros no llegan a tener un inicio.

12) Este punto conlleva a identificar las consecuencias severas de este síndrome, el cual puede orientarse a tener ideas suicidas con la finalidad de evadir un problema. Se da a conocer por medio de los problemas mentales y físicos y los mismos que deben ser atendidos lo más pronto posible en bien de la persona.

Finalmente, Schaufeli y Greenglass (2001) precisan que este síndrome se relaciona con una tranquilidad en el trabajo y el estresor, factor que incide en la propagación del Burnout, están sujetos al ambiente específico de su labor donde el trabajador se desempeña.

3.3. Bases conceptuales

Síndrome de burnout. Viene a ser el deterioro de los ideales, pérdida de energía y desmotivaciones en aquellos profesionales que laboran en contacto directo con otras personas. Al cumplir una actividad determinada, se hallan cuatro puntos importantes y son: entusiasmos, estancamientos, frustraciones y apatías.

Agotamiento emocional. Se considera como el primer peldaño que afecta la energía del trabajador y se evidencian incoherencias en cuanto a las tareas realizadas con la fatiga que se experimenta.

Despersonalización. Se convierte en un mecanismo de defensa y dar respuesta a la incapacidad, desamparo e incredulidad. Buscan realizar otras actividades las personas que presentan el síndrome y dejan de lado la solución al problema; de esta forma, se justifica su cansancio por medio de otras tareas. Son evidentes en esta fase las depresiones y hostilidades del entorno.

Realización personal: Se considera como el tercer elemento donde se deja de lado las actividades externas para dedicarse a las tareas propias de la actividad en las organizaciones, las mismas que generan un mayor estrés. Aquí se pierde las ideas o proyecciones, se presenta un distanciamiento de la actividad familiar, social y recreativa, donde uno se convierte en su mismo prisionero.

Clima organizacional Indica la parte del contenido y las fortalezas que forman parte de cada valor que se identifica, al mismo tiempo se une con la norma, actitud, conducta y las emociones de cada integrante de una organización. Estos llegan a ser valorados de manera operativa por medio de la percepción de cada miembro o emplear instrumentos que retraten la parte objetiva de las diferentes organizaciones.

Cansancio emotivo Se considera el primer elemento, donde se evidencia la disminución de las energías personales y una disociación entre la tarea que se cumple con el agotamiento propia de la actividad.

Despersonalizar: Se califica como un mecanismo de respuesta a la parte las incapacidades, dificultades y desaliento individual. Las personas que padecen de este síndrome no buscan erradicar sus causas y prefieren realizar otras actividades que les demanda un mayor cansancio. Forman parte de esta las depresiones y hostilidades personales con respecto al entorno.

Realización personal: Responde al tercer momento donde la persona excluye otras tareas ajenas a su función como trabajador, a pesar que este se convierte en un generador de estrés en niveles superiores.

III. METODOLOGÍA

3.1. Formulación de hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre el Clima organizacional y Síndrome de Burnout en docentes de las instituciones educativas del distrito de Santa Rosa - La Mar, 2019

Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre el Clima organizacional y el cansancio emocional en docentes de las instituciones educativas del distrito de Santa Rosa - La Mar.

Existe relación significativa entre el Clima organizacional y la despersonalización en docentes de las instituciones educativas del distrito de Santa Rosa - La Mar.

Existe relación significativa entre el Clima organizacional y la realización personal en docentes de las instituciones educativas del distrito de Santa Rosa - La Mar.

3.2. Variables

V1: Clima organizacional

V2: Síndrome de Burnout

Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Valoración
Clima organizacional	Hernández (2006) sostiene que el clima organizacional es el “sistema simbólico creado, aprendido y transmitido internamente en la organización, con objeto de enfrentar las demandas del entorno en el cumplimiento de la misión” (p.48).	Se elaborará un cuestionario sobre clima organizacional que consta de 42 items.	Estructura	La Institución Educativa cuenta con una organización establecida en su reglamento interno. Organiza sus diversas actividades con previo acuerdo.	Ordinal: Muy de acuerdo De acuerdo En desacuerdo Muy en desacuerdo
			Recompensa	Recompensa en esfuerzo académico. Desarrollo profesional.	
			Relaciones	Madurez para superar los conflictos de manera asertiva. Cooperación entre colegas y miembros de la Institución educativa	
			Identidad	Identidad con la institución Compromiso con la institución educativa.	
Síndrome de Burnout	Edelwich y Brodsky (1980, citado en Farfán 2009) “lo definen como una pérdida progresiva del idealismo, energía y motivos vividos por la gente en la profesiones de ayuda, como resultado de las condiciones del trabajo, propone cuatro fases: entusiasmo, estancamiento, frustración y apatía” (p.66).	Se elaborará un cuestionario sobre Síndrome de burnout que consta de 22 items.	Agotamiento	Agotamiento emocional Agotamiento físico Cansancio permanente	Ordinal: Alto Medio Bajo
			Despersonalización	Trato inhumano Insensibilidad hacia la gente Desinterés por los demás	
			Realización personal	Su trabajo es una influencia positiva Tiene vitalidad Crea atmosfera relajada para los estudiantes	

3.3. Tipo y nivel de investigación

El tipo de investigación es básica, al respecto Cerda (2011) precisa que “la investigación básica analiza propiedades, estructuras y relaciones con el objeto de formular y contrastar hipótesis, teorías o leyes” (p. 106).

Por otro lado, el nivel de investigación es correlacional. Para Hernández-Sampieri y Mendoza (2019) este nivel de investigación “tiene por finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (p.109)

3.4. Método

Para el desarrollo de la investigación se empleó los siguientes métodos:

Método analítico: Al respecto, Maya (2014) precisa “que distingue las partes de un todo y procede a la revisión ordenada de cada uno de los elementos por separado “Este método es útil cuando se llevan a cabo trabajos de investigación documental, que consiste en revisar en forma separada todo el acopio del material necesario para la investigación” (p.15)

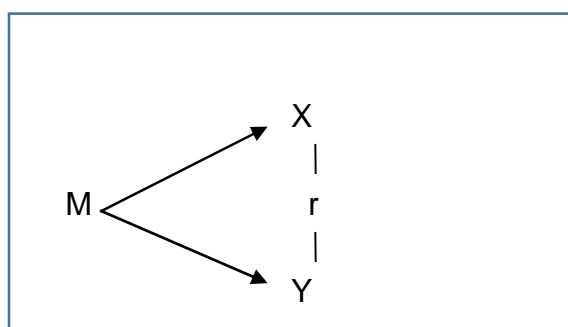
Método sintético: De acuerdo a Maya (2014) este método “es el que analiza y sintetiza la información recopilada, lo que permite ir estructurando las ideas. Los mismos autores citan como ejemplo la labor de la investigación que realiza un historiador al tratar de reconstruir y sintetizar los hechos de la época que esta investigando. Este ejemplo nos permite precisar que el análisis y la síntesis son métodos que se complementan entre sí; no se da uno sin el otro”. (p.15)

Método deductivo: Este método según Maya (2014) “Es una forma de razonamiento que parte de una verdad universal para obtener conclusiones particulares. En la investigación científica, este método tiene una doble función “encubrir consecuencias desconocidos de principios conocidos” (p.16).

Método inductivo: “Es el razonamiento mediante el cual, a partir del análisis de hechos singulares, se pretende llegar a leyes. Es decir, se parte del análisis de ejemplos concretos que se descomponen en partes para posteriormente llegar a una conclusión. En ello se asemeja al método analítico descrito con anterioridad” (Maya, 2014, p.16)

3.5. Diseño de investigación

El diseño usado es el correlacional, al respecto Tafur (2003), sostiene que es la asociación científica de las variables de estudio. Vale decir, considera el grado de relación y evita la identificación, valoración de una relación causal. Este se representa gráficamente del modo siguiente:



Dónde:

M : representa a la muestra de estudio.

O : representa a las observaciones.

x, y : representa los datos a obtenerse en cada una de las variables.

r : representa las posibilidades correlacionales entre las variables.

3.6. Población y muestra

3.6.1. Población.

Población. De acuerdo a Davidovics y Mayol (2004) “Otro concepto fundamental es el de Población (o Población Estadística), definida como

el conjunto de datos de una variable de estudio correspondiente a los N integrantes del Universo. Así, podemos hablar de la población de edades del Universo. De este modo, un mismo Universo puede contener un gran número de poblaciones de estudio (edades, estatura, ingresos, años de estudio, sexo, nivel socio-económico, etc.)” (p.101). En este caso, la población objeto de estudio, está constituida por 50 docentes de nivel de educación primaria del distrito de Santa Rosa - La Mar.

Muestra.

De acuerdo a Hernández, et al. (2010) la muestra viene a ser aquel grupo que se desprende de la población y en quienes se administran instrumentos para recabar las informaciones. Su elección es crucial para dar credibilidad a los datos. Por ello, se estableció como muestra de estudio de 49 maestros que pertenecen al respectivo distrito y nivel educativo de la provincia de La Mar.

Técnica muestral. La técnica muestral asumida en el trabajo de investigación es la no probabilística e intencional, debido a que la población de docentes es pequeña y por esa particularidad se asumió realizar la investigación en la totalidad de docentes.

3.7. Técnicas e instrumentos

Para la recolección de los datos se aplicaron las siguientes técnicas y sus correspondientes instrumentos que se detallan a continuación:

3.7.1. Técnica

Para el desarrollo de la presente investigación se usó la técnica de la encuesta con mucho acierto, Ávila (2006) precisa que es una técnica de recolección de datos en los cuales se definen específicamente grupos de individuos que dan respuesta a un número de preguntas específicas, la encuesta se utiliza para estudiar poblaciones mediante el análisis de muestras representativas a fin de explicar las variables de estudio y su frecuencia.

3.7.2. Instrumento

Para la recopilación de datos se empleó el cuestionario, al respecto Carrasco (2007) sostiene que este instrumento es de gran utilidad en investigaciones sociales cuando se trabaja con una cantidad considerable de personas, debido a que cuenta con una batería de ítems previamente elaboradas y de respuesta rápida y sencilla.

3.7.3. Ficha técnica

INSTRUMENTO	Cuestionario sobre clima organizacional
Autor	Litwin y Stinger
Adecuación	Marleni Mendoza Damas (Universidad San Ignacio de Loyola)
País de origen	Estados Unidos
Significación	El objetivo del instrumento es determinar el nivel del clima organizacional
Dimensiones	Las dimensiones son las siguientes: Estructura Recompensa Emociones Identidad
Duración	La duración de resolución de este cuestionario es aproximadamente de 20 minutos.
Validez	Se desarrolló a través de V de Aiken equivalente a 0,875.
Confiabilidad	Se realizó mediante la prueba Alpha de Cronbach equivalente a 0,775.
Escala de medición	Se utilizó una escala de valores: 1. Muy de acuerdo 2. De acuerdo 3. En desacuerdo 4. Muy en desacuerdo
Baremación	Los datos recopilados posteriormente fueron baremados de acuerdo a los siguientes valores: Deficiente (1) Regular (2) Buena (3)

INSTRUMENTO	Cuestionario para la medición del Síndrome de Burnout
-------------	---

Autor	Maslach y Jackson (1986)
País de origen	Estados Unidos
Adecuación	Himler Robert Gavilán Corichahua (2019)
Objetivo	Conocer el nivel del Síndrome de Burnout
Dimensiones	Está conformada por 22 ítems (ver anexos). Las dimensiones que mide el cuestionario son: Cansancio emocional Despersonalización Realización profesional
Duración	La duración de resolución de este cuestionario es aproximadamente de 15 minutos.
Escala de medición	La calificación es manual y el puntaje mínimo que se obtiene será 22 y el puntaje máximo será 132 (los puntajes oscilan entre 1 al 6). La escala de valoración es ordinal: 1 = pocas veces al año o menos; 2 = una vez al mes o menos 3 = unas pocas veces al mes o menos 4 = una vez a la semana 5 = pocas veces a la semana 6 = todos los días.
Baremación	Los resultados finales se baremaron de la siguiente manera: 84 - 132 = Alto 64 - 83 = Medio 22 - 63 = Bajo

3.8. Validez y confiabilidad

3.8.1. Validez

Los instrumentos utilizados en el presente trabajo de investigación, inicialmente fueron sometidos al proceso de validez que estuvo a cargo de tres profesionales con experiencia en el tema de estudio, quienes una vez verificada la mejora de las observaciones procedieron a emitir opinión favorable cuyo resultado se presenta a continuación:

Expertos	ITEMS										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	70	70	75	70	70	80	75	70	70	80	73
2	75	75	80	75	75	80	70	80	70	70	75
3	75	70	70	70	75	75	70	70	75	75	73
Promedio de ponderación											74%

De acuerdo a los resultados que se observa en la tabla, el promedio obtenido de los valores expuesto por los expertos es equivalente a 0,74 % de validez, por lo mismo que se puede afirmar que los instrumentos son considerados válidos y se encuentran en condiciones para su aplicación.

Confiabilidad de instrumento

Siguiendo el protocolo, luego de validada los instrumentos, estos fueron sometidos a una prueba de confiabilidad, para ello se seleccionó a 10 maestros que son ajenos a la muestra que se tiene, a quienes se les aplicó el instrumento, resultado que posteriormente fueron procesados mediante Alpha de Cronbach, siendo el resultado el siguiente:

Prueba de confiabilidad sobre clima organizacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,863	42

Luego del procesamiento estadístico con el estadígrafo Alpha de Cronbach se obtuvo un resultado equivalente a 0,863; razón por el que se puede concluir que el cuestionario sobre clima organizacional es confiable.

Prueba de confiabilidad sobre Síndrome de Burnout

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,953	22

Luego del procesamiento estadístico con el estadígrafo Alpha de Cronbach se obtuvo un resultado equivalente a 0,953; razón por el que se puede concluir que el cuestionario sobre Síndrome de Burnout es altamente confiable.

3.9. Técnicas de procesamiento de datos

Cada resultado, según su naturaleza, se presenta en tablas simples, donde la frecuencia absoluta y relativa es una constante para demostrar el estudio. Con respecto al resultado inferencial, se ha utilizado el estadígrafo Tau b de Kendall, cuyas informaciones responden a una secuencia ordinal, además, la significancia es de 0,05. El análisis de las informaciones se recabadas se procesaron por medio del paquete estadístico SPSS v. 24.

3.10. Aspectos éticos

El ejercicio de la investigación científica y el uso del conocimiento producido por la ciencia demandan conductas éticas. La investigación consideró los principios de confidencialidad y consentimiento informado en la administración de los instrumentos, así como en la publicación de los resultados.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. A NIVEL DESCRIPTIVO

Tabla1

Clima organizacional y Síndrome de Burnout en docentes de las instituciones educativas del distrito de Santa Rosa - La Mar

		Síndrome			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Clima	Deficiente	3	2	0	5
		6,1%	4,1%	0,0%	10,2%
	Regular	5	28	2	35
		10,2%	57,1%	4,1%	71,4%
	Buena	2	2	5	9
		4,1%	4,1%	10,2%	18,4%
Total		10	32	7	49
		20,4%	65,3%	14,3%	100,0%

En la tabla 1 se observa que el 71,4% (35) de docentes consideran que existe un regular clima organizacional en su institución educativa; por otro lado, el 65,3% (32) de docentes muestran un nivel medio de Síndrome de Burnout. Resultado que muestra una relación entre ambas variables, es decir un regular clima organizacional está directamente relacionado con un nivel medio de Síndrome de Burnout.

Tabla2***Clima organizacional y el cansancio emocional en docentes de las instituciones educativas del distrito de Santa Rosa - La Mar***

		Cansancio			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Clima	Deficiente	3	2	0	5
		6,1%	4,1%	0,0%	10,2%
	Regular	7	26	2	35
		14,3%	53,1%	4,1%	71,4%
	Buena	2	3	4	9
		4,1%	6,1%	8,2%	18,4%
Total		12	31	6	49
		24,5%	63,3%	12,2%	100,0%

Los resultados en la tabla 2 permite observar que el 71,4% (35) de docentes consideran que existe un regular clima organizacional en su institución educativa; por otro lado, el 63,3% (31) de docentes muestran un nivel medio de cansancio emocional. Resultado que muestra una relación entre ambas variables, es decir un regular clima organizacional está directamente relacionado con un nivel medio de cansancio emocional.

Tabla 3***Clima organizacional y la despersonalización en docentes de las instituciones educativas del distrito de Santa Rosa - La Mar.***

		Despersonalización			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Clima	Deficiente	3	2	0	5
		6,1%	4,1%	0,0%	10,2%
	Regular	0	33	2	35
		0,0%	67,3%	4,1%	71,4%
	Buena	1	3	5	9
		2,0%	6,1%	10,2%	18,4%
Total		4	38	7	49
		8,2%	77,6%	14,3%	100,0%

De acuerdo a los resultados de la tabla 3 se puede observar que el 71,4% (35) de docentes consideran que existe un regular clima organizacional en su institución educativa; por otro lado, el 77,6% (38) de docentes muestran un nivel medio de despersonalización. Resultado que muestra una relación entre ambas variables, es decir un regular clima organizacional está directamente relacionado con un nivel medio de despersonalización docente.

Tabla 4

Clima organizacional y la realización personal en docentes de las instituciones educativas del distrito de Santa Rosa - La Mar.

		Realización			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Clima	Deficiente	1	0	4	5
		2,0%	0,0%	8,2%	10,2%
	Regular	3	8	24	35
		6,1%	16,3%	49,0%	71,4%
	Buena	1	0	8	9
		2,0%	0,0%	16,3%	18,4%
Total		5	8	36	49
		10,2%	16,3%	73,5%	100,0%

Los resultados que se presentan en la tabla 4, permiten observar que el 71,4% (35) de docentes consideran que existe un regular clima organizacional en su institución educativa; por otro lado, el 73,5% (38) de docentes muestran un nivel Alto de Realización personal. Resultado que no guarda relación entre ambas variables, esto debido a que un regular clima organizacional no tiene relación directa con un nivel alto de realización personal.

4.2. A NIVEL INFERENCIAL

4.2.1. Prueba de hipótesis general

4.2.1.1. Sistema de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre el Clima organizacional y Síndrome de Burnout en docentes de las instituciones educativas del distrito de Santa Rosa - La Mar, 2019

Ha: Existe relación significativa entre el Clima organizacional y Síndrome de Burnout en docentes de las instituciones educativas del distrito de Santa Rosa - La Mar, 2019.

4.2.1.2. Nivel de significancia

0,05

4.2.1.3. Estadígrafo

Tau b de Kendall

4.2.1.4. Decisión estadística

$p < 0,05$ se rechaza la H_0 y se acepta la H_a

Tabla 6

Prueba de correlación e hipótesis de las variables Clima organizacional y Síndrome de Burnout en docentes

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,387	,164	2,160	,031
N de casos válidos		49			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Los datos que presenta el estadígrafo Tau b de Kendall posibilita observar un valor igual a 0,387 que permite determinar la existencia de una baja y directa relación. Asimismo, se observa un $p=0,031 < 0,05$ que posibilita rechazar la H_0 y aceptar la H_a . En consecuencia, se concluye que existe relación significativa entre el Clima organizacional y Síndrome de Burnout en docentes de las instituciones educativas del distrito de Santa Rosa - La Mar, 2019.

4.2.2. Prueba de primera hipótesis específica

4.2.2.1. Sistema de hipótesis

H_0 : No existe relación significativa entre el Clima organizacional y el cansancio emocional en docentes de las instituciones educativas del distrito de Santa Rosa - La Mar

Ha: Existe relación significativa entre el Clima organizacional y el cansancio emocional en docentes de las instituciones educativas del distrito de Santa Rosa - La Mar

4.2.2.2. Nivel de significancia

0,05

4.2.2.3. Estadígrafo

Tau b de Kendall

4.2.2.4. Decisión estadística

$p < 0,05$ se rechaza la H_0 y se acepta la H_a

Tabla 7

Prueba de correlación e hipótesis de las variables Clima organizacional y el cansancio emocional

Medidas simétricas					
		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,327	,154	1,966	,049
N de casos válidos		49			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

El análisis de los datos que presenta el estadígrafo Tau b de Kendall permite observar un valor igual a 0,327 por lo que se determina la existencia de una baja y directa relación. Asimismo, se observa un $p=0,049 < 0,05$ que permite rechazar la H_0 y aceptar la H_a . Razón por el que se concluye que existe relación significativa entre el Clima organizacional y el cansancio emocional en docentes de las instituciones educativas del distrito de Santa Rosa - La Mar.

4.2.3. Prueba de segunda hipótesis específica

4.2.4.1. Sistema de hipótesis

H_0 : No existe relación significativa entre el Clima organizacional y la despersonalización en docentes de las instituciones educativas del distrito de Santa Rosa - La Mar.

Ha: Existe relación significativa entre el Clima organizacional y la despersonalización en docentes de las instituciones educativas del distrito de Santa Rosa - La Mar.

4.2.4.2. Nivel de significancia

0,05

4.2.4.3. Estadígrafo

Tau b de Kedall

4.2.4.4. Decisión estadística

$p < 0,05$ se rechaza la H_0 y se acepta la H_a

Tabla 9

Prueba de correlación e hipótesis de las variables Clima organizacional y la despersonalización

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,543	,170	2,637	,008
N de casos válidos		49			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Al analizar los datos que presenta el estadígrafo Tau b de Kendall se observa un valor igual a 0,543 por lo que se determina la existencia de una moderada y directa relación. Asimismo, se observa un $p = 0,008 < 0,05$ que permite rechazar la H_0 y aceptar la H_a . Razón por la que se concluye que existe relación significativa entre el Clima organizacional y la despersonalización en docentes de las instituciones educativas del distrito de Santa Rosa - La Mar.

4.2.5. Prueba de tercera hipótesis específica

4.2.5.1. Sistema de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre el Clima organizacional y la realización personal en docentes de las instituciones educativas del distrito de Santa Rosa - La Mar.

Ha: Existe relación significativa entre el Clima organizacional y la realización personal en docentes de las instituciones educativas del distrito de Santa Rosa - La Mar.

4.2.5.2. Nivel de significancia

0,05

4.2.4.3. Estadígrafo

Tau b de Kedall

4.2.4.4. Decisión estadística

$p < 0,05$ se rechaza la Ho y se acepta la Ha

Tabla 10

Prueba de correlación e hipótesis de las variables Clima organizacional y la realización personal

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,092	,129	,707	,480
N de casos válidos		49			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Los datos que presenta el estadígrafo Tau b de kendall permite observar un valor igual a 0,092 por lo que se determina la existencia de una muy baja y directa relación. Asimismo, se observa un $p=0,480 > 0,05$ por lo que se afirma que no existe evidencia estadística para aceptar la hipótesis alterna. Razón por el que se concluye que no existe relación significativa entre el Clima organizacional y la realización personal en docentes de las instituciones educativas del distrito de Santa Rosa - La Mar.

4.3. DISCUSIÓN

Lasluisa (2016) afirma que “el clima organizacional que se maneja dentro de una organización incide directamente en el desempeño laboral de cada uno de sus integrantes, pues el éxito empresarial dependerá del nivel de satisfacción y compromiso que tenga el trabajador hacia la institución” (p.70).

Para nadie es un secreto que un buen clima organizacional genera en los docentes un alto compromiso en el desempeño docente, el mismo que se refleja en el cumplimiento responsable de sus labores como muestra de gratitud al clima organizacional imperante. Un clima organizacional óptimo a nivel institucional se encuentra relacionado de manera directa con el buen desempeño docente, empero, la presencia de un deficiente clima organizacional afecta de manera negativa en el desempeño docente, afectando en la percepción que tiene respecto al entorno en el que se desenvuelve.

Así pues, el factor organizacional es determinante en toda institución, el manejo y la conducción incorrecta de este aspecto influirá de manera decisiva en el bienestar psicológico de los docentes, y esto repercutirá en su relación con los demás miembros de la institución. Debemos tener presente que una de las causas que genera el malestar docente es la carencia de la realización personal y de la autonomía en la toma de decisiones que se traduce en conflictos entre las necesidades de los maestros y su labor docente, factor que tiene una relación directa con el cansancio emocional. Al respecto, los estudios realizados por Pierce y Molloy (1990) precisan que la diversidad de trabajos asignados a los docentes guarda relación directa con el trato impersonal y distante con el público, dicho de otro modo, con la despersonalización del docente como expresión directa del Síndrome de Burnout que pesa en muchos de los maestros.

Precisamente, con la finalidad de conocer la relación que existe entre el Clima organizacional y Síndrome de Burnout en docentes de las instituciones

educativas del distrito de Santa Rosa - La Mar, es que se desarrolló la presente investigación; cuyos resultados una vez procesada estadísticamente permite concluir que existe relación significativa entre el Clima organizacional y Síndrome de Burnout en docentes de las instituciones educativas del distrito de Santa Rosa - La Mar, 2019. Resultado corroborado con los datos que presenta la tabla 1 en el se puede observar que el 71,4% (35) de docentes consideran que existe un regular clima organizacional en su institución educativa; por otro lado, el 65,3% (32) de docentes muestran un nivel medio de Síndrome de Burnout. Resultado que muestra una relación entre ambas variables, es decir un regular clima organizacional está directamente relacionado con un nivel medio de Síndrome de Burnout.

Estos resultados guardan relación y similitud con la investigación realizada por Tipacti, (2016) quien concluye que el 48.7% del personal asistencial presentó un nivel alto del síndrome de burnout, mientras que el 38.8% a un nivel medio, el 62.9% del personal asistencial presento un nivel alto en la dimensión de cansancio emocional, el 63.8% presento un nivel alto en la dimensión de despersonalización y un 68.8% un nivel bajo en la dimensión de realización profesional. El 67.2% del personal asistencial percibe un clima organizacional negativo, mientras que solo el 36.9% lo percibe de manera positiva. Se encontró relación significativa entre el síndrome de burnout y la percepción del clima organizacional del personal asistencial, con $p = 0.001$.

Por otro lado, en relación a la primera y segunda hipótesis específica se concluye que existe relación significativa entre el clima organizacional y el cansancio emocional y la despersonalización en docentes de las instituciones educativas del distrito de Santa Rosa - La Mar, confirmada con los datos expuestos en la tabla dos y tres en el que se muestra que el 71,4% (35) de docentes consideran que existe un regular clima organizacional en su institución educativa; por otro lado, el porcentaje mayoritario de docentes muestran un nivel medio de cansancio emocional y despersonalización docente. Resultado que muestra una relación entre ambas variables, es decir un regular clima organizacional está directamente relacionado con un nivel medio de cansancio emocional y despersonalización docente.

Estos resultados se ven respaldados por Farfan (2009) quien concluye que la correlación de la dimensión autorrealización del clima laboral con el síndrome de burnout en la muestra total de estudio, se observó que la variable autonomía tiene una correlación positiva pero baja, con la dimensión agotamiento emocional y con la dimensión despersonalización del síndrome de burnout.

En contraposición a estos resultados la tercera hipótesis concluye que no existe relación significativa entre el Clima organizacional y la realización personal en docentes de las instituciones educativas del distrito de Santa Rosa - La Mar. Este resultado se explicaría en que la mayoría de los maestros muy a pesar de presentar un nivel medio de agotamiento y despersonalización (Síndrome de Burnout), muchos de los maestros consideran que se sienten realizados profesionalmente.

Finalmente, considero que el presente trabajo de investigación permite conocer objetivamente el estado actual del clima organización y el Síndrome de Burnout presente en los maestros del distrito de Santa Rosa que permitirá tomar las medidas correctivas del caso.

CONCLUSIONES

1. Existe relación significativa entre el Clima organizacional y Síndrome de Burnout en docentes de las instituciones educativas del distrito de Santa Rosa - La Mar, 2019. Resultado corroborado con los datos que presenta el estadígrafo Tau b de kendall en el que se observa un valor igual a 0,387 que permite determinar la existencia de una baja y directa relación y un $p=0,031<0,05$ que posibilita rechazar la H_0 y aceptar la H_a .
2. Existe relación significativa entre el Clima organizacional y el cansancio emocional en docentes de las instituciones educativas del distrito de Santa Rosa - La Mar, confirmada con los resultados que presenta el estadígrafo Tau b de kendall que permite observar un valor igual a 0,327 por lo que se determina la existencia de una baja y directa relación y un $p=0,049<0,05$ que permite rechazar la H_0 y aceptar la H_a .
3. Existe relación significativa entre el Clima organizacional y la despersonalización en docentes de las instituciones educativas del distrito de Santa Rosa - La Mar, corroborada con los datos que presenta el estadígrafo Tau b de kendall en el que se observa un valor igual a 0,543 por lo que se determina la existencia de una moderada y directa relación y un $p=0,008<0,05$ que permite rechazar la H_0 y aceptar la H_a .
4. No existe relación significativa entre el Clima organizacional y la realización personal en docentes de las instituciones educativas del distrito de Santa Rosa - La Mar, comprobada con los datos que presenta el estadígrafo Tau b de kendall en el que se puede observar un valor igual a 0,092 por lo que se determina la existencia de una muy baja y directa relación y un $p=0,480>0,05$ por lo que se afirma que no existe evidencia estadística para aceptar la hipótesis alterna.

RECOMENDACIONES

Al director de la Unidad de Gestión Educativa Local de La Mar, implementa la asesoría profesional especializada en temas de salud mental con la finalidad de hacer seguimiento profesional a los docentes que presentan problemas relacionados con el Síndrome de Burnout.

A los directores de las instituciones educativas del distrito de Santa Rosa, mejorar los niveles del clima organizacional en sus instituciones educativas con la finalidad de mejorar la calidad educativa.

A los docentes de las instituciones educativas del distrito de Santa Rosa, acudir a los servicios profesionales especializados que les permita determinar con precisión el Síndrome de Burnout y su correspondiente tratamiento.

A los docentes de las instituciones educativas del distrito de Santa Rosa contribuir con la mejora del clima organizacional en sus instituciones educativas con la finalidad de mejorar la calidad de vida y el desempeño profesional docente.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguado, J.E. (2012) Clima organizacional de una institución educativa de ventanilla según la perspectiva de los docentes. tesis de Maestría. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima Perú.
- Aguado R. (2005). *Clima Organizacional*, Un acercamiento a su identificación. (En red) Disponible en: www.avantel.net
- Alcocer, A. (2003). La organización empresarial. Lima: Cultura.
- Alvarado C. (2014) "*Relación Entre Clima Organizacional y Cultura de Seguridad del Paciente en el Personal de Salud del Centro Médico Naval*", Universidad Nacional Mayor de San Marcos
- Bernal, I. (2010). *Análisis del clima organizacional: caso de estudio de la coordinación de seguridad y custodia del centro de ejecución de sanciones victoria*. Recuperado el 13 de 02 de 2017, de <https://fcav.uat.edu.mx/siaap/data/TMDE014.pdf>
- Balam J. y Velásquez R. (2003). *Clima Organizacional*. (En Red) Disponible en: www.monografias.com
- Bustos, P., Miranda, M. y Peralta, R. (2005). *Clima Organizacional* (En Red) Disponible en: <http://www.gestiopolis.com>
- Brunet, L. (1987). El clima de trabajo en las organizaciones Definición, diagnóstico y consecuencias. México D.F: Trillas S.A. Recuperado el 2017
- Fernández, P. (2006). *Clima organizacional y supervisión del desempeño docente en instituciones de educación básica*. (Tesis de maestría inédita, Universidad Rafael Urdaneta, Maracaibo, Venezuela). Recuperada de [:http://200.35.84.131/portal/bases/marc/texto/9217-06-00282.pdf](http://200.35.84.131/portal/bases/marc/texto/9217-06-00282.pdf).
- Castillo (2008). Perfil Epidemiológico del Síndrome de Burnout en los médicos del Hospital Regional Docente de Trujillo. Trujillo, Perú.
- Castrillón, M. (2005). *Clima organizacional en instituciones educativas privadas y públicas en Puerto Ordaz*. Venezuela: Universidad Los Andes. Disponible en: [http:// www. Castrillon. climaorg. cl/ documento/ es.PDF](http://www.Castrillon.climaorg.cl/documento/es.PDF)> (Consulta : 13 de Noviembre 2010).
- Domínguez, L. Ramírez, A., y García, A. (2013). *El clima laboral como elemento del compromiso organizacional*. Revista Nacional de Administración 4° Edición, 59-70.
- Da Silva, F. (2001). *Síndrome de Burnout*. Obtenido de <http://www.castalia.org.uy/docs/libros/DrogasyEtica/FreddyDaSilva.pdf>
- Castillo (2008). Perfil Epidemiológico del Síndrome de Burnout en los médicos

del Hospital Regional Docente de Trujillo. Trujillo, Perú.

Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. Mexico D.F: Mc Graw Hill.

Delgado, A. (2003). El síndrome de Burnout en profesores de educación secundaria de Lima Metropolitana. *Revista de Investigación en Psicología UNMSM*, 6, 2, 26-46

Díaz M. (2013). Realización Persona, descubriendo una nueva realidad.

Edelwich, J. y Brodsky, A. (1980). Burnout: Stages of disillusionments in the helping professions. New York : Editorial Human Sciences Press.

Fernández, E. (2005). *Clima organizacional en las escuelas: Un enfoque comparativo para México y Uruguay*. Tesis de la Universidad Autónoma de México.

Farfán, M. (2009). *Relación del clima laboral y síndrome de Burnout en docentes de educación secundaria en centros educativos estatales y particulares*. Lima - Perú: UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

Figuroa, R. (2013). Clima organizacional y Síndrome de Burnout en personal de salud de segundo nivel de atención medica. *Universidad Autonoma de Querétaro, Mexico*, pag. 3.

Farfán, M. (2009). *Relación del clima laboral y síndrome de Burnout en docentes de educación secundaria en centros educativos estatales y particulares*. Lima - Perú: UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

Figuroa, R. (2013). Clima organizacional y Síndrome de Burnout en personal de salud de segundo nivel de atención medica. *Universidad Autonoma de Querétaro, Mexico*, pag. 3.

Gamonal, García y Silva (2008). Síndrome de Burnout entre las enfermeras de unidades críticas de una institución de salud infantil Lima – Perú.

Gómez, L. (2001). *El clima organizacional y el liderazgo en la gestión educativa*. Tesis de la UNIFE.

Gámez, R. (2007). *Comunicación y cultura organizacional en empresas chinas y japonesas*. México: ISBN-13: 978-84-690-3682-2.

Gomes F. (2013), “El Clima Organizacional y su relación con El Desempeño del Personal Administrativo de la Municipalidad Provincial de Huancavelica”

Hermosa, A. (2006). Satisfacción Laboral y Síndrome de Burnout en profesores de educación primaria y secundaria. *Revista colombiana de Psicología de la Universidad de Colombia*, 81-89.

Hernández, M. (2006). La complejidad del estudio de la cultura organizacional. México D.F.: Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.

- Jurg n H. (1998). Teoría de la acción comunicativa II. Taurus
- Lasluisa, L. (2016). *Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Capolivery.Cia.Ltda.* Recuperado el 13 de 02 de 2018, de <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/24329/1/CLIMA%20ORGANIZACIONAL%20Y%20DESEMPE%20C3%91O%20LABORAL%20EN%20LOS%20TRABAJADORES%20DE%20LA%20EMPRESA%20APOLIVERY.CIA.LTDA.pdf>
- Litwin, G., & Stringer, R. (1978). *Organizational Climate*. New york: Simon & Schuster.
- Lozano, C. (2002). Revista WebCopamex. *Clima Organizacional  Activo o Pasivo Oculto?* (En red) Disponible en: www.coparmex.org.mx
- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1981) Maslach Burnout Inventory Manual. 2^a ed. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Marroquín y Pérez. (2011) En su *investigación "El Clima Organizacional y su Relación con El Desempeño Laboral en los Trabajadores de Burger King- Guatemala"*.
- Méndez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia: el IMOCC, unos métodos de análisis para su intervención*. Bogotá: Universidad del Rosario.
- Pulido, C. (2003). *Clima organizacional*. Lima: Athamor.
- Panta, L. A. (2015). *Análisis del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de la plana docente del consorcio educativo "Talentos" de la ciudad de Chiclayo*. Obtenido de http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/usat/157/TL_Panta_Rivera_LuisAlberto.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rivera, E. (2000). *Clima organizacional de las unidades educativas y la puesta en marcha de la reforma educativa en Antofagasta – Chile*. Tesis de la Universidad Católica del Norte.
- Rodríguez, A. (2004). *Psicología de las organizaciones*. Barcelona: UOC.
- Tipacti, C.A. (2016) *Relación entre la percepción del clima organizacional y el síndrome de burnout en el personal asistencial de un instituto de salud de lima metropolitana*. Tesis de maestría. Universidad Peruana Cayetano Heredia. Lima.
- Uría, D. (2011). *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas Cía*. Ecuador: Universidad Tecnica de Ambato.
- Walsh M., y Milner E. (2002). *The potencial of employee involvement in an established irish branch of multinational*. New York.

Zuluaga Ruiz, M., & Baraya Diaz, M. P. (2001). *Clima Organizacional*. Departamento Administrativo de la Función Pública. Recuperado el Abril de 2018, de <https://es.scribd.com/document/68211281/CLIMA-ORGANIZACIONAL>

MATRIZ DE CONSISTENCIA: Clima organizacional y síndrome de Burnout en docentes de las Instituciones Educativas del Distrito de Santa Rosa- La Mar 2019.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema General: ¿Qué relación existe entre el Clima organizacional y Síndrome de Burnout en docentes de las instituciones educativas del distrito de Santa Rosa - La Mar - 2019?</p> <p>Problemas Específicos: ¿Qué relación existe entre el Clima organizacional y el cansancio emocional en docentes de las instituciones educativas del distrito de Santa Rosa - La Mar?</p> <p>¿Qué relación existe entre el Clima organizacional y la despersonalización en docentes de las instituciones educativas del distrito de Santa Rosa - La Mar?</p>	<p>General Conocer la relación que existe entre el Clima organizacional y Síndrome de Burnout en docentes de las instituciones educativas del distrito de Santa Rosa - La Mar – 2019.</p> <p>Específicos Determinar la relación que existe entre el Clima organizacional y el cansancio emocional en docentes de las instituciones educativas del distrito de Santa Rosa - La Mar.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el Clima organizacional y la despersonalización en docentes de las instituciones educativas del</p>	<p>Hipótesis general Existe relación significativa entre el Clima organizacional y Síndrome de Burnout en docentes de las instituciones educativas del distrito de Santa Rosa - La Mar – 2019.</p> <p>Específicos Existe relación significativa entre el Clima organizacional y el cansancio emocional en docentes de las instituciones educativas del distrito de Santa Rosa - La Mar.</p> <p>Existe relación significativa entre el Clima organizacional y la despersonalización en docentes de las instituciones educativas</p>	<p>Variable 1 Clima organizacional</p> <p>DIMENSIONES Estructura Recompensa Relaciones Identidad</p> <p>VARIABLE 2 Síndrome de Burnout</p> <p>DIMENSIONES Agotamiento Despersonalización Realización personal</p>	<p>TIPO DE ESTUDIO: Descriptivo</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: Correlacional</p> <p>POBLACIÓN: 50 docentes del nivel de educación primaria del distrito de Santa Rosa - La Mar</p> <p>MUESTRA: 50 docentes del nivel de educación primaria del distrito de Santa Rosa - La Mar</p> <p>MUESTREO:</p> <p>TÉCNICA: Encuesta INSTRUMENTO: Cuestionario</p> <p>MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS:</p> <p>A nivel descriptivo:</p>

<p>¿Qué relación existe entre el Clima organizacional y la realización personal en docentes de las instituciones educativas del distrito de Santa Rosa - La Mar?</p>	<p>distrito de Santa Rosa - La Mar Determinar la relación que existe entre el Clima organizacional y la realización personal en docentes de las instituciones educativas del distrito de Santa Rosa - La Mar</p>	<p>del distrito de Santa Rosa - La Mar. Existe relación significativa entre el Clima organizacional y la realización personal en docentes de las instituciones educativas del distrito de Santa Rosa - La Mar</p>		<p>A nivel inferencial:</p>
--	---	---	--	------------------------------------

ANEXOS



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA

ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

CUESTIONARIO DE SÍNDROME DE BURNOUT (MBI)

Estimado maestro (a) en cada recuadro, de cada pregunta, coloque el número de acuerdo a su opinión:

- 1 = pocas veces al año o menos;
- 2 = una vez al mes o menos
- 3 = unas pocas veces al mes o menos
- 4 = una vez a la semana
- 5 = pocas veces a la semana
- 6 = todos los días.

Nº	DIMENSIONES E INDICADORES	VALOR
	CANSANCIO	
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.	
2	Me siento agotado al final de la jornada de trabajo.	
3	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar.	
4	Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo.	
5	Me siento quemado por mi trabajo.	
6	Me siento frustrado en mi trabajo.	
7	Creo que estoy trabajando demasiado.	
8	Trabajar directamente con personas me produce estrés.	
9	Me siento acabado.	
	DESPERSONALIZACIÓN	
10	Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.	
11	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.	
12	Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente.	
13	Realmente no me preocupa lo que le ocurre a mis pacientes.	
14	Siento que los pacientes me culpan por algunos de sus problemas	
	REALIZACIÓN	
15	Comprendo fácilmente como se sienten los estudiantes.	
16	Trato muy eficazmente los problemas de los estudiantes.	
17	Creo que influyó positivamente con mi trabajo en la vida de las personas.	
18	Me siento muy activo.	
19	Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis estudiantes.	
20	Me siento estimulado después de trabajar con mis estudiantes.	
21	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.	
22	En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.	



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA

ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado docente, el presente cuestionario tiene como objetivo conocer el perfil del Clima Organizacional que caracteriza a su institución. Está basado en **la percepción** que tienen los docentes sobre los diferentes aspectos vinculados a la institución escolar.

Este cuestionario recoge valiosa información de la realidad, por lo tanto, se contesta en forma anónima para que sienta absoluta libertad de expresar sus percepciones personales.

Para responder cada pregunta elija uno de los cuatro grupos que aparecen y marque una **X** en el cuadro que Ud. Elija, teniendo en cuenta los cuatro valores:

1. **Muy de acuerdo** 2. **De acuerdo** 3. **En desacuerdo** 4. **Muy en desacuerdo**

N°	DIMENSIONES E INDICADORES	1	2	3	4
	ESTRUCTURA				
1	Considero que es necesario el establecimiento de reglas				
2	Las normas de disciplina de la institución me parecen adecuadas				
3	En esta institución existe orden				
4	Considero que mis funciones y responsabilidades están claramente definidas				
5	La normatividad vigente facilita mi desempeño				
6	Los procedimientos ayudan en la realización de mis tareas				
7	La cantidad de registros son necesarios para apoyar la realización de mis tareas				
8	Es importante la información plasmada y recabada en los registros para la Institución.				
9	La cantidad de trámites son necesarios para dar un servicio.				
10	Los ritmos de trabajo me parecen adecuados				
11	Puedo opinar para mejorar los procedimientos				
12	Se me permite poner en práctica lo que considero más adecuado para realizar mi trabajo				
13	La institución otorga los materiales suficientes para realizar mi trabajo				
	RECOMPENSA				
14	La institución ha contribuido en mi desarrollo profesional				
15	La institución me brinda capacitación para obtener un mejor desarrollo de mis actividades				
16	En general, mis alumnos aprovechan mis esfuerzos para que logren un buen desempeño académico.				
17	En general, mis alumnos reconocen y valoran mi esfuerzo en la realización de mis tareas				
18	Mi jefe inmediato muestra interés en el resultado de mis tareas				
19	Mi jefe inmediato reconoce mi esfuerzo en la realización de mis tareas				
20	Mi jefe inmediato me motiva para realizar mis tarea				
21	Mi jefe inmediato utiliza su posición para darme oportunidades de trabajo estimulantes y satisfactorias				
	RELACIONES				
22	En esta institución trabajamos con espíritu de equipo				
23	En esta institución es sencillo ponerse de acuerdo				
24	Mis compañeros me brindan apoyo cuando lo necesito				

25	El personal de otras áreas se suma espontáneamente para resolver los problemas de la institución.				
26	En esta institución se valora el trabajo y el esfuerzo				
27	Mi jefe inmediato tiene la capacidad para ayudar, motivar y dirigir proyectos personas				
28	Mi jefe inmediato es claro en la asignación de las tareas				
29	Mi jefe inmediato brinda seguridad para que realice mis tareas				
30	Mi jefe inmediato brinda respaldo para apoyo en las actividades laborales.				
31	Mi jefe inmediato es imparcial al otorgar, o tratar a cada quien, en las mismas circunstancias de la misma manera				
32	Mi jefe inmediato brinda la oportunidad para exponer mis ideas u opiniones				
33	Mi jefe inmediato toma en cuenta las diferentes ideas de las personas				
34	Mi jefe inmediato reconoce los derechos, dignidad y decoro de los demás				
35	Mi jefe inmediato muestra agrado, afecto y respeto hacia los demás				
36	Mi jefe inmediato mantiene una comunicación abierta con todos en la Institución				
	IDENTIDAD				
37	Me siento parte importante de esta Institución				
38	Me siento comprometido a presentar propuestas y sugerencias para mejorar mi trabajo				
39	Considero importante mi trabajo en esta Institución				
40	Considero que la realización de mis actividades tiene un impacto en la Institución				
41	Estoy consciente de mi contribución en el logro de los objetivos de esta Institución				
42	Disfruto trabajar en esta institución				

Prueba de confiabilidad del cuestionario sobre Síndrome de Burnout

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
item1	32,60	155,156	,872	,952
item2	32,60	160,489	,358	,954
item3	32,60	155,156	,872	,952
item4	32,80	157,733	,500	,954
item5	32,70	162,456	,146	,955
item6	32,60	155,156	,872	,952
item7	32,70	157,122	,589	,953
item8	32,80	154,622	,748	,952
item9	32,60	160,489	,358	,954
item10	33,00	161,556	,203	,955
item11	32,50	161,167	,401	,954
item12	32,60	160,489	,358	,954
item13	32,60	155,156	,872	,952
item14	32,60	164,044	,025	,956
item15	32,60	155,156	,872	,952
item16	33,00	162,444	,135	,955
item17	33,10	163,433	,067	,956
item18	32,40	164,489	,000	,955
item19	32,60	155,156	,872	,952
item20	32,90	160,544	,275	,955
item21	33,30	163,122	,157	,955
Item22	32,60	160,489	,358	,954

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,953	22

Prueba de confiabilidad sobre desempeño docente

MATRIZ DE DATOS DE FIABILIDAD

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
ITEM1	54,60	46,489	,000	,883
ITEM2	54,60	46,489	,000	,883
ITEM3	55,10	41,656	,670	,873
ITEM4	55,10	41,656	,670	,873
ITEM5	55,40	43,822	,446	,878
ITEM6	55,40	48,933	-,445	,893
ITEM7	54,80	44,178	,381	,879
ITEM8	55,30	45,344	,140	,884
ITEM9	55,50	44,056	,556	,877
ITEM10	54,20	39,956	,684	,872
ITEM11	55,00	44,222	,291	,881
ITEM12	54,90	41,656	,738	,872
ITEM13	55,30	42,011	,678	,873
ITEM14	55,60	46,489	,000	,883
ITEM15	55,10	41,433	,704	,872
ITEM16	55,00	42,000	,631	,874
ITEM17	55,60	46,489	,000	,883
ITEM18	55,30	42,011	,678	,873
ITEM19	54,80	43,289	,545	,876
ITEM20	55,10	40,322	,880	,868
ITEM21	54,70	45,789	,140	,883
ITEM22	55,40	44,711	,284	,881
ITEM23	55,40	42,489	,695	,873
ITEM24	55,50	44,944	,341	,880
ITEM25	54,90	48,322	-,308	,893
ITEM26	54,70	45,789	,140	,883

ITEM27	55,50	44,056	,556	,877
ITEM28	54,90	48,100	-,275	,892
ITEM29	55,50	44,056	,556	,877
ITEM30	55,50	44,944	,341	,880
ITEM31	54,90	41,656	,738	,872
ITEM32	55,60	46,489	,000	,883
ITEM33	54,90	41,656	,738	,872
ITEM34	55,20	41,511	,708	,872
ITEM35	55,40	42,933	,611	,875
ITEM36	55,50	47,389	-,230	,887
ITEM37	55,50	47,389	-,230	,887
ITEM38	55,50	45,389	,235	,881
ITEM39	55,60	46,489	,000	,883
ITEM40	55,60	46,489	,000	,883
ITEM41	55,50	47,389	-,230	,887
ITEM42	55,50	45,389	,235	,881

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,863	42

CONSTANCIA DE EJECUCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA N° 38450/Mx-P. DE SIMARIVA SANTA ROSA-LA MAR-AYACUCHO, QUE SUSCRIBE, OTORGA LA PRESENTE;

CONSTANCIA DE EJECUCION DE TESIS DE INVESTIGACION

Que, el profesor **Himler Robert GAVILAN CORICAHUA**, identificado con DNI N° 42194738 estudiante de posgrado de la **Universidad Nacional San Cristobal de Huamanga** ha realizado la ejecución y aplicación de los instrumentos de su tesis de investigación titulado **Clima organizacional y Síndrome de Burnout en docentes de las instituciones educativas del distrito de Santa Rosa- La Mar, 2019**

para obtener su grado académico de Maestría en Gestión Educacional

Se expide la presente a petición de la parte interesada para los fines que estime por conveniente.

Santa Rosa, 12 de diciembre del 2019



DIREA - AYACUCHO
UGEL LA MAR RED EDUCATIVA SR
.....
Dra. ELLUVY MORALES ANGULO
DIRECTOR



INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA
N° 38445/Mx-P DE SANTA ROSA

"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

LA QUE SUSCRIBE LA DIRECTORA DE LA INSTITUCION EDUCATIVA No 38445/Mx-P DE SANTA ROSA, COMPRENSION DE LA RED PEDAGOGICA DE SANTA ROSA DEL VALLE RIO APURIMAC Y ENE JURISDICCION DE LA UGEL LA MAR SAN MIGUEL OTORGA EL PRESENTE:

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTO PARA RECOJO DE DATOS:

Que, don GAVILAN CORICAHUA, Himler Robert identificado con DNI N° 42194738 estudiante de Maestría en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, ha realizado la ejecución y aplicación de los instrumentos de su Tesis de investigación titulada "**Clima Organizacional y Síndrome de Burnout en docentes de las instituciones educativas del distrito de Santa Rosa**", provincia de La Mar. Dicha aplicación es para obtener su grado académico de Maestría.

Se expide la presente constancia a solicitud verbal del interesado para los fines administrativos que estime por conveniente.

Santa Rosa, 15 de enero del 2020


MINISTERIO DE EDUCACIÓN
DIRECCIÓN REGIONAL DE AYACUCHO
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL - LA MAR

Lic. Karina M. Liallico Gamarra
DIRECTORA

c.c
Archivo
KMLLG/Dir.



FICHA DE VALIDACION INFORME DE OPINION DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES:

Título de la Investigación: _____

Nombre de los instrumentos motivo de la Evaluación: _____

ASPECTOS DE LA VALIDACION:

Indicadores	Criterios	Deficiente					Baja				Regular				Buena				Muy Buena				
		0	6	11	18	21	25	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96		
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
1. CLARIDAD	Esta formulado con Lenguaje Propio																				X		
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables																				X		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				X		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				X		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores																				X		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																				X		
8. COHERENCIA	Entre los temas e indicadores																				X		
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al producto de la investigación																				X		
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																				X		

PROMEDIO DE LA VALORACION

85

OPINION DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena e) Muy Buena

Nombres y Apellidos	JUAN PARIONA CAHUANA		N° DNI	28217764
Título Profesional	LICENCIADO EN EDUCACION FISICA			
Especialidad	EDUCACION FISICA			
Grado Académico	DOCTOR			
Mención	ADMINISTRACION DE LA EDUCACION			

Lugar y Fecha: Ayacucho 30 de diciembre del 2018



FICHA DE VALIDACION INFORME DE OPINION DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES:

Título de la Investigación: _____

Nombre de los instrumentos motivo de la Evaluación: _____

ASPECTOS DE LA VALIDACION:

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Bueno				Muy Bueno					
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96		
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
1. CLARIDAD	Esta formulado con Lenguaje Propio																					X	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables																					X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																					X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																					X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																					X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores																					X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																					X	
8. COHERENCIA	Entre los temas e indicadores																					X	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al producto de la investigación																					X	
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																					X	

PROMEDIO DE LA VALORACION

80

OPINION DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena e) Muy Buena

Nombres y Apellidos		N° DNI	28274243
Título Profesional			
Especialidad			
Grado Académico			
Mención			

Lugar y Fecha;



**FICHA DE VALIDACION
INFORME DE OPINION DEL JUICIO DE EXPERTO**

DATOS GENERALES:

Título de la Investigación: _____

Nombre de los instrumentos motivo de la Evaluación: _____

ASPECTOS DE LA VALIDACION:

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Bueno				Muy Bueno			
		0	6	11	18	21	28	31	38	41	48	51	58	61	66	71	78	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con Lenguaje Propio																X				
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables																X				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																X				
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																X				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																X				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores																X				
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																X				
8. COHERENCIA	Entre los temas e indicadores																X				
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al producto de la investigación																	X			
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																		X		

PROMEDIO DE LA VALORACION

80

OPINION DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena e) Muy Buena

Nombres y Apellidos	Oscar Gutiérrez Huamani	N° DNI	28274743
Título Profesional	Licenciado en Educación Física		
Especialidad	Educación Física		
Grado Académico	Doctor en Ciencias de la Motricidad.		
Mención	Actividad Física y Salud.		

Lugar y Fecha: Ayacucho, 30 de diciembre de 2018 *[Firma]*

FOTOS DE LA I.E.N° 38445/MX-P SANTA ROSA







**UNSCH**ESCUELA DE
POSGRADO

05 SET. 2022

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD 095-2022-UNSCH-EPG/EGAP

El que suscribe; responsable verificador de originalidad de trabajo de tesis de Posgrado en segunda instancia para la Escuela de Posgrado - UNSCH; en cumplimiento a la Resolución Directoral N° 198-2021-UNSCH-EPG/D, Reglamento de Originalidad de trabajos de Investigación de la UNS CH, otorga lo siguiente:

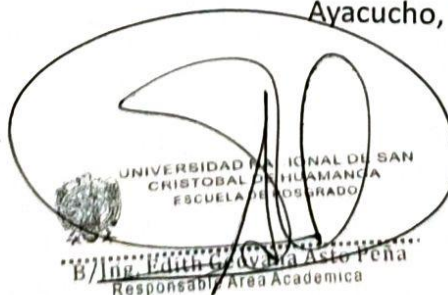
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

AUTOR:	Bach. HIMLER ROBERT GAVILÁN CORICAHUA
MAESTRÍA:	EDUCACIÓN
MENCIÓN:	GESTIÓN EDUCACIONAL
TÍTULO DE TESIS:	CLIMA ORGANIZACIONAL Y SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE SANTA ROSA- LA MAR, 2019
EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD:	20% de similitud
Nº DE TRABAJO:	1893086401
FECHA:	05-sept.-2022

Por tanto, según los artículos 12, 13 y 17 del Reglamento de Originalidad de Trabajos de Investigación, es procedente otorgar la constancia de originalidad con depósito.

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

Ayacucho, 05 de setiembre del 2022.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN
CRISTÓBAL DE HUAMANGA
ESCUELA DE POSGRADO
B/Ing. Edith G. de la Peña
Responsable Área Académica

Clima organizacional y Síndrome de Burnout en docentes de las instituciones educativas del distrito de Santa Rosa- La Mar, 2019

por Himler Robert Gavilán Corichahua

Fecha de entrega: 05-sep-2022 08:40a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 1893086401

Nombre del archivo: TESIS_HILMER_ACABADO_PARAFRASEADO_Y_SUSTENTADO_1.docx (4.37M)

Total de palabras: 16784

Total de caracteres: 92649

Clima organizacional y Síndrome de Burnout en docentes de las instituciones educativas del distrito de Santa Rosa- La Mar, 2019

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

15%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

15%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	8%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	3%
3	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.upch.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.ucss.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	<1%
8	1library.co Fuente de Internet	<1%

9	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
10	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1 %
11	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas Activo

Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 30 words