

UNIVERSIDAD NACIONAL SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA

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



Clima institucional y su relación con el Síndrome de Burnout en docentes de la Red Huk Sunqulla Amawtakuna - 2017

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN
EDUCACIÓN
MENCIÓN GESTIÓN EDUCACIONAL**

Presentado por:

Bach. MIRIAN GUILLÉN GUTIÉRREZ

Asesor:

Dr. ROLANDO A. QUISPE MORALES.

AYACUCHO - PERÚ

2017

DEDICATORIA

Este esfuerzo de crecimiento profesional lo dedico a mis padres por apoyarme en todo momento con sus exhortaciones.

Por su amor infinito, a mi hijo Alesandro, quien con su inocencia, ternura y amor, impulsó en mi ser la perseverancia y las ganas de seguir adelante.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga por brindarme las facilidades para el logro de mis anhelos.

A los docentes de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, por contribuir con sus conocimientos durante mi formación profesional.

Al Dr. Rolando Alfredo Quispe Morales, por su apoyo y asesoramiento en el presente trabajo de investigación.

A los docentes de la Red Huk Sunqulla Amawtakuna, por su colaboración en el presente trabajo.

ÍNDICE

	Pág.
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
INTRODUCCIÓN	viii
CAPÍTULO I	
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
1.1. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA.....	10
1.2. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	12
1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	13
1.4. JUSTIFICACIÓN.....	13
1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
CAPITULO II	
II. MARCO TEÓRICO	
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	16
2.2. TEORÍAS O ENFOQUES.....	23
CAPITULO III	
HIPÓTESIS Y VARIABLES	
4.1. HIPÓTESIS.....	48
4.2. VARIABLES	48
4.3. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	49
CAPITULO IV	
III. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	
3.1. TIPO DE ESTUDIO	49
3.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	51
3.3. POBLACIÓN	51
3.4. MUESTRA	51
3.5. MÉTODOS.....	51
3.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	51
3.7. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS.....	53
3.8. PROCESAMIENTO DE DATOS.....	53
CAPÍTULO V	
V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	
5.1. A NIVEL DESCRIPTIVO.....	55
5.2. A NIVEL INFERENCIAL.....	60
5.3. DISCUSIÓN.....	64
CONCLUSIONES.....	67
SUGERENCIAS.....	68
BIBLIOGRAFIA.....	69
ANEXOS	

RESUMEN

La investigación titulada: Clima institucional y su relación con el Síndrome de Burnout en docentes de la Red Huk Sunqulla Amawtakuna-2017, surge teniendo como problema principal ¿Qué relación existe entre el clima institucional y el síndrome de Burnout en docentes de la RED Huk Sunqulla Amawtakuna –2017?; asimismo se formuló como objetivo general conocer la relación que existe entre el clima institucional y el síndrome de Burnout en docentes de la mencionada red. Por otro lado, desde el punto de vista metodológico, la investigación desarrollada es de tipo descriptivo y diseño correlacional, que se desarrolló en una muestra de 30 docentes de la mencionada red educativa, utilizando como instrumento el cuestionario. Para el procesamiento de los datos obtenidos se recurrió al estadígrafo Tau C de Kendall, el que permitió comprobar la hipótesis formulada, razón por el que se concluye que no existe relación significativa entre el clima institucional y el síndrome de Burnout en docentes de la Red Huk Sunqulla Amawtakuna-2017. (Tc= 0,177; P= 0,162 > 0,05)

Palabras clave: clima institucional / el síndrome de Burnout.

ABSTRACT

The research entitled: Institutional climate and its relationship with the Burnout Syndrome in teachers of the Huk Sunqulla Amawtakuna-2017 Network, arises having as its main problem, what is the relationship between the institutional climate and the Burnout syndrome in teachers of the Huk Sunqulla Network Amawtakuna -2017 ?; Likewise, the general objective was to know the relationship between the institutional climate and the Burnout syndrome in teachers of the aforementioned network. On the other hand, from a methodological point of view, the research developed is of a descriptive type and correlational design, which was developed in a sample of 30 teachers from the aforementioned educational network, using the questionnaire as an instrument. For the processing of the data obtained, the Tau C statistic of Kendall was used, which allowed to verify the hypothesis formulated, reason why it is concluded that there is no significant relationship between the institutional climate and the Burnout syndrome in teachers of the Huk Network. Sunqulla Amawtakuna-2017. ($T_c = 0.177$, $P = 0.162 > 0.05$)

Key words: institutional climate / Burnout syndrome.

INTRODUCCIÓN

El estudio aborda un tema relacionado con el clima institucional y síndrome de Burnout en los maestros que pertenecen a la Red Huk Sunqulla Amawtakuna-2017. Trabajo que inicia con la descripción del contexto nacional en la cual se evidencia el síndrome de Burnout alrededor del 14% entre mujeres y varones, pero con la diferencia que existen más mujeres con este desgaste y considerado como el detonante hacia otras enfermedades relacionadas a trastornos somáticos porque no existe una homeostasis adecuada en la persona que lo posee.

De acuerdo a la unidad de Huamanga, desde la oficina de COPROA, se tienen informes donde se detalla que la relación humana en los centros educativos no es positiva y por ende, el clima de la institución no agrada a sus propios trabajadores, siendo este una dificultad a superar porque conlleva a que el maestro sufra, en porcentajes elevados, el síndrome de Burnout. En ese sentido, se asumió como problema de estudio: ¿Qué relación se presenta entre el clima institucional y el síndrome de Burnout en maestros que pertenecen a la red Huk sunqulla amawtakuna, 2017?, y teniendo como objetivo esencial: determinar la relación u asociación entre las variables de estudio en la muestra indicada.

Esta investigación comprende cinco capítulos en las cuales se detallan puntos referidos a las variables de estudios y los resultados que se hallaron. En ese sentido, el capítulo uno comprende la descripción de la situación problemática, formulación de problemas, objetivos y su respectiva justificación.

En el capítulo dos, se desarrolla los antecedentes, la literatura referida a las variables de estudio y la definición de términos que son propios de las bases teóricas.

Dentro del capítulo tres, se formula las posibles alternativas al cual se presente llegar, siendo estas las hipótesis y la operacionalización de las variables investigadas.

Se considera, en el capítulo cuatro, a la metodología asumida en un trabajo investigativo y está compuesta por el tipo, diseño, población, muestra, técnicas e instrumentos. Asimismo, se detalla el estadígrafo empleado.

Finalmente, el capítulo cinco, muestra los resultados de la investigación que corroboran o no las hipótesis planteadas, para luego realizar la discusión respectiva.

Esta investigación contribuirá a otras que desarrollen esta temática y adopten una metodología distinta sobre las variables de estudio para que presenten medidas de solución frente a esta problemática de desgaste profesional o síndrome de Burnout.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DETERMINACIÓN DEL PROBLEMA:

De acuerdo al MINEDU (2015), el ambiente o clima escolar viene a ser el conocimiento que se tiene sobre la vida institucional; es decir, muestra las distintas maneras de trabajar en un centro educativo y saber la dinámica de trabajo de cada persona en relación con sus similares, sin dejar de lado su responsabilidad con el proceso de enseñanza y aprendizaje en la cual utiliza una serie de materiales para lograr los objetivos trazados; todo ello se une a los planteamientos de que la convivencia entre los docentes implica tener en cuenta un determinado clima escolar (Tapha, et al., 2013).

A esto, en términos de Fernández (2008), quien en sus investigación afirma que los docentes que trabajan en las instituciones educativas muestran mayores puntuaciones sobre este síndrome a diferencia de aquellos que laboran en otros espacios similares. Complementando a esta investigación, la Organización Mundial de la Salud muestra, sobre este desgaste, como la enfermedad que tendrá los índices más altos a diferencia de las infecciosas y sostiene que el 2017 algunos países latinoamericanos, presentarán este mal en una cantidad de ochenta y ocho millones de individuos con crisis emocionales ocasionados por este síndrome. Esto originado por factores externos e internos que son concebidos como problemas por algunas personas y que la solución implique tiempo originará los malestares emotivos y físicos en quienes la busquen desencadenándose este malestar de este siglo. El contexto peruano no es ajeno a este síndrome social que puede

afectar a cualquier persona de cualquier edad y de acuerdo a las investigaciones se conoce que al año existen casos alrededor del 14% con diferencias en el género, ya que las féminas son la que evidencian mayores índices a diferencia del otro género (Sánchez, 2001). En tal sentido, se considera como agente principal de enfermedades referidas a los cambios de actitud, malestares cardiacos, alteraciones hormonales y un sinnúmero de males que afectan a lo psicológico y físico son productos del estrés.

De acuerdo a la unidad de Huamanga, desde la oficina de COPROA, se tienen informes donde se detalla que la relación humana en los centros educativos no es positiva y por ende, el clima de la institución no agrada a sus propios trabajadores, siendo este una dificultad a superar porque conlleva a que el maestro sufra, en porcentajes elevados, el síndrome de Burnout, el cual representa al 46% de las escuelas. Entre las causales que se tienen: desconocen su rol, autoestima baja, trato vertical, prepotencia en las intervenciones, docentes con limitaciones profesionales, belicosas y temperamento inadecuado, cada una de estas se presentan en las reuniones llevadas a cabo con el director, donde los maestros conforman grupos, rivalidades, maltratos y rencor, por el cual, los daños se presentan a nivel emocional, social y cognoscitiva.

Es evidente, en los distintos centros, hallar dificultades ya que siempre buscan imponer sus ideales, pensamientos, posturas y emociones sin considerar la opinión, sus observaciones, emotividades o deseos de los demás. Al no tomar en cuenta la intervención del otro maestro, cobra existencia el Síndrome de Burnout o llamado también cansancio, deterioro del profesional. Esta implica calificar el comportamiento la persona como aquellas conductas inapropiadas con sus similares, irresponsabilidad en sus labores, cansancio físico y en especial, descontrol en sus emociones al momento de comunicar su punto de vista referido a cualquier tema de interés; todo ello se debe a un sueldo mínimo, autoestima deplorable, estímulos ocasionales,

excesivo trabajo, dificultades en la familia y, especialmente, los cambios a nivel curricular emitidos por el estado.

Por tanto, esta investigación busca conocer el clima institucional y su relación con el síndrome de Burnout en las docentes de la “RED Huk Sunqulla Amawtakuna”–San Juan Bautista 2017, y de esta manera sea considerada en la educación peruana como un factor que interviene en el contexto institucional y también, en mayor medida, en cada persona por ser un mal denominado como el cansancio mental.

Este mal que ataca paulatinamente el estado físico y psicológico del docente repercute en su actitud hacia sus estudiantes porque no desarrolla adecuados procesos de enseñanza y aprendizaje. Por ello, esto orienta a no cumplir las planificaciones previstas y como consecuencia se presenta dificultades en la calidad educativa.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general:

¿Qué relación existe entre el clima institucional y el síndrome de Burnout en docentes de la RED Huk Sunqulla Amawtakuna –2017?

1.2.2. Problemas específicos:

1. ¿De qué manera se relaciona el clima institucional y el agotamiento emocional en docentes de la RED Huk Sunqulla Amawtakuna –2017?
2. ¿De qué manera se relaciona el clima institucional y la despersonalización en docentes de la RED Huk Sunqulla Amawtakuna –2017?
3. ¿De qué manera se relaciona el clima institución y la realización personal en docentes de la RED Huk Sunqulla Amawtakuna –2017?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Conocer la relación que existe entre el clima institucional y síndrome de Burnout en docentes de la RED Huk Sunqulla Amawtakuna –2017

1.3.2. Objetivos específicos

1. Determinar la relación que existe entre el clima institucional y el agotamiento emocional en docentes de la RED Huk Sunqulla Amawtakuna 2017
2. Determinar la relación que existe entre el clima institucional y la despersonalización en docentes de la RED Huk Sunqulla Amawtakuna 2017
3. Determinar la relación que existe entre el clima institucional y la realización personal en docentes de la RED Huk Sunqulla Amawtakuna 2017

1.4. Justificación:

1.4.1. Justificación teórica:

Este estudio cobra un valor teórico porque permitió profundizar conceptualmente sobre el clima en las instituciones educativas y la forma de llevarlo a cabo para que exista una relación positiva entre los trabajadores. También se concibe como inicio para posteriores estudios.

A su vez se tiene los puntos que establece el Ministerio de Educación vinculados con los derechos de las personas y la relación que se evidencia entre los miembros de una institución educativa. Dichos integrantes identifican el ambiente o clima como aquel que se desarrolla de acuerdo a los vínculos que se dan entre ellos, para así identificar los rasgos del tipo organización que se halla en dicho ambiente como entidad organizativa.

1.4.2. Justificación práctica:

Cobra relevancia práctica porque permitió determinar, describir la situación real de las variables en cuestión (clima de la institución y síndrome de Burnout), lo cual debe orientar a un posterior estudio para seguir implementando estrategias que busquen mejoras en estos temas, según sean los casos específicos.

Por otro lado, benefició a maestros, padres y estudiantes que forman parte de la mencionada RED, es preciso indicar que los logros de una institución del nivel inicial se da por el respeto mutuo entre todos sus integrantes y el cumplimiento de las normas internas que la conduce; todo ello, con criterios interculturales que respeten la diferencia entre sus miembros porque cada uno de ellos poseen estilos de vida diferentes. Cabe destacar que el respeto de las ideas y necesidades de los integrantes de la comunidad educativa es vital para lograr estándares de calidad.

Esta investigación inicia a partir de los reiterados problemas identificados en las Instituciones Educativas de la RED Huk Sunqulla Amawtakuna – San Juan Bautista. Los incidentes identificados traen consigo consecuencias negativas en los vínculos de las personas y también, de la misma manera, en el ambiente institucional.

1.4.3. Justificación metodológica:

A nivel metodológico, cobra importancia porque permitió adaptar un instrumento de un contexto diferente hacia uno andino y así recabar las informaciones necesarias sobre las variables de estudio, utilizando la técnica de la encuesta.

De la misma manera, esta investigación cobra importancia ante la comunidad investigativa porque orienta a determinar o identificar el grado de asociación entre las mencionadas variables

y muestra de estudio que se encuentra en el distrito de San Juan Bautista. Además, los resultados sirven para asumir nuevas medidas que busquen el progreso de la institución y con la participación de todos sus agentes educativos.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

Este estudio considera estudios empíricos desde distintas realidades y los mismos se describen a continuación:

2.1.1. A nivel internacional

Se tiene las siguientes investigaciones:

Mafla (2015) desarrolló la tesis titulada: Síndrome de Burnout y su relación con el clima laboral en el personal docente de la unidad educativa pública de la ciudad de Quito en el año 2015, realizado en la Universidad Central del Ecuador, Quito. Estudio de alcance descriptivo-correlacional, no experimental. Conformó la muestra con 30 maestros, recabó los datos por medio de dos instrumentos: cuestionario y prueba de Maslach. En ella concluyó:

Sobre la primera variable, que los docentes altos índices de Burnout y los aspectos que se resaltan son la fatiga emotiva, falta de personalidad según grupo etario; pero presenta una puntuación positiva con relación al progreso individual; es decir, califican su rol como oportuna y se sienten a gusto realizando su trabajo educativo a pesar de presentar esta fatiga profesional que los acompaña en su diario actuar.

Con respecto a la segunda variable, el clima donde laboran los maestros está sujeta a elementos externos que contribuyen a calificarlo como oportuno porque se cuenta con un buen ambiente, existen estímulos, se identifican con su centro de labor. Además, la

ubicación geográfica del centro educativo es apropiada para los profesores y se sienten satisfechos de trabajar en él.

Finalmente, determinan que ambas variables de estudio presentan una relación positiva; pero tres aspectos relacionados con el Síndrome de Burnout no se correlacionan con el clima institucional, los mismos que se presentan a través del estadígrafo r de Pearson.

Oramas (2013) desarrolló la tesis titulada: Estrés Laboral y Síndrome de Burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria, realizado en el Instituto Nacional de los Trabajadores de Cuba, La Habana. Estudio de corte descriptivo, transversal. La muestra lo constituyó con 50 docentes y responde a un muestreo no probabilístico. El instrumento que empleo es la escala somática e inventario del estrés. Arribó a las siguientes conclusiones:

Se presenta en un mayor porcentaje (68%) el síndrome de Burnout entre los maestros encuestados; es decir, presentan un desgaste emotivo, no poseen una personalidad definida y sienten cierta satisfacción sobre su labor.

El cansancio del docente está vinculada de manera directa con el Burnout porque representa a la acción cotidiana que se desprende de su profesión y va en aumento ya que no existen medios disponibles, las exigencias laborales son mayores y el ambiente no genera las condiciones para llevarlas a cabo según las demandas.

Arón y Milicic (1999) Profesores de la Escuela de Psicología de la Pontificia Universidad Católica de Chile en su investigación “Desgaste profesional de los profesores y clima social escolar”, el cual contó con 6 grupos focales realizados por los maestros. La finalidad de esta fue identificar las ideas que tienen sobre el ambiente y clima de su centro de labores. La muestra lo constituyó con 58 educadores y 38 educadoras, que pertenecen al nivel primario. Llegaron a concluir que:

Cada investigado demuestra en sus intervenciones una clara posición negativa sobre el clima de su institución donde laboran y están sujetas a diversos elementos que repercuten tanto en su desarrollo personal y profesional. Desde su posición indican que la exigencia laboral es demasiada y no corresponde al incentivo económico como también no se le reconoce su labor adicional; es decir, los estímulos no existen. También manifiestan que son comparados con otros profesionales y que son minimizados por más ardua labor que desarrollen.

De la misma manera, afirman la inexistencia de un ambiente acondicionado para tener una conversación entre compañeros de trabajo al interior del centro de labores. Aquí la imagen del director es visto como un agente déspota, verticalista en toda su actividad. Las ideas dadas por el maestro no son consideradas por este y las asume, en ocasiones, como suyas sin dar el crédito correspondiente a quien la formuló.

Los elementos descritos anteriormente dan cuenta que el clima en la institución educativa no es las más apropiada y dan crédito de ello los maestros que participaron en el estudio. En ese sentido, se afirma sobre el clima escolar como un aspecto no positivo que incide en la labor del docente.

Por tanto, al no existir un clima que fortalece la actividad del docente se llega a tener un autoestima bajo y su rendimiento está sujeto a la ineficiencia en concordancia con los objetivos institucionales. Al presentarse esta situación conlleva a un agotamiento laboral.

La finalidad de este estudio es dar avances científicos sobre este tema referido al clima en las instituciones para que se convierta en un espacio acogedor y libre del agotamiento del profesional porque, en las organizaciones, juegan un papel importante los distintos trabajadores.

2.1.2. A nivel nacional:

En este punto se consideran los estudios de corte nacional y se detallan:

Atalaya (2016) desarrolló la tesis titulada: Liderazgo del Director y el Clima Institucional del Consorcio Educativo Magister UGEL 07-2013, realizado en la UNMSM, Lima. Estudio descriptivo, correlacional. La muestra fue constituida por 80 maestros y empleó el cuestionario para recabar los datos sobre las variables de estudio. Arribó a las siguientes conclusiones:

Los docentes investigados que laboran en el mencionado consorcio afirman sobre el clima que es negativo en un 54 %. A este dato le sigue una percepción regular en un 35% y solo un 5% llegan a percibirlo como positivo; es decir, cumple con sus expectativas laborales.

Por último, cada maestro participante manifiesta que el clima y el liderazgo en la institución es muy mala e inadecuada, el cual está reflejado en un 46 %.

Pari y Atala (2016) desarrollaron la tesis titulada: Clima Laboral y Síndrome de Burnout en docentes del colegio adventista Tupac Amaru, Juliaca – 2015, realizado en Universidad Peruana Unión, Juliaca. Este trabajo asumió el tipo descriptivo, correlacional, la muestra lo constituyó con 48 maestros. Los instrumentos empleados fueron el cuestionario y el inventario de Burnout de Maslach. En ella arribaron a la siguiente conclusión:

Teniendo un porcentaje de confiabilidad del 95%, se tiene una relación inversamente proporcional entre las mencionadas variables descritas en el título de este trabajo. Vale decir, si se implementan acciones de mejora que inicien en el clima de trabajo se disminuye significativamente el cansancio profesional o síndrome.

Pérez (2012) desarrolló la tesis titulada: Relación entre el Clima Institucional y Desempeño Docente en Instituciones Educativas de la RED N° 1 Pachacutec – Ventanilla, realizado en la UNSIL, Lima. Estudio que responde al tipo descriptivo, diseño correlacional, la

muestra lo constituyó con 100 profesores. En ella empleó el cuestionario para recabar la información. Arribó a la siguiente conclusión:

Las variables en estudio se relacionan de manera directa; es decir, el clima de la institución interviene en el desempeño de los maestros, pero es preciso indicar que los profesores califican el clima de la organización como regular y por el cual, se diferencian de los demás.

Farfán (2009) desarrolló la tesis titulada: Relación entre el Clima Laboral y Síndrome de Burnout en docentes de educación secundaria en centros educativos estatales y particulares, realizado en la UNMSM, Lima. Trabajo de alcance descriptivo, correlacional. Trabajó con 367 profesores, quienes formaron parte de la muestra. Los instrumentos empleados para recabar los datos fueron el cuestionario sobre el clima y el otro, el inventario de Maslach. Arribó a las siguientes conclusiones:

La relación existe entre las indicadas variables se demuestran a través de sus respectivas dimensiones que son el estímulo a la independencia y la fatiga emotiva; es decir, la correlación es directa y baja según los datos recabados entre los maestros del nivel secundario.

Por otro lado, se demuestra la no relación entre las acciones de planeación y eficiencia del trabajo con el cansancio emotivo, profesionalismo que forman parte del mencionado síndrome; todo esto conlleva a la afirmación de rechazar las hipótesis alternas del estudio y donde la nula cobra existencia.

Finalmente, indica que el síndrome de Burnout presenta resultados divergentes con respecto a cada dimensión: agotamiento emotivo, profesionalismo y desagregación.

2.1.3. A nivel local:

García y Córdova (2015) desarrollaron la tesis titulada: programa para un clima institucional basado en valores éticos para mejorar el

desempeño profesional docente en la Institución Educativa Mariscal Cáceres de Huamanga – Ayacucho, 2012, realizado en la UNCV, Ayacucho. Trabajo que responde a un alcance explicativo, cuasi experimental. La muestra lo constituyó con 60 maestros y el instrumento que empleo fue la guía observación. Arribaron a las siguientes conclusiones:

Los resultados dan cuenta, a nivel del grupo experimental, que, antes de implementar el plan experimental, se tenía un 70 % de maestros daban cuenta de una relación humana satisfactoria y un 30 %, a nivel básico. Realizada la intervención correspondiente estas relaciones mejoraron notablemente y se tuvo como resultado que al 90 % se ubicaron en el nivel sobresaliente y el 10 %, en satisfactorio. Por tanto, la implementación del plan experimental trajo efectos positivos en el clima de la institución porque trabajo desde una mirada ética; es decir, el fomento de valores y los mismos que incidieron en el rendimiento de los profesores.

Así mismo se obtuvo datos sobre la actuación del maestro antes de la implementación del plan experimental que un 60 % de ellos se ubicaban en básico; un 40 %, en satisfactorio. Luego de aplicarse dicho plan se obtuvo un 93 % de docentes en el nivel sobresaliente y un 7 %, en satisfactorio. Llegando de sustentarse estadísticamente que la implementación del mencionado plan busca mejoras en el clima de la institución y esta influye en el rendimiento de los maestros, esencialmente, en su actuar pedagógico.

Cavero (2015) desarrolló la tesis titulada: Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral en los trabajadores de la UGELH – Ayacucho, 2015, realizado en la UNCV, Ayacucho. Trabajo que responde al diseño no experimental y tipo descriptivo, correlacional, en ella participaron como muestra 50 personas que cumplen distintas labores. El instrumento que se empleó fue un cuestionario. En ella arribó a las siguientes conclusiones:

Las variables de estudio (Síndrome de Burnout y desempeño laboral) se relacionan de manera positiva, pero la asociación está sujeta a una puntuación de 0,06 y la cual indica una muy baja correlación. Además, p tiene un valor de 0,04 y es inferior a 0,05, por el cual se confirma la hipótesis de estudio y dejando de lado la nula.

De la misma manera, una de las dimensiones del Síndrome de Burnout se correlaciona con el desempeño que tienen los trabajadores, afirmación que se corrobora con la puntuación de 0,22, que indica una baja relación y un p valor de 0,03, siendo este menor a lo establecido y se confirma la hipótesis alterna.

Por otro lado, la dimensión de despersonalización no se asocia con el desempeño del trabajador, pero indica una puntuación de 0,009, valor que refleja una muy baja asociación, pero la significancia es superior (0,14) a 0,05, y por esta razón, se acepta la hipótesis nula.

Vallejos (2015) desarrolló la tesis titulada: Plan de Fortalecimiento del Clima Institucional y su Influencia en las Relaciones Interpersonales de los Docentes del nivel primario de la Institución Educativa N° 38049/Mx-P "San Francisco de Asís" de Vinchos-2015 realizado en la UNCV, Ayacucho. Estudio de alcance descriptivo, diseño pre experimental. La muestra lo constituyó con docentes del nivel primario en la mencionada institución. Recabó los datos por medio de una escala que vela por la relación interpersonal. Llegando a las siguientes conclusiones:

La variable independiente (plan de fortalecimiento) incidió positiva y de manera significativa en la variable dependiente (relación interpersonal) entre los maestros de la mencionada institución, cuyos valores se reflejan en un $Z_c = 3,624 > Z_t = 1,64$; $p < 0,05$.

También se evidenció el mismo resultado con la dimensión de empatía de la variable dependiente; es decir, el plan influyó en esta y los valores son las siguientes: $Z_c = 3,520 > Z_t = 1,64$; $p < 0,05$.

Finalmente, se identificó un efecto positivo del plan en la tolerancia de cada maestro; en otras palabras, se mejoró este aspecto en beneficio de los mismos y las puntuaciones que se obtuvieron vienen a ser: $Z_c = 3,542 > Z_t = 1,64$; $p < 0,05$.

2.2. Diseño teóricos:

2.2.1. Clima Institucional

2.2.1.1. Definiciones del Clima Institucional

La amplia revisión teórica de las distintas fuentes conlleva a asumir los planteamientos de Alves (2000), quien define:

“El clima es el resultante de la percepción que los trabajadores realizan de una realidad objetiva. Un buen nivel de comunicación, respeto mutuo, sentimientos de pertenencia, atmósfera amigable, aceptación y ánimo mutuo, junto con una sensación general de satisfacción, son algunos de los factores que definen un clima favorable a una productividad correcta y un buen rendimiento” (p.124).

A esta primera afirmación se suma la definición en el diccionario enciclopédico de la Máximum (s/f) como un “ambiente, condición o circunstancias que rodean a una persona” (p.319).

A partir de estas primeras definiciones sobre el clima se asume que en él intervienen una serie de elementos o aspectos, los mismos que inciden en el desenvolvimiento individual de cualquier trabajador. Además, el contexto o ambiente donde se desempeña debe cumplir con ciertas condiciones porque también suma en el quehacer de sus colaboradores.

Asimismo, Dessler (1993, citado por Sandoval, 2004) plantea que “no hay un consenso en cuanto al significado del término, las definiciones giran alrededor de factores organizacionales, puramente objetivos como estructura, políticas, reglas, hasta atributos percibidos tan subjetivos como la cordialidad y el apoyo” (p. 83).

Por otro lado, para el MINEDU (2013), el Clima Institucional se sustenta en la Convivencia Democrática como el “conjunto de acciones organizadas caracterizadas por relaciones interpersonales democráticas entre todos los miembros de la comunidad educativa, que favorecen un estilo de vida ético y la

formación integral de los estudiantes”. (p.47)

De igual modo, el MINEDU (2013) indica que las instituciones educativas asumen un tipo de clima en función a los estilos o tipos de relaciones y toma en cuenta ciertos elementos que son:

El tipo de relaciones interpersonales. Si son de colaboración, de ayuda mutua, si se respetan los derechos de todos, si se promueve el diálogo para la solución de los conflictos. Incluye tanto las relaciones entre las personas así como entre los diferentes grupos e instancias que conforman la comunidad educativa.

Las normas. Si son claras y pertinentes, si han sido consensuadas, si son aceptadas por todos, si son constructivas. Hay que considerar dentro de ello cómo se abordan las faltas y sanciones.

Los valores. Si los valores que promueve la institución educativa se ejercen en la práctica.

La participación. Si se promueven espacios y oportunidades para una real participación estudiantil, tomando en cuenta que los procesos participativos generan compromisos de los involucrados. (P.47-48)

Desde la mirada del Ministerio de Educación, el clima responde desde el tipo de relación entre los integrantes de una institución educativa y debe estar sujeta al respeto mutuo. Para ello, se debe establecer acuerdos para convivir. Estos deben ser formulados con la participación de todos los agentes educativos ya que deben analizar los efectos positivos y negativos que trae como consecuencia cada norma establecida, pero todo en beneficio de una buena convivencia.

En la misma línea de pensamiento, Martín (2000) indica que “el clima institucional o ambiente de trabajo en las organizaciones constituye uno de los factores determinantes y facilitadores de los procesos organizativos y de gestión, además de los de innovación y cambio. Este es, el espacio en el que confluyen los miembros de una institución

educativa y a partir del cual se dinamizan las condiciones ambientales que caracterizan a cada escuela” (p.103).

Por su parte Alvarado (2003) dice que clima “es una percepción que se tiene de la organización y del medio ambiente laboral y consiste en el grado favorable o desfavorable del entorno laboral para las personas que integran la organización” (p.95).

Pintado (2007), menciona que “el clima refleja los valores, las actitudes y las creencias de los miembros, que debido a su naturaleza, se transforman a su vez, en elementos del clima” (p.187).

Es importante destacar que, según Chiavenato (2012), las organizaciones se caracterizan por el trabajo coordinado y consciente, donde el personal labora cooperativamente, de no ser así deja de existir.

Se concluye que el clima dentro de los centros educativos son aquellas acciones coordinadas entre sus miembros que cumplen distintas funciones orientadas a lograr estándares de aprendizaje en los estudiantes y para tal caso, debe existir una armonía en el trabajo; es decir, se debe tomar toda acción con la participación conjunta respetando las opiniones y el líder, en caso de problemas, debe ser aquel mediador en solucionarlo con estrategias pertinentes que conlleven a soluciones pacíficas y no buscar el resentimiento entre sus colaboradores. De igual manera, la práctica de valores y la construcción de normas de manera participativa orientan a tener un adecuado clima institucional.

2.2.1.2 Características generales del clima institucional.

Las características del clima institucional, según Likert (citado en Sandoval, 2004) son los siguientes:

- Los métodos de mando. La forma en que se utiliza el liderazgo para influir en los empleados.
- Las características de las fuerzas motivacionales. Los procedimientos que se instrumentan para motivar a los empleados y responder a sus necesidades.

- Las características de los procesos de comunicación. La naturaleza de los tipos de comunicación en la empresa, así como la manera de ejercerlos.
- Las características de los procesos de influencia. La importancia de la interacción superior / subordinado para establecer los objetivos de la organización.
- Las características de los procesos de toma de decisiones. La pertinencia de las informaciones en que se basan las decisiones así como el reparto de funciones.
- Las características de los procesos de planificación. La forma en que se establece el sistema de fijación de objetivos o directrices.
- Las características de procesos de control. El ejercicio y la distribución del control entre las instancias organizacionales.
- Los objetivos de rendimiento y perfeccionamiento. La planificación así como la forma deseada. (p.85)

2.2.1.3 Enfoques teóricos del clima institucional.

Existe una gran variedad de enfoques que desarrollan el clima en las instituciones, pero por la profundidad y precisión se describen a algunos:

A) Enfoque estructural y humanista del clima institucional, según Martín.

Martín (1999), considera que dentro del clima institucional se manifiestan dos grandes escuelas de pensamiento: estructuralista y humanista.

En esa medida, Martín (1999) sostiene que en la escuela expresada por los estructuralistas: “el clima surge a partir de aspectos objetivos del contexto de trabajo, tales como el tamaño de la organización, la centralización o descentralización de la toma de decisiones, el número de niveles jerárquicos de autoridad, el tipo de tecnología que se utiliza, la regulación del comportamiento individual” (p.25). Se entiende como los órganos o dependencias que pueden existir en las instituciones educativas y de acuerdo al tamaño de ella se define el clima, pero sin dejar de lado la acepción que se utiliza al referirse a los fenómenos de la naturaleza. Asimismo, Martín (1999) indica que para la escuela humanista: “el clima es el conjunto de percepciones globales que los individuos tienen de su medio ambiente y que

reflejan la interacción entre las características personales del individuo y las de la organización” (p.26).

B) Enfoque subjetivo. Sustentado por Halpin y Crofts, “la opinión que el empleado se forma de la organización” (p.182)

C) Enfoque Estructural y Realista, de acuerdo a Litwin y stringer (s/f), considera al elemento subjetivo que se desprende de las actividades formales del administrador y están condicionados a elementos contextuales que inciden en la actitud, creencia, valor y estimulación de cada trabajador de una determinada entidad.

D) Enfoque de síntesis, según Waters (...) que relaciona los términos propuestos por Halpins y Crofts, Y Litwin y Stringer, a fin de encontrar similitudes y define el clima como “las percepciones que el individuo tiene de la organización para la cual trabaja, y la opinión que se haya formado de ella en términos de autonomía, estructura, recompensas, consideración, cordialidad y apoyo” (p.183)

E) Enfoque Sistémico

Este enfoque sostiene que vienen a ser los vínculos entre subsistemas al formar parte de un sistema y ello orienta a tener en cuenta que dichos subsistemas son aquellos que proporcionan información sobre las dificultades que tienen y que pueden afectar a todo el sistema organizacional. A su vez, se puede entender como un análisis situacional de los suborganismos. Por ello, el rasgo peculiar en toda organización viene a ser sus rasgos sistémicos que la permitan trabajar como una sola unidad con sus elementos integradores. Por ello, su estudio nos muestra la conducta organizativa que tienen las instituciones u organizaciones.

“El enfoque de sistemas es una manera de pensar en términos de interconexión, relaciones y contexto. Según este enfoque, las propiedades esenciales de un organismo, de una sociedad o de otros sistemas complejos son propiedades del conjunto, que surgen de las interacciones y las relaciones entre las partes, este análisis de las propiedades de las partes y del todo se debe realizar teniendo en cuenta el contexto”.(Gallopín, Funtowicz, O’Connor y Ravetz, 2014.....p..).

“El contexto es el producto de las diferentes percepciones de los diferentes grupos de actores sociales que comparten diferentes visiones de mundo. Existen, por lo tanto, "contextos", como realidades socialmente construidas por las decisiones y acciones derivadas de estas diferentes percepciones de la realidad. En este sentido, el contexto es un espacio especial de desarrollo, donde interactúan sociedad, cultura y naturaleza”.(De Souza, 2001....p...)

Las personas son quienes se encargan de realizar cualquier acción que implementa una organización y vista que esta última es definida como el

agente transformador que se orienta a buscar el máximo progreso, sin dejar de lado que los individuos tienen sus propios motivos, anhelos que los orienta a ser innovadores o personas de cambio. De esta manera, las organizaciones trabajan asumiendo el enfoque sistémico por ser flexible y eficiente en las interacciones que tiene con sus integrantes.

2.2.1.4 Tipos de clima.

Los puntos de vista de varios autores concuerdan al definir que el clima de una institución viene a ser el espacio creado por las personas que trabajan en ella y poniendo en sus relación interpersonales sus propias manera de pensar y actuar de acuerdo a su grado de formación. A esta idea, se suma el planteamiento de Martín (1999), quien describe la presencia de dos vertientes de clima y cada uno de ellos están compuestos por otros dos.

A) Clima de tipo autoritario.

A.1) Autoritarismo explotador, en el cual la dirección no tiene confianza en sus docentes. La mayor parte de las decisiones y de los objetivos es tomada por la dirección.

A.2) Autoritarismo paternalista, es aquél en el que la dirección tiene una confianza condescendiente en los docentes, la mayor parte de las decisiones la toma la dirección, pero algunas se toman en los escalones inferiores. Las recompensas y algunas veces los castigos son los métodos utilizados por excelencia para motivar a los trabajadores.

B) Clima de tipo participativo.

B.1 Consultivo, en un clima participativo la dirección tiene confianza en sus docentes. Permite a los docentes que tomen decisiones más específicas. La comunicación es de tipo descendente.

B.2 Participación en grupo, la dirección tiene plena confianza en sus docentes. Los procesos de toma de decisiones están distribuidos en toda la institución, y muy bien integrados a cada uno de los niveles. La comunicación no se hace solamente de manera ascendente o descendente, sino también de forma lateral. Los trabajadores están motivados por la participación y la implicación, por el establecimiento de objetivos de rendimiento, por el mejoramiento de los métodos de trabajo y por la evaluación del rendimiento en función de los objetivos. Existe una relación de amistad y confianza. (...)

Clima escolar

Los inicios de estos términos son dados a conocer desde la actividad escolar; es decir, consideraba las diversas acciones que se realiza dentro de la

institución con miras a mejorar el aprendizaje de estudiantes en ambos géneros (masculinos y femeninos). Pero se tuvo un giro muy importante cuando la UNESCO (2008a) sostiene que viene a ser un factor externo que se vincula con los estilos de aprendizaje que tiene cada estudiante. Por su parte Nucci (2015) manifiesta que el clima no solo sirve para mejorar dentro de algunas áreas que cobran representatividad, sino que asume un valor especial al ser un mecanismo que contribuye en la práctica de valores o la moralidad de los discentes.

Definir esta variable de estudio es ver su origen en las definiciones administrativas de una empresa y dentro de esta conocida como el clima organizacional. Teniendo en cuenta sus inicios se debe aclarar que una institución educativa viene a ser el lugar en donde se forman a los futuros ciudadanos con principios y valores, a diferencia de una empresa donde solo trabajan personas con principios ya establecidos.

El clima escolar, según Cornejo y redondo citado en Magendzo y Toledo (2008), es definido desde ópticas muy distintas, pero que concuerdan al decir que viene a ser los lazos de trabajo que se dan entre las personas dentro del ambiente institucional y este con el medio que lo rodea.

El párrafo anterior indica que sobre el clima escolar como los lazos de trabajo y sumándose a ella las definiciones del Minedu (2016b) y Thapa (2013), quienes agregan el término de vida escolar. Entendida esta como toda acción realizada por el docente para los aprendizajes de los estudiantes y la utilización de los medios físicos que posee la institución para su progreso.

Tomando como referencia una definición más compleja se tiene a Frisancho (2016), quien resume el clima en una serie de aspectos o elementos:

- Elementos físicos del centro educativo se toman en cuenta y no dejan de lado ciertos puntos como:
 -) Forma o fachada de la institución y los salones.
 -) La dimensión del centro educativo.
 -) La cantidad de docentes y discente en los salones.
 -) La distribución y ordenamiento de los salones al interior de las instituciones.
 -) Dotación del material y recurso educativo de calidad.

-) Cuenta con áreas verdes que embellece a la institución.
 -) Alumbrado de los distintos espacios.
 -) Higiene del ambiente institucional.
 -) Protección y tranquilidad del alumnado.
- Aspecto social en las interrelaciones del personal y de toda la comunidad, los rasgos a tomar en cuenta vienen a ser:
 -) Los vínculos de docente con el estudiante, director, colegas y demás miembros de la organización.
 -) Importancia equilibrada al educando por parte del trabajador y docente.
 -) Identificación de los colaboradores con la organización o ser ajenos a ella.
 -) Cotejo y grado de competencia que poseen los educandos.
 -) Nivel de participación de los padres de familia en las actividades educativas.
 -) Participación democrática de los docentes, educandos y demás personal en las nuevas medidas a ser implementadas con el fin de mejorar la acción del colegio.
- Aspecto referido a la creencia y valor de los colaboradores de la organización. Este viene a ser el modelo de principios, creencias y tradición, los mismos que se forman con los años y está impregnado en cada colaborador o trabajador al momento de realizar su actividad. Considera algunos elementos, pero no restringen algunos rasgos que son:
 -) Las leyes y acuerdos que determinan la participación de los distintos agentes de la institución.
 -) Las acciones ceremoniales que son sucesos particulares de cada institución.
 -) La dinámica y forma de entablar diálogos con los demás.
 -) Principios axiológicos que se convierten en prácticas subjetivas y objetivas.
 -) Apreciaciones o puntos de vista que tiene el trabajador sobre su centro de labores.

Clima de aula

Sobre el clima de aula, en el contexto académico existen muchos puntos de vista que permiten acercarnos a la comprensión del tema, al respecto el MINEDU (2006) sostiene que:

Definimos un clima de aula propicio para el aprendizaje como

clima democrático. Es decir, un ambiente en el que el estilo de las interacciones y de participación se funden en los principios de respeto y valoración a las características y diferencias personales y culturales, de la solidaridad entendida como compromiso con el bienestar colectivo y de la justicia entendida como el actuar ético en base al respeto a los derechos de todos y todas y cumplimiento responsable de las responsabilidades individuales y colectivas. Así, desarrollar un clima de aula democrático implica promover en los estudiantes el desarrollo de la autonomía, la actitud reflexiva y deliberativa, y el respeto y valoración de si y de los otros. (P.413)

Es oportuno mencionar que cada institución educativa tendrá un tipo de clima escolar de acuerdo al lugar en donde se desarrolla. Vale decir también que será de acuerdo al trabajo ejercido en el aula y originando una característica de variabilidad. Esta diferencia o variabilidad

“Se ha constatado a través de diversos estudios que las diferencias principales en los aprendizajes son producidas no solo por las características de la escuela sino fundamentalmente por lo que ocurre al interior de cada aula y grupo de clase. Es así como distintos grupos dentro de una misma escuela pueden tener resultados muy diferentes” (MINEDU, 2006, p. 495)

En tal sentido, la diferencia existente entre el clima de aula y el escolar muestra un acercamiento sobre los trabajos complejos que posee cualquier institución.

Es por ello que el clima de aula cobra un valor significativo al evidenciar los aprendizajes esperados o logrados y una investigación que realiza - TERCE - UNESCO (2015) con un diseño comparativo, explicativo y con una muestra de quince países de Latinoamérica indican que “reiteran la importancia del clima de aula sobre el logro académico de los estudiantes de la región. La evidencia muestra que los procesos de aprendizaje se benefician cuando las relaciones entre los actores son cordiales, colaborativos y respetuosas”.(p.8)

2.2.1.7 Dimensiones del clima institucional.

Las dimensiones consideradas para el clima institucional son tomados de Martín (1999), quien a su vez condiciona las que utiliza Tagiuri en sus investigaciones para referirse a los trabajos realizados en las instituciones educativas y vienen a ser:

A) La comunicación.

La comunicación humana es aquella relación existente entre las personas que cumplen la función de ser emisor y receptor. Estos dos intercambian sus ideas y se presenta el hecho social de la comunicación porque las personas están en constante interrelación, ya que es su característica primordial.

Es así que dentro de las organizaciones se utiliza este medio para comunicar los objetivos que trazó y los que pretende lograr. Si por un instante desapareciera este proceso social, la organización sería un caos porque cada integrante realizaría acciones según sus propias expectativas y no tendrían nada en común por lograr. Es así que la comunicación es muy importante en cualquier organismo y su utilización adecuada al momento de transmitir la información será crucial para lograr las metas establecidas, según Martín (1999).

Por su parte Fischman (2000) indica que este puede ser considerado como instrumento que tiene dos consecuencias de acuerdo a la manera de cómo comunicamos nuestras ideas hacia nuestros colaboradores, pero se destaca que la persona que dirige debe tener dos características de saber oír y hablar. Vale decir que la comunicación “bien utilizada, ayuda a generar un clima de confianza y unión del líder con su personal, mal usada puede generar dolor, rabia e indignación y crear un ambiente destructivo en la organización” (p. 110).

Este proceso social dentro de los centros educativos, en especial, están centradas a condicionar los malos comportamientos que se evidencian y que pueden ser de dos maneras: formal e informal. El primero es utilizado cuando una persona que cumple un cargo mayor se dirige a sus subordinados y la otra se evidencia según la proximidad que tiene con la persona que desempeña una función.

B) Motivación.

Por su parte, la motivación es la clave para lograr mayores objetivos que se plantean dentro de una institución educativa y también para identificar el tipo de clima que prevalece en la misma.

Según Robbins (1987) menciona “que es el deseo de hacer mucho esfuerzo

por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la posibilidad de satisfacer alguna necesidad" (p.123).

Esta afirmación indica que la motivación viene a ser el deseo que tiene una persona para lograr un objetivo personal o social y realizarlo implica poner nuestro mayor esfuerzo sobre la actividad a desarrollar y el esmero o dedicación que la persona tiene con el único fin de lograr sus metas y satisfacer una necesidad identificada en la persona o institución educativa, según sea el caso.

Por otro lado, para Fischman (2000) al referirse a la motivación sostiene que está sujeta al lado interior de las personas; es decir, se busca una larga y duradera nobleza hacia la institución. De no ser así y solo basarse en elementos externos como los incentivos monetarios, se desnaturaliza el estímulo interno porque a lo largo del tiempo será la única manera de estimular a los trabajadores. En ese sentido, se debe priorizar el aspecto interno de la motivación donde la responsabilidad sea una cualidad para seguir progresando.

C) Confianza.

Esta dimensión se entiende como el grado de proximidad que se tiene entre las personas que trabajan en un organismo o institución para cumplir metas establecidas porque no considera a sus integrantes como aquellos que no pueden realizar dicha labor; es decir, no existe el menosprecio. Por su parte Martín (1999) considera a esta como la honestidad de realizar una labor y muestra con un ejemplo que los centros con elevados niveles de rendimiento es producto de la confianza ejercida entre sus personales porque cada individuo ocupa su labor de acuerdo a sus características.

D) La participación.

Esta se entiende como las distintas intervenciones que realiza una persona de acuerdo a la función que desempeña y según el contexto en el que se encuentre. Para Martín (1999), quien pone distintos ejemplos sobre este tema y en especial sobre la participación en las instituciones educativas indica que intervienen los profesores, estudiantes, padres de familia, director y otros

agentes que promuevan acciones internas como también externas en beneficio de su centro de labor.

CONVIVENCIA ESCOLAR

La revisión de la literatura que aborda este tema a investigar es detallado por un sinnúmero de autores que adoptan distintos enfoques al momento de escribirlo y ello es considerado como una desventaja para quienes buscan teorías en distintos textos porque les origina confusión y para evitar esos impases se precisan los conceptos con sus autores respectivos.

De la misma manera ocurre también al momento de hablar sobre la convivencia, el clima y la cultura escolar, por lo tanto, se precisa estos conceptos.

Convivencia escolar

Estos términos hacen referencia a la convivencia o modo de vivir al interior de las instituciones educativas. Lazos que se establecen entre los trabajadores en función a su actividad como docente. Si se asume el punto de vista académico o educativo prima la importancia formativa, preventiva y reguladora al momento de entablar diálogos. Por ello, esta nueva manera de concebir la conducta o comportamiento orienta a dejar de lado modelos tradicionales y adoptar el término de convivencia (MINEDU, 2017).

Dentro del conjunto de relaciones interpersonales que configuran la vida escolar, el MINEDU (2016) precisa que:

Es una construcción colectiva cotidiana, cuya responsabilidad es compartida por todos los integrantes de la comunidad educativa. A fin de cumplir con su misión pedagógica, la experiencia de convivencia en la escuela debe proporcionar a los y las estudiantes las competencias, capacidades, actitudes y valores que les permitan formarse como ciudadanos y ciudadanas, conociendo sus derechos y ejerciéndola con responsabilidad. Para ello debe fomentar un ambiente de relaciones fundamentado en la democracia, participación, la inclusión y la

interculturalidad.(p. 6-7)

Según la acepción anterior conlleva a identificar contextos o ambientes apropiados donde la comunicación interpersonal sea la más apropiada y debe cumplir ciertos requisitos que son: la participación democrática, acciones inclusivas y fomento del trato intercultural (MINEDU, 2016).

Los integrantes de una institución educativa que intervienen de manera equitativa sobre los distintos problemas que se evidencian y proponen soluciones muestran que dentro del centro de labor existe una convivencia escolar adecuada en donde no se menosprecia las participaciones y las personas que trabajan en ella conocen sus derechos y deberes porque buscan la tranquilidad de todos; es decir, ejercen su ciudadanía con responsabilidad social.

Líneas de acción de la convivencia escolar

El MINEDU (2017) plantea que el desarrollo de la convivencia escolar se ejecuta a través de tres grandes líneas de acción, que a continuación desarrollaremos:

Promoción de la convivencia escolar. Alude al fomento, fortalecimiento y reconocimiento de las relaciones democráticas, participativas, inclusivas e interculturales en la institución educativa. En este sentido la promoción de la convivencia escolar requiere:

Constituir el comité de tutoría y orientación educativa

Designar al docente responsable de convivencia escolar/Siseve

Elaborar de manera participativa las normas de convivencia de la escuela

Elaborar de manera participativa los acuerdos de convivencia de cada aula

Prevención de la violencia escolar

La violencia es una realidad que afecta a nuestra sociedad como conjunto y que, lamentablemente, es reproducida y ejercida también en muchas escuelas. Por ello una de las líneas de acción para gestionar la convivencia en las escuelas es implementar medidas que permitan evitar (prevenir) que ocurran situaciones de violencia.se cita diversas actividades para prevenir actos de violencia en la escuela estas son:

Desarrollo de actividades de integración: acogida de los estudiantes al inicio del año escolar, asambleas de aula, día de la familia, campamentos o paseos, festidanzas, recreos amigables (con alternativas para realizar diferentes juegos). Actividades deportivas en horario alternos, entre otros.

Desarrollo de sesiones de tutoría relacionadas con la prevención de la violencia.

Orientación a los padres y madres de familia, de forma tal que conozcan la manera en la que su hijo o hija se relacionen con sus compañeros: que conozcan la problemática de la violencia escolar y que desarrollen sus capacidades parentales.

Formación de los docentes, promoviendo el desarrollo de competencias relacionadas con la promoción de la convivencia escolar. Las estrategias de prevención y atención de la violencia escolar.

Atención de la violencia y acoso escolar. Comprende en la intervención oportuna, efectiva y reparadora sobre los hechos de violencia escolar (Minedu 2016a), la intervención oportuna, infectiva y reparadora sobre los hechos de violencia escolar que pudieran darse entre los estudiantes o entre personal de la escuela y estudiantes entre otros aspectos, se requiere:

Conocer los protocolos de atención ante situaciones de violencia y acoso escolar.

Establecer relaciones y alianzas estratégicas con las diferentes instancias responsables de velar por el bienestar integral de los estudiantes Demuna, centro de salud, comisaría, instituciones de la comunidad entre otras. Eso permitirá por ejemplo, que el estudiante cuente con apoyo Psicológico en caso lo requiera.

Contar con un libro de incidencias.

Realizar el registro en el portal Sí se ve.(p.23,24,25)

2.2.2. Síndrome de Burnout

2.2.2.1. Definiciones del síndrome de Burnout

Las definiciones sobre este tema considera los planteamientos de Arauco (2008), quien describe a este síndrome en múltiples acepciones.

Los estudios referidos sobre este mal inicia desde los planteamientos de Freudemberg en 1974 y este siquiatra manifiesta que son las percepciones de frustración originadas por la utilización excesiva de energía interna que tiene una persona. El desgaste de energía se origina por la sobrecarga laboral y el descontrol que se ejerce sobre las emociones producidas por este síndrome.

Para Pines y Kafry (2008) consideran a este mal como el desgaste corporal, afectivo y de personalidad. Y de la misma manera Dale (1979) sostiene que este mal es producto de la crisis laboral por la excesiva dedicación a esta y dando los inicios del Burnout.

Teniendo en cuenta las acepciones de Maslach (2006), la conoce con los nombres de síndrome del quemado, sobrecarga emocional. A su vez sostiene que es el cansancio tanto físico y mental que presenta una persona dentro de su trabajo; pero afirma, en especial, sobre los profesionales que trabajan con personas o grupos de ellas son quienes presentan, en mayor medida, este síndrome porque ofrecen sus servicios a la comprensión de cada individuo que lo necesita.

La diferencia hallada entre el estrés y el síndrome de Burnout es que esta última es la fase más avanzada del agotamiento profesional, es decir, su vida personal, laboral y social es afectada por este malestar que afecta sus relaciones con sus semejantes y se siente como una persona incapaz de realizar cualquier actividad por su persona u otras. Las dificultades que presenta una persona con este síndrome viene a ser aquellas enfermedades relacionadas a los aspectos físicos y sumándose los desórdenes alimenticios. De la misma manera presenta cambios de comportamiento como también adicciones a ciertos vicios sociales. En relación a lo afectivo no desarrolla vínculos de amistad y se acoge a la vida solitaria, siendo su característica principal. Para terminar sobre los cambios que tienen estas personas, a nivel laboral, no se compromete con su trabajo mostrando un carácter vertical son compañeros y siendo el pionero de los problemas.

2.2.2.2. Síntomas del síndrome de Burnout

Los distintos síntomas que presenta un individuo con este síndrome está asociado a los desordenes tanto en el aspecto corporal, emotivo y actitudinal o laboral (Ponce, 2005). En relación a la primera, que también es conocida como los problemas de alteración funcional se refiere a los trastornos del sistema digestivo, nervioso y toda alteración interna que presenta un cuerpo con este mal social del presente siglo. Entre sus peculiaridades negativas está la falta de comunicación, adicciones y desgano a realizar cualquier trabajo, siendo su pretexto que se siente muy cansado a pesar de dormir más de la cuenta. Es

decir, estas personas no conocen la tranquilidad que deben tener frente a cualquier circunstancia y ante esa negativa se ve la desesperación. Por su parte, la segunda, las alteraciones de corte emotivo se identifican cuando la persona no otorga confianza unidas con la ausencia de concentración al momento de realizar una actividad y esto origina su desgano laboral al no cumplir sus metas establecidas. Luego desarrolla sentimientos deprimentes que lo llevan a sentirse como un ser inservible que pueda contribuir a su centro en donde labora. Para terminar, el tercero, se vincula con los cambios a nivel de trabajo porque esta persona no tiene la capacidad de saber laborar con las personas que necesitan su ayuda y ante situaciones desfavorables que se presenten, simplemente, muestra una actitud negativa que origina un mal servicio hacia el cliente. Esta también se ve porque siempre estas personas con este problema son los que inician cualquier situación conflictiva y no aceptan sus errores.

En cuanto a las opiniones de Aldrete (2008), indica que varios escritores referidos a este tema muestran un sinfín de consecuencias que se identifica de manera personal.

De acuerdo a la afirmación anterior, según De la Fuente (2002), la divide en cinco síntomas muy diferenciados, pero relacionados y son los emocionales, cognitivos, conductuales, sociales y psicosomáticos. La primera está relacionada con las alteraciones afectivas hacia sus compañeros; es decir, son personas intolerantes. La segunda se identifica con la presencia de antivalores en el trabajo personal. La tercera viene a ser la adquisición de variados vicios sociales y descuido de su trabajo. La penúltima se refiere a la ausencia de relaciones sociales en el ámbito laboral y fuera de ella. La última, muestra los problemas cardiacos, estomacales y dolores de distintas partes del cuerpo productos, supuestamente, del agotamiento.

En suma, esta enfermedad o desgaste origina muchos malestares en la persona que la posee y no se puede identificar en una parte específica del cuerpo humano porque engloba diversos malestares en lo físico y psíquico. Su avance se da a lo largo del tiempo y de esta manera convirtiéndose en un síndrome, fase más alta de la fatiga laboral.

2.2.2.3 Diferencias entre el estrés general y el Burnout

Se puede decir que no existe diferencia entre los términos de estrés y Burnout, pero los escritores Freudenberger, Maslach y Jackson, Pines, Aronson y Kafry presentan en sus investigaciones diferencias entre estas dos.

Por su parte Greber (2005), describe que las características que se use para referirse a este síndrome varía de acuerdo a los estudiosos que la plantean.

A esto Martín (2003) identifica que se debe conceptualizar tres términos que vienen a ser el estrés, Burnout y depresión. Este autor sostiene que primero es la depresión, posterior a ella se presenta el estrés y finalmente, en su grado más elevado es el Burnout.

Contradiendo a lo anterior, según Leiter (2009), sostiene sobre este síndrome como la ausencia de la seguridad al momento de realizar una actividad y el estrés laboral se conceptualiza de distinta manera, según Singh, Goolsby y Rohoads.

En fin, existen especialistas que acuñan un nuevo término que viene a ser el "Tedium". Este utilizado en entablar diferencias entre dos momentos psíquicos. Es decir, en el primer momento está el Burnout relacionado a las acciones reiteradas de emociones negativas y el segundo, el tedium, viene a ser esas mismas acciones pero encontradas a nivel emotivo y psicofísico.

2.2.2.4. Características sintomatologías del Burnout

Las ideas planteadas por Ayuso (2006) indica que este síndrome presenta varias características agrupadas en dos bloques. El primero, el estado, referido a los desgastes emocionales encontrados en una persona y el otro se conceptualiza en los párrafos siguientes.

Cabe destacar de la misma manera los siguientes rasgos de inadecuación profesional, que responde a las limitaciones que tiene una persona al no realizar una actividad oportuna frente a una sociedad tan cambiante. Creándose así una imagen con carencia de habilidades y retrocesos sobre su desempeño cuando presta sus servicios a una institución u organismo. Otro viene a ser la falta de autoestima profesional porque se diseña una figura personal de no entablar amistad con sus compañeros de trabajo e inclusive con sus clientes; es decir, se presenta el aislamiento como producto de la utilización de adjetivos que descalifican la labor o minimizándolas.

De la misma manera se ve la insatisfacción en el trabajo por las constantes quejas que realizan estas personas sobre las funciones que realizan y sus lamentos fuera del lugar de trabajo sobre los incentivos que percibe. Complementándose con los problemas interpersonales desatados entre sus colegas de trabajo y los clientes, según sea la gravedad del asunto puede coger otros ambientes fuera del lugar de trabajo.

En cuanto a los cambios físicos y comportamentales, según Olabarría (1995), son problemas al momento de dormir, malestares de la cabeza y por último, las acciones violentistas entre sus colaboradores y los beneficiados.

Los aspectos más importantes sobre el Burnout vienen a ser la fatiga emocional y seguida de estereotipos negativos que impiden a la persona salir de su estado depresivo, señalando a los directos responsables sobre los fracasos que tiene.

Se puede tener en cuenta las diferencias realizadas por Freudenberger (1974, 1977, 1980) y Edelwich y Brodsky (1980), quienes realizan una comparación entre síndrome y Burnout, mencionando que este último se refiere a las limitaciones de los ideales acompañados por desgano y el primero, a la dedicación exclusiva por cumplir los objetivos y descuidando su bienestar personal.

Diferentes autores concuerdan al decir que la fatiga laboral se presenta por la ausencia de ayudantes y así distribuir las responsabilidades. De igual forma, se observa que existen centros de labores en donde el responsable solo se dedica a realizar comentarios con adjetivos negativos, perjudicando el desempeño del trabajador. Pero opuesto a esto existen centros con niveles elevados de este síndrome y el director no utiliza dichos comentarios negativos con el único fin de ver que las personas responden de manera positiva frente a un buen clima de trabajo. Así evita elevar los niveles de este síndrome que afecta a la integridad total de las personas.

2.2.2.5. Ciclos de estrés del profesorado

La actividad del docente dentro de las instituciones educativas y fuera de ellas implica una serie de planificaciones orientadas a lograr los aprendizajes esperados en los estudiantes y así cumplir las metas institucionales a partir del

diagnóstico situacional al inicio del año escolar y sus respectivas modificaciones durante el año. Es por ello, que Moriana y Herruzo (2004) muestra que el estrés del profesor es inevitable porque su actividad pedagógica transcurre entre momentos alegres o tristes. Se describe de esta forma porque el quehacer educativo del docente es variable y sujeta a cambios según los elementos externos que se presentan; es decir, durante el año educativo este profesional se ve involucrado diariamente con su materia a desarrollar, utilizando estrategias diversas como también instrumentos para evidenciar los aprendizajes, pero llegado las vacaciones se liberan de esta carga. Transcurrido este periodo vuelven a sentir el desgano una vez iniciada las labores porque no se sienten motivados de realizar la misma acción tantas veces. Estas situaciones se presentan en la gran mayoría de los profesores y mínimamente en algunos.

Por otro lado, Kinnuen (2009) desmentía que el estrés que presenta el profesor sea por el ciclo escolar y llegaba a la conclusión de que obedece a la actitud del docente para enfrentar dichos periodos del calendario escolar. Pero investigaciones realizadas por estadounidenses mostraba, según la Organización de Maestros Unidos del Estado de Nueva York (NYSUT, 1980), que los primeros días eran los más estresantes y que ello repercutía en la labor de este profesional durante el año. Esta investigación fue sustentada, de la misma manera, por Travers y Cooper (1994), quienes recogieron muestras entre análisis de sangre y preguntas, obteniendo como resultado que sí, efectivamente, los profesores están más estresados en estos primeros días porque, tal vez, realizan actividades cocurriculares que implique un desgaste físico y psicológico.

2.2.2.6. Consecuencias del estrés y Burnout en los profesores

Las consecuencias evidenciadas del estrés docente está vinculada, según Moriana y Herruzo (2004), con lo personal, familiar y laboral porque dentro de estas tres está presente su actividad cotidiana.

Al respecto, no deja de lado las contradicciones existentes entre los autores que fundamentan este tema y teniendo en cuenta a Dworkin (1987) y Farber (1991b), explican sobre qué síntomas son los que afectan el trabajo del docente en una institución. Es así que Freudenberger y Richelson (1980);

Golembiewski et al (1986); Pines et al. (1981) indican que es lo personal porque este profesional no llega a separar su vida académica con la de su familia y los problemas de la institución los lleva a su hogar; a esto se suma la fatiga psicológica que tiene y siente que debe dormir para recuperar fuerzas, pero al final es en vano. Paralelamente a estos problemas se presenta los dolores corporales que tiene, en especial, en la cabeza y toda la columna vertebral. En ciertos casos, está unido con problemas estomacales que lo llevan a regurgitar sus alimentos. Ante la necesidad de sentirse bien se convierte en un fiel consumidor de medicamentos, en términos de Maslach y Jackson (2001), se convierte en un adicto. Esa adicción para Belcastro (1982); Chakravorty (1989); Maslach (1982), está asociado con el consumo de bebidas alcohólicas entre sus colegas de trabajo. Rasgo peculiar de este tipo de profesores.

Para terminar, se afirma que no existen muchas investigaciones referidas a este tema. Al respecto se sabe que los profesionales de la educación son los más afectados por el estrés, ya que su labor implica formar estudiantes con sólidos principios y dentro de ese proceso su labor es agotador y entre las consecuencias que cobran relevancia, según Cooke y Rousseau (1984), vienen a ser las situaciones de separación porque el agotamiento que presenta este profesional lo lleva a su familia y surgen los problemas por la actitud pesimista que tiene. Esto origina un caos en el buen clima familiar y la única solución que consideran es el divorcio.

2.2.2.7. Dimensiones del Síndrome de Burnout

Este síndrome puede ser entendido desde distintos ángulos y para los fines de esta investigación se consideran a las siguientes dimensiones:

A) Agotamiento Emocional:

Esta se refiere, en términos de Babakus, Cravens, Johnston y Moncrief (1999) a las limitaciones de expresar nuestras emociones frente a ciertos eventos dentro del trabajo; vale decir, que es la pérdida de energía que tiene una persona producto de una ardua labor académica. Son considerados dentro de esta primera dimensión cinco aspectos. El primero, agotamiento físico, se da porque hubo un trabajo excesivo a nivel corporal e intelectual. Ante esta

situación, la persona no es capaz de responder a los estímulos externos porque su estado físico no le permite porque está muy débil; todo ello según José Barrado Moreno. El segundo conocido como el cansancio permanente, que es estudiado por el doctor Carlos Uriegas, definiéndola como el desgaste avanzado o crónico y que principalmente ataca a las mujeres a partir de los treinta años con efectos negativos en ellas porque no son capaces de utilizar sus destrezas cognitivas y corporales para la solución de problemas pequeños. El tercero, la tensión, son las transformaciones que tiene una persona producto de ideales y afectos negativos e impidiendo un normal desarrollo de las personas frente a las situaciones propias de su contexto; es decir, no halla un concepto referido hacia la vida y su mundo va destrozándose paulatinamente. El cuarto, el desgaste psíquico, que es estudiado por Gil-Monte y Peiró (1999), viene a ser los problemas hallados a nivel laboral, emocional y actitudinal porque dentro de estas hacemos uso de nuestras energías. El quinto, la frustración, entendido como aquellos eventos que impiden lograr nuestros objetivos o metas trazadas. Para Dollard, Doob, Millar, Mower y Sears en Lahey (1998), se refiere a la frustración como el fracaso ante un ideal que se pretendía alcanzar en un tiempo establecido. En tal sentido, aquellas acciones que van contra los anhelos personales o grupales por satisfacer una necesidad son conocidos por este término limitante.

a) Despersonalización:

Esta se entiende como la no aceptación personal que uno tiene de su persona. Por su parte Davis (1970) menciona que tiene otras denominaciones como la separación del yo, desastre personal e inseguridad individual. Se fundamenta con claros ejemplos en las expresiones de los enfermos que la padecen. Los tres calificativos mencionados no explican con claridad este malestar psíquico. Las evidencias más notorias son las expresiones como: estoy raro, me hicieron algo; me siento extraño y no entiendo lo que sucede; al ver mi imagen reflejada me desconozco; camino por las veredas y siento que recorro entre muertos; siento que todo lo que vivo es una fantasía; estoy vivo y porqué hago actividades que no me interesan; comprendo las llamadas de atención, pero se me hace difícil cambiar; toco las cosas y no lo percibo; observo los objetos y me pregunto si sirven para algo. Las expresiones expuestas son claros

ejemplos de inicio sobre la despersonalización porque estas personas reconocen la realidad, pero no conocen su valor que poseen. Si se compara con otros ejemplos, la más adecuada es cuando una persona se pone lentes que no le pertenecen y observa su realidad tal como se presenta, pero con ciertas incomodidades que alteran su visión. En consecuencia, los pacientes con este mal no llegan a reconocer el porqué de las cosas que lo rodea y convirtiéndose en enfermos con graves enfermedades psicológicas que demandan un tratamiento respectivo.

Para tener un mayor acercamiento sobre esta dimensión se consideran cinco puntos muy importantes.

El primero viene a ser el trato inhumano y de acuerdo a La Comisión Europea de Derechos Humanos (1969) es definida como los graves trastornos que tiene una persona que no utiliza adecuadamente su raciocinio y esfuerzo corporal. Es muy frecuente oír dentro de este la palabra tortura porque hace referencia a los comportamientos inapropiados hacia sus compañeros. Se debe entender el término de tortura no como aquella palabra que ocurría como el maltrato humano de los siglos anteriores; sino a la utilización de adjetivos con carga semántica muy negativa que afecta a quienes la escuchan.

La insensibilidad hacia la gente, que es el segundo punto, trata de ese sentimiento que es producto del desagrado por parte de una persona a quien se le hizo un favor y esto ocasiona un descontento en quien realizó una actividad en beneficio de otra. Para algunos esta actitud negativa no afecta a su sensibilidad porque mencionan que no todos son así, ya que cada persona tiene su manera de pensar y actuar. Los estados emocionales son tan relativos y ante ello, con el transcurrir de los tiempos va afectando a la sensibilidad de la persona cuando recuerda un sinnúmero de ingratitudes.

En relación al tercer punto que es la dureza emocional, se entiende como la ausencia de sentimientos en las personas y no son capaces de expresar sus ideales con afecto y por el contrario, utilizan expresiones frías consecutivamente. En cuanto, a las personas que tienen un trato más amable

son consideradas como las que saben escuchar, hablar y son creativos en ciertas ocasiones.

El cuarto punto, desinterés por los demás, identifica a los individuos que realizan cualquier tipo de acción de manera personal y consideran de inservible el trabajo grupal porque se pierde el tiempo. Estas personas creen en sus propias habilidades, mas no en otras a pesar de los productos finales que obtendrá y para ellos, la privacidad es muy importante porque no desea intrusos al momento de realizar sus trabajos.

El último que es el sentimiento de culpa, se define como aquellas conductas, según los criterios morales y éticos, que son calificados de inapropiados porque va contra las normas sociales e individuales. Estas actitudes no aceptables implican el sentido de culpa o incumplimiento de las reglas y al ser admitido por la persona infractora aparece el término de la reivindicación para corregir esta actitud negativa. En ciertas ocasiones, existen sentimientos de culpa que no tienen justificación alguna a diferencia de otras que sí las tiene. A pesar que carece de un motivo, afecta a la persona en su tranquilidad emocional y se convierte en un sentimiento destructor que degenera la integridad de aquellas personas que la poseen.

b) Realización personal en el trabajo

La realización personal es lograr objetivos personales por medio de nuestras propias habilidades y Challa (1992), la conoce con el término de aspiración que una persona pretende alcanzar.

Por ello, la realización personal involucra una serie de actividades que involucra el trabajo con otros y también consigo mismo. Ante esta situación, se debe mostrar las propias motivaciones personales para enfrentar a las situaciones adversas que se presentan de manera inesperada, ya que es ocasionada por las propias transformaciones de la sociedad.

Este desarrollo implica también desarrollar nuestra personalidad con principios, valores y actitudes favorables que nos permitan alcanzar la excelencia

personal. Esta última se evidencia al ser calificados por las personas que nos rodean de manera positiva; es decir, existe una aceptación social.

Cabe mencionar que estos términos tienen sus orígenes dentro de la psicología humanista y cobra importancia en los planteamientos de Sergio Valdivia. Este investigador asegura que el desarrollo personal tiene mayor avance cuando se dan en ambientes de discusión sobre temas novedosos porque cada uno de los participantes fundamenta sus ideales al momento de compartirlas con otros. Por ello, estos ambientes de interacción son idóneos para progresar en los aprendizajes personales, sociales e institucionales.

En tal sentido, los vínculos afectivos que se dan entre una persona y un grupo de trabajo es la que permite fortalecer el desarrollo personal porque al momento de compartir experiencias, utilizando un estilo de comunicación adecuado, va aprendiendo y fortaleciendo su propia práctica personal. A su vez, un problema puede ser visto desde ópticas distintas y buscar las alternativas de solución de manera participativa.

2.3. Bases conceptuales

Clima institucional.- Espacio donde se labora y se evidencian las relaciones personales de los profesores con los demás al momento de realizar cualquier actividad en beneficio de los aprendizajes de los estudiantes, pero guiados por las acciones del director.

Síndrome de Burnout.- Malestar psicofísico en las personas por no sentirse motivados por las acciones que realiza y que desencadena muchos malestares físicos y psicológicos. Las personas que la padecen presentan alteraciones en su personalidad y constantemente se sienten que ya no pueden realizar cualquier actividad por la falta de fuerza o voluntad.

Comunicación.- Proceso de intercambio de información entre dos o más personas en las cuales cada uno de ellos manifiesta sus distintos puntos de vista y utilizando los términos más adecuados al momento de transmitirlos.

Motivación.- Son las fuerzas internas que tiene una persona por realizar una actividad que satisfaga una necesidad. Dentro de una institución son las maneras de trato que existen entre el director y los profesores para lograr los objetivos comunes que se plantean.

Confianza.- Es la honestidad ejercida sobre una acción que es encomendada a otra para que la realice al igual que la persona que la encomienda. También

está referida a otorgar acciones a otros personales, pero no las responsabilidades.

Participación.- Manifiestar puntos de vista sobre cualquier tema en cuestión que implique dar sugerencias o apreciaciones sobre las acciones realizadas. Estas pueden ser, esencialmente, formales.

Agotamiento emocional.- Viene a ser el agotamiento de nuestra mente frente a los problemas externos que rodean a cualquier persona y al momento de no encontrar las respectivas soluciones se desencadena este malestar psicológico.

Despersonalización.- Es la angustia que posee una persona sobre las dificultades que encuentra. Se reconoce cuando una persona divaga en el ambiente y no se siente como aquel que forma parte de una sociedad, tampoco como una persona con principios propios; se siente extraño.

Baja realización personal.- Entendido como la poca expectativa que tiene una persona sobre su propia personalidad; es decir, viene a ser el menosprecio individual y no reconocer sus habilidades sociales que los diferencia del resto. Las personas que la poseen en su mayoría presentan una baja autoestima y se consideran como ineptos al no poder trabajar con otras personas.

CAPÍTULO III

METODOLOGIA

3.1. Sistema de Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre el clima institucional y el síndrome de Burnout en docentes de la Red Huk Sunqulla Amawtakuna-2017

3.1.2. Hipótesis específicas

1. Existe una relación significativa entre el clima institucional y el agotamiento emocional en docentes de la RED Huk Sonqulla Amawtakuna –2017.
2. Existe una relación significativa entre el clima institucional y la despersonalización en docentes de la RED Huk Sonqulla Amawtakuna –2017
3. Existe una relación directa y significativa entre el clima institución y la Baja realización personal en docentes de la RED Huk Sonqulla Amawtakuna –2017.

3.2. Variables y Operacionalización:

3.2.1. Variable:

Se entiende por esta como aquellos elementos hallados en el contexto social y están sujetos a ser investigados. Es así que son “atributos, cualidades, características observables que poseen las personas, objetos, instituciones que expresan magnitudes que varían discretamente o en forma continua” (**Ñaupas, Mejia, Novoa y Villagómez, 2014, p.91, 92**). Por los objetivos que persigue este trabajo, las variables son:

Variable 1: El clima Institucional

Variable 2: El síndrome de Burnout.

3.3. Operacionalización de las variables:

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA Y VALORACIÓN
Variable 1 Clima Institucional	El clima institucional o ambiente de trabajo en las organizaciones constituye uno de los factores determinantes y facilitadores de los procesos organizativos y de gestión, además de los de innovación y cambio. Este es, el espacio en el que confluyen los miembros de una I.E. y a partir del cual se dinamizan las condiciones ambientales que caracterizan a cada escuela. Según Martin (1999).	El instrumento a aplicar será la encuesta escala de Likert, constituido por 30 items.	Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> - Veraz /Oportuna - Dialogo /escucha - Rapidez / agilidad - Respeto 	ORDINAL Muy bajo Bajo Regular Alto Muy alto
			Motivación	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción • Reconocimiento • Prestigio • Autonomía 	
			Confianza	<ul style="list-style-type: none"> • Confianza • Sinceridad 	
			Participación	<ul style="list-style-type: none"> • En las actividades • Órganos colegiados • El profesorado propicia la participación • Grupos formales e informales 	
Variable 2 Síndrome de Burnout	Síndrome de Burnout Un estado de fatiga o frustración que se produce por la dedicación a una causa, forma de vida o relación que no produce el esperado refuerzo.	El instrumento a aplicar será el test de Maslach, constituido por 22 items.	Agotamiento Emocional	Agotamiento emocional Agotamiento físico Cansancio permanente Tensión	ORDINAL Nunca Algunas veces al año o menos Algunas veces al mes o menos Algunas veces a

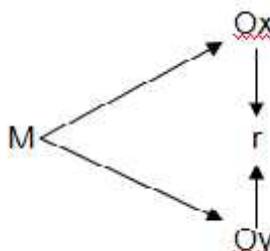
	Freudenberger (1974)		Despersonalización	Trato inhumano Insensibilidad hacia la gente Dureza emocional Desinterés por los demás	la semana o menos Diariamente
			Baja Realización personal.	Entiende el pensamiento de los estudiantes con facilidad Soluciona problemas de los estudiantes Realiza un trabajo que merece la pena Trato adecuado de los problemas emocionales	

3.4. Tipo de investigación:

De acuerdo a Ñaupas, et al. (2014), responde al tipo descriptivo ya que su finalidad es “recopilar datos e informaciones. Sobre las características, propiedades, aspectos o dimensiones, clasificación de los objetos, personas agentes e instituciones o de los procesos naturales o sociales” (p.93).

3.5. Diseño de la investigación:

Este estudio asumió el diseño correlacional ya que, en términos de Ñaupas, et al (2014), permite “establecer el grado de correlación o asociación entre una variable (x) y otra variable (z) que no sean dependientes una de la otra”. (p.343)



Donde:

M = docentes de la RED
 Ox=clima institucional
 r = la relación
 Oy = Síndrome de Burnout.

3.6. Población y muestra

3.6.1. La Población:

Se entiende por este punto como aquella colectividad que pertenece a la misma variedad y sujeta a ciertos criterios. En ideales de Tamayo y Tamayo, (1997), “la población se define como la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población posee una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación” (p.114).

N	Institución educativa Inicial	N de directores	N de Docentes
1	N° 432-48 El bosque	1	1
2	N° 432-47 27 de Octubre	1	2
3	N° 432-82 11 de abril	1	2
4	N° 428 Niño Jesús de Praga	1	2
5	N° 432-92	1	2
6	N° 432-12 Mollepata	1	2
7	N° 432-14 yanama	1	3
8	N° 432-30 La paz	1	2
9	432-118 la florida	1	2
10	432-37 Mollepata	1	2
total		10	20

3.6.2. Muestra:

Esta permite identificar con mayor detenimiento el problema porque a partir de esta se obtienen las informaciones para luego ser procesadas y analizadas. Al respecto, Tamayo y Tamayo (1997), la define como “el grupo de individuos que se toma de la población, para estudiar un fenómeno estadístico” (p.38).

N	Institución educativa Inicial	N de directores	N de docentes
1	N° 432-48 El bosque	1	1
2	N° 432-47 27 de Octubre	1	2
3	N° 432-82 11 de abril	1	2
4	N° 428 Niño Jesús de Praga	1	2

5	N° 432-92	1	2
6	N° 432-12 Mollepata	1	2
7	N° 432-14 yanama	1	3
8	N° 432-30 La paz	1	2
9	432-118 la florida	1	2
10	432-37 Mollepata	1	2
total		10	20

Fuente: obtenidos de la oficina de dirección pedagógica – UGEL HUAMANGA

3.7 Técnicas e instrumentos

3.7.1 Técnica

La técnica que se empleó fue la encuesta. Desde la postura de Cori (2008), se define como “una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones impersonales interesan al investigador”. (p.127)

3.7.2 Los instrumentos

Este estudio empleó como instrumento dos cuestionarios para medir cada variable. La definición que se adopta fue de Sierra (1995), quien sostiene que es una herramienta compuesta por “un conjunto de preguntas, preparados cuidadosamente sobre los hechos y aspectos que interesan en una investigación sociológica para su contestación por la población o su muestra a que se extiende el estudio emprendido”. (p.305)

3.8. Validez y Confiabilidad

3.8.1 Validez

Al respecto, Hurtado, (2012,) detalla que por medio de esta se “intenta determinar en qué medida un instrumento mide un evento en términos de la manera como éste se conceptualiza, y en relación con la teoría que sustenta la investigación...Un instrumento tiene validez de constructo cuando sus ítems

están en correspondencia con sus sinergias o los indicios que se derivan del concepto del evento que se pretende medir” (p. 790, 792).

3.8.2 Confiabilidad

Carrasco, (2013) sostiene que la confiabilidad es “la cualidad o propiedad de un instrumento de medición que le permite obtener los mismos resultados, al aplicarse una o más veces a la misma persona o grupos de personas en diferentes periodos de tiempo.” (p.339)

Los instrumentos fueron confiables en este trabajo y se obtuvo la puntuación respectiva por medio del coeficiente Alfa de Cronbach. Su representación gráfica se plasma a continuación:

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

En donde:

K : El número de ítems

$\sum S_i^2$: Sumatoria de Varianzas de los Ítems

S_r^2 : Varianza de la suma de los Ítems

α : Coeficiente de Alfa de Cronbach.

3.9. Tratamiento estadístico

Los datos fueron procesados por medio del estadígrafo Tau c de Kendall, el cual busca determinar las “medidas de correlación para variables en el nivel de medición ordinal (ambas), de tal modo que los individuos u objetos de la muestra pueden ordenarse por rangos (jerarquías)” (Hernández, 2014, p.332).

3.10. Aspectos éticos

El estudio no presenta inconvenientes y cumple con todas las reglas o directrices para llevarla a cabo. El desarrollo de este trabajo permitió comprender a mayor profundidad conceptos referidos al clima en las instituciones y también acepciones sobre el Síndrome de Burnout con el propósito de implementar, en posteriores investigaciones, acciones que velen por el fomento de un ambiente positivo libre de cansancio laboral.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. A NIVEL DESCRIPTIVO

Tabla N° 1

Nivel de agotamiento emocional en docentes de la RED Huk Sonqulla Amawtakuna –2017.

AGOTAMIENTO	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	9	30,0
Medio	4	13,3
Alto	17	56,7
Total	30	100,0

De acuerdo a esta primera tabla, se evidencia que un 56,7 % de maestros presentan un nivel alto de cansancio o agotamiento de corte emocional; es decir, la gran mayoría de los profesores (17) que conforman la RED se ubican en dicho nivel.

Tabla N° 2

Nivel de despersonalización en docentes de la RED Huk Sonqulla Amawtakuna –2017.

DESPERSONALIZACIÓN	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	18	60,0
Medio	12	40,0
Total	30	100,0

En esta segunda tabla, se aprecia que la despersonalización en los docentes de la mencionada RED se ubica en el nivel bajo que representa a un porcentaje del 60, 0 %, cuya cantidad numérica es de 18 maestros.

Tabla N° 3***Nivel de realización en docentes de la RED Huk Sonqulla Amawtakuna – 2017.***

REALIZACIÓN	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	16,7
Medio	22	73,3
Alto	3	10,0
Total	30	100,0

Según la tercera tabla, se llega a divisar que la mayoría de los docentes califica su realización en un nivel medio, cuyo porcentaje viene a ser un 73,3 % y el cual representa a 22 profesores de la respectiva RED Huk Sonqulla Amawtakuna –2017.

Tabla N° 4***Nivel de Síndrome de Bournout en docentes de la RED Huk Sonqulla Amawtakuna –2017.***

BURNOUT	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	10	33,3
Medio	18	60,0
Alto	2	6,7
Total	30	100,0

Esta cuarta tabla, demuestra que un 60,0 % de maestros se ubican en un nivel medio con respecto al Síndrome de Bournout; es decir, la gran mayoría de los profesores (18) que conforman la RED presentan este malestar medianamente a diferencia de los demás.

Tabla N° 5

Nivel de clima institucional en docentes de la RED Huk Sonqulla Amawtakuna –2017.

CLIMA	Frecuencia	Porcentaje
Regular	18	60,0
Alto	11	36,7
Muy alto	1	3,3
Total	30	100,0

Según esta quinta tabla, demuestra que un 60,0 % de maestros ubican el clima de sus instituciones en un nivel regular; es decir, la gran mayoría de los profesores (18) que conforman la RED puntúan de esta manera porque consideran que aún no cumplen con ciertas condiciones.

Tabla N° 6

Tabla de contraste entre las variables clima institucional y síndrome de Burnout en docentes de la RED Huk Sonqulla Amawtakuna –2017.

		SÍNDROME			TOTAL
		Bajo	Medio	Alto	
CLIMA	Regular	7 23,3%	11 36,7%	0 0,0%	18 60,0%
	Alto	3 10,0%	6 20,0%	2 6,7%	11 36,7%
	Muy alto	0 0,0%	1 3,3%	0 0,0%	1 3,3%
TOTAL		10 33,3%	18 60,0%	2 6,7%	30 100,0%

En esta sexta tabla, se aprecia que la mayoría de los profesores (18) que representan un 60, 0% califican el clima institucional de su espacio de trabajo como regular y con respecto al Síndrome de Burnout, de acuerdo a la mayor parte de ellos (18) que equivalen al 60, 0%, lo ubican en el nivel medio.

Tabla N° 7

Tabla de contraste entre las variables clima institucional y agotamiento emocional en docentes de la RED Huk Sonqulla Amawtakuna –2017.

		AGOTAMIENTO			TOTAL
		Bajo	Medio	Alto	
CLIMA	Regular	6	3	9	18
		20,0%	10,0%	30,0%	60,0%
	Alto	3	1	7	11
		10,0%	3,3%	23,3%	36,7%
	Muy alto	0	0	1	1
		0,0%	0,0%	3,3%	3,3%
TOTAL		9	4	17	30
		30,0%	13,3%	56,7%	100,0%

Según esta séptima tabla, se aprecia que la mayoría de los profesores (18) que representan un 60, 0% califican el clima institucional de su espacio de trabajo como regular y con respecto al agotamiento o cansancio emocional, de acuerdo a la mayor parte de ellos (17) que equivalen al 56, 7 %, lo ubican en un nivel alto.

Tabla N° 8

Tabla de contraste entre las variables clima institucional y despersonalización en docentes de la RED Huk Sonqulla Amawtakuna – 2017.

		DESPERSONALIZACIÓN		
		Bajo	Medio	Total
CLIMA	Regular	13	5	18
		43,3%	16,7%	60,0%
	Alto	5	6	11
		16,7%	20,0%	36,7%
	Muy alto	0	1	1
		0,0%	3,3%	3,3%
TOTAL		18	12	30
		60,0%	40,0%	100,0%

Los resultados de esta octava tabla, demuestra que la mayoría de los profesores (18) que representan un 60, 0% califican el clima institucional de su espacio de trabajo como regular y con respecto a la despersonalización profesional del docente, de acuerdo a la mayor parte de ellos (18) que equivalen al 60, 0%, lo ubican en un nivel bajo.

Tabla N° 9

Tabla de contraste entre las variables clima institucional y realización personal en docentes de la RED Huk Sonqulla Amawtakuna –2017.

		REALIZACIÓN			TOTAL
		Bajo	Medio	Alto	
CLIMA	Regular	3 10,0%	14 46,7%	1 3,3%	18 60,0%
	Alto	2 6,7%	7 23,3%	2 6,7%	11 36,7%
	Muy alto	0 0,0%	1 3,3%	0 0,0%	1 3,3%
TOTAL		5 16,7%	22 73,3%	3 10,0%	30 100,0%

De acuerdo a esta novena tabla, se aprecia que la mayoría de los profesores (18) que representan un 60, 0% califican el clima institucional de su espacio de trabajo como regular y con respecto a la realización personal del maestro, de acuerdo a la mayor parte de ellos (22) que equivalen al 73, 3 %, lo ubican en un nivel medio.

4.2. A NIVEL INFERENCIAL

4.2.1. Prueba de normalidad

Tabla N° 10

Prueba de normalidad entre las variables clima institucional y Síndrome de Burnout en docentes de la RED Huk Sonqulla Amawtakuna –2017.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Agotamiento	,692	30	,000
Despersonalización	,624	30	,000
Realización	,696	30	,000
Síndrome	,745	30	,000
Clima	,686	30	,000

Nota: P-valor = Los datos provienen de una distribución normal
 P-valor < = Los datos no provienen de una distribución normal

De acuerdo a los datos mostrados en la tabla N° 10, se puede observar que los valores obtenidos sobre la significancia de cada las variables y dimensiones respectivas son inferiores a 0, 05 y por el cual, se asume que no presentan una distribución normal. En ese sentido, para contrastar las hipótesis respectivas se empleó el estadígrafo Tau c de Kendall.

4.2.2. Prueba de hipótesis

4.2.2.1. Prueba de hipótesis general

a) Sistema de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre el clima institucional y el síndrome de Burnout en docentes de la Red Huk Sunqulla Amawtakuna-2017

Ha: Existe relación significativa entre el clima institucional y el síndrome de Burnout en docentes de la Red Huk Sunqulla Amawtakuna-2017

b) Tratamiento estadístico

Tabla N° 11

Prueba de hipótesis y correlación entre las variables clima institucional y el síndrome de Burnout en docentes de la Red Huk Sunqulla Amawtakuna-2017

		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,177	,126	1,397	,162
N de casos válidos		30			

Nota: Si la probabilidad (p) obtenida p-valor $< 0,05$ se rechaza la H_0 (se acepta H_1).
 Si la probabilidad (p) obtenida p-valor $> 0,05$ no se rechaza la H_0 (se acepta H_0).

La relación que se obtiene entre ambas variables de estudio es de 0,177, el cual indica una asociación baja. Además, el valor de la significancia viene a ser 0,162 y siendo superior a 0,05 se asume la hipótesis nula y dejando de lado la alterna, como consecuencia se afirma que el clima institucional no se relaciona con el síndrome de Burnout en la muestra respectiva.

4.2.2.2. Prueba de primera hipótesis específica

a) Sistema de hipótesis

H₀: No existe una relación significativa entre el clima institucional y el agotamiento emocional en docentes de la RED Huk Sonqulla Amawtakuna – 2017.

H_a: Existe una relación significativa entre el clima institucional y el agotamiento emocional en docentes de la RED Huk Sonqulla Amawtakuna –2017.

b) Tratamiento estadístico

Tabla N° 12

Prueba de hipótesis y correlación entre las variables clima institucional y agotamiento emocional en docentes de la Red Huk Sunqulla Amawtakuna-2017

		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,123	,134	,918	,359
N de casos válidos		30			

Nota: Si la probabilidad (p) obtenida p-valor $\leq 0,05$ se rechaza la H_0 (se acepta H_1).
Si la probabilidad (p) obtenida p-valor $> 0,05$ no se rechaza la H_0 (se acepta H_0).

La relación que se obtiene entre el clima institucional y agotamiento emocional del maestro es de 0,123, el cual indica una asociación muy baja. Además, el valor de la significancia viene a ser 0,359 y siendo superior a 0,05 se asume la hipótesis nula y se deja sin efecto a la alterna, como consecuencia se asevera que entre estos dos fenómenos no se presenta ninguna relación.

4.2.2.3. Prueba de segunda hipótesis específica

a) Sistema de hipótesis

H₀: No existe una relación significativa entre el clima institucional y la despersonalización en docentes de la RED Huk Sonqulla Amawtakuna –2017

H_a: Existe una relación significativa entre el clima institucional y la despersonalización en docentes de la RED Huk Sonqulla Amawtakuna –2017

b) Tratamiento estadístico

Tabla N° 13

Prueba de hipótesis y correlación entre las variables clima institucional y despersonalización en docentes de la Red Huk Sunqulla Amawtakuna-2017

		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,316	,173	1,828	,067
N de casos válidos		30			

Nota: Si la probabilidad (p) obtenida p-valor $\leq 0,05$ se rechaza la H_0 (se acepta H_1).
Si la probabilidad (p) obtenida p-valor $> 0,05$ no se rechaza la H_0 (se acepta H_0).

asociación que se obtiene entre el clima institucional y la despersonalización del maestro es de 0,316, el cual indica una relación baja. Además, el valor de la significancia es de 0,067 y siendo superior a 0,05 se asume la hipótesis nula y se deja sin efecto a la alterna, como consecuencia se confirma que entre estos dos fenómenos no se presenta una correlación significativa.

4.2.2.4. Prueba de tercera hipótesis específica

a) Sistema de hipótesis

H₀: No existe una relación directa y significativa entre el clima institución y la Baja realización personal en docentes de la RED Huk Sonqulla Amawtakuna – 2017.

H_a: Existe una relación directa y significativa entre el clima institución y la Baja realización personal en docentes de la RED Huk Sonqulla Amawtakuna –2017.

b) Tratamiento estadístico

Tabla N° 14

Prueba de hipótesis y correlación entre las variables clima institucional y la realización personal en docentes de la Red Huk Sunqulla Amawtakuna-2017

		Error		T	Significación
		Valor	estandarizado asintótico ^a	aproximada ^b	aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,067	,119	,558	,577
N de casos válidos		30			

Nota: Si la probabilidad (p) obtenida p-valor $\leq 0,05$ se rechaza la H_0 (se acepta H_1).
Si la probabilidad (p) obtenida p-valor $> 0,05$ no se rechaza la H_0 (se acepta H_0).

La asociación que se obtiene entre el clima institucional y realización individual del maestro es de 0,067, el cual indica una relación muy baja. Además, el valor de la significancia es de 0,577 y siendo superior a 0,05 se asume la hipótesis nula y se deja sin efecto a la alterna, como consecuencia se confirma que entre estos dos no se presenta una correlación significativa ni directa.

4.3. DISCUSIÓN

Este estudio es el resultado de una serie de procesos y análisis que se llevaron a cabo a través de técnicas estadísticas y para ello, se adoptó la definición teórica del clima institucional a partir del planteamiento de Martín (2000), quien indica que “el clima institucional o ambiente de trabajo en las organizaciones constituye uno de los factores determinantes y facilitadores de los procesos organizativos y de gestión, además de los de innovación y cambio. Este es el espacio en el que confluyen los miembros de una institución educativa y a partir del cual se dinamizan las condiciones ambientales que caracterizan a cada escuela” (p.103).

De la misma manera, se define el Síndrome de Burnout desde la mirada de Maslach (2006), cuando indica que este viene a ser el cansancio o desgaste de corte emotivo como también la despersonalización y la baja realización

individual o profesional. Este fenómeno sucede cuando se labora con distintas personas; es decir, su campo de acción está sujeta a atender la actividad de los hombres y entre ellos se tiene al médico, docente, enfermera, trabajadora social, siquiátra, sicólogo, policía, etc.

A partir de los fundamentos teóricos detallados en los párrafos anteriores, se determinó realizar este estudio, cuyo objetivo primordial fue identificar la correlación o asociación entre el síndrome de Burnout y clima institucional en profesores que forman parte de una red denominada Huk sunqulla amawtakuna.

El primer resultado que se demuestra corresponde a la hipótesis general y donde se evidencia la inexistencia de una correlación significativa entre las dos variables que son clima institucional y Síndrome de Burnout y además, se deduce que cada fenómeno progresa de forma autónoma. Esta afirmación se corrobora con el estudio de Mafla (2015), quien desarrolló la tesis denominada Síndrome de Burnout y su asociación con el clima laboral de los profesores que laboran en una institución del estado ubicada en la localidad de Quito durante el 2015, donde concluyó que tres aspectos relacionados con el Síndrome de Burnout no se correlacionan con el clima institucional, los mismos que se presentan a través del estadígrafo r de Pearson; es decir, no se asocian de manera directa.

Con respecto a la hipótesis específica uno, se evidenció que el clima institucional no se relaciona de manera significativa con el agotamiento emocional de los maestros de la red. A partir de esta afirmación se comprueba que el progreso o avance de la variable y dimensión se presentan de forma aislada; en otras palabras, el desarrollo es independiente. Este es contrastado con el estudio que realizó Farfán (2009) y en la cual llegó a demostrar la no relación entre las acciones de planeación y eficiencia del trabajo con el cansancio emotivo, profesionalismo que forman parte del mencionado síndrome de Burnout; todo esto conllevó a la afirmación de rechazar la hipótesis alterna de estudio y donde la nula cobra existencia.

Por otro lado, se tiene que el clima institucional no presenta una correlación directa con la despersonalización en los profesores que constituyen la mencionada red que lleva el nombre de Huk Sunqulla Amawtakuna y el cual es

corroborado con el estudio que realizó Cavero (2015), quien llegó a sostener que la dimensión despersonalización no se asocia con el desempeño del trabajador, pero indica una puntuación de 0,009, valor que refleja una muy baja relación, pero la significancia es superior (0,14) a 0,05, y por esta razón, se acepta la hipótesis nula donde no se evidencia correlación alguna.

Por último, la hipótesis específica tres demuestra que el clima institucional no presenta una correlación significativa con la dimensión realización individual del profesor en la mencionada red. El cual se comprueba con las afirmaciones de Farfán (2009) cuando indica la inexistente relación entre las acciones de planeación y eficiencia del trabajo con la realización profesional que forman parte del mencionado síndrome; todo esto conllevó a rechazar la hipótesis alterna del estudio y donde la nula cobra existencia.

Por todo lo descrito, los profesores que laboran en las instituciones educativas de la mencionada red confirman que el clima en su centro de labor es regular. También indicaron que el agotamiento emotivo se presenta en un nivel alto; la despersonalización se ubica en el nivel bajo y la realización individual, en un nivel medio y por ello, se confirmó la inexistente asociación significativa entre los fenómenos estudiados a través de los procedimientos estadísticos. A partir de estos datos obtenidos se llega a colegir que el clima institucional está sujeto a un progreso autónomo y no necesariamente se asocia a las respectivas dimensiones del síndrome de Burnout (agotamiento, despersonalización y realización). En ese sentido, se debe estudiar los posibles problemas o aspectos que intervienen en un ambiente de trabajo y para ello, se debe realizar otro estudio porque la finalidad de esta investigación fue determinar la presencia o ausencia del grado de correlación de los respectivos fenómenos. Entonces, cada resultado que se obtuvo en este trabajo es muy importante porque abre las puertas para otras investigaciones donde el objetivo central sería identificar las posibles causales que conllevaron a dichos resultados presentados en las páginas anteriores y además, de ser considerado como una fuente muy valiosa en los próximos estudios empíricos.

CONCLUSIONES

1. Los valores obtenidos mediante el estadígrafo Tau c de Kendall permite concluir que no existe relación significativa entre el clima institucional y el síndrome de Burnout en docentes de la Red Huk Sonqulla Amawtakuna-2017. ($T_c = 0,177$; $P = 0,162 > 0,05$)
2. De acuerdo a los datos hallados mediante la prueba estadística Tau c de Kendall permite concluir que no existe una relación significativa entre el clima institucional y el agotamiento emocional en docentes de la RED Huk Sonqulla Amawtakuna –2017. ($T_c = 0,123$; $P = 0,359 > 0,05$)
3. Los resultados obtenidos mediante el estadígrafo tau c de Kendall permite concluir que no existe relación significativa entre el clima institucional y la despersonalización en docentes de la RED Huk Sonqulla Amawtakuna –2017. ($T_c = 0,316$; $P = 0,067 > 0,05$).
4. De acuerdo a los valores hallados mediante el estadígrafo Tau c de Kendall se concluye que no existe relación directa y significativa entre el clima institución y la realización personal en docentes de la RED Huk Sonqulla Amawtakuna –2017. ($T_c = 0,067$; $P = 0,557 > 0,05$).

RECOMENDACIONES

1. Al Director de la Unidad de Gestión educativa Local de Huamanga, implementar espacios de asesoría especializada en temas desarrollo personal que permitan el manejo adecuado de problemas relacionados al Síndrome de Burnout.
2. A los directores de las instituciones educativas del ámbito de la Unidad de Gestión educativa Local de Huamanga, realizar un diagnóstico integral sobre el clima institucional a fin de tomar las medidas correctivas del caso.
3. A los directores de las instituciones educativas del ámbito de la Unidad de Gestión educativa Local de Huamanga, realizar un diagnóstico integral sobre el Síndrome de Burnout en los docentes de su institución con la finalidad de mejorar los niveles de desempeño docente.
4. A los maestrandos de la Escuela de Posgrado profundizar estudios relacionados al problema del Síndrome de Burnout y que pueda explicar las causas que generan esta situación con la finalidad de mejorar la salud mental de los docentes.

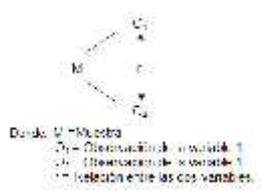
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ander, E. (1984). *Técnicas de Investigación Social*. Buenos Aires: Ed. Paidós.
- MINEDU (2013). *Aprendiendo a resolver conflictos en las Instituciones Educativas*. Perú. Ed. Quad graphis Perú S.A. 2da Edición.
- MINEDU (2017) *Participación y clima institucional*. Perú. 1ra Ed.
- Visedo, J. (2016). *Gran diccionario enciclopédico Maximum*. Argentina: Ed. Reymo
- Arnau, J. (1986). *Psicología Experimental, un Enfoque Metodológico*. México: Ed. Trillas, 6ta. Edic.
- Ary, J, Jacobs, L. y Razavieh, P. (1986). *Introducción a la Investigación Pedagógica*. México: Ed. Mc Graw Hill 2da. Edic.
- Alcover, C. M. (2005): *Cultura y clima organizacional*. Madrid: Alianza Editorial S.A.
- Belcastro, P.A. (2002). *Burnout and its relationship to teachers' somatic complaints and illnesses*. Psychological Reports, 50, 1045-1046.
- Calvete, E. y Villa, A. (2007). *Programa Deusto 16-16 II. Evaluación e intervención en el estrés docente*. Bilbao: Ediciones Mensajero.
- Calvete, E. y Villa, A. (2000). *Burnout y síntomas psicológicos: modelo de medida y relaciones estructurales*. Ansiedad y Estrés 6, 117-130.
- Campbell, J.P., Dunnette, M.D., Lawler, E.E. y Weick, K. (2000): *Managerial behavior, performance and effectiveness*, New York: McGraw- Hill.
- Chakravorty, B. (2009). *Mental health among school teachers*. En M. Cole y S. Walker (Eds.), *Teaching and Stress*. Philadelphia: Open University Press.
- Cherniss, C. (2000): *Professional Burnout in Human Service Organizations*. New York: Praeger.
- Cherniss, C. (2009): *Burnout in New Professionals: A Long-Term Follow-up Study*, en *Journal of Health and Human Resources Administration*, n.º 13, pp. 132-154.
- Cherniss, C. (1990): *Natural Recovery from Burnout: Results from a 10-Year Follow-up Study*, en *Journal of Health and Human Resources Administration*, N° 13, pp. 132-154.

- Cherniss, C. (1995) *Beyond Burnout: Helping Teachers, Nurses, Therapists & Lawyers recover from Stress & Desillusionment*. Great Britain, Routledge.
- Chiavenato, I. (2001) *Administración de recursos humanos*, Colombia: quinta edición
- Cooke, R.A. y Rousseau, D.M. (2004). *Stress and strain from family roles at work role expectation*. *Journal of Applied Psychology*, 69, 252-260.
- Cohn, M. y Kottkamp (2003) *Teachers. The Missing Voice in Education*. New York: State University of New York Press.
- Hurtado, J. (2012). *Metodología de la investigación: guía para una comprensión holística de la ciencia* (4a. ed.). Bogotá-Caracas: Ciea-Sypal y Quirón.
- Tamayo y Tamayo, M(1997). *El proceso de la investigación científica*. Mexico: Limusa S.A

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO. CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON ESÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE LA RED HUK SUNQULLA AMAUTAKUNA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p><u>GENERAL</u> ¿Qué relación existe entre el clima institucional y el síndrome de Burnout en docentes de la RED Huk Sunqulla Amautakuna –2017?</p> <p><u>ESPECÍFICOS:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> ¿De qué manera se relaciona el clima institucional y el agotamiento emocional en docentes de la RED Huk Sunqulla Amawtakuna-2017? ¿De qué manera se relaciona el clima institucional y la despersonalización en docentes de la RED Huk Sunqulla Amawtakuna-2017? ¿De qué manera se relaciona el clima institucional y la realización personal en docentes de la RED Huk Sonqolla 	<p><u>GENERAL</u> Conocer la relación que existe entre el clima institucional y síndrome de Burnout en docentes de la RED Huk Sunqulla Amautakuna –2017</p> <p><u>ESPECÍFICOS:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> Determinar la relación que existe entre el clima institucional y el agotamiento emocional en docentes de la RED Huk Sunqulla Amawtakuna –2017 Determinar la relación que existe entre el clima institucional y la despersonalización en docentes de la RED Huk Sunqulla Amautakuna 2017 Determinar la relación que existe entre el clima institucional y la despersonalización en docentes de la RED Huk 	<p><u>GENERAL:</u> Existe relación directa y significativa entre el clima institucional y el síndrome de burnout en docentes de la RED Huk Sonqulla Amautakuna-2017.</p> <p><u>ESPECÍFICOS:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> Existe una relación directa y significativa entre el clima institucional y el agotamiento emocional en docentes de la RED Huk Sunqulla Amautakuna –2017. Existe una relación directa y significativa entre el clima institucional y la despersonalización en docentes de la RED Huk Sunqulla Amautakuna –2017 Existe una relación directa y significativa 	<p>Comunicación</p> <ul style="list-style-type: none"> -Veraz /Oportuna -Dialogo /escucha -Rapidez / agilidad -Respeto -Aceptación -Espacios y horarios -Ocultar información <p>Motivación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción • Reconocimiento • Prestigio • Autonomía <p>Confianza</p> <ul style="list-style-type: none"> • Confianza • Sinceridad <p>Participación</p> <ul style="list-style-type: none"> • En las actividades 	<p><u>TIPO.</u> Investigación Básica o Pura</p> <p><u>NIVEL.</u> Correlacional.</p> <p><u>METODO GENERAL</u> Método Científico</p> <p><u>METODO ESPECIFICO</u> Descriptivo.</p> <p><u>DISEÑO:</u> Descriptivo - Correlacional</p>  <p><u>POBLACIÓN Y MUESTRA</u></p> <p> Población: 30 entre las directoras y docentes.</p> <p> Muestra: Conformada por los mismos 30 directoras y docentes.</p>

Amawtakuna-2017?	Sunqulla Amautakuna 2017	<p>entre el clima institución y la Baja realización personal en docentes de la RED Huk Sunqulla Amautakuna –2017.</p> <p><u>VARIABLES</u></p> <p>Variable 1. Síndrome de Burnout.</p> <p>Variable 2. Clima organizacional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Órganos colegiados • El profesorado propicia la participación • Grupos formales e informales • Equipos y reuniones de trabajo • Coordinación <p>Agotamiento Emocional</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Agotamiento Emocional 2. Agotamiento físico 3. Cansancio permanente 4. Tensión 5. Desgaste psíquico 6. Frustración 7. Dureza del trabajo 8. Stress percibido 9. Posibilidades al límite <p>despersonalización</p> <ol style="list-style-type: none"> 10. Trato inhumano 11. Insensibilidad hacia la gente 12. Dureza emocional 13. Desinterés por los demás 	<p><u>TECNICAS</u> <u>E</u></p> <p><u>INSTRUMENTOS</u> <u>DE</u></p> <p><u>RECOLECCION DE DATOS</u></p> <p><u>TECNICAS:</u></p> <p>- Encuestas</p> <p><u>INSTRUMENTOS</u></p> <p>- Cuestionario de encuesta</p>
------------------	--------------------------	---	--	--

			<p>14.Sentimiento de culpa</p> <p>Realización personal en el trabajo</p> <p>14.Entiende el pensamiento de los estudiantes con facilidad</p> <p>15.Soluciona problemas de los estudiantes</p> <p>16.Su trabajo es una influencia positiva</p> <p>17.Tiene vitalidad</p> <p>18.Crea atmosfera relajada para los estudiantes</p> <p>19.Animado después del trabajo</p> <p>20.Realiza un trabajo que merece la pena</p> <p>21.Trato adecuado de los problemas emocionales</p>	
--	--	--	--	--

**UNSCH**ESCUELA DE
POSGRADO**CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD 005-2022-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^º 198-2021-UNSCH-EPG/D, Reglamento de Originalidad de trabajos de Investigación de la UNS CH, otorga lo siguiente:

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

Autor:	BACH. MIRIAN GUILLÉN GUTIÉRREZ
Maestría:	EDUCACIÓN
Mención:	GESTIÓN EDUCACIONAL
TÍTULO DE TESIS:	CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE LA RED HUK SUNQULLA AMAWTAKUNA-2017
Evaluación de originalidad:	18% de similitud
N^º de trabajo:	1740668746
Fecha:	12-ene.-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, 02 de febrero del 2022.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN
CRISTOBAL DE HUAMANGA
ESCUELA DE POSGRADO

B/Ing. Edith Geovana Asto Peña
Responsable Area Academica

Clima institucional y su relación con el Síndrome de Burnout en docentes de la Red Huk Sunqulla Amawtakuna-2017

por Mirian Guillén Gutiérrez

Fecha de entrega: 12-ene-2022 11:48a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 1740668746

Nombre del archivo: MIRIAN_GUILLEN_PARAFRASEADO_24_JUNIO.doc (1.09M)

Total de palabras: 17656

Total de caracteres: 95324

Clima institucional y su relación con el Síndrome de Burnout en docentes de la Red Huk Sunqulla Amawtakuna-2017

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%

INDICE DE SIMILITUD

10%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

18%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	16%
2	docslide.us Fuente de Internet	1%
3	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	1%
4	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1%
5	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	<1%
6	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	pirhua.udep.edu.pe Fuente de Internet	<1%



Excluir citas Activo

Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 30 words