



**INSTITUTO PARA LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN
SECCIÓN DE POSGRADO**

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SÍNDROME DE BURNOUT EN
DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR DE LIMA
CERCADO, EN 2018**

**PRESENTADA POR
TERESA CONTRERAS APARCO**

**ASESOR
RAFAEL ANTONIO GARAY ARGANDOÑA**

TESIS

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN EDUCACIÓN
CON MENCIÓN EN POLÍTICAS Y GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN**

LIMA – PERÚ

2020



CC BY-NC-ND

Reconocimiento – No comercial – Sin obra derivada

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



USMP
UNIVERSIDAD DE
SAN MARTIN DE PORRES

**INSTITUTO PARA LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN
SECCIÓN DE POSTGRADO**

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SÍNDROME DE BURNOUT EN
DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR DE LIMA
CERCADO, EN 2018**

**TESIS PARA OPTAR
EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN
POLÍTICAS Y GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN**

PRESENTADA POR:

BACHILLER TERESA CONTRERAS APARCO

**ASESOR:
DR. RAFAEL GARAY ARGANDOÑA**

LIMA, PERÚ

2020

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE
EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR DE LIMA CERCADO, EN 2018**

ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO

ASESOR:

Dr. Rafael Garay Argandoña

PRESIDENTE DEL JURADO

Dr. Carlos Augusto Echaiz Rodas

MIEMBROS DEL JURADO

Dr. Oscar Rubén Silva Neyra

Dr. Vicente Justo Pastor Santiváñez

DEDICATORIA

A mis padres Celedonio y Teresa, por confiar en mí, por apoyarme y enseñarme el valor de la perseverancia ante los retos.

A mis hijas Kelly y Kaydy, por ser la razón de mi vida, las que me impulsan para seguir adelante. A mis nietos Jerek e Ian por su ternura.

AGRADECIMIENTO

A Dios todopoderoso, a los docentes de USMP por impartir los conocimientos científicos y los jurados por la orientación eficiente y guía para asesorar en el trabajo de investigación.

Agradezco a mis hermanos: Eva, Genara, José, Juan, Rosario, María, Isabel y Mary Luz por los granitos de arena para mi soporte.

A los futuros investigadores para realizar estudios sobre el tema para enriquecer los estudios de investigación.

ÍNDICE

TÍTULO	ii
CARÁTULA	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE	vi
INDICE DE TABLAS	viii
INDICE DE FIGURAS	x
RESUMEN	xi
ABSTRAC	xii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	11
1.1 Antecedentes de la investigación	11
1.2 Bases teóricas	17
1.2.1 Clima organizacional	17
1.2.2. Síndrome de burnout	27
1.2.3. Definiciones Conceptuales	43
CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES	45
2.1 Formulación de Hipótesis General y específico	45
2.1.1 Hipótesis General	45
2.1.2 Hipótesis Específicas	45
2.2. Variables	46
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	48

3.1 Tipo de Investigación	48
3.2. Diseño de la investigación	49
3.3 Diseño Muestral	49
3.4 Técnica de recolección de datos	52
3.5 Método de análisis de datos	57
3.6 Aspectos éticos	57
CAPÍTULO IV. RESULTADOS	58
4.1. Descripción de los resultados según los niveles del clima organizacional y el síndrome de burnout en docentes de educación básica regular	58
4.2. Prueba de hipótesis	66
CAPITULO V. DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	71
5.1 Discusión	72
5.2 Conclusiones	76
5.3 Recomendaciones	79
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	81
ANEXOS	91
Anexo 1. Matriz de consistencia	92
Anexo 2. Organización de las variables	93
Anexo 3. Instrumentos de investigación	94
Anexo 4. Consentimiento informado	96
Anexo 5. Validación del instrumento	97
Anexo 6. Base de datos	105
Anexo 7. Confiabilidad de los instrumentos	112
Anexo 8. Autorización de la RD N° 238-2018	116
Anexo 9. Constancia de la aplicación del instrumento	117
Anexo 10. Registro fotográfico	118
Anexo 11 Bítico de información síndrome de burnout	120

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Matriz de Operacionalización de la variable: clima organizacional	46
Tabla 2.	Matriz de operacionalización del síndrome de burnout	47
Tabla 3.	Ficha técnica clima organizacional	55
Tabla 4.	Ficha técnica síndrome de burnout	56
Tabla 5.	Confiabilidad del instrumento clima organizacional	55
Tabla 6.	Confiabilidad del instrumento síndrome de burnout	56
Tabla 7.	Niveles de confiabilidad	56
Tabla 8.	Distribución de frecuencias y porcentajes del clima organizacional percibido por los docentes de educación básica regular de Lima Cercado, en 2018.	58
Tabla 9.	Distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles del síndrome de burnout percibido por los docentes de educación básica regular de Lima Cercado, en 2018.	60
Tabla 10.	Distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles del agotamiento emocional percibido por los docentes de educación básica regular de Lima Cercado, en 2018.	61
Tabla 11.	Distribución de frecuencias y porcentajes de la despersonalización percibido por los docentes de educación básica regular de Lima Cercado, en 2018.	63
Tabla 12.	Distribución de frecuencias y porcentajes de la ausencia de realización personal percibido por los docentes de educación básica regular de Lima Cercado, en 2018.	64

Tabla 13. Coeficiente de correlación y significación entre el clima organizacional y el síndrome de burnout percibido por los docentes de educación básica regular de Lima Cercado.	66
Tabla 14. Coeficiente de correlación y significación entre los niveles el clima organizacional y la dimensión agotamiento emocional del síndrome de burnout percibido por los docentes de educación básica regular en Lima Cercado, en 2018.	68
Tabla 15. Coeficiente de correlación y significación entre los niveles el clima organizacional y la dimensión despersonalización del síndrome de burnout percibido por los docentes de educación básica regular de Lima cercado, en 2018.	69
Tabla 16. Coeficiente de correlación y significación entre los niveles el clima organizacional y la dimensión ausencia de realización personal del síndrome de burnout percibido por los docentes de educación básica regular de Lima Cercado, en 2018.	70

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Distribución porcentual de los niveles del clima organizacional percibido por los docentes de educación básica regular de Lima Cercado, en 2018.	59
Figura 2. Distribución porcentual de los niveles del síndrome de burnout percibido por los docentes de educación básica regular de Lima Cercado, en 2018	60
Figura 3. Distribución porcentual de los niveles del agotamiento emocional percibido por los docentes de educación básica regular de Lima Cercado, en 2018.	62
Figura 4. Distribución porcentual de los niveles de la despersonalización percibido por los docentes de educación básica regular de Lima Cercado en 2018.	63
Figura 5. Distribución porcentual de los niveles de la ausencia de realización personal percibido por los docentes de educación básica regular de Lima Cercado, en 2018.	65

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el síndrome de burnout en docentes de EBR, en el año 2018. El estudio fue descriptivo-correlacional, con corte transversal, metodología cuantitativa, la muestra fue de 40 docentes de IE integrado de tres niveles. Para la recolección de información de las dos variables se utilizó el cuestionario con respuesta a escala. El grado de confiabilidad en el clima organizacional fue de 0,890 y síndrome de burnout es 0,822. Los resultados en la variable clima organizacional fueron adecuados en 26 (65%) y el síndrome de burnout se obtuvieron niveles altos en 20 (50%). En sus dimensiones: agotamiento emocional es de nivel medio en 21 (52,5%); en despersonalización es nivel alto en 22 (55%) y en la ausencia de realización personal es nivel medio en 20 (50%). Concluimos que existe relación negativa muy fuerte (Rho de Spearman = $-.767$), entre los niveles del clima organizacional y el síndrome de burnout en docentes de educación básica regular de Lima Cercado, en el año 2018, así como es sus dimensiones.

Palabras claves: clima organizacional, agotamiento emocional, despersonalización, síndrome de burnout

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between the organizational climate and the burnout syndrome in teachers of BE, in 2018. The study was descriptive-correlational, with cross-sectional, quantitative methodology, the sample consisted of 40 teachers in an Integrated EI. To collect information on the two variables, the questionnaire with a scale response was used. The degree of reliability in the organizational climate was 0.890 and the burnout syndrome is 0.822. The results in the organizational climate variable were adequate in 26 (65%) and the burnout syndrome high levels were obtained in 20 (50%). In its dimensions: emotional exhaustion is of a medium level in 21 (52.5%); in depersonalization it is high level in 22 (55%) and in the absence of personal fulfillment it is medium level in 20 (50%). We conclude that there is a very strong negative relationship (Spearman's Rho = $-.767$), between the levels of the organizational climate and the burnout syndrome in regular basic education teachers from Lima Cercado, in 2018, as well as its dimensions.

Keywords: organizational climate, emotional exhaustion, depersonalization, burnout syndrome.

INTRODUCCIÓN

La transformación de la sociedad moderna y los cambios permanentes generacionales presentan retos en el sistema educativo donde obligan a todos los sujetos involucrados de la educación a reinventarse en las competencias profesionales para garantizar la enseñanza aprendizaje en un clima organizacional adecuado y afrontando el estrés y el síndrome de burnout.

El clima organizacional, siendo las percepciones que favorecen al desarrollo organizacional; donde la psicología estudia el comportamiento de los sujetos, las relaciones interpersonales, las conductas individuales y grupales. La sociología aborda la teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo y teoría de las necesidades de Maslow donde plantea atendiendo las necesidades mejorarían los resultados en la época de revolución industrial (Arano, Escudero & Delfín, 2016). Siendo el clima organizacional el resultado de cómo las personas establecen las interacciones sociales que reflejan en los valores (identidad), las actitudes (vida anímica) y las creencias (cultura social) determinaran en un clima adecuado positivo o inadecuado negativo. En el siglo XXI en el mundo entero prevalece el modelo económico (producción-consumismo), la globalización (ensanchamiento de

mercados), rápidos cambios en el ambiente (renovación tecnológica) y se tiene que encontrar la adaptación (incertidumbre) en las organizaciones; dicha adaptación por las exigencias modernas trae consecuencias en el trabajador.

La OMS (1999) define a síndrome como resultado de un estrés laboral crónico que no ha sido satisfactoriamente manejado. Esto afecta negativamente en la salud psicológica y física de los sujetos y en la eficacia de las organizaciones. Esta afirmación, continúan en colegios con climas organizacional negativas por factores psicosociales de los docentes de educación básica en el mundo.

Alvin Toffler (1979) al presentar las olas engloba todas las consecuencias biológicas, sociales, económicas y psicológicas que hace a cada civilización distinta, refiriendo las tres olas; la primera ola que corresponde a la edad media, relacionando la economía del hombre centrada en la agricultura y basándose en el autoabastecimiento, vivían en grupos y la educación era en el seno familiar, esto casi no ha cambiado. La segunda ola que comprende del siglo XII al siglo XX, la economía se basa en la producción en serie, en fábricas e industrias y la educación se daba en instituciones para preparar al hombre en la producción, según las exigencias de las industrias; salían disciplinados con capacidad de realizar tareas repetitivas en horarios establecidos, los que se adaptaban se quedaban a formar las ciudades, se aprendían especialidades en las universidades. Los medios masivos eran la TV, radio e imprenta, esto tampoco ha cambiado mucho. La tercera ola implica la evolución de la sociedad donde el hombre busca la calidad de vida y de educación en las grandes ciudades, comienzan a desarrollar e inventar medios y herramientas tecnológicos para masificar la producción en serie de las actividades primarias y secundarias generando el consumismo y la depredación de los recursos naturales; iniciando la migración interna a las ciudades capitales de familias por

situaciones de pobreza y pobreza extrema a venir a buscar la economía como ambulantes y viviendo hacinados hasta mejorar sus condición, esto ha hecho del hombre más consumista.

En el siglo XXI la vida en las ciudades metrópolis de América latina se han tornado muy difíciles por el crecimiento demográfico, la competitividad del uso de la tecnología de la información y la comunicación los que pueden. En los países vecinos tampoco hay tanta mejora. En un estudio de países latinos los docentes de Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay refieren que tienen gastritis 38.5%, resfríos 37.9, estrés 36.6%, varices de piernas 29.2, disfonía 20.5% en su nivel alto y dolor de columna 19.9%, depresión 19.3%, cistitis 16.8%, lumbago 13.7%. puntuando el más alto el dolor de espalda 57.1%, angustias 35.4% y dificultad para concentrarse 32.3 y postura inadecuada 47%. La UNESCO (2005 p. 189). Siendo estas manifestaciones como causas y consecuencias del síndrome de burnout en los docentes.

En Perú, por su distribución geográfica que tiene las regiones, están transitando en la actualidad por las tres olas, porque las características de las regiones hacen de los peruanos que vivan de la agricultura tradicional, son multilingües y multiétnicos quienes preservan la riqueza cultural; en cambio en la ciudad hay algunas industrias con tecnología que acoge a los migrantes internos y externos que buscan mejorar su condición económica, con ellos vienen los problemas sociales como la delincuencia, la drogadicción y la corrupción. Muchos sectores han crecido a la par con el crecimiento tecnológico. Sin embargo, el Sector Educación por siglos y décadas se ha mantenido la enseñanza del maestro en la pizarra-tiza, en la presente con pizarra acrílica y el plumón de pizarra. La laptop XO 40 unidades para 316 estudiantes de primaria ingresan una sola vez a la semana.

Carece de PC, CPU e internet y proyector en las aulas de colegios públicos. Además, a los maestros no les capacitan en herramientas tecnológicas aplicada a la educación a distancia donde enfrentan deficiencias tecnológicas en el manejo de las herramientas actuales.

Haciendo el análisis de la interacción de la economía, social y tecnológica la mayoría de los docentes son nacidos en los años 60, 70 y 80 denominados de la generación X caracterizados por la búsqueda del éxito trabajar producir; mientras los estudiantes son nacidos: inicial en 2017, primaria en 2009 y secundaria en 2005; esta nueva generación Z son caracterizados por la irreverencia, con atención breve, independientes, consumidores exigentes y dan más voz a causas sociales.

Las familias son golpeadas por la pobreza y pobreza extrema a falta de oportunidades laborales incrementándose los problemas sociales, las familias son ambulantes informales que salen a trabajar día a día; donde la comunicación se escasea con los hijos y muchos viven con tíos y abuelos. La mayoría de las madres son monoparentales. También, presentan problemas de aprendizaje, de salud como la anemia, parasitosis y salud mental. Muchos estudiantes almuerzan en comedores populares del entorno. Se observan la sobrevivencia de las familias con poca voluntad de formar a los hijos con buenos modales por estar más atentos a la búsqueda de la economía para sus necesidades básicas.

Los maestros tendrán que transformarse, reinventarse para enseñar aprendizajes por competencia. En el siglo XXI es necesario conocer de neuropsicopedagogía, las habilidades sociales, la evaluación formativa e inteligencia emocional para comprender. Las universidades del Perú deben formar a

los docentes por competencia para que ellos también enseñen aprendizajes por competencias a los estudiantes en educación básica. (Estupiñan, 2017).

Castellano (2018) en una entrevista refiere que los docentes del mundo enfrentan muchas dificultades en las aulas por los estudiantes que tienen comportamientos disruptivos e inadecuados y por padres que no tienen apoyo; o los indiferentes y renuentes que no supervisan a sus hijos e hijas. También en México; el estrés laboral está en primer lugar a nivel mundial, el estrés crónico va horadando en el tiempo a los docentes por dedicarle muchas horas a actividades laborales que nunca termina o surge una y otra creando incertidumbre. Canadá el volumen de trabajo estresa a los docentes. En Madrid, los docentes son retirados por estrés crónico. El 75% trabajan en condiciones deficientes, el 31% ven empeorar su salud a causa de riesgos psicosociales, y el 16% trabajan en ambiente hostigado donde se producen comportamientos violentos. De vera (2017)

El síndrome de burnout afecta a los docentes porque se encontró prevalencia del estrés laboral en Cusco (Vásquez, 2019). Donde señala que el burnout podría afectar el desempeño y desencadenar una negativa actividad laboral por la presencia. (Orocupita, 2018). Se debe prestar atención a los docentes que presentan el síndrome de burnout, que atienden a estudiantes en lo pedagógico y problemas conductuales. En la actualidad se necesita de psicólogos en escuelas, así como para las familias. De Vera (2017). Señala que con la resiliencia se podría disminuir la existencia de síntomas de burnout. Aray y acosta (2016) advierte según los resultados que el 83% se siente presionado, el 78% manifiesta que raras veces respaldan sus metas profesionales, el 65% carece de dirección. Mientras Álvarez (2018) señala la correlación es altamente significativa e inversa entre el síndrome de burnout y el desempeño del docente. Fustamante (2019) Los docentes de

gestión por convenio es mayor la percepción del clima organizacional en comparación de docentes de gestión pública.

Los docentes de educación básica regular se observan y también manifiestan de su cansancio emocional, agotamiento físico y mental que son males del presente siglo; a causa de factores personales, sociales y organizacionales que se confluyen; siendo profesionales que enfrentan la diversidad de capacidades de estudiantes para el aprendizaje, conflictivos entre estudiantes, que interrumpen las clases por la indisciplina al no lograr los aprendizajes estudiantes con bajos niveles cognitivos que pierden fácilmente el interés al no poder lograr las competencias altas demanda cognitiva para su grado. El ministerio de educación pide el nivel de logro del estudiante mientras el estudiante no tiene desarrollado las habilidades. Todo esfuerzo se torna en vano, al no ver resultados en las evaluaciones censales con porcentajes bajos. A demás los padres de familia no reconocen que sus niños tienen necesidades especiales NEE, que no los llevan a evaluar a Ministerio de Salud (MINSA) las coordinaciones que se realizan son olvidados por los mismos padres y madres. La irresponsabilidad por dejadez y descuido arrastran año tras año. Algunas madres traen sus problemas a jalonear a sus hijos en hora de salida provocando mal imagen. Otras entran a las aulas a gritarles a las maestras no tienen respeto a las normas no obedecen. El control de la puerta, vence con su violencia y levantando la voz empuja a la fuerza. La inseguridad se ha adueñado de las aulas, porque ante cualquier reclamo son denunciadas las maestras. Teniendo que tolerar y calmar para no igualarse por su desfachatez, por ser parte del Sector Educativo mostrando los buenos modales. Pero el tiempo corre cuando están en aula de pronto toca el timbre del recreo, interrumpiendo la clase. En la

clase hay mucho ruido en el patio pequeño para tres niveles en hora de educación física, alterando el ambiente acústico del aula. Cuando el Ministerio estresa por seguimiento de semáforo, Dirección Regional de Lima, acompañamientos, Unidad de gestión educativa Local recojo de información a última hora sin previo aviso ni asistencia técnica. Escasa implicación del directivo por atender más la gestión administrativa que la asistencia técnica en lo pedagógico. Es cuando se estresan por tanta incertidumbre por el cambio constante de las normas o directivas de trabajo educativo, manifestándose en el docente jaquecas o migrañas, dolores de cuello, espalda, lumbares y tendinitis en los brazos, pierde autonomía, descalificándose por la pérdida de propósito y desaprobando toda propuesta pedagógica generando un clima inadecuado. Es por ello, el síndrome de burnout se incrementa a nivel de los profesores. Al observar estos problemas que les aqueja a los docentes nos planteamos el siguiente **Problema general**: ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y el síndrome de Burnout en docentes Educación Básica Regular de Lima Cercado, en 2018? **Problemas específicos**: 1. ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y el agotamiento emocional del síndrome de burnout en docentes de Educación Básica Regular de Lima Cercado, en 2018? 2. ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la despersonalización del síndrome de burnout en docentes de Educación Básica Regular de Lima Cercado, en 2018? 3. ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la ausencia de realización personal del síndrome de burnout en docentes de Educación Básica Regular de Lima Cercado, en 2018?

Por lo que, planteamos como **objetivo general** determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el síndrome de burnout en docentes de

Educación Básica Regular de Lima Cercado, en 2018. Y como **objetivos específicos**: 1. Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el agotamiento emocional del síndrome de burnout en docentes de Educación Básica Regular de Lima Cercado, en 2018. 2. Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la despersonalización del síndrome de burnout en docentes de Educación Básica Regular de Lima Cercado, en 2018. 3. Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la ausencia de realización personal del síndrome de burnout en docentes de Educación Básica Regular de Lima Cercado, en 2018.

Para dar una respuesta a las interrogantes planteamos la **hipótesis general** Existe relación inversa entre el clima organizacional y el síndrome de burnout en docentes de Educación Básica Regular de Lima Cercado, en 2018. Las **hipótesis específicas** 1. Existe relación inversa entre el clima organizacional y el agotamiento emocional del síndrome de burnout en docentes de Educación Básica Regular de Lima Cercado, en 2018. 2. Existe relación inversa entre el clima organizacional y la despersonalización del síndrome de burnout en docentes de Educación Básica Regular de Lima Cercado, en 2018. 3. Existe relación inversa entre el clima organizacional y la ausencia de realización personal del síndrome de burnout en docentes de Educación Básica Regular de Lima Cercado, en 2018.

Para justificar esta investigación en lo **social** partimos de que el síndrome de burnout es un problema social; que no está, siendo atendida por el Estado ya que el estrés del docente ya lo ven normal. Sólo la capacitación a docentes en inteligencia emocional y neuropsicopedagogía podría amortiguar y modificar las actitudes, sus pensamientos en positivos y bondad. En el aspecto **teórico** se profundizó el estudio de los autores más importantes sobre clima organizacional

y síndrome de burnout, modelos y teorías para sustentar el trabajo docente en un ambiente educativo. La justificación **metodológica** esta investigación es de tipo relacional donde se determinó la correlación entre las variables de la investigación y sirve de referente para otros estudios de diseños explicativos, predictivos y aplicativos. En la justificación **institucional** este trabajo muestra la prevalencia de burnout en un clima inadecuado donde los docentes de una institución educativa pública de EBR con tres niveles que necesitan espacios y compromisos bien delimitados. Es urgente implementar programas de capacitación y mejorar los documentos de gestión para cuidar la salud mental de los maestros, regulando con normas claras a los clientes y abrir otra puerta a la IE. En la justificación **personal y profesional** los docentes manifiestan que un clima desfavorable genera el síndrome de burnout que está afectando las relaciones interpersonales, trabajo en equipo y comunicación. Se requiere crear espacios de reflexión, sensibilización y compromiso para poner en práctica la mejora del clima organizacional y reducir el burnout.

Es **importante** esta investigación porque contribuyó al conocimiento de los modelos y teorías explicativas del clima organizacional y síndrome de burnout. Encontrar la correlación de las variables permite tomar decisiones y conciencia de afrontamiento de la salud mental de los profesionales de la Educación Básica. Los docentes son permanentes investigadores para manejan con dirección de los directivos, el qué enseñar, cómo sé que aprende y para que aprenden; les permitirá evitar y disminuir el síndrome de burnout para mejorar su clima organizacional del aula e institucional.

Las **limitaciones** de la presente investigación enmarcamos en los aspectos administrativos, bibliográficos, económicos y de recolección de datos. Los aspectos administrativos se superaron gestionando la autorización a los directivos para la aplicación de los instrumentos; La limitación bibliográfica se superó con fuentes de internet por la distancia de la biblioteca de la Universidad, económicos se contó con el presupuesto requerido que solventó la adquisición de los materiales necesarios y se cubrió los gastos directos e indirectos de los capacitadores, movilidad, alimentación después de la aplicación del instrumento. Respecto a la viabilidad operativa, el investigador contó con los saberes y vivencias requeridas para realizar la presente investigación.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes de la investigación

Internacionales

Zans (2017) investiga en maestría *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la facultad Regional Multidisciplinario de Matagalpa. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua*. El propósito fue analizar el clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral. Con una población de 59 personas. Emplea una metodología cuantitativa realizando encuestas, entrevistas y revisión documental. Los principales estresores es el volumen del trabajo del maestro frente a los estudiantes. Finalizando el clima organizacional es bastante satisfecho, en cambio el liderazgo está entre favorable y desfavorable, poco interactivo para guardar el clima organizacional en grupos de trabajo. El desempeño laboral está en nivel bajo, se ejecutan dentro del tiempo y la toma de decisión individuales, carece de un plan de

capacitación. Mejorando el clima organizacional sería positivo tanto para el desempeño laboral, relaciones interpersonales, y trabajo cooperativo.

De Vega (2017) llevó a cabo la tesis doctoral *Evaluación del Burnout y factores de resiliencia-engagement en docentes. Universidad Pública de Navarra-España*. El objetivo fue medir e interpretar las vivencias de burnout y el nivel de resiliencia que tiene una muestra de docentes de educación secundaria. Estudio descriptivo, correlacional, la muestra fueron 24 institutos de la provincia de Huesca, el instrumento fue el cuestionario de tipo Likert. Los resultados dijeron que la falta de participación voluntaria supone una actitud que muestra temor y falta de interés donde existen casos de burnout. Se concluye que la resiliencia minimiza la vulnerabilidad al burnout.

Meza y Vilcahuano (2015) realizaron la investigación *El clima organizacional y su relación con el síndrome de Burnout, en los servidores de la Dirección de Talento Humano de la Universidad Central del Ecuador*, cuyo objetivo es determinar la manera en que el clima laboral se relaciona con el síndrome de burnout. Estudio correlacional, con enfoque mixto y diseño no experimental, la población fueron 30 servidores y se usó el test MBI y cuestionario EDCO. La conclusión fue que existe relación directa entre el clima organizacional y el síndrome burnout.

Aray y Acosta (2016) realizó la tesis *Diseño de un plan de prevención y control de estrés para mejorar el clima laboral del área de mantenimiento de la Facultad de Ciencias Administrativas*. Universidad de Guayaquil, Ecuador. El objetivo es diseñar un plan de prevención y control de estrés para mejorar el clima laboral, estudio de tipo descriptivo, exploratoria. Método inductivo deductivo. La población estuvo conformada por 46 empleados. El instrumento fue el cuestionario. En los resultados el 83% se siente presionado, el 78% manifiesta que raras veces respaldan sus metas profesionales, el 65% carece de dirección.

Nacionales

Salvador (2016) en su tesis *Síndrome de Burnout y Clima Laboral en docentes de Instituciones Educativas del Distrito de El Porvenir de la ciudad de Trujillo*. Universidad Privada Antenor Orrego. El fin fue determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y Clima Laboral en los docentes. Se aplicó un estudio descriptivo – correlacional de tipo sustantivo en una población de 135 docentes. Se tomó como instrumentos el Inventario Maslach (MBI) y la Escala de Clima Social (WES). Siendo los resultados agotamiento emocional bajo 36%, despersonalización 55% y realización personal el 35% predomina el nivel bajo; En relaciones, autorrealización y estabilidad del clima laboral en docentes predominó el nivel promedio. Entonces existe una correlación significativa inversa entre el síndrome de burnout y clima laboral.

Orocupita (2018) *Síndrome de burnout y su relación con el desempeño docente en aula en la Institución Educativa Fernando Belaunde Terry de la ciudad de Moquegua 2018*. Universidad Nacional “San Agustín” de Arequipa,

Perú. Tesis de maestría. Objetivo: Implementar y aplicar una propuesta que permita disminuir los grados del síndrome de burnout en profesores de la institución educativa del estudio, con enfoque cuantitativo de diseño descriptivo correlacional. Considerando los resultados del cuestionario de la escala de Maslach Burnout Inventory aplicado a los docentes, podemos notar que 12 docentes que representan el 40% no presentan el síndrome de burnout, mientras que 18 docentes el 60% evidencian presentar el síndrome de burnout; con lo cual, podemos afirmar en gran parte, los maestros evidencian el síndrome de burnout. Resultados: tanto el cansancio emocional el 60% está en nivel alto, la despersonalización el 60% está en nivel alto, y la realización personal presenta el 60% está en nivel bajo. Conclusiones: Existe una relación significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño docente. Podemos afirmar que el nivel de desempeño docente está en función de los niveles del síndrome de burnout; que podrían afectar el desarrollo de los aprendizajes por el desempeño deficiente el docente.

Álvarez (2018) realizó la tesis *Relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño los docentes de la Institución Educativa gran unidad escolar Mariano Melgar Arequipa, 2017*. (Tesis para optar el grado de Maestro). Universidad San Pedro de Arequipa cuyo objetivo fue determinar si existe relación entre el síndrome de burnout y el desempeño docente, trabajó con enfoque cuantitativo, investigación básica, correlacional, descriptivo, la población fueron 90 docentes, trabajó con una muestra de 60, con muestreo no probabilístico, con técnica la encuesta y la observación el instrumento es el cuestionario, trabajó con los tres niveles del síndrome de burnout: Para

agotamiento emocional el 55% está en nivel bajo, no hay pérdida de recursos emocionales hay mejor desempeño. Despersonalización el 61.7% está en nivel bajo, donde no presentan insensibilidad, actitudes negativas y cinismo. Baja realización personal el 65% está en el nivel bajo donde no reflejan insuficiencia profesional ni baja autoestima desempeño docente. Solo presentan el 8.33% el síndrome de burnout. El desempeño de los docentes es sobresaliente. Existe una correlación altamente significativa inversa que a menor agotamiento, despersonalización y realización personal es mejor el desempeño del docente.

Gutierrez (2018) en su trabajo *Clima organizacional y desempeño docente en una Institución Educativa Pública y Privada*. (Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima-Perú). El estudio planteó como propósito general determinar la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño docente en el lugar de la investigación empleando una metodología cuantitativa descriptivo-correlacional no experimental transaccional cuya muestra fue 73 de convenio y 36 estudiantes de privado. Concluye que el clima organizacional tiene relación significativa con el desempeño docente en las dos Instituciones educativas con Rho de Spearman = 0.859 y 0.789 correlación positiva considerable. La estructura, recompensa y relaciones de CO se relacionan significativamente, por tanto, tienen correlación positiva considerable.

García y Segura (2014) en su trabajo de investigación *Clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas del*

distrito de Cajay Ancash-Perú. Universidad Católica sedes Sapientiae. El propósito fue determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas en las que trabajaron la investigación. Enfoque cuantitativo, descriptivo, no experimental, transversal y correlacional. La población fue de 65 docentes aplicó como instrumento la encuesta de clima organizacional elaborado por el autor con 15 ítems. Los resultados con respecto al clima organizacional fueron de nivel alto (61.5%). En relaciones inter personales en nivel alto (66.9%). El trabajo en equipo en nivel alto (47.7%). La comunicación está en nivel alto (52.3%). Se concluye, al tener el clima organizacional en nivel alto optimiza el desempeño del profesor. Las dimensiones como relaciones interpersonales, el trabajo grupal y la comunicación fluyen para superar si se presenta algún problema comunicándose entre los docentes.

Fustamante (2019) realizó el estudio *Clima organizacional en dos instituciones educativas públicas de Ventanilla - Callao, desde la perspectiva docente.* Tesis de maestría. USIL. Su propósito fue determinar si hay diferencia significativa en el clima organizacional, desde la perspectiva docente, entre una institución educativa de gestión pública y una institución educativa de gestión por convenio, en Ventanilla Callao. Metodología de corte transversal no experimental descriptivo comparativo, con una muestra 46 maestros de convenio y 20 público. El resultado es el nivel del clima organizacional registra en nivel alto en la dos IE. La estructura está en nivel alto, pero, con la diferencia de gestión por convenio consideran las funciones y condiciones es favorable. La relación en IE de gestión por convenio y pública es regular, pero

en convenio es alto y en público es bajo. La recompensa en ambos se encuentra regular, pero de convenio tiene el nivel alto y el público bajo.

1.2 Bases teóricas

1.2.1 Clima organizacional

Definición

El clima organizacional educativo está determinado por la gestión administrativa y gestión pedagógica, regida por la política educativa nacional. Para entender el clima organizacional se debe identificar y analizar la gestión de los directivos dentro del Marco del Buen Desempeño Directivo (MBDD), llegándose a establecer que aún se mantiene la estructura tradicional, con una gestión escolar homogénea con prácticas rutinarias, centradas en lo administrativo y desligada de los aprendizajes; teniendo una organización escolar rígida en su estructura y atomizada en sus funciones; con instrumentos de gestión nada o poco funcionales. La participación de la familia desvinculada, con desconfianza, subordinación y conflicto en relación interpersonal de la comunidad educativa. Teniendo prácticas autoritarias o permisivas que no les permiten avanzar por la burocracia (2014). Esta práctica prosigue en el siglo XXI, trayendo efectos negativos en el clima organizacional, que se encuentra escondida y pasa desapercibidas en factores internos y externos.

García y Segura (2014) en un clima organizacional se manifiestan lo sociológico y psicológico. Donde los individuos establecen procesos de interacción social, cómo manejan las relaciones interpersonales, cómo se involucran en el trabajo institucional, cómo es la comunicación verbal y manifiestan las emociones.

Valdivieso (2018) señala que el clima organizacional se inicia con la psicología organizacional con Gellerman en 1960 con la escuela Gestalt y la escuela funcionalista. Gestal sostiene que los sujetos comprenden al mundo basados en juicios percibidos e inferidos; es decir, las actitudes que tengan se manifiestan según cómo las perciben. Los funcionalistas afirman que tanto el pensamiento como la conducta de un sujeto depende del medio que lo rodea. Las discrepancias existentes son para la adaptación en el contexto laboral.

Salvador (2016) cita a Chiavenato (1992), el clima organizacional es el aspecto que refleja lo que sucede en lo interno como característica psicológica de una organización, el involucramiento de los integrantes, la tecnología, la política, las metas a corto largo plazo, el reglamento priorizado, actitudes de los individuos y sistemas de valores y formas de comportamiento social. En nuestra realidad las escuelas asumen sobrecarga básicamente administrativa, desligando el liderazgo pedagógico de los directivos para aprendizajes, cumplimiento de las normas tras normas, en una estructura cerrada, donde las decisiones y la información se concentran en la cúpula. Para que tenga buenos resultados se tiene que mejorar el clima donde “la gente feliz entrega mejores resultados”. Entendiéndose la felicidad como desempeño laboral como logro de sus competencias de docentes. (Zubiria S. M., 2020).

Por su parte Valdivieso (2018) señala del clima organizacional puede verse influenciado por el comportamiento y la conducta percibidos de los trabajadores desde su puesto. Por ello se dice que el líder directivo es el principal responsable del éxito o fracaso de ellos. El papel más importante

es del líder directivo para promover motivación, la satisfacción y desarrollo del cambio de comportamiento en la organización. Porque los sujetos organizan e interpretan sus impresiones sensoriales para darle significado a su ambiente laboral (Guevara, 2018 p. 17)

Así mismo, Gómez (2017) considera que la administración pública es una realidad social, política y organizativa, que requiere tratamientos analíticos jurídicos, económicos, sociológicos y politológicos. En las administraciones públicas la aproximación organizativa es relevante; para alcanzar sus objetivos. Donde los instrumentos de gestión que reflejen la realidad e interpretar para la toma de decisiones. Desde el Ministerio el Educación deben empoderar a los directivos con herramientas automatizadas que faciliten cruce de informaciones y que no vengán a pedir una y otra vez del MINEDU, DRELM, UGEL y contraloría. Las normas deben ser coherente y no contrarias a la labor docente.

Onetto (2018) “los comportamientos organizativos inquietan en el rendimiento lo que puede ser favorable o es favorable según los fines institucionales” (p. 30). Es favorable cuando hay buenas relaciones personales y comunicación y tienen estrategias de afrontamiento de problema se sienten motivados, satisfechos y creativos. Pero, es desfavorable cuando los docentes no son valorados, tienen sobrecarga laboral, la hora pasa y no logran resultados, tienen autoestima baja, se aíslan, no se involucran, dejan hacer y dejan pasar.

El clima organizacional educativa, al ser analizado las causas, el proceso y el resultado. Permite plantear mejores alternativas de solución.

Pero, las limitaciones económicas y capacidad de gestión no permiten edificar salidas de espacios de una institución, el presupuesto económico no es atendido, solo son registrados por MINEDU- PRONIED, quedando pendiente en el tiempo.

Modelo del comportamiento organizacional

Guevara (2018) presenta cuatro modelos del comportamiento organizacional de las personas que actúan dentro de una organización dependerá del modelo de pensamiento de un directivo.

1. Modelo autocrático: Surgió en la revolución industrial, quienes tienen el mando tienen suficiente poder para ordenar. Los directivos saben lo que debe hacerse y los empleados deben seguir las órdenes. Este modelo fija la autoridad y obediencia. Este modelo aún es latente.

2. Modelo de custodia: Este modelo prioriza la identificación de los sentimientos de insatisfacción, inseguridad y frustración de los empleados a comparación del modelo anterior. Este modelo crea dependencia, porque brindan pagos extras o premios. Conserva lealtad, pero no tienen motivación interna sólo una cooperación pasiva. En el sector Educación este modelo está fuera.

3. Modelo de Apoyo: Este modelo depende del liderazgo en vez del poder y dinero. Al dar oportunidad a los empleados, asumirán responsabilidades y se impulsarán a contribuir y se superarán. Es eficaz el modelo para los directivos y los empleados; ambos se benefician porque apertura la participación y el involucramiento en las tareas de la organización.

4. Modelo colegiado: Este modelo promueve el trabajo en equipo y estimula la auto responsabilidad y la autonomía. Las decisiones son tomadas en equipo con empleados de distintas especialidades y niveles, pero comparten objetivos y metas comunes en la organización. El modelo responde a las necesidades del empleado. En una organización es relevante identificar el modelo para ser aplicado y evaluado según su eficacia.

Además, el clima organizacional se va construyendo con la filosofía institucional como la misión, visión, valores, normas de convivencia en una organización educativa con el liderazgo del directivo bajo normas emitidos por el Minedu (RVM N°011-2019-MINEDU).

Teoría de clima Organizacional según Likert

Likert fue un psicólogo y educador que estudia la gestión en las organizaciones. Aportó a la psicología organizacional en 1946 junto a su esposa para determinar el clima organizacional. Una buena comunicación de las personas es la motivación. Al retirarse se hace asesor de muchas empresas asiáticas llevándolas al desarrollo. Likert plantea su teoría de tres variables causales, intermedias y finales.

Las variables causales o independientes: son las que dirigen el sentido para que una organización evolucione y obtener resultados. Las organizaciones pueden ser modificados por los integrantes, porque son variables independientes de causa y efecto; al modificar estas variables se modifican las otras, si se mantiene no cambia ninguna variable. Las variables causales son la estructura de la organización y la administración,

reglas, decisiones, destrezas profesionales y actitudes. Ejemplo, cómo gestionar al personal docente y los medios materiales de la institución. Elaboración de documentos de gestión. Destrezas del profesor, inteligencia emocional y valores personales.

Las variables intermedias: son aquellas que reflejan el estado interno y la salud de una institución, que evidencian en la motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones. Es de suma importancia analizarlas los procesos internos. Ejemplo, la motivación intrínseca y extrínseca es importante de un maestro. Buen desempeño docente, la comunicación es importante profesor-estudiante para el aprendizaje.

Las variables finales son las variables dependientes; como resultado conseguido, como producto de las variables causales e intermedias e impactan fuertemente a la institución. Reflejando en resultados como la productividad, gastos del organismo, la pérdida y la ganancia. Ejemplo, Aprendizaje de logro de competencia, aprendizaje cualitativa y cuantitativa del estudiante, gasto público en materiales, pérdida de tiempo de los desaprobados, certificación de promovidos. (Guevara, 2018, p.28).

Dimensiones del clima organizacional

García y Segura (2014) consideran tres dimensiones principales del clima organizacional para medir como relaciones interpersonales, el trabajo en equipo y la comunicación. (p. 54).

1. Las relaciones interpersonales: Implican gestionar las emociones positivas y negativas en las relaciones laborales por la constante interacción. Para las relaciones interpersonales competentes es base la comunicación afectiva, adecuada y efectiva. La necesidad de todo sujeto es la afiliación (comunicación de nuestros sentimientos o actitudes a los demás), control (dar y recibir influencia) y logro de metas (objetivos compatibles).

El modelo de Berne de 1964, análisis transaccional desde una mirada motivacional interpersonal, donde estructura la personalidad en tres niveles del yo, cada persona puede ubicarse en cualquier componente en un día; llamados el padre, el adulto y el niño. El padre es el componente que siente, piensa y actúa según el modelo adquirido de familia ejemplar que aprende en su infancia. El Adulto se refiere a las capacidades que se formó a lo largo de su vida, el conocimiento y la experiencia acumulada. Y el niño es su forma de pensar, sentir y actuar, como en su infancia, con características de respuesta inmediata, emocionalmente cambiante y comportamiento impulsivo. Saber del análisis transaccional permite comprender las creencias irracionales, actitudes compulsivas y prejuicios en la relación laboral y familiar.

2. El trabajo en equipo: conjunto de sujetos que juntos interactúan en el trabajo que tienen metas comunes; ya sea para coordinar, decidir, planificar los instrumentos de gestión, elaborar unidades de aprendizaje, diseñar planes de trabajo. Donde aportan con sus conocimiento buscando las mejoras en el proceso educativo.

En educación el trabajo en equipo es primordial para mejorar la calidad educativa, en ella se analizan y evalúan todo el proceso interno con el objetivo que desarrollen aprendizajes cognitivos de razonamiento, la creatividad y el pensamiento crítico de los estudiantes para que se desenvuelva con confianza, autonomía, escucha activa, tolerancia, actitudes y comunicación asertiva para dar seguridad y demostrar el profesionalismo. Robbins afirma, un trabajo en equipo desarrolla una sinergia positiva de los esfuerzos coordinados para dar mayor rendimiento. El trabajo en equipo en una organización por el desempeño realizado recibe la recompensa remunerativa. El trabajo en equipo permite lograr las metas y los compromisos empleando los recursos humanos propios y externos con conocimientos, habilidades y aptitudes permitiendo al sujeto adaptarse en el contexto para lograr metas y objetivos.

3. La comunicación: proceso fundamental de la interacción social en las organizaciones. Es necesaria para la satisfacción informativa de las personas donde garanticen la cohesión, versatilidad, flexibilidad y articulación correcta de las palabras dando tonos y gestos. Ésta puede ser verbal, escrita y virtual. Considerando todas las direcciones como la horizontal, vertical, diagonal o cruzada.

La comunicación afectiva, adecuada y efectiva será mejor en educación donde realicen coordinación del trabajo bajo metas y en tiempo determinado. Los directivos reciben todas las normas, comprende e interpreta para dar a conocer a los docentes de forma oral, escrita u electrónica. Ambos deben comprender y procesar el significado del

mensaje donde se entienda. La comunicación tiene problema cuando hay ruidos semánticos y barreras como falta de planeación y se improvisa, supuestos no aclarados y mensajes mal expresados o mal interpretados por diversas causas como la diversidad cultural o percepciones internas del sujeto.

Importancia de Clima Organizacional

Nos permite identificar, analizar las fortalezas y las debilidades del servicio educativo con el fin de superar las dificultades de la gestión educativa. Los directivos y docentes se involucran en la gestión institucional y pedagógica para mejorar los procesos donde fortalezcan la toma de decisión conjuntas en horas colegiadas, donde se analicen las causas y consecuencias de los conflictos regulando con normas de conducta. Dirigir, orientar y estar pendiente de la institución para aprendizajes cognitivos, con actitudes positivas, para mejorar las relaciones interpersonales y la comunicación como nos señalan el Marco de Buen Desempeño Directivo y el Marco de Buen Desempeño Docente.

Tipos de clima organizacional

De acuerdo a Likert (citado por Fustamante 2018) precisa que hay dos tipos de sistemas del clima organizacional de tipo autoritario. Y el segundo de tipo participativo (p. 27)

Clima de tipo autoritario-explotador: En este sistema no se genera confianza, las decisiones son ejecutadas por los superiores. Se maneja la burocracia y el sistema de control estricto y riguroso, Las personas trabajan con temor,

castigos, amenazas y poca recompensa, el clima organizacional se mueve por la inseguridad y la desconfianza. Hay poca interacción entre el superior y los empleados.

Clima de tipo autoritario-paternalista: Las decisiones son tomadas por los superiores con un sistema de control riguroso, se delega algunos aspectos a los subalternos. Ejerce autoridad en todas las áreas, permite cierta flexibilidad. Genera cierta confianza los superiores, pero, crea dependencia de los empleados Se percibe el clima organizacional estabilidad y buena estructura donde satisfacen sus necesidades. Se juega con los requerimientos sociales de los trabajadores y ellos tratan de hacer ver un entorno estable y bien organizado.

Clima de tipo participativo consultivo que: En este tipo sigue la jerarquía. Hay cierta confianza para delegar la toma de decisiones a ciertas áreas internas. Las decisiones más específicas son tomadas por los empleados, la comunicación es de tipo descendente. Hay alto grado de confianza y responsabilidad de los trabajadores. La recompensa y el castigo se emplean para motivar a los empleados.

Clima de tipo participativo grupal o plena: en este tipo ya se distribuye las decisiones para ser tomadas en grupo, los superiores confían en sus subordinados, la comunicación se da de manera ascendente, descendente y lateral estableciendo buenas relaciones. El clima organizacional es percibido de confianza, mayor compromiso, involucramiento en el trabajo y cohesión del equipo en los objetivos, métodos y la evaluación del trabajo.

Factores del clima organizacional

Valdivieso (2018) afirmó que hay dos factores determinantes del clima Organizacional.

Factores Extrínsecos: El entorno y sus condiciones cambiantes que inciden en la actividad. Como el transporte, problemas sociales como la delincuencia, la drogadicción, la corrupción y la violencia por problemas económicos, la falta de empleo y la extrema pobreza.

Factores intrínsecos: Son factores internos de la organización: estructura organizativa, el líder, la jerarquía, la motivación; recursos materiales escasos, recursos financieros limitados y recursos humanos activos o pasivos, habilidades profesionales y comunicativas.

1.2.2. Síndrome de burnout

Definición

El “burnout” es un término anglosajón que refiere estar quemado, desgastado, exhausto y perder la ilusión por el trabajo”.

Síndrome es un conjunto de síntomas de estado anómalo que son estudiados previamente.

Madrid (2020) explica en dos aspectos el primero como la formulación del burnout y como el estudio empírico. Se inició en la década de los setenta que definieron como Bloch (1972) burnout como una conducta de tipo cínico en su relación con los clientes. Freudenberger (1974) como la falta de energía, sentirse desgastado por las demandas excesivas de los recursos y psicóloga social de Cristina Maslach (1976), como el agotamiento donde las

personas para término psiquiátrico. En cuanto al estudio empírico del síndrome de burnout, realizado por con Freudemberger con la observación clínica asistemática. Wallace-Schutzman y Wiggers en 1982 emplea una entrevista estructurada. Al año Haack y Jones, en 1983 usa los métodos proyectivos y autoevaluación. Lo cual les trajo problemas metodológicos para estudiar el burnout. También Cristina Maslach y Jackson en 1981 desarrollan el enfoque psicosocial precisando en una teoría con bases empíricas al elaboran un test sistemático que permita medir los niveles del síndrome de trabajador, denominado Maslach Burnout Inventory (MBI) Human Services.

Gil Monte y Peiró (1997) explica el burnout de dos perspectivas: perspectiva clínica y perspectiva psicosocial.

- a. Perspectiva clínica: El diagnóstico del burnout es por el estado mental negativo al que llega el sujeto como consecuencia del estrés laboral. Es un conjunto de síntomas físicos sufridos por el profesional y estado de agotamiento como consecuencia de trabajar intensamente. Naciendo el enfoque clínico, refiriéndose a la experiencia de profesionales que trabajan directamente con otras personas que demanda su atención como consecuencia surge el agotamiento, la decepción, pérdida de interés por la actividad laboral.
- b. Perspectiva psicosocial: está orientado a la explicación del fenómeno del burnout como un proceso que se desarrolla en la interacción de las características del entorno laboral y de orden personal. Manifestando diferentes fases, y síntomas. El enfoque psicosocial de Maslach y

Jackson (1986), se basan en lo emocional situados por los factores laborales y organizacionales como condicionante y antecedente popularizando la perspectiva tridimensional compuesta por el agotamiento emocional, la despersonalización o deshumanización y la baja realización personal o profesional.

El inventario tridimensional y su definición operativa se evalúa en sus tres dimensiones como.

Agotamiento emocional cuando un profesional se siente emocionalmente vacío y agotado al tratar de afrontar demandas que le desbordan. Surgen pensamiento y sentimientos negativos.

La despersonalización cuando un profesional muestra insensibilidad ante los usuarios tratándolos de forma cínica y deshumanizada.

La baja realización personal o profesional cuando el profesional experimenta fuertes sentimientos de incompetencia y fracaso. Surge la anhedonia, pérdida de placer hacia el trabajo.

Leiter y Maslach (2004) aclaran del burnout, el foco del desarrollo de un estrés crónico es debido a factores psicológicos y sociales. El burnout no es problema de la persona, sino es el resultado del ambiente laboral, siendo este el que define la interacción de las personas y como realizan su trabajo. (citado por Madrid 2020)

De Vega (2018) el burnout es considerada como la fase avanzada del estrés profesional, que resulta de la interacción del trabajador con el

ambiente laboral, productor de las relaciones interpersonales del trabajador y las personas para las que trabaja. Se deben analizar las variables:

- a) Variables personales: Son características propias del individuo como la personalidad, pensamientos, sentimientos, emociones y actitudes que predispone en el inicio del síndrome de burnout. Como el sexo: Las mujeres presentan agotamiento emocional e ineficacia en realización personal por la doble carga familiar y laboral. Los varones puntúan más en despersonalización Jiménez y García (2009). La edad: al iniciar su carrera profesional se involucran más, al no obtener recompensas laborales o económicas predispone el surgimiento del Burnout. Estado civil: Es relativo por cuanto algunos casados son propensos al burnout y otros menos afectados. Los solteros tienen mayor cansancio emocional, y menor realización personal y mayor despersonalización Blasco (2002). Número de hijos: Las familias con hijos al demostrar madurez y estabilidad sea amortiguador por tener mayor capacidad para afrontar los problemas personales y conflictos emocionales. De Vera (2018) Personalidad de tipo A. baja autoestima, reducidas habilidades sociales. Con comportamiento agresivo, competitivo, hostil, obsesionado, tener resultados en poco tiempo puede surgir el burnout.
- b) Variables Sociales. Se hace hincapié del individuo del apoyo emocional que recibe de la familia, amistad, amigos o compañeros que le permita ser querido, valorado y apreciado en el puesto de trabajo y organización condicionando un ambiente habitual y agradable. En un ambiente de conductas aversiva, quejas, falta de recursos y aparición de nuevas normas incrementa el padecimiento de burnout. El apoyo social

disminuye los factores del agotamiento emocional y baja realización personal.

- c) Variables Organizacionales. Las variables organizacionales son varias que se relaciona con el burnout como la sobrecarga laboral: Las exigencias en el trabajo sobrepasan a las capacidades adquiridas en su formación. Modificación de las normas creando incertidumbre. Mayor exigencia mayor responsabilidad. Conflicto y ambigüedad en rol: La ambigüedad de rol se relaciona con la incontabilidad en el desempeño del trabajador. El conflicto está relacionado con la disparidad del trabajo que realiza y de lo que esperan de él. Es cuando aparecen el burnout. Los que reciben acompañamiento muestran mayor nivel de satisfacción, motivación intrínseca bajando el agotamiento emocional y recibiendo la retroalimentación. Apoyo organizacional: los individuos con antigüedad de 11-20 años los que presentan mayores actitudes de despersonalización (Soto y Santamaría, 2005). Otros manifiestan con el tiempo van agotándose las emociones y realización personal es baja. Mayores expectativas: Al trazarse metas altas, al disminuir las posibilidades de lograr se incrementa la probabilidad de sufrir el burnout. Satisfacción labora: La satisfacción laboral es una respuesta emocional positiva a nuestro trabajo. Inadecuación profesional: Es una causa del burnout la no adaptación al perfil del puesto de trabajo para desempeñarse. Compromiso del trabajo: Los niveles altos de burnout pueden estar asociados con un bajo compromiso en la ocupación, dependiendo del número de horas de trabajo, los turnos, tipo de contrato y tipo de servicio generando mayor desgaste den individuo.

Moscoso (2014) En la neurociencia explica del estrés crónico como el origen en condiciones adversas donde los humanos muestran respuestas fisiológicas y de comportamientos para mantener como función protectora de sobrevivencia y adaptación al medio. El organismo es quien paga el precio de la presión permanente del estrés crónico produciendo alteraciones de neurotransmisores y hormonales como respuesta neurofisiológica en el cortisol, adrenalina, insulina, vasopresina, endorfina y corticotropina. Esta alteración revela el aumento de la producción o insuficiente liberación de los neurotransmisores donde inhibe el 75% de absorción de la glucosa del cerebro, lo que causa la pérdida de la salud del individuo (Koob, 1999) y Sapolki (1986) aclara que los niveles elevados de cortisol causan una atrofia en el hipocampo del cerebro, lo que genera alteraciones de la memoria y procesos de aprendizaje en el individuo.

La percepción cognitiva de la persona que forma en el lóbulo frontal del cerebro determina lo que en sí, es estresante. La prevalencia se presenta en personas en situación de pobreza, personas dedicadas al cuidado de ancianos o individuos con discapacidad; personas con enfermedades crónicas, conflictos laborales, personas con problemas maritales disfuncionales. Los estudios empíricos de neurociencia revelan niveles elevados del estrés crónico y alteraciones neurobiológicas en jóvenes y adultos que han tenido experiencias traumáticas en su etapa prenatal y desarrollo temprano. El estrés crónico produce la pérdida de neuronas en el hipocampo reduciendo la estructura cerebral y por ende pérdida de memoria.

El estrés crónico evidencia el alargamiento de las amígdalas del cerebro que causan niveles elevados de ansiedad y cuadros obsesivo compulsivo (McEwen, 2001). Además, influye en los procesos inflamatorios del organismo produciendo alergias respiratorias, asma, artritis reumatoide, depresión insomnio. Induce al consumo de calorías y grasas saturadas provocando la obesidad y estilos de vida poco saludables y uso de sustancias psicoactivas. Armeli, Todd & Mohr (2005) señalan que la neurociencia hace comprender el origen del estrés crónico parecido a las manifestaciones del síndrome de burnout.

El síndrome de burnout inicia con el cansancio que manifiestan las personas en ambiente laboral por la percepción anómala encontrándose en la primera fase o estar ya avanzada. Generalmente los docentes de edad con años de servicio por desgaste emocional y hormonal tienen las manifestaciones antes mencionadas. El nombre varía según países el síndrome de burnout, como trabajador quemado o muertos vivientes, etc.

Síntomas del síndrome de burnout

Atiquian (2007) clasifica el burnout en tres tipos para reconocer:

Conductuales: Desorganización, consumo de alcohol, cafeína, tabaco.

Consumo de sustancias adictivas, alteración de conducta alimentaria.

Distanciamiento, tono de voz elevado, llanto sin motivo aparente, evitación en decisiones, absentismo y responsabilidades.

Fisiológicas: Fatiga crónica frecuente, dolores de cabeza, dolores musculares de hombros del cuello y espalda, insomnio (duerme pocas

horas), pérdida de peso, palidez, úlceras inflamadas y desarreglos gastrointestinales, dolores del pecho, palpitaciones y ahogo, hipertensión, crisis asmática, resfriados frecuentes y aparición de alergias desconocidas.

Emocionales: Falta de autorrealización, tendencia a la autculpa, sentimientos de inferioridad, baja autoestima, autoeficacia reducida, pérdida de ideales, insatisfacción, depresión, ansiedad.

Gil, Salanova, Aragón y Schaufeli (2005) agregan dos aspectos más para explicar.

Cognitivos: Disminución de concentración, sentirse contrariado, sentir que no valoran tu trabajo, percibirse incapaz para realizar las tareas nuevas, monotonía, disminución de productividad y calidad, pensar que trabajas mal, falta de control.

Actitudinales o existenciales: Cuestionamiento frecuente del sentido del trabajo o la profesión. Actitud de desencanto respecto a la actividad laboral . Autovaloración profesional y personal de incompetencia, estar harto de los cambios, quejarse por todo, evaluar negativamente a los compañeros, romper con el entorno laboral, ver al cliente como un enemigo, frialdad hacia los clientes.

Relaciones interpersonales: Actitudes negativas hacia uno mismo y hacia los demás, sentimiento de fracaso, de angustia, apatía, tristeza, pesimismo, Irritabilidad, rabia y hostilidad, aislamiento social, distanciamiento emocional y despersonalización, malhumor familiar, formación de grupos críticos.

Modelos explicativos del síndrome de burnout

Rodriguez y Rivas (2011) (citado por Madrid 2020) presenta cuatro modelos:

1. Modelo de Demandas y Recursos de Demerouti y colaboradores. Se considera el desarrollo del síndrome de burnout que las demandas laborales son muchas y los recursos son pocos. Esto generará el desgaste energético y desmotivación en el trabajador.
2. Modelo de Conservación de Recursos de Hobfoll. Se considera los aspectos cognitivos, del ambiente y personales, siendo los recursos personales el centro de este modelo. Las personas que tienen recursos valiosos lo cuidan y conservan. La pérdida de estos recursos se considera como estresores. El burnout es efecto por la amenaza o pérdida de recursos valiosas.
3. Modelo de Esfuerzo-Recompensa de Siegrist. Pone resaltar los roles sociales, las tareas que realizan brinda la sensación de autoeficacia de ser recompensados, valorados y aceptados en el grupo. Este modelo precisa la falta de reciprocidad entre ganancia y costo, siendo el agente estresor que causa el desgaste profesional. El desequilibrio generan sentimientos de injusticia y falta de reconocimiento produciendo respuestas en el sistema nervioso gerenado manifestaciones físicas.
4. Modelo de interacción entre Individuo y Organización de Leiter y Maslach. El desajuste del sujeto con su entorno laboral en las áreas individuales y organizacionales reducen su energía y la sensación de eficacia mientras el ajuste aumenta el compromiso. La carga adecuada del trabajo le permite a la persona disfrutar la tarea, mientras la sobrecarga es el

exceso que limita. El control es importante en el desarrollo del burnout para elegir, resolver problemas y contribuir en el cumplimiento de las tareas organizacionales.

Teoría explicativa de síndrome de burnout

Puchaicela (2018) explica las teorías del síndrome de burnout como factores psicosociales planteados por (Gil-Monte y Peiró, 1999, p. 262):

La Teoría socio cognitiva del yo: Considerando las ideas de Albert Bandura el origen del burnout o síndrome de quemarse en el trabajo. Por dos aspectos a) las cogniciones de los individuos influyen en lo que éstos perciben y hacen y, a su vez, estas cogniciones se ven modificadas por los efectos de sus acciones y por acumulación de las consecuencias observadas en los demás; b) la creencia o grado de seguridad por parte de un sujeto en sus propias capacidades, determina el empeño que pone para conseguir sus objetivos y la facilidad o dificultad en conseguirlos. Las cogniciones de los sujetos influyen en lo que perciben y hacen; a su vez las cogniciones son modificadas por los efectos de sus acciones. El origen del burnout dentro de este grupo se encuentran el modelo de competencia social de Harrison (1983), el modelo de Pines (1993), el modelo de Cherniss (1993), y el modelo de autocontrol de Thompson, Page y Cooper (1993). En los tres primeros modelos la autoeficacia percibida por el individuo es la variable relevante para el desarrollo del síndrome; mientras que en el modelo de Thompson et al. (1993) es la autoconfianza profesional y su influencia sobre la realización personal en el trabajo la variable que determina el desarrollo del síndrome. En este modelo cabe destacar la motivación y la autoeficacia

para dar la ayuda. Al iniciar el trabajo profesional están altamente motivados para ayudar a otros y tienen sentimiento de altruismo por tener objetivos claros, buena capacitación, participación en toma de decisiones y disponibilidad de recursos aumentando la eficacia. En cambio, los factores de barrera como disfunciones de rol, sobrecarga laboral, escasez de recursos, conflictos interpersonales dificultan la consecución de objetivos disminuyendo al individuo autoeficacia con el tiempo dando origen del síndrome de burnout o quemarse en trabajo.

La Teoría del Intercambio Social: El burnout tiene la etiología en la percepción de falta de equidad o ganancia que desarrollan como sujeto de comparación social al establecer las relaciones interpersonales. Los profesionales de servicio establecen relaciones de intercambio como ayuda, aprecio, gratitud y reconocimiento con los receptores de su trabajo, los compañeros y la organización. El sujeto al percibir que aporta más de lo que recibe desarrollan sentimientos de quemarse por el trabajo sostenidos por el modelo de Buunk y Schaufeli (1993) y el modelo de Hobfoll y Fredy (1993). En este modelo está considerado la incertidumbre en lo que siente y lo que piensa de cómo debe actuar. La percepción de equidad al dar y recibir en sus relaciones y la falta de control el resultado de sus acciones. El miedo a las críticas y a ser tachados como incompetentes. En caso de docentes la teoría de la equidad no se cumple en demasiado tiempo no han recibido. La falta de reciprocidad se dan en tres niveles interpersonal: relación con los estudiantes, a nivel equipo: con los compañeros de trabajo y nivel organizacional. Cuando se rompe el dar y recibir surge el agotamiento

emocional y falta de reciprocidad con los estudiantes origina la despersonalización y conductuales.

La Teoría organizacional: En este modelo los antecedentes del síndrome son las disfunciones del rol, la falta de salud organizacional, la estructura, la cultura y el clima organizacional. Porque enfatizan la importancia de los estresores en el contexto de la organización y las estrategias de afrontamiento empleadas ante la experiencia de quemarse. Cuando hay escasa estimulación en el trabajo. Responden al modelo de Golembiewski, Munzenrider y Carter (1983), el modelo de Cox, Kuk y Leiter (1993), y el modelo de Winnubst (1993). Destaca importancia de la estructura, la cultura y el clima organizacional como variables clave en la etiología del síndrome depende de tipo de cada uno. En la burocracia mecánica o tradicional es burnout es causado por el agotamiento emocional como consecuencia de la rutina, monotonía, falta de control, derivadas de la estructura. En la burocracia profesional el síndrome es causado por la relativa laxitud estructura organizacional, que lleva a las confrontaciones y conflictos interpersonales a los individuos. Desde el apoyo social es posible influir sobre las diversas funciones.

Evolución del síndrome de burnout

Salvador (2016) señala que el burnout tiene fases de progresión según las etapas que se van dándose en los docentes. Edelwich y Brodsky (1980). El burnout se desarrolla como proceso progresivo de desilusión y pérdida de idealismo y desmotivación al trabajar con personas con mayor demanda.

Fase de entusiasmo: el trabajador al plantearse expectativas irreales con respecto a lo que puede conseguir en su labor.

La fase de estancamiento: es la paralización al constatar la irrealidad de las expectativas, el idealismo y los entusiasmos iniciales desaparecen

La fase de frustración: es cuando el profesional se cuestiona el valor de sí mismo y de su trabajo. En esta etapa reflejan los problemas emocionales, físico y conductuales.

La fase de apatía: Muestra indiferencia al trabajo como mecanismo de defensa ante la frustración, distanciamiento, desimplicación laboral, conductas de evitación e inhibición laboral.

La fase de quemado o burnout: es el colapso físico e intelectual de no poder más, manifestándose en el deterioro de su salud. (p. 48)

Vandenberghe y Huberman (1999) señalan que el docente con Burnout es inferior ya que sus acciones son impropias, se irritan con los estudiantes, no hay compromiso en las tareas que realizan y presentan ausentismo laboral.

El burnout transita por fases: 1. Fase de estrés: en la que existe un desequilibrio entre las demandas del trabajo y los recursos de los que se dispone. 2. Fase de agotamiento: como respuesta emocional inmediata del sujeto ante dicho desequilibrio. 3. Fase de afrontamiento: implica cambios de conducta y de actitud del trabajador/a caracterizados por un trato impersonal, cínico y frío a los clientes. Chirness (1980).

Actualmente los maestros ya tienen más de 25 a 33 años de servicio. La formación de los maestros ha sido hace más de 25 años atrás, la

educación se ha detenido en el tiempo y espacio. Se sienten insatisfechos por la inequidad ya que, en 2011, donde se modificaron las leyes, la primera la Ley del Profesorado 24029 (sin concurso) y la segunda la Ley 29062 (con concurso de evaluación de conocimientos y competencia); uniendo a ambas leyes en la Ley 29944 Ley de la Carrera Pública Magisterial incrementando los niveles en 8 de 5 que eran al principio, que a partir de ello se concursaba. Para los docentes rige el Marco del Buen Desempeño Docente para la gestión escolar; pero, no es suficiente para regular los problemas sociales externos que afectan a las IE donde todos quieren atropellar los derechos de los docentes con muchas normas. Mientras la ley de jubilación del maestro es a los 65 años y la vigencia del ser reconocida del síndrome de burnout como enfermedad será en 2022 por la OMS. El Decreto Supremo que aprobó el Reglamento de la Ley N° 30947, Ley de Salud Mental, fue el 02 de mayo de 2020. Están laborando más de 30 años de servicio los docentes. Maestra con más de 62 años con niños de 3 -5 años, niños 6-11 años y adolescentes de 12- 16 años; sin tecnología en las aulas es ir contra la corriente. La inversión no llega para los docentes y estudiantes.

Dimensiones del Síndrome de Burnout

Orocupita (2019) menciona a Maslach en el estudio tridimensional del burnout con sus tres dimensiones:

Agotamiento o Cansancio Emocional: inicia con la fatiga y falta de energía con deterioro físico y psíquico como respuesta de la sobrecarga laboral. Tiene la sensación de no dar de sí mismo. La persona no responde a la

demanda laboral; los recursos emocionales y físicos están agotados y generalmente está irritada y deprimida. Surgen climas desagradables por la indisciplina de estudiantes. La falta de materiales lo desmotiva, sienten sobrecarga y tienen dificultad para lograr aprendizajes (p. 8).

La despersonalización: inicia el cambio de identidad de actitudes que internalizan. Aparecen sentimientos y actitudes negativas, cínicas, distantes y frías mostrándose irónicos con los estudiantes, compañeros de trabajo, padres y autoridades. Piensan que no encuentran apoyo de las madres, autoridades y la sociedad misma (p.8). Se agrava cuando promueven las denuncias a SISEVE por la promotora de TOE, sin investigación de los casos donde se han afectados varias maestras emocional, física y psicológicamente. Cuando ingresan niños con problemas de aprendizaje y por diversidad es delicado porque se incrementan las dificultades de atención que agota y despersonalizan más, cuando las madres culpabilizan a las maestras de que su hijo no aprende.

La ausencia de realización personal: es la manifestación de la ineficacia. Al exceder las demandas laborales por constante cambio a su capacidad del docente, siente que no logra los aprendizajes esperados. Evita las relaciones personales y profesionales, bajo rendimiento laboral, incapacidad para soportar la presión y una baja autoestima (p. 8). Se sienten desenfocados por salarios bajos y sobrecarga laboral donde pierden las expectativas para seguir capacitándose. El docente tiene que cumplir su labor y resolver los problemas de conflicto de estudiantes que

vienen de hogares violentos empleando tutoría, para su formación disciplinar.

Alternativas de solución para los docentes

En la actualidad los docentes requieren el manejo de la neurociencia, psicología emocional y estrategias de afrontamiento de actividades preventivas en las organizaciones. Los pilares básicos de la filosofía socrática se apoyan en la capacidad de las personas buscar de uno mismo con la reflexión en el acompañamiento y retroalimentación y poder descubrir las respuestas adecuadas. El dominio de las habilidades personales y sociales dirigen nuestra inteligencia emocional para desarrollar.

- a. Competencias aptitudinales: Conocimiento, habilidades e inteligencia.
- b. Competencias de personalidad: Que define su carácter y forma de ser.
- c. Competencias relacionales: Manejo de nuestra inteligencia emocional.
- d. Competencias técnicas: Dominio de las herramientas y técnicas del proceso.

Mientras la neurociencia explica el funcionamiento del cerebro para comprender como aprenden; empoderarse de mindfulness en educación para afrontar cualquier dificultad empleando de estrategias cognitivas más productivas (Wells, 2002). La técnica de mindfulness permite observar y reprogramar los pensamientos, controlar las emociones y modificarlas para tener una salud adecuada al tomar conciencia de sus pensamientos, sentimientos y emociones. Al mismo tiempo, los mindfulness permiten el desarrollo de la atención plena focalizando la concentración y enfocarse en

el presente produciendo efectos beneficiosos a nivel biológico, como señalan estudios que han registrado cambios bioquímicos en el cerebro asociados a emociones más positivas (Solberg, Halvorsen y Holen, 2000).

1.2.3. Definiciones Conceptuales

Síndrome de burnout: Es la contestación al estrés laboral crónico; es una experiencia integrada por cogniciones, emociones y conductas negativas frente al empleo. Son síntomas identificados de riesgos psicosociales laborales en Sector Educación de los recursos humanos. Implica realizar diversas actividades inadecuadas dentro y fuera del aula.

Agotamiento emocional: Es el desequilibrio del estado anímico por agotamiento físico y mental por un trabajo excesivo y prolongado. Llevar el trabajo a la casa le quita la parte humana y baja la autoestima gastando sus recursos emocionales.

Despersonalización: La despersonalización, manifestada como cinismo pone en evidencia la autocrítica, desvalorización, auto sabotaje y desconsideración de sus logros y desvaloriza el trabajo que desempeña.

Ausencia de realización Personal: Padecen del descontento e insatisfacción de sus labores, con mala opinión de su trabajo que realiza bajando su propia autoestima. Busca justificación de todo.

Clima Organizacional: Es el ambiente psicológico, mental y social existente. Repercute positiva o negativamente en el comportamiento laboral. El clima es una variable muy importante que se relaciona a la organización en sí y el comportamiento percibida dentro de ella.

Neurociencia: Es el estudio del cerebro que es el principal órgano que permite aprender, pensar, sentir, emocionarnos y amar. Estudia el sistema nervioso desde el funcionamiento neuronal hasta el comportamiento. Cómo el cerebro produce el comportamiento y la acción humana.

Cortisol: Es una hormona que se relaciona con el estrés, cuando se incrementa hay poca habilidad para tomar decisiones. Responde ante una situación estresante prolongado es dañino para el organismo en alto nivel.

Mindfulness: Capacidad humana de estar enfocada en el presente. Atención plena para reducir el estrés y aumentar la autoconciencia.

CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1 Formulación de Hipótesis General y específico

2.1.1 Hipótesis General

Existe relación inversa entre el clima organizacional y el síndrome de burnout en docentes de Educación Básica Regular de Lima Cercado, en 2018.

2.1.2 Hipótesis Específicas

Existe relación inversa entre el clima organizacional y el agotamiento emocional del síndrome de burnout en docentes de Educación Básica Regular de Lima Cercado, en 2018.

Existe relación inversa entre el clima organizacional y la despersonalización del síndrome de Burnout en docentes de Educación Básica Regular de Lima Cercado, en 2018.

Existe relación inversa entre el clima organizacional y la ausencia de realización personal del síndrome de burnout en docentes de Educación Básica Regular de Lima Cercado, en 2018.

2.2. Variables

Variable 1: Clima organizacional

Variable 2: Síndrome de Burnout

2.2.1 Variable 1: Clima organizacional

Definición conceptual

García y Segura (2014) manifestaron que: “En el contexto sociológico, los individuos establecen procesos de interacción social y en el contexto psicológico nace una serie de percepciones acerca de cómo se producen y mantienen las relaciones entre los individuos dentro de la organización” (28).

Definición operacional

Tabla 1

Matriz de Operacionalización de la variable Clima Organizacional

Variable	Dimensiones	Indicadores	Items	Valoración	Niveles y Rangos
Clima Organizacional	Relaciones interpersonales	-Relación con la institución	1, 2, 3, 4, 5	5: Totalmente de acuerdo	Muy adecuado (55-75)
		-Relación con los compañeros de trabajo			
	Trabajo en equipo	-Relación con los directivos y otros	6, 7, 8, 9, 10	4: de acuerdo	Adecuado (35-54)
		-Comprensión para la realización del trabajo		3: Ni de acuerdo ni desacuerdo	
Comunicación	Trabajo en equipo	- Ambiente de trabajo adecuado	11, 12, 13, 14, 15	2: En desacuerdo	Inadecuado (15-34)
		-Creatividad en grupo		1: Totalmente en desacuerdo	
		-Interrelación con sus compañeros de trabajo			
		-Interrelación con los directivos			
		-Confianza entre docentes			

Fuente. Elaboración propia.

Definición conceptual

Leiter y Maslach (2004) logran redefinir el burnout, como el foco del desarrollo de un estrés crónico es debido a factores psicológicos y sociales. El burnout no es problema de la persona, sino es el resultado del ambiente laboral, siendo este el que define la interacción de las personas y como realizan su trabajo.

Definición operacional

Tabla 2

Matriz de operacionalización del Síndrome de Burnout

Variable	Dimensiones	Indicadores	Items	Valoración	Niveles y Rangos
Síndrome de Burnout	Agotamiento emocional	-Cansancio	1,2,3,4, 5,6,7,8,9	Nunca (1)	Alto (81-110) Medio (51-80) Bajo (22-50)
		-Sobreesfuerzo			
	Despersonalización	-Actitudes negativas	10,11,12, 13,14,	A veces (3)	
		-Falta de preocupación			
Ausencia de realización personal		-Manejo de situaciones	15,16,17, 18,19,20, 21,22	Siempre (5)	
		-Logros			
		-Satisfacción			

Fuente. Elaboración propia.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

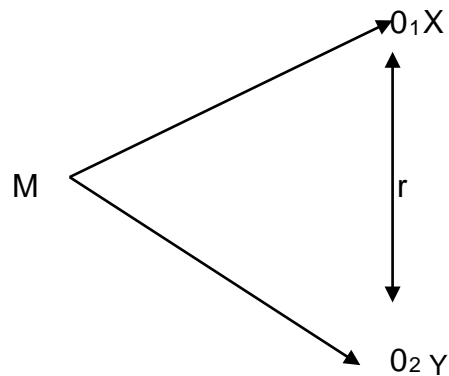
3.1 Tipo de Investigación

Según el tipo de estudio, la investigación es básica porque busca ampliar y profundizar sobre clima organizacional y síndrome de burnout, donde “el estudio relacional busca la dependencia entre diferentes eventos como los estudios sin relación de dependencia y las correlaciones de espuria” Supo (2012)

En esta investigación se aplicó la metodología cuantitativa. De acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2014) “cuando los datos que recogemos son cantidades, los mismos que son analizados en una estadística descriptiva e inferencial que ayudan para la toma de decisiones según la hipótesis planteada” (p. 148).

3.2. Diseño de la investigación

El diseño es no experimental, corte transversal y correlacional. De acuerdo a Carrasco (2009) “Un estudio de diseño no experimental no manipula las variables, por otro lado, es transversal por que utiliza hechos que se dan en un instante específico de la realidad y es correlacional, descriptivo porque indaga la relación que tiene las variables en estudio y luego las describe y hace un análisis (p. 72).



O_1X = Clima organizacional

$O_2 Y$ = Síndrome de burnout

r = Relación de las variables

3.3 Diseño Muestral

La población

La población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. Hernández, Fernández y Batista (2014) la población está constituida por el universo de los docentes de EBR de la UGEL

03 y RED 03 en Institución Educativa con un nivel, dos niveles y tres niveles de educación inicial, primaria y secundaria de Lima Cercado.

Muestra

La muestra es el subconjunto de la población. Donde pretende que este subconjunto sea un reflejo fiel del conjunto de la población. Hernández, Fernández y Batista (2014). La muestra definida es la IE pública con tres niveles, dentro de la RED 03 y UGEL 03. Identificando a la IE N° 1146 “República del Paraguay” con 40 docentes que son parte del estudio.

Teniendo en cuenta que la población que tenemos es de 40 docentes; siendo pequeña, el tamaño de la muestra que se debe tomar es bastante grande en comparación con dicha población (en ocasiones casi la población completa), pero para poblaciones de gran tamaño (todos los habitantes de Perú, por ejemplo) basta con una muestra no demasiado grande para obtener unos resultados estadísticamente fiables.

Si calculamos la muestra con la fórmula para variables categóricas y poblaciones finitas y la población está constituida por 40 puntos, los cálculos fueron los siguientes:

$$n = (Z^2 p \cdot q \cdot N) / (e^2 (N-1) + p \cdot q \cdot Z^2)$$

Donde:

- n = Muestra.
- N = Población.
- Z = 1,96 (Valor para intervalo de confianza al 95%).
- p = 0,5 (grado de probabilidad que ocurra el evento).
- q = 1 – p (Complemento de p).
- e = Limite aceptable de error muestral.

Reemplazando:

$$n = \frac{(1.96)^2 (0,5) (0,5) (40)}{(40-1) (0,05)^2 + (0,5) (0,5) (1,96)^2}$$

$$N = \frac{38,416}{1.05797} = 36.31 = 37$$

La muestra está constituida por 37 puntos, por lo que se decidió trabajar con los 40 docentes.

Tipo de muestra

En esta investigación se utilizó una muestra no probabilística intencional. Las muestras no probabilísticas, según Hernández, Fernández y Batista (2014), desde un enfoque cuantitativo tienen la ventaja de que permiten elegir a los participantes de forma cuidadosa y controlada de acuerdo con las especificaciones de la investigación. En las muestras no

probabilísticas, la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las decisiones del investigador.

3.4 Técnica de recolección de datos

Para recoger la información la técnica utilizada fue la encuesta para la variable clima organizacional. Según Supo (2017) Si la unidad de estudio es un individuo y las variables de estudio son subjetivas, los instrumentos miden la reacción de los evaluados.

El cuestionario es un conjunto de preguntas que persiguen evaluar alguna capacidad, con preguntas cerradas, con respuestas de escala tipo Likert.

La variable clima organizacional se trabajó con un cuestionario de 15 preguntas y tres dimensiones: relaciones interpersonales, trabajo en equipo y comunicación donde tuvo la siguiente ficha de acuerdo a la Tabla 3:

Tabla 3

Ficha Técnica Variable Clima Organizacional

Ficha Técnica del Clima Organizacional	
Técnica	Encuesta
Instrumento	Cuestionario
Denominación	Clima Organizacional
Autores	García y Segura (2014)
País	Perú
Aplicabilidad	Mide las percepciones de sentimientos y actitudes de las relaciones sociales dentro de la organización.
Descripción	El cuestionario consta de 15 ítems, trabajó con la escala de Likert, con respuesta múltiple.
Niveles	Muy adecuado (55-75), adecuado (35-54) e inadecuado (15-34)
Valores	Max 75 y min 15

Fuente: Elaboración propia.

La técnica empleada en el síndrome de burnout es el inventario de Burnout de Maslach. Es un instrumento multidimensional, el sujeto responde eligiendo su posición ante un conjunto de enunciados. Los inventarios pueden estar conformados por cuestionario y/o escala y son multidireccionales. En este caso evalúa las tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

Tabla 4

Ficha Técnica de la Variable Síndrome de Burnout

Ficha técnica del síndrome de burnout	
Técnica	Cuestionario de Maslach
Denominación	Inventario de burnout MBI
Autores	C. Maslach y S.E. Jackson, 1981
Propósito	Mide las afirmaciones sobre los sentimientos y actitudes de los docentes
Descripción	El test tiene 22 ítems, trabajó con la escala de Likert, con respuesta politómica de 1: Nunca, 2: Casi nunca, 3: A veces, 4: Casi siempre y 5: Siempre
Niveles	Alto (81-110), medio (51-80) y bajo (22-50)
Valores	Máxima: 110; y mínima: 22

Fuente: Elaboración propia.

Validez

Validez: El cuestionario fue validado por juicio de expertos quien dio como dictamen que existe suficiencia en los constructos: La Dra. Bertha Silva Narvaste y Dra. Bethy Quintana Tenorio.

Validez del instrumento: El instrumento elaborado para la variable clima organizacional se ha sometido a la validez, según Hernández (2014), validar “se refiere al nivel de que un instrumento que midió la variable puede tener

diferentes tipos de evidencia tales como: el contenido, el criterio y al constructo” (p. 210).

Son validados por juicio de expertos en el instrumento observan ciertas características con respecto al constructo interno como son: suficiencia, claridad, coherencia y relevancia. Si tienen todas esas características el instrumento es aplicable. En cambio, para la confiabilidad del instrumento se toma una prueba piloto a un grupo de personas que son similares a la población de estudio, a cuyos resultados se aplica el estadígrafo Alfa de Cronbach, para determinar la validez de confiabilidad.

Bojórques (2013) señala que el coeficiente Alfa de Cronbach es el medidor más usado para establecer la consistencia interna de un instrumento, por lo que se hará un comentario adecuado de su valor.

Confiabilidad: La confiabilidad de los datos recolectados se determinó con el cálculo del coeficiente Alfa de Cronbach, identificando un grupo piloto de 20 docentes. Obteniendo como resultado lo siguiente.

Tabla 5.

Confiabilidad del instrumento clima organizacional

Alpha de Cronbach	N° de elementos
0.890	20

Fuente: Elaboración propia.

La confiabilidad según Carrasco (2009) manifiesta que: “es la que permite obtener los mismos resultados cuando es aplicada a una o más veces a un sujeto o grupo de sujetos en diferentes momentos” (p. 339). De que el instrumento sea confiable es fundamental porque está en función de los resultados que obtengamos.

Tabla 6.

Confiabilidad del instrumento síndrome de burnout

Alpha de Cronbach	Nº de elementos
0.822	20

Fuente: Elaboración propia.

Una vez determinada la confiabilidad se aplicó la encuesta a los docentes para medir tanto la variable clima organizacional como síndrome de burnout. Según Hernández Sampieri et al (1998) la confiabilidad se mide con la siguiente tabla:

Tabla 7.

Niveles de confiabilidad

Valores	Nivel
De -0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
De -0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
De -0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
De -0.11 a -0.50	Correlación negativa media
De -0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
De 0.00	No existe correlación
De +0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
De +0.11 a +0.50	Correlación positiva media
De +0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
De +0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
De +0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Elaborado por Mondragón A. (2014) basado Hernández Sampieri & Fernández Collado (1998)

3.5 Método de análisis de datos

Luego de tener los datos organizados, se realizó un cuadro en Excel, y luego se trasladaron, para ser trabajados, al programa SPSS versión 22.0 donde se utilizó las técnicas estadísticas descriptivas como la media, desviación estándar, error estándar, frecuencia, etc.

Para la contrastación de las hipótesis de trabajo se emplearon las técnicas estadísticas inferenciales, utilizando la Rho de Spearman, para calcular la correlación entre variables categóricas.

3.6 Aspectos éticos

Este estudio siendo autorizada por la directora de la I.E. 1146 “República del Paraguay” donde los docentes de los turnos mañana y tarde, de inicial, primaria y secundaria participaron en su totalidad.

Se tomó en cuenta los criterios y los principios de anonimato, confidencialidad, autonomía y libre participación de los docentes para evitar algún tipo de riesgo o daño a los participantes que colaboraron voluntariamente con la investigación.

Los resultados que se obtuvieron fueron procesados tal cual están, con el fin de salvaguardar la información y la integridad de la investigación y de acuerdo con la Ley N° 27815 Ley de código de ética, capítulo 2, artículo 7 del inciso 3: Discreción.

Por otro lado, el estudio se realizó con la autorización de la Universidad USMP, en la que manifestamos que toda la información usada para el presente trabajo es confiable y se basa en la sinceridad y veracidad, no fue cambiada ninguna información y lo contenido en el trabajo es real.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS

4.1. Descripción de los resultados según los niveles del clima organizacional y el síndrome de burnout en docentes de educación básica regular de Lima Cercado, en 2018

Descripción de los resultados del clima organizacional percibido por los docentes de educación básica regular de Lima Cercado en 2018

Tabla 8.

Distribución de frecuencias y porcentajes del clima organizacional percibido por los docentes de educación básica regular de Lima Cercado en 2018

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	10	25,0	25,0
	Adecuado	26	65,0	90,0
	Muy adecuado	4	10,0	100,0
	Total	40	100,0	

Fuente: Base de datos

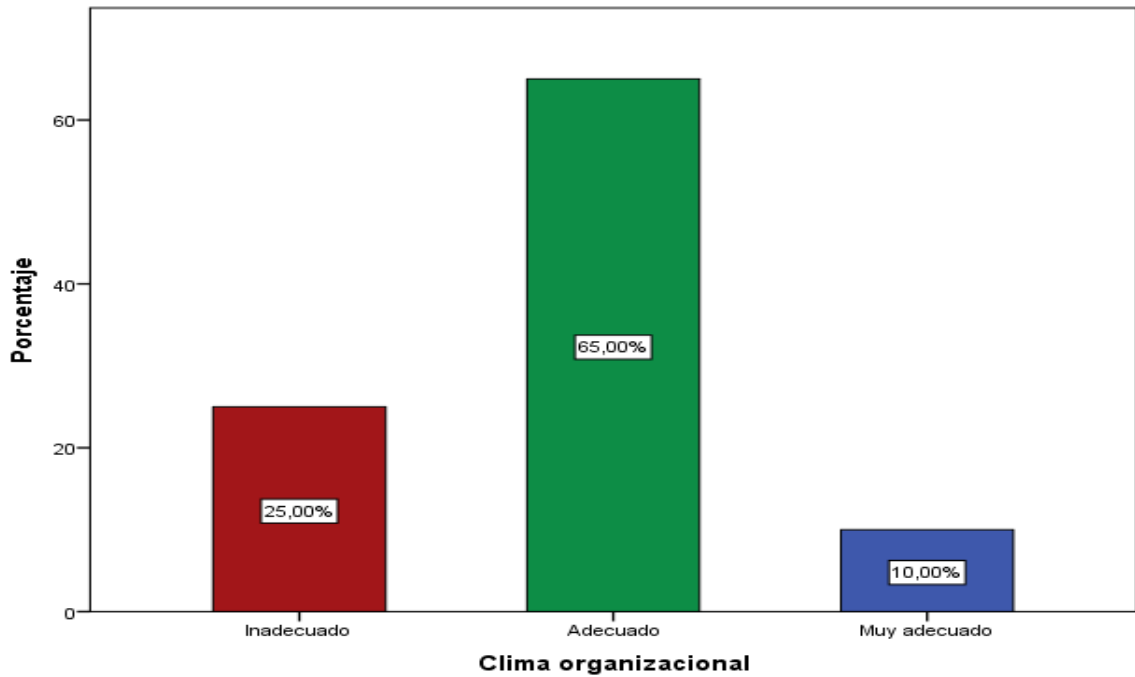


Figura 1. Distribución porcentual de los niveles del clima organizacional percibido por los docentes de educación básica regular de Lima Cercado en 2018.

De la tabla 8 y figura 1, se observa que el 25.0% de los docentes que forman parte de la muestra censal en la investigación perciben que el clima organizacional es de nivel inadecuado. Mientras que, el 65.0% de los encuestados refieren que el nivel del clima organizacional es de nivel adecuado. Sin embargo, sólo el 10.0% manifiestan que el clima organizacional es de nivel muy adecuado. Por tanto, ante los resultados de los datos mostrados en la tabla y figura podemos manifestar que sólo el 10% están conscientes que el clima es muy adecuado por ende es favorable y que el 25 % perciben inadecuado por ende es desfavorable. Concluyendo en un clima organizacional desfavorable hay prevalencia de síndrome de burnout alto en los docentes de EBR de Lima Cercado.

Descripción de los resultados según los niveles del síndrome de burnout percibido por los docentes de educación básica regular de Lima Cercado en 2018

Tabla 9.

Distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles del síndrome de burnout percibido por los docentes de Educación Básica Regular de Lima Cercado en 2018

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	2,5	2,5
	Medio	19	47,5	55,0
	Alto	20	50,0	100,0
	Total	40	100,0	

Fuente: Base de datos

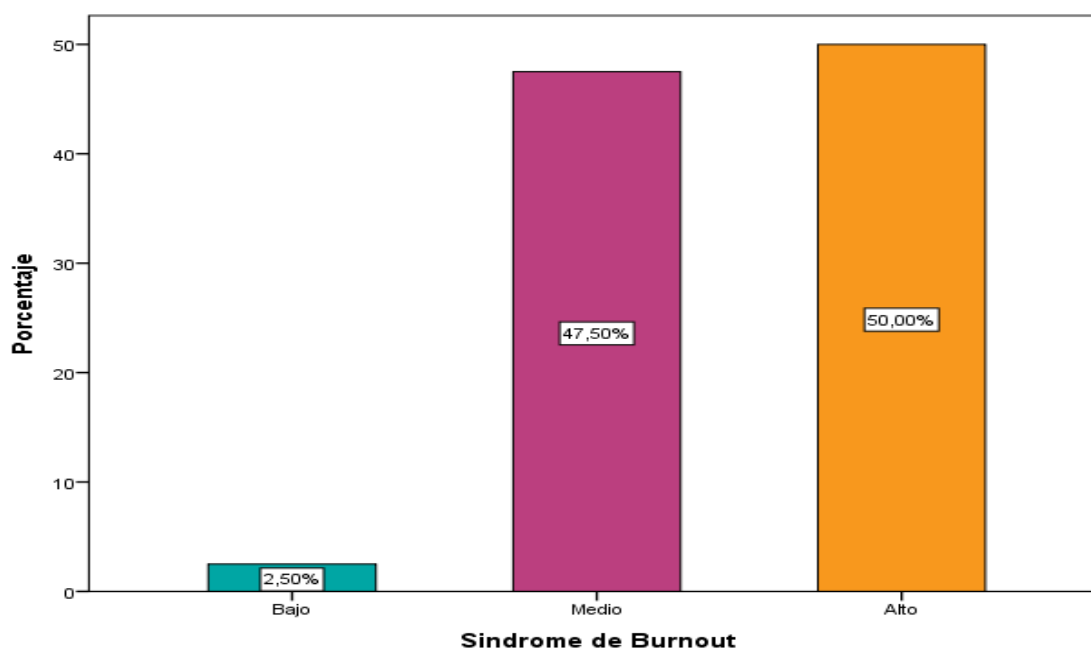


Figura 2. Distribución porcentual de los niveles del síndrome de burnout percibido por los docentes de Educación Básica Regular de Lima Cercado en 2018.

De la tabla 9 y figura 2, se observa que el 2.5% de los docentes que forman parte de la muestra censal en la investigación perciben que el nivel del síndrome de burnout en docentes, es de nivel bajo. Sin embargo, el 47,5%

de los encuestados refieren que el síndrome de burnout es de nivel medio. Mientras que, el 50,0% restante manifiesta que el síndrome de burnout es de nivel alto. Por tanto, ante la prevalencia de los datos mostrados en la tabla y figura podemos manifestar que el nivel del síndrome de burnout, es de nivel alto. Para el fin de este estudio sumando los niveles medio y alto del síndrome de burnout se obtiene el 97.5%. Concluyendo que el síndrome de burnout es bastante alto, corrobora al estudio donde se observan los síntomas anómalos psicósomáticos, desgaste emocional como mental en docentes de Educación Básica Regular de Lima Cercado.

Descripción de los resultados según los niveles de las dimensiones del síndrome de burnout percibido por los docentes de Educación Básica Regular de Lima Cercado en 2018.

Primera dimensión: Agotamiento emocional

Tabla 10.

Distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles del agotamiento emocional percibido por los docentes de Educación Básica Regular de Lima Cercado en 2018

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	2,5	2,5
	Medio	21	52,5	55,0
	Alto	18	45,0	100,0
	Total	40	100,0	

Fuente: Base de datos

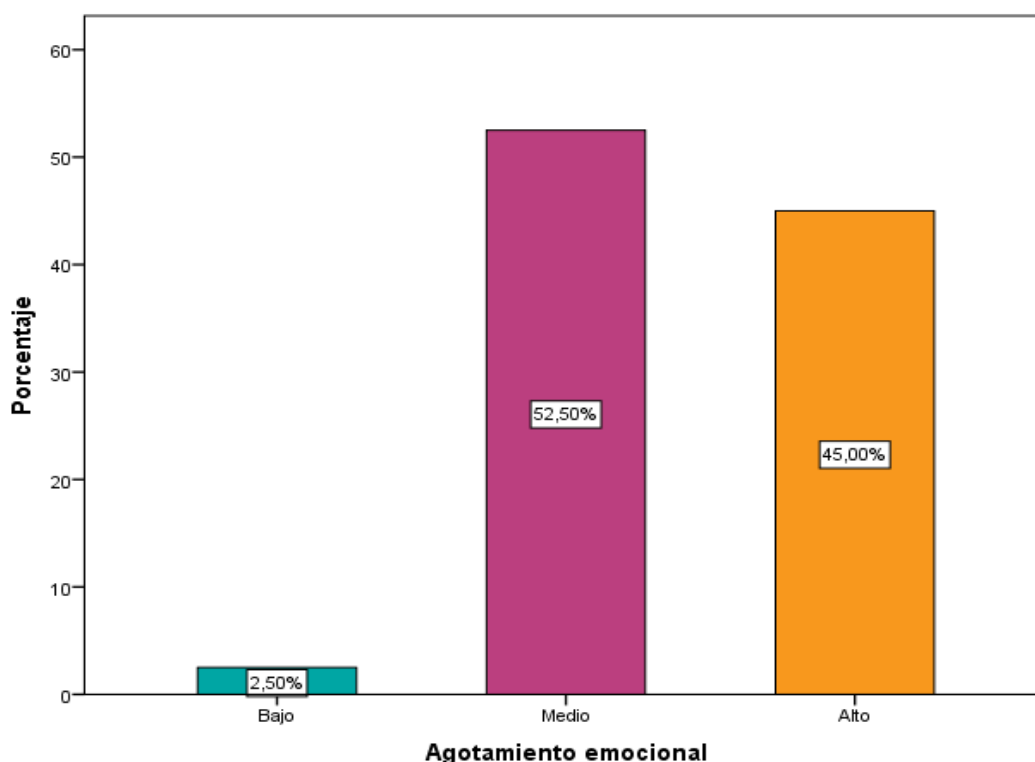


Figura 3. Distribución porcentual de los niveles del agotamiento emocional percibido por los docentes de Educación Básica Regular de Lima Cercado en 2018.

De la tabla 10 y figura 3, se observa que el 2.5% de los docentes que forman parte de la muestra censal en la investigación perciben que es de nivel bajo según la dimensión agotamiento emocional del síndrome de burnout. Sin embargo, el 52.5% de los encuestados refieren que el síndrome de burnout es de nivel medio, según la dimensión agotamiento emocional. Mientras que, el 45.0% restante manifiesta que el agotamiento emocional es de nivel alto. Por tanto, ante la prevalencia de los datos mostrados en la tabla y figura podemos manifestar que el agotamiento emocional del síndrome de burnout es de nivel medio. Por tanto, para fines de estudio, al sumar los niveles medio y alto de agotamiento emocional se obtiene el 97.5%. Concluimos que el agotamiento emocional del síndrome de burnout corrobora que existe el problema del

desgaste emocional en docentes de Educación Básica Regular de Lima Cercado, en 2018.

Segunda dimensión: Despersonalización

Tabla 11.

Distribución de frecuencias y porcentajes de la despersonalización percibida por los docentes de Educación Básica Regular de Lima Cercado en 2018

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	18	45,0	45,0
	Alto	22	55,0	100,0
	Total	40	100,0	

Fuente: Base de datos

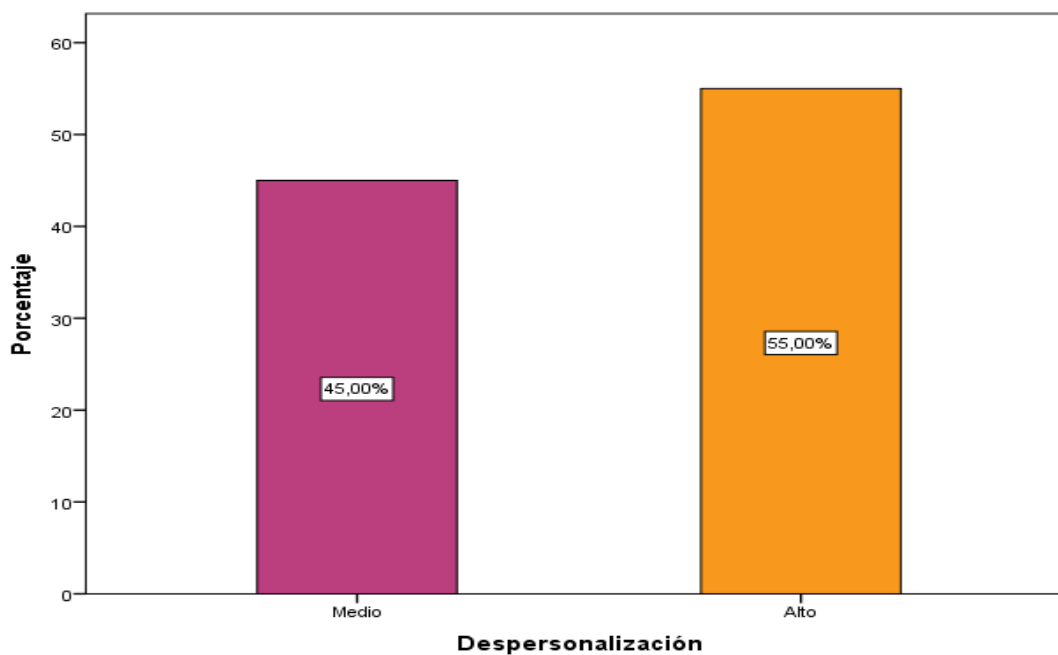


Figura 4. Distribución porcentual de los niveles de la despersonalización percibida por los docentes de Educación Básica Regular de Lima Cercado en 2018.

De la tabla 11 y figura 4, se observa que el 45.0% de los docentes que forman parte de la muestra censal en la investigación perciben que el nivel del síndrome de burnout es de nivel medio según la dimensión despersonalización. Mientras que, el 55.0% restante manifiesta que el síndrome de burnout es de nivel alto, según la dimensión despersonalización del síndrome de burnout. Por tanto, ante la prevalencia de los datos mostrados en la tabla y figura podemos manifestar que el nivel en la dimensión despersonalización del síndrome de burnout es de nivel alto. Para los fines de estudio, uniendo los valores de la despersonalización medio y alto es prevalente en 100%. Concluyendo, la despersonalización del síndrome de burnout corrobora el estudio mostrando la deshumanización en docentes de Educación Básica Regular de Lima Cercado, en 2018

Tercera dimensión: Ausencia de realización personal

Tabla 12.

Distribución de frecuencias y porcentajes de la ausencia de realización personal percibido por los docentes de Educación Básica Regular de Lima Cercado en 2018

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	2,5	2,5
	Medio	20	50,0	52,5
	Alto	19	47,5	100,0
	Total	40	100,0	

Fuente: Base de datos

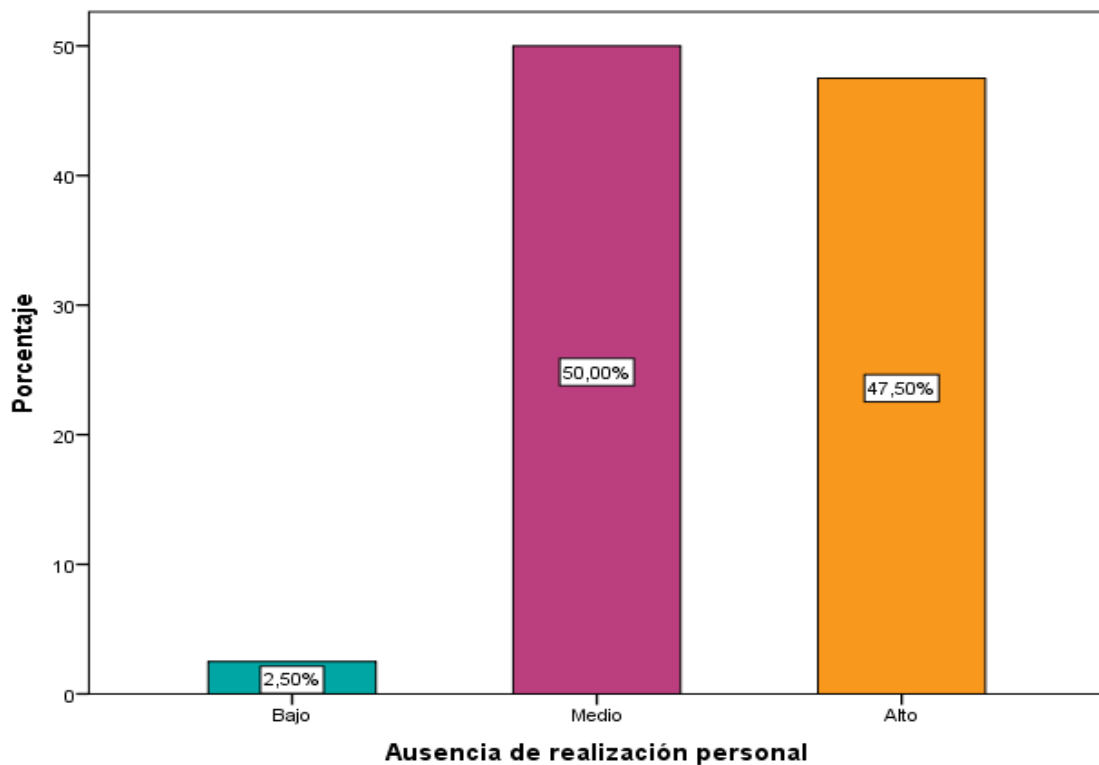


Figura 5. Distribución porcentual de los niveles de la ausencia de realización personal percibido por los docentes de educación básica regular de Lima Cercado en 2018.

De la tabla 12 y figura 5, se observa que el 2.5% de los docentes que forman parte de la muestra censal en la investigación perciben que el síndrome de burnout es de nivel bajo, según la dimensión ausencia de realización personal. Sin embargo, el 50.0% de los encuestados refieren que el síndrome de burnout es de nivel medio, según la dimensión ausencia de realización personal. Mientras que, el 47.5% restante manifiesta que el síndrome de burnout es de nivel alto, según la dimensión ausencia de realización personal. Por tanto, ante la prevalencia de los datos mostrados en la tabla y figura podemos manifestar que el nivel del síndrome de burnout es de nivel medio, según su dimensión ausencia de

realización personal. Para el presente estudio, uniendo los niveles medio y alto, la suma es del 97.5% respecto a la ausencia de realización personal del síndrome de burnout. Concluimos, al estar agotados y deshumanizados carecen de motivación y expectativas mostrando ineficacia los docentes de Educación Básica Regular de Lima Cercado, en 2018.

4.2. Prueba de hipótesis

Prueba de hipótesis general

Ho: No existe relación inversa entre el clima organizacional y el síndrome de burnout en docentes de Educación Básica Regular de Lima Cercado, en 2018.

Ha: Existe relación inversa entre el clima organizacional y el síndrome de burnout en docentes de Educación Básica Regular de Lima Cercado, en 2018

Tabla 13.

Coefficiente de correlación y significación entre el clima organizacional y el síndrome de burnout percibido por los docentes de Educación Básica Regular de Lima Cercado, en 2018

			Clima organizacional	Síndrome de burnout
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente	1,000	-0,767**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	40	40
	Síndrome de burnout	Coefficiente	-0,767**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	40	40

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

Nota. Resultado de correlación de variables

De los resultados que se aprecian en la tabla 13, el grado de relación entre las variables determinada por el coeficiente Rho de Spearman = -0.767 lo cual significa que existe una relación negativa muy fuerte e inversa entre las variables, cuyo p-valor calculado es < 0.05 , que permite rechazar la hipótesis nula. Por tanto, los niveles del clima organizacional se relacionan significativamente con los niveles del síndrome de burnout. En un clima organizacional que se descuida será desfavorable e irá en aumento la prevalencia de síndrome de burnout con un nivel alto. Por lo tanto, está probada nuestra hipótesis que existe una relación inversa de las variables en estudio.

Prueba de las hipótesis específicas

Prueba de hipótesis específica uno

Ho: No existe relación inversa entre el clima organizacional y el agotamiento emocional del síndrome de burnout en docentes de Educación Básica Regular de Lima Cercado, en 2018.

Ha: Existe relación inversa entre el clima organizacional y el agotamiento emocional del síndrome de burnout en docentes de Educación Básica Regular de Lima Cercado, en 2018.

Tabla 14.

Coefficiente de correlación y significación entre los niveles el clima organizacional y la dimensión agotamiento emocional del síndrome de burnout percibido por los docentes de educación básica regular de Lima Cercado, en 2018

			Clima organizacional	Agotamiento emocional
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente	1,000	-0,758**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	40	40
	Agotamiento emocional	Coefficiente	-0,758**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	40	40

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

Fuente: Resultado de correlación de variables

De los resultados que se aprecian en la tabla 14, el grado de relación entre las variables determinada por el coeficiente Rho de Spearman = $-0,758$ lo cual significa que existe una relación negativa considerable e inversa entre las variables, cuyo p-valor calculado es $< 0,05$, permite rechazar la hipótesis nula. Por tanto, los niveles del clima organizacional se relacionan significativamente con los niveles de la dimensión agotamiento emocional del síndrome de burnout. En un clima organizacional que se descuida las relaciones interpersonales es desfavorable, donde crece y mientras es considerable el agotamiento emocional del síndrome de burnout en 97.5%. Entonces está probada la hipótesis que existe una relación inversa entre las variables en estudio. Por lo que la mayoría de docentes terminan sin recurso al día con agotamiento emocional, pálidos, irritados y transformados emocionalmente.

Prueba de hipótesis específica dos

Ho: No existe relación inversa entre el clima organizacional y la despersonalización del síndrome de Burnout en docentes de Educación Básica Regular de Lima Cercado, en 2018.

Ha: Existe relación inversa entre el clima organizacional y la despersonalización del síndrome de Burnout en docentes de Educación Básica Regular de Lima Cercado, en 2018.

Tabla 15.

Coefficiente de correlación y significación entre los niveles el clima organizacional y la dimensión despersonalización del síndrome de burnout percibido por los docentes de Educación Básica Regular, en 2018

			Clima organizacional	Despersonalización
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente	1,000	-0,698**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	40	40
	Despersonalización	Coefficiente	-0,698**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	40	40

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

Fuente: Resultado de correlación de variables

De los resultados que se aprecian en la tabla 15, el grado de relación entre las variables determinada por el coeficiente Rho de Spearman = -0.698 lo cual significa que existe una relación negativa considerable e inversa entre las variables, cuyo p-valor calculado es < 0.05 , permite rechazar la hipótesis nula. Por tanto, los niveles del clima organizacional se relacionan significativamente con los niveles de la dimensión despersonalización del síndrome de burnout. Donde el clima organizacional al ser descuidado el trabajo en equipo y la

comunicación será desfavorable es cuando se incrementa la despersonalización en 100% de docentes. Entonces está probada la hipótesis que existe una relación inversa de las variables en estudio, por lo que la mayoría de docentes quedan despersonalizados y cambio de las actitudes después del trabajo cuando no hay acercamiento cada uno va por su lado.

Prueba de hipótesis específica tres

Ho: No existe relación inversa entre el clima organizacional y la ausencia de la realización personal del síndrome de Burnout en docentes de Educación Básica Regular de Lima Cercado, en 2018.

Ha: Existe relación inversa entre el clima organizacional y la ausencia de la realización personal del síndrome de Burnout en docentes de Educación Básica Regular de Lima Cercado, en 2018.

Tabla 16.

Coefficiente de correlación y significación entre los niveles el clima organizacional y la dimensión ausencia de realización personal del síndrome de burnout percibido por los docentes de Educación Básica Regular de Lima Cercado, en 2018.

			Clima organizacional	Ausencia de realización personal
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente	1,000	-0,628**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	40	40
	Ausencia de realización personal	Coefficiente	-0,628**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	40	40

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

Fuente: Resultado de correlación de variables

De los resultados que se aprecian en la tabla 16, el grado de relación entre las variables determinada por el coeficiente Rho de Spearman = -0.628 lo cual significa que existe una relación negativa considerable e inversa entre las variables, cuyo p-valor calculado es < 0.05 , permite rechazar la hipótesis nula. Por tanto, los niveles del clima organizacional se relacionan significativamente con los niveles de la dimensión ausencia de realización personal del síndrome de burnout. Mientras el clima organizacional es percibido sin relaciones interpersonales, desinterés de trabajo en equipo y falta de comunicación es desfavorable donde es alto la ausencia de realización personal en 97.5%. Por tanto, queda probada la hipótesis que existe una relación es inversa entre las variables de estudio, por lo que la mayoría de docentes no crecen ni personal y ni profesionalmente, trabajando de forma tradicional.

CAPÍTULO V. DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIÓN

5.1 DISCUSIÓN

Es muy importante el clima organizacional en una institución educativa pública pues de ello depende el desarrollo de los aprendizajes y logro de las metas, por ello, esta investigación ha buscado evaluar los comportamientos de las variables y dimensiones. Se trabajó con dos variables: El clima organizacional y el síndrome de burnout. El clima organizacional está en un nivel adecuado en 26 docentes que representa el 65% y el síndrome de burnout está en un nivel alto en 20 docentes lo que representa el 50%. Para la hipótesis general respecto a si existe relación inversa entre el clima organizacional y el síndrome de burnout, se puede indicar que, como el p-valor obtenido es igual a 0,05 y el valor de la rho de Spearman es igual a -,767% se puede afirmar que existe una relación inversa fuerte entre ambas variables. Estos resultados son concordantes con la teoría de clima organizacional de Liker y Maslach, cuando el tipo de autoridad es autoritario ya sea explotador o paternalista es donde se desarrollan estrés crónico se debe a factores intrínsecos y extrínsecos de la organización. Ampliando, se puede establecer que el burnout no es problema de la persona,

sino es el resultado del ambiente laboral, siendo este el que define la interacción de las personas y como realizan su trabajo. Los resultados obtenidos en la investigación realizada por Zans (2017), Salvador (2016) y García Segura (2014) son concordantes con los resultados obtenidos en la presente investigación.

Para la hipótesis específica 1, respecto a si existe relación inversa entre el clima organizacional y el agotamiento emocional, se puede indicar que, como el p-valor obtenido es igual a 0,05 y el valor de la rho de Spearman es igual a -0,758 se puede afirmar que existe una relación inversa considerable entre ambas variables. Estos resultados son concordantes con la teoría de clima organizacional de Liker y Maslach, al modificar las variables causales (estructura, administrativa, reglas, decisiones y actitudes) se modifican las otras variables, si se mantiene no cambia ninguna variable; por lo que se desarrollan el agotamiento emocional con deterioro físico y psíquico como respuesta a la sobrecarga laboral. Aclarando, se puede establecer que el agotamiento emocional es por los estresores de la organización y las estrategias de afrontamiento empleadas ante la experiencia de quemarse; la fatiga y falta de energía es la respuesta de la sobrecarga laboral. Los resultados obtenidos en la investigación realizada por De Vega (2017) y Álvarez (2018) son concordantes con los resultados obtenidos en la presente investigación.

Para la hipótesis específica 2, respecto a si existe relación inversa entre el clima organizacional y el síndrome de burnout, se puede indicar que, como el p-valor obtenido es igual a 0,05 y el valor de la rho de Spearman es igual a -,698 % se puede afirmar que existe una relación inversa considerable entre ambas variables. Estos resultados son concordantes con la teoría de clima organizacional de Liker y Maslach, Las variables intermedias como la motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones al no ser modificadas ni mejoradas, la despersonalización hace que cambie su identidad apareciendo sentimientos negativos, cínicas y frías. Teoría de intercambio social señala al no encontrar reconociendo y gratitud desarrollan sentimientos de quemarse en el trabajo. Los resultados obtenidos en la investigación realizada por Meza y Vilcahuano (2015), Aray y Acosta (2016) y Álvarez (2018) lo corrobora a los resultados obtenidos en la presente investigación.

Para la hipótesis específico 3, respecto a si existe relación inversa entre el clima organizacional y ausencia de realización personal del síndrome de burnout, se puede indicar que, como el p-valor obtenido es igual a 0,05 y el valor de la rho de Spearman es igual a -,628 se puede afirmar que existe una relación inversa considerable entre ambas variables. Estos resultados son concordantes con la teoría de clima organizacional de Liker y Maslach, Las variables finales que es resultado, pérdida o ganancia al no ser cambiado o mejorado y la teoría de sociocognitiva del yo, no desarrollan su autoeficacia y autoconfianza profesional donde carecen de realización personal. Concluyendo, sus cogniciones son modificadas por las acciones propias y observadas; los sentimientos de incompetencia y fracaso es cuando surge la anhedonia, pérdida de placer hacia el trabajo que se manifiesta en la ineficacia. Los resultados obtenidos en la investigación realizada por Orocupita (2018) y Fustamante (2019) corroboran a los resultados obtenidos en la presente investigación.

CONCLUSIONES

Primera

Se determinó que existe una relación negativa muy fuerte de acuerdo a la correlación de (Rho de Spearman = -0.767), entre las variables clima organizacional y el síndrome de burnout, acorde con la teoría de Likert de variables causales que dirigen el sentido para que una organización evolucione y obtengan resultados; y la teoría organizacional de burnout, donde si hay escasa estimulación en el trabajo, pierden independencia y control que lleva a la depreciación de su autoimagen, frustración, irritabilidad y fatiga. Ello implica que, si el clima organizacional al dedicarse sólo a lo administrativo es desfavorable, donde el síndrome de burnout se incrementa, afectando la salud física y mental de los docentes.

Segunda

Se determinó que existe una relación negativa considerable de acuerdo a la correlación de (Rho de Spearman = -.758), entre las variables de clima organizacional y síndrome de burnout en la dimensión agotamiento emocional y acorde a la la teoría de Likert de variables intermedias que reflejan el estado interno de una organización, que evidencia en la motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones y el agotamiento emocional de Maslach cuando un profesional se siente emocionalmente vacío y agotado al tratar de afrontar demandas que le desbordan. Surgen pensamiento y sentimientos negativo, Ello implica que, si el clima organizacional no es atendido de las variables intermedias es

desfavorable, donde el síndrome de burnout en la dimensión agotamiento emocional se incrementa, manifestándose emocionalmente vacíos y agotados.

Tercera

El contraste del resultado indicó que existe una relación negativa y considerable según la correlación de (Rho de Spearman = $-.698$), entre las variables de clima organizacional y síndrome de burnout en la dimensión despersonalización. teoría de Likert de variables intermedias que reflejan el estado interno de una organización, que evidencia en la motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones. y la despersonalización de Maslach al cuando un profesional muestra insensibilidad ante los usuarios tratándolos de forma cínica y deshumanizada. Ello implica que, si el clima organizacional no es atendido las variables intermedias es desfavorable, donde el síndrome de burnout en la dimensión despersonalización se incrementa, mostrando insensibilidad ante los usuarios tratándolos de forma cínica y deshumanizada.

Cuarta

El resultado indicó que existe una relación negativa considerable e inversa según la correlación de (Rho de Spearman = $-.628$), entre las variables de clima organizacional y síndrome de burnout en la dimensión baja de realización personal. teoría de Likert de variables finales como resultados conseguidos como producto de las variables causales e intermedias. Reflejando resultados como la productividad, gastos pérdida y ganancia y

baja realización personal de Maslach manifestación cuando el profesional experimenta fuertes sentimientos de incompetencia y fracaso. Surge la anhedonea, pérdida de placer hacia el trabajo. Ello implica que, si el clima organizacional al no tener resultados óptimos a falta de variables finales es desfavorable, donde el síndrome de burnout en la dimensión baja realización personal se incrementa, manifestándose la desmotivación y anhedonea.

RECOMENDACIONES

La finalidad del presente estudio fue determinar la relación que existe entre las variables de clima organizacional y síndrome de burnout hallando una relación significativa e inversa. Para regular las manifestaciones de síndrome de burnout con síntomas, fisiológicas, conductuales, emocionales, relaciones interpersonales, Rendimiento laboral y existenciales. Recomendamos lo siguiente:

Primera

El MINEDU debe simplificar con herramientas automatizados el trabajo de los directivos para que se desempeñen con mayor efectividad con el liderazgo pedagógico que administrativo. Para mejorar, las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo y la comunicación donde se involucren e identifiquen con la IE donde laboran.

Segunda

El gobierno debe velar por la salud mental de los docentes que laboran en instituciones educativas de EBR públicas emitiendo normas que involucren la evaluación de síndrome de burnout por Essalud y que tengan la data de docentes con prevalencia o incidencia.

Tercera

El gobierno debe invitar al retiro a docentes con más de 25 años de servicio dando oportunidad a la juventud educadora y modificar las normas de jubilación porque, la mayor población de docentes son mujeres. Siendo abrumadora la atención más de 30 estudiantes en un aula de EBR.

Cuarta

Crear alianzas MINEDU con MINSA para la evaluación de estudiantes de todos los niveles de EBR para ser evaluados por los profesionales psicólogos de MINSA para identificar la diversidad de problemas de aprendizaje de los estudiantes, para entender según su necesidad y no culpabilizar a los docentes del bajo rendimiento de los estudiantes, donde comprometan a los padres la responsabilidad de efectuar.

FUENTES DE INFORMACIÓN

- Alfaro, C. (2016). *Síndrome de Burnout y desempeño laboral docente en Educación Básica Regular, Ayacucho. 2016*. Tesis de maestría de la Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de <https://bit.ly/2KtQnHd>.
- Álvarez, M (2018) *Relación entre el síndrome burnout y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar Mariano Melgar-Arequipa 2017*. Universidad San Pedro. Arequipa.
- Anzola, M. (2013). *Una mirada de la cultura corporativa*. Colombia: Universidad externado de Colombia.
- Ansi3n, F. y Villacorta. E. (2018) *Para comprender la escuela p3blica: desde sus crisis y posibilidades*. Editorial de la Pontificia Universidad Cat3lica del Per3.
- Arano, D. (2016). *El origen del clima organizacional, desde una perspectiva de las escuelas de la administraci3n*. Tesis de maestría. Universidad de Veracruz. Recuperado de <https://bit.ly/2yEqbnA>
- Asitimbay F. (2015) *Agotamiento o s3ndrome de burnout en los docentes de bachillerato*. Tesis de maestría. Universidad de Cuenca. Ecuador.

Aray M. y Acosta A. (2016) *Diseño de un plan de prevención y control de estrés para mejorar el clima organizacional del área de mantenimiento de la facultad de ciencias administrativas*. Universidad de Guayaquil. Ecuador. Recuperado de: <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/11199>.

Azaña Estrella, E. (2017). *Clima organizacional y desempeño docente en el plan de fortalecimiento de educación física en las instituciones educativas del nivel secundario del cercado de Huancayo*. (Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo-Perú).

Barroso, P. (2014). *Dimensiones del clima organizacional*. Caracas: Instituto Nacional de canalizaciones. Dpto. de RRHH.

Bou, P. J. (2004) *Coaching para docentes: El desarrollo de habilidades en el aula*. Editorial el club Universitario.

Brunet, L. (2014). *El clima del trabajo en las organizaciones*. Definición, diagnóstico y consecuencias. México: Trillas.

Bustamante (2017). *Clima organizacional y desempeño del docente en un Instituto Técnico de Lima*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Lima Perú.

Caballero, Breso y Gutiérrez (2015). *Síndrome de Burnout y factores asociados en estudiantes de medicina. Estudio multicéntrico en siete facultades de medicina peruanas*. Revista Chilena de neuro-psiquiatría. vol.54 no.3 Santiago set. 2016. Recuperado de <https://bit.ly/2ZwEKWh>

Carrasco, S. (2009). *Metodología de la Investigación*. Editorial San Marcos.

- Castellano, G. (2018). Profesores que sufren síndrome de 'burn out. Entrevista a Ferrán Barri. [Archivo de video]. Recuperado de <https://bit.ly/31g6tef>
- Chávez (2015) *Introducción a la Metodología de la Investigación*. Universidad de Machala. Ecuador: Ediciones UTMACH.
- Chiavenato, I. (2012). *Comportamiento organizacional*. La dinámica del éxito en las organizaciones. México: Estudios superiores de Monterrey.
- Contreras, D. Ayala, L. (2017). *Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca. Lineamientos básicos para su intervención*. (Tesis maestría, Universidad del Rosario, Bogotá-Colombia) Recuperado de <http://cort.as/-MQMF>
- Cruz, M. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de las Instituciones Educativas de la RED 06 de la UGEL N° 06 de Ate Vitarte 2014*. (Tesis de maestría, Universidad Cesar vallejo, Vitarte-Perú)
- Daft, C. (2013) *Teoría y diseño organizacional*. México: Cengage Learning Undécimo edición.
- De Vera (2017) *Evaluación del burnout y factores de resiliencia-engagemet en docentes*. Universidad pública de Navarra-España. Recuperado de: <https://academica-e.unavarra.es/handle/2454/29172>.
- Del Carpio A. (2017) *Estudio de caso organizacional: Programa de intervención del clima laboral en el área de recursos humanos de una empresa privada*. Tesis de maestría. Universidad San Martin de Porres. Lima Perú.

- Díaz, E. y Fernández, M. (2017). *Clima organizacional y desempeño docente*.
(Tesis de Maestría). Universidad Científica del Perú.
- El Sahili (2004). *Burnout: consecuencias y soluciones*. México: Editorial El manual
Moderno SAC de C.V.
- Elacqua, G., Incapié, D., Vegas, E., Alonso, M. (2018). *Profesión: Profesor en
América Latina ¿Por qué se perdió el prestigio docente y como
recuperarla?* Editorial banco Interamericano de desarrollo. Washington:
BID. Recuperado de <https://bit.ly/2JxKs1e>.
- Figueroa, C. (2016) *Clima laboral y su relación con la satisfacción laboral en los
docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de
Independencia*. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo. Lima
Perú.
- Fustamante, W. (2019) *Clima organizacional en dos Instituciones Educativas
públicas de Ventanilla - Callao, desde la perspectiva docentes*.
(Tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola: Callao-
Perú)
- Franco, J (2010) *Intervención sobre los niveles de burnout y resiliencia en
docentes de educación secundaria a través de un programa de
conciencia plena (mindfulness)*. Revista Complutense de
Educación ISSN:1130-2496 Vol. 21 Núm. 2 (2010) 271-288.
- García, H. y Segura, A. (2014). *Clima organizacional y su relación con el
desempeño docente en la institución educativa en el distrito Cajay 2013*.
(Tesis de maestría, Universidad Católica Sedes Sapientiae, Huari-Perú).

- Garza, D. (2018). *El clima organizacional en la dirección general de ejecución de sanciones de la secretaría de seguridad pública en Tamaulipas*. (Tesis para optar el grado de Magister). México. Universidad Autónoma de Tamaulipas.
- Guevara P. (2018). *Clima organizacional Nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa*. Ecuador. Universidad Andina Simón Bolívar.
- Gil-Monte, P. y Peiró, J. (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout)*. Madrid, España: Editorial Pirámide.
- Gómez, E. (2017) *Clima organizacional en el trabajo en equipo de la Gerencia de juventud de educación, cultura y deporte de la Municipalidad de Lurigancho Chosica – 2017*. (Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima- Perú). Recuperado de <https://bit.ly/338fZlo>.
- Gutierrez, G. (2018) *Clima organizacional y desempeño docente en una Institución Educativa Pública y Privada*. (Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima-Perú).
- Guzmán, B. (2017). *Clima organizacional y su relación con el desempeño docente en los I.S.T.P. Trujillo y Florencia de Mora*. (Tesis de doctorado, Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo-Perú) Recuperado de <https://bit.ly/2GOW2FI>

- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C. y Baptista-Lucio, P. (2014). *Selección de la muestra. En Metodología de la Investigación* (6ª ed., pp. 170-191). México: McGraw-Hill.
- Hidalgo, Ruiz y Medina (2019). *Prevalencia del Síndrome de Burnout en el personal*. Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo (marzo 2019). Recuperado de: <https://www.eumed.net/rev/atlante/2019/03/sindrome-burnout-docente>.
- Hogan, T. (2004). *Psychological tests*. Buenos Aires. Manuel Molero.
- Jennings y Greenberg (2009). The Prosocial Classroom: Teacher Social and Emotional Competence in Relation to Student and Classroom Outcomes. Review of Educational Research. Spring 2009, Vol. 79, No. 1, pp. 491–525
- López A. (2017) *El síndrome de burnout: antecedentes y consecuencias organizacionales en el ámbito de la salud pública Gallega. (Tesis doctoral)*. Universidad de Vigo, Gallega-España. Recuperado de <https://bit.ly/2Jx0Of3>.
- Meza y Vilcahuano (2015) *El clima organizacional y su relación con el síndrome de Burnout, en los servidores de la Dirección de Talento Humano de la Universidad Central del Ecuador*. Recuperado: <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/7270>
- Milfont, T. (2008). Burnout and Wellbeing: Testing the Copenhagen Burnout Inventory in New Zealand Teachers. Springer Science+Business Media B.V.

- Misari, M. (2017) *Clima organizacional y compromiso organizacional de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público de diseño y comunicación: 2016*. (Tesis de maestría, Universidad San Martín de Porres, Lima Perú) Recuperado de <https://bit.ly/2YkkHOa>.
- MINEDU. (2014) *Marco de Buen desempeño Docente*. Ministerio de Educación del Perú.
- MINEDU (2018) Currículo Nacional de Educación Básica. Recuperado de <http://cort.as/-Jxqh>
- Ministerio de Educación del Perú MINEDU (2017). *Orientaciones para el desarrollo del Año Escolar 2018, en Instituciones Educativas y Programas educativos en la educación básica*. Resolución Ministerial N°756-MINEDU
- Nunura L. (2016) *Burnout en profesionales de establecimientos de salud del primer nivel de atención de Lima metropolitana*. Recuperado de <http://cort.as/-MPdg>.
- Ocaña, Y., Arias, D. y Hernández, R. (2019). *Publicar revistas científicas*. Lima Perú: Editorial USIL.
- Onetto, I. (2018). *Clima educativo y pronóstico de violencia*. México: Novedosa educativa.
- Orocupita, W. (2019). *Síndrome de burnout y su relación con el Desempeño Docente en aula en la Institución Educativa Fernando Belaunde Terry de la ciudad de Moquegua 2018*. (Tesis de maestría, Arequipa-Perú). Universidad San Agustín.

- Ortiz, G. (2015). *El constructivismo como teoría y método de enseñanza*.
Universidad Politécnica Salesiana Ecuador. Sophia Colección de
Filosofía de la Educación. Recuperado de <http://cort.as/-MSwq>
- Osorio, E. (2018). *Clima organizacional y Autopercepción del desempeño docente de los profesores de una institución pública. Huaral*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima-Perú.
- Ovalles, A. (2017). *Estilos educativos familiares y conductas disruptivas en el adolescente. Aplicaciones educativas*. (Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid, Madrid-España).
- Poma, E. (2015) *Prevalencia del síndrome de burnout en docentes odontólogos de la facultad de odontología de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2013*. (Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima-Perú.
- Puchaicela, M. (2018) *Diagnóstico de Burnout en enfermeras del área de obstetricia del Hospital General Enrique Garcés*. Tesis de maestría. Universidad Central del Ecuador. Ecuador.
- Puig M. (2017) *¡Tomate un respiro! MINDFULNESS: el arte de mantener la calma en medio de la tempestad*. España: Editorial Espasa.
- Ramírez, W. (2019). *Relaciones interpersonales en el ámbito laboral*. 1º Instituto Tecnológico de Estudios Supiores de Occidente. Universidad Jesuita de Guadalajara.
- Rodríguez, D. (2014). *Diagnóstico organizacional*. México. D.F: Alfa Omega.
- Rodríguez, C. y Guevara, I. (2017) *Síndrome de burnout en docentes*. México. Revista de Investigación Educativa de la REDIECH, vol. 8, núm. 14.

- Rodríguez, V. (2017). *Revista de Investigación Educativa: síndrome de burnout en docentes*. Publicado setiembre 02 de 2017.
- Rozas, G. (2015). *Niveles de desgaste profesional (burnout) en docentes y estrategias de prevención*. (Tesis de maestría, Universidad de Málaga, Málaga- Chile). Recuperado de <https://bit.ly/2OFQeG1>.
- Sánchez, H. y Reyes. C. (2015). *Metodología y diseño de la Investigación científica*. Perú. Visión Universitaria.
- Salvador, J. (2016). *Síndrome de Burnout y Clima Laboral en docentes de Instituciones Educativas del Distrito de El Porvenir de la ciudad de Trujillo*. (Tesis de maestría, Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo-Perú. Recuperado de <https://bit.ly/2T7jRyv>.
- Soto, K. (2017). *Clima laboral y Síndrome de Burnout en docentes de una institución educativa pública emblemática de Huaral, 2017*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima-Perú.
- Sulca, K. (2019). *Relación entre locus de control y síndrome de burnout en docentes de la Institución Educativa Pública N° 38055/MX-P- Ayacucho, 2019*. (Tesis título psicología, Universidad Católica los Ángeles de Chimbote- Ayacucho-Perú)
- Unesco (2005). *Condiciones de trabajo y salud docente: Estudio de casos en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay*. Publicado por la Oficina Regional de Educación de la UNESCO para América Latina y el Caribe, OREALC / UNESCO Santiago. www.unesco.cl. Santiago de Chile, Chile.

- Unesco (2016). *Salud mental y docencia: estudio sobre el impacto de síndrome del quemado por el trabajo “burnout” en docentes de la educación primaria y secundaria en Costa Rica.*
- Valdivieso, D. (2018). *El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los empleados de la Fundación Polinal Ecuador.* (Tesis de título, Universidad Central de Ecuador, Quito-Ecuador) Recuperado de: <https://bit.ly/2yOtMQI>.
- Vandenberghe, M. y Huberman, F. (1999). *El rol de la Organización.* Madrid: Alianza Editorial.
- Villamiel, L. (2015). *Relación entre clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle periodo 2013.* (Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación “Enrique Gúzman y Valle”, Lima-Perú).
- Zans, A. (2016). *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN-Managua en el periodo 2016.* (Tesis de maestría). Universidad Nacional autónoma de Nicaragua, Managua-Nicaragua.
- Zeña, T. (2016). *Influencia del clima organizacional en la mejora de la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa particular Benjamín Franklin School de Chepén, año 2016.* (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo- Perú.

ANEXOS

- a) Matriz de Consistencia
- b) Organización de las variables
- c) Instrumentos de investigación
- d) Consentimiento informado
- e) Validación del instrumento
- f) Base de Datos
- g) Confiabilidad de los instrumentos
- h) Autorización de la directora
- i) Constancia de Aplicación
- j) Registro Fotográfico

Anexo 1. Matriz de consistencia

“Clima organizacional y Síndrome de Burnout en docentes de Educación Básica Regular de Lima Cercado, en 2018”

<p>PROBLEMA General: ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y el síndrome de Burnout en docentes de Educación Básica Regular de Lima Cercado en 2018?</p> <p>Específicos ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y el agotamiento emocional del síndrome de burnout en docentes de Educación Básica Regular de Lima Cercado en 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la despersonalización del síndrome de burnout en docentes de Educación Básica Regular de Lima Cercado en 2018?</p> <p>¿Cuál es a relación que existe entre el clima organizacional y la ausencia de la realización personal del síndrome de burnout en docentes de Educación Básica Regular de Lima Cercado en 2018?</p>	<p>OBJETIVOS General Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el síndrome de Burnout en docentes de Educación Básica Regular de Lima Cercado en 2018</p> <p>Específico Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el agotamiento emocional del síndrome de Burnout en docentes de Educación Básica Regular de Lima Cercado en 2018</p> <p>Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la despersonalización del síndrome de Burnout en docentes de Educación Básica Regular de Lima Cercado en 2018</p> <p>Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la ausencia de la realización personal del síndrome de Burnout en docentes de Educación Básica Regular de Lima Cercado en 2018</p>	<p>HIPÓTESIS General: Existe relación inversa entre el clima organizacional y el síndrome de Burnout en docentes de Educación Básica Regular de Lima Cercado en 2018</p> <p>Específicos: Existe relación inversa entre el clima organizacional y el agotamiento emocional del síndrome de Burnout en docentes de Educación Básica Regular de Lima Cercado en 2018</p> <p>Existe relación inversa entre el clima organizacional y la despersonalización del síndrome de Burnout en docentes de Educación Básica Regular de Lima Cercado en 2018</p> <p>Existe relación inversa entre el clima organizacional y la ausencia de la realización personal del síndrome de Burnout en docentes de Educación Básica Regular de Lima Cercado en 2018</p>	<p>VARIABLES: Variable dependiente: Y: Síndrome de burnout.</p> <p>Variable independiente: X: Clima Organizacional</p> <p>INDICADORES: Variable independiente. D1: Agotamiento emocional D2: Despersonalización D3: Baja realización personal</p> <p>Variable dependiente: D1: Relaciones interpersonales D2: Trabajo en equipo D3: Comunicación</p>	<p>TIPO DE ESTUDIO: Cuantitativo Relacional</p> <p>DISEÑO DE ESTUDIO: No experimental, descriptivo correlacional</p> <p>POBLACIÓN Y MUESTRA: Población: 40 docentes de Educación Básica Regular.</p> <p>Muestra: 40 docentes</p> <p>MÉTODO DE INVESTIGACIÓN: Hipotético deductivo Instrumento Cuestionario con escala de Likert</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Anexo 2. Organización de las variables

“Clima organizacional y Síndrome de Burnout en docentes de Educación Básica Regular de Lima Cercado, en 2018

VARIABLE	DIMENSION	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTO	ESTADISTICA
Clima organizacional	D1:Relaciones interpersonales	1 Relación con la institución 2 Relación con los compañeros de trabajo 3 Relación con los directivos y otros	1,2,3,4,5,	Cuestionario de Maslach	Descriptiva e inferencial
	D2: Trabajo en equipo	1 Comprensión para la realización del trabajo 2 Ambiente de trabajo adecuado 3 Creatividad en grupo	6,5,6,7,8,9,10		
	D3: Comunicación	1 Interrelación con sus compañeros de trabajo 2 Interrelación con los directivos 3 Confianza entre docentes	11,12,13,14,15		
Variable Síndrome de Burnout	D1: Agotamiento personal	1 Cansancio 2 Sobreesfuerzo	1,2,3,4,5, 6, 7, 8, 9	Cuestionario de Clima Organizacional	
	D 2: Despersonalización	1 Actitudes negativas 2 Falta de preocupación	10,11,12,13,14		
	D3: Ausencia de realización personal	1 Manejo de situaciones 2 Logros 3 Satisfacción	15,16,17,18, 19,20,21,22		

Anexo 3. Instrumentos de investigación

Variable 1: Cuestionario del Clima organizacional

En el siguiente cuadro marque con un aspa la alternativa que crea conveniente.

	1	2	3	4	5				
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo			De acuerdo		Totalmente de acuerdo			
D1: Relaciones Interpersonales					1	2	3	4	5
1	Mis relaciones son buenas con los miembros de la institución								
2	Hay buen trato entre mis compañeros de trabajo.								
3	En mi institución reconocen habitualmente la buena labor realizada.								
4	El trabajo que realiza los directivos para manejar los conflictos es bueno.								
5	La relación con otras aulas y/o áreas permite trabajar cómodamente								
D2: Trabajo en equipo									
6	Los docentes de otras aulas y/o áreas me ayudan cuando los necesito								
7	Las reuniones de coordinación con otros docentes de otras aulas y/o áreas son frecuentes.								
8	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.								
9	El ambiente físico de mi aula y/o área me permite trabajar cómodamente.								
10	Se me permite ser creativo, innovador en las soluciones del conflicto laboral.								
D3: Comunicación									
11	Existe una buena comunicación entre los compañeros de trabajo.								
12	Mi director me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.								
13	La información de interés debe ser compartida con los demás colegas								
14	Presto atención a los comunicados que emite la directora								
15	Existe desconfianza en compartir los conocimientos adquiridos entre docentes de la institución								

Gracias por su colaboración.

Variable 2: Cuestionario del Síndrome de Burnout

En el siguiente cuadro marque con un aspa la alternativa que crea conveniente.

	1	2	3	4	5				
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre				
D1: Agotamiento emocional					1	2	3	4	5
1	El Trabajo me agota emocionalmente								
2	Cuando termina mi jornada de trabajo me siento cansado								
3	Desde que me levanto me siento fatigado y pienso en lo que será otro día de trabajo								
4	El hecho de trabajar con otras personas me cuesta esfuerzo								
5	El trabajo es el causante de mi agotamiento								
6	Mi trabajo me frustra								
7	Considero que estoy trabajando demasiado								
8	El hecho de trabajar con personas me genera estrés								
9	Me siento acabado								
D2: Despersonalización									
10	Cuando trato a las personas lo hago como que fuesen objetos impersonales								
11	En el ejercicio de mi profesión me vuelvo insensible								
12	Estoy volviéndome duro emocionalmente por efectos del trabajo								
13	No me preocupa lo que pasa con otras personas en el trabajo								
14	Algunas personas me culpan por sus dificultades								
D3: Ausencia de realización personal									
15	Puedo entender con facilidad como se sienten las personas								
16	Puedo entender de manera eficaz las dificultades de otras personas								
17	Mi trabajo es positivo que puedo influir con ello en otras personas								
18	Soy una persona activa								
19	Me motiva el hecho de trabajar con otras personas								
20	Puedo generar un entorno relajado con las personas con las que trabajo								
21	He obtenido muchos éxitos en mi profesión								
22	Mis problemas emocionales los manejo en mi trabajo								

Gracias por su colaboración.



Anexo 4. Consentimiento informado

Título de la Investigación: **“Clima organizacional y síndrome de burnout en docentes de Educación Básica Regular de Lima cercado, en 2018**

¿Quién soy?

Soy una investigadora de la Universidad San Martín de Porres que llevaré a cabo un proyecto de investigación en docentes de la I.E. N° 1146 “República del Paraguay” de Lima

¿Por qué estoy realizando este estudio?

Estoy realizando este estudio para conocer las características de presentación de Clima organizacional y Síndrome de Bumout en docentes de la I.E. N° 1146 “República del Paraguay” de Lima

¿Qué sucedería si usted decide participar en el estudio?

Si usted es docente y decide participar en el estudio, se le harán algunas preguntas sobre datos clima organizacional, además de preguntas del Cuestionario del Maslach Bumout Inventory para determinar la presencia del Síndrome de Bumout y dimensiones.

¿Qué de bueno va a conseguir de este estudio?

Ayudar a proporcionamos datos que serán de mucha importancia y beneficiosas para usted y los demás docentes, debido a que el Síndrome de Bumout es más frecuente en estos tiempos y que no se trata como debería, pudiendo perjudicar a los maestros y su entorno.

¿Quiénes sabrán que estás cooperando en este estudio?

La encuesta a desarrollar es de carácter anónimo, por tanto, sólo usted y quién le aplique la encuesta sabrán de su participación. Además, una vez concluido el análisis de los datos, las encuestas serán eliminadas para evitar su reutilización posterior.

¿Está obligado a participar en este estudio?

Tampoco está obligado. Nadie se va a molestar si no desea participar en este estudio. Recuerde que usted está en su derecho de no contestar las preguntas que así considere.

¿Tiene preguntas?

Puede preguntar en cualquier momento, ahora o después. No hay preguntas correctas o incorrectas. Usted está en todo derecho de recibir información sobre el estudio.

Firma del encuestador

Firma del participante.

ANEXO 5: Validación de Instrumentos

Para validar el Instrumento debe colocar en el casillero de los criterios: suficiencia, claridad, coherencia y relevancia, el número que según su evaluación corresponda de acuerdo a la rúbrica.

VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL

Nombre del instrumento motivo de validación	Cuestionario de clima organizacional					
Autor del instrumento	García y Herrera					
Variable: 1	Clima organizacional					
Definición Conceptual	El clima organizacional es un ambiente de percepción en un espacio escolar donde interactúan los profesores, los directivos, los padres de familia y los estudiantes en Educación Básica Regular.					
Población	40 docentes de Educación Básica Regular					
		Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
D1: Relación Interpersonal	Mis relaciones son buenas con los miembros de la institución	X	X	X	X	
	Hay buen trato entre mis compañeros de trabajo.	X	X	X	X	
	En mi institución reconocen habitualmente la buena labor realizada.	X	X	X	X	
	El trabajo que realiza los directivos para manejar los conflictos es bueno.	X	X	X	X	
	La relación con otras aulas y/o áreas permite trabajar cómodamente	X	X	X	X	
D2: Trabajo en equipo	Los docentes de otras aulas y/o áreas me ayudan cuando los necesito	X	X	X	X	
	Las reuniones de coordinación con otras	X	X	X	X	

	docentes de otras aulas y/o áreas son frecuentes.					
	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.	X	X	X	X	
	El ambiente físico de mi aula y/o área me permite trabajar cómodamente.	X	X	X	X	
	Se me permite ser creativo, innovador en las soluciones del conflicto laboral.	X	X	X	X	
D3: Comunicación	Existe una buena comunicación entre los compañeros de trabajo.	X	X	X	X	
	Mi director me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.	X	X	X	X	
	La información de interés debe ser compartida con los demás colegas	X	X	X	X	
	Presto atención a los comunicados que emite la directora	X	X	X	X	
	Existe desconfianza en compartir los conocimientos adquiridos entre docentes de la institución	X	X	X	X	

Observaciones (Precisar si hay suficiencia): Suficiencia en la elaboración del constructo.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del validador: Dra. Bertha Silva Narvaste DNI N° 45104543

Especialidad del validador: Estadista metodológica. Lic. Matemática Física. Dra. En Educación.

Atentamente

Lima, agosto de 2018

Dra. Bertha Silva Narvaste

DNI: 45104543

VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL

Nombre del instrumento motivo de validación	Cuestionario de clima organizacional					
Autor del instrumento	García y Herrera					
Variable: 1	Clima organizacional					
Definición Conceptual	El clima organizacional es un ambiente de percepción en un espacio escolar donde interactúan los profesores, los directivos, los padres de familia y los estudiantes en Educación Básica Regular					
Población	40 docentes de Educación Básica Regular					
		Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
D1: Relación Interpersonal	Mis relaciones son buenas con los miembros de la institución	X	X	X	X	
	Hay buen trato entre mis compañeros de trabajo.	X	X	X	X	
	En mi institución reconocen habitualmente la buena labor realizada.	X	X	X	X	
	El trabajo que realiza los directivos para manejar los conflictos es bueno.	X	X	X	X	
	La relación con otras aulas y/o áreas permite trabajar cómodamente	X	X	X	X	
D2: Trabajo en equipo	Los docentes de otras aulas y/o áreas me ayudan cuando los necesito	X	X	X	X	
	Las reuniones de coordinación con otras docentes de otras aulas y/o áreas son frecuentes.	X	X	X	X	
	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.	X	X	X	X	

	El ambiente físico de mi aula y/o área me permite trabajar cómodamente.	X	X	X	X	
	Se me permite ser creativo, innovador en las soluciones del conflicto laboral.	X	X	X	X	
D3: Comunicación	Existe una buena comunicación entre los compañeros de trabajo.	X	X	X	X	
	Mi director me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.	X	X	X	X	
	La información de interés debe ser compartida con los demás colegas	X	X	X	X	
	Presto atención a los comunicados que emite la directora	X	X	X	X	
	Existe desconfianza en compartir los conocimientos adquiridos entre docentes de la institución	X	X	X	X	

Observaciones (Precisar si hay suficiencia): Suficiencia en la elaboración del constructo.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del validador: Dra. Bethy Quintana Tenorio DNI N° 07778139

Especialidad del validador: Dra. En Educación.

Atentamente

Lima, agosto de 2018



Dra. Bethy Quintana Tenorio

DNI N° 07778139

VARIABLE 2: SINDROME DE BURNOUT

Nombre del instrumento motivo de validación	Cuestionario de síndrome de burnout					
Autor del instrumento	Maslach y Jackson					
Variable: 2	Síndrome de burnout					
Definición Conceptual	Cristina Maslach hizo conocido el burnout en un congreso de tipo anual de la Asociación de Psicología APA y se llegó a la conclusión los que están más propensos a adquirir son los que tienen mayor relación con individuos en su ambiente laboral, aprobado usarse desde 1982 al crearse el inventario de burnout de Maslach. Para medir el agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.					
Población	40 docentes de Educación Básica Regular					
		Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
D1: Agotamiento emocional	El Trabajo me agota emocionalmente	X	X	X	X	
	Cuando termina mi jornada de trabajo me siento cansado	X	X	X	X	
	Desde que me levanto me siento fatigado y pienso en lo que será otro día de trabajo	X	X	X	X	
	El hecho de trabajar con otras personas me cuesta esfuerzo	X	X	X	X	
	El trabajo es el causante de mi agotamiento	X	X	X	X	
	Mi trabajo me frustra	X	X	X	X	
	Considero que estoy trabajando demasiado	X	X	X	X	
	El hecho de trabajar con personas me genera estrés	X	X	X	X	
	Me siento acabado	X	X	X	X	
D2: Despersonalización	Cuando trato a las personas lo hago como que fuesen objetos impersonales	X	X	X	X	
	En el ejercicio de mi profesión me vuelvo insensible	X	X	X	X	
	Estoy volviéndome duro emocionalmente por efectos del trabajo	X	X	X	X	

	No me preocupa lo que pasa con otras personas en el trabajo	X	X	X	X	
	Algunas personas me culpan por sus dificultades	X	X	X	X	
D3: Ausencia de realización personal	Puedo entender con facilidad como se sienten las personas	X	X	X	X	
	Puedo entender de manera eficaz las dificultades de otras personas	X	X	X	X	
	Mi trabajo es positivo que puedo influir con ello en otras personas	X	X	X	X	
	Soy una persona activa	X	X	X	X	
	Me motiva el hecho de trabajar con otras personas	X	X	X	X	
	Puedo generar un entorno relajado con las personas con las que trabajo	X	X	X	X	
	He obtenido muchos éxitos en mi profesión	X	X	X	X	
	Mis problemas emocionales los se manejar en mi trabajo	X	X	X	X	

Observaciones (Precisar si hay suficiencia): Suficiencia en la elaboración del constructo.
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del validador: Dra. Bertha Silva Narvaste DNI N° 45104543
 Especialidad del validador: Estadista metodológica. Lic. Matemática Física. Dra. En Educación.

Atentamente

Lima, agosto de 2018

Dra. Bertha Silva Narvaste
 DNI: 45104543

VARIABLE 2: SINDROME DE BURNOUT

Nombre del instrumento motivo de validación	Cuestionario de síndrome de burnout					
Autor del instrumento	Maslach y Jackson					
Variable: 2	Síndrome de burnout					
Definición Conceptual	Cristina Maslach hizo conocido el burnout en un congreso de tipo anual de la Asociación de Psicología APA y se llegó a la conclusión los que están más propensos a adquirir son los que tienen mayor relación con individuos en su ambiente laboral, aprobado usarse desde 1982 al crearse el inventario de burnout de Maslach. Para medir el agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.					
Población	40 docentes de Educación Básica Regular					
		Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
D1: Agotamiento emocional	El Trabajo me agota emocionalmente	X	X	X	X	
	Cuando termina mi jornada de trabajo me siento cansado	X	X	X	X	
	Desde que me levanto me siento fatigado y pienso en lo que será otro día de trabajo	X	X	X	X	
	El hecho de trabajar con otras personas me cuesta esfuerzo	X	X	X	X	
	El trabajo es el causante de mi agotamiento	X	X	X	X	
	Mi trabajo me frustra	X	X	X	X	
	Considero que estoy trabajando demasiado	X	X	X	X	
	El hecho de trabajar con personas me genera estrés	X	X	X	X	
	Me siento acabado	X	X	X	X	

D2: Despersonalización	Cuando trato a las personas lo hago como que fuesen objetos impersonales	X	X	X	X	
	En el ejercicio de mi profesión me vuelvo insensible	X	X	X	X	
	Estoy volviéndome duro emocionalmente por efectos del trabajo	X	X	X	X	
	No me preocupa lo que pasa con otras personas en el trabajo	X	X	X	X	
	Algunas personas me culpan por sus dificultades	X	X	X	X	
D3: Ausencia de realización personal	Puedo entender con facilidad como se sienten las personas	X	X	X	X	
	Puedo entender de manera eficaz las dificultades de otras personas	X	X	X	X	
	Mi trabajo es positivo que puedo influir con ello en otras personas	X	X	X	X	
	Soy una persona activa	X	X	X	X	
	Me motiva el hecho de trabajar con otras personas	X	X	X	X	
	Puedo generar un entorno relajado con las personas con las que trabajo	X	X	X	X	
	He obtenido muchos éxitos en mi profesión	X	X	X	X	
	Mis problemas emocionales los se manejar en mi trabajo	X	X	X	X	

Observaciones (Precisar si hay suficiencia): Suficiencia en la elaboración del constructo.
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del validador: Quintana Tenorio, Bethy DNI N° 07778139
Especialidad del validador. Dra. en Educación

Atentamente

Lima, agosto de 2018

Dra. Bethy Quintana Tenorio

DNI N° 07778139

Anexo 6. Base de datos

Variable 1: Clima organizacional

N°	It 1	It 2	It 3	It 4	It 5	It 6	It 7	It 8	It 9	It 10	It 11	It 12	It 13	It 14	It 15	Sumatoria
1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	18
2	3	5	3	3	1	3	3	2	5	2	3	2	3	4	3	45
3	2	3	3	3	2	2	2	3	1	2	2	2	2	1	2	32
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
5	2	1	3	3	3	2	4	3	1	3	3	3	3	1	3	38
6	2	4	3	2	3	3	3	2	5	3	3	3	3	4	2	45
7	2	4	3	2	3	3	3	2	5	3	3	3	3	4	2	45
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
9	2	4	4	4	4	2	5	5	5	3	2	1	1	4	4	50
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	41
11	3	1	3	1	3	3	1	1	1	3	3	5	3	1	5	37
12	3	1	3	1	3	3	1	1	1	3	3	4	4	1	3	35
13	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	18
14	3	5	5	1	3	3	1	3	5	3	3	3	3	5	2	48
15	3	1	4	4	3	3	3	4	1	3	3	3	3	1	4	43
16	3	5	2	4	4	3	4	1	5	2	4	4	4	5	3	53
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
18	3	1	3	3	3	3	1	3	4	3	3	3	3	3	3	42

19	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	23
20	3	1	3	3	3	3	4	3	1	3	3	3	3	1	3	40
21	3	1	1	2	2	3	4	2	4	3	4	3	3	4	3	42
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
23	3	3	2	4	3	2	3	2	4	2	2	3	4	2	1	40
24	3	1	2	2	3	3	2	1	5	3	3	1	3	1	3	36
25	3	5	2	3	4	2	5	3	3	2	2	3	3	4	2	46
26	2	1	3	3	2	2	1	3	1	2	2	3	3	1	2	31
27	4	5	4	4	3	3	5	3	5	3	1	3	3	5	1	52
28	2	3	2	3	2	2	4	2	4	2	3	2	4	1	2	38
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
30	3	1	3	1	3	3	4	3	1	3	3	3	3	1	3	38
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	45
32	4	4	4	5	4	3	4	3	6	4	3	4	5	4	4	61
33	2	1	2	1	4	2	3	4	1	2	2	3	2	1	2	32
34	2	4	3	1	2	3	1	1	1	2	2	3	1	3	3	32
35	3	1	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	1	1	3	35
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
37	2	3	3	3	3	4	2	3	2	2	2	3	3	3	3	41
38	3	1	2	3	3	2	1	3	1	2	3	3	3	4	3	37
39	3	3	2	4	3	2	4	2	4	2	2	2	2	4	2	41

Variable 2: Síndrome de Burnout

It 11	It 12	It 13	It 14	It 15	It 16	It 17	It 18	It 19	It 20	It 21	It 22	Sumatoria
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	86
3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	68
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	87
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	78
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	83
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	63
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	85
4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	86
4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	86
4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	86
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	68
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	68
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	72

D1	D2	D3	V2
34	20	32	86
26	17	25	68
35	20	32	87
36	20	32	88
30	18	30	78
36	20	32	88
34	18	31	83
36	20	32	88
24	18	21	63
33	20	32	85
36	19	31	86
36	19	31	86
36	19	31	86
30	20	32	82
27	16	25	68
29	15	24	68
36	20	32	88
31	18	23	72

4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	84
4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	77
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	83
3	1	2	3	3	2	3	3	1	2	2	1	45
4	3	4	3	4	4	4	3	2	2	3	4	75
4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	82
3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	75
4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	82
3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	72
3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	78
3	2	4	1	4	2	4	2	4	2	4	3	65
4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	82
4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	76
3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	71
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	82
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	87
4	4	4	3	3	3	4	2	3	3	4	3	80
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	64
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	78
3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	77
4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	69

35	19	30	84
30	19	28	77
34	19	30	83
16	12	17	45
32	17	26	75
35	20	27	82
31	17	27	75
32	19	31	82
28	18	26	72
34	17	27	78
26	14	25	65
35	19	28	82
30	18	28	76
28	17	26	71
31	20	31	82
35	20	32	87
36	19	25	80
26	15	23	64
31	19	32	82
29	20	29	78
32	17	28	77
26	17	26	69

77,90

N°	Clima organizacional	Agotamiento emocional	Despersonalización	Realización personal	Síndrome de burnout	Estresores laborales	Agotamiento emocional	Despersonalización	Realización personal	Síndrome de burnout
1	18	34	20	32	86	Inadecuado	Alto	Alto	Alto	Alto
2	45	26	17	25	68	Adecuado	Medio	Medio	Medio	Medio
3	32	35	20	32	87	Inadecuado	Alto	Alto	Alto	Alto
4	15	36	20	32	88	Inadecuado	Alto	Alto	Alto	Alto
5	38	30	18	30	78	Adecuado	Medio	Medio	Medio	Alto
6	45	36	20	32	88	Adecuado	Alto	Alto	Alto	Alto
7	45	34	18	31	83	Adecuado	Alto	Alto	Medio	Alto
8	15	36	20	32	88	Inadecuado	Alto	Alto	Alto	Alto
9	50	24	18	21	63	Adecuado	Medio	Medio	Medio	Medio
10	41	33	20	32	85	Adecuado	Alto	Alto	Alto	Alto
11	37	36	19	31	86	Adecuado	Alto	Alto	Alto	Alto
12	35	36	19	31	86	Adecuado	Alto	Alto	Alto	Alto
13	18	36	19	31	86	Inadecuado	Alto	Alto	Alto	Alto
14	48	30	20	32	82	Adecuado	Alto	Medio	Alto	Alto
15	43	27	16	25	68	Adecuado	Medio	Medio	Medio	Medio
16	53	29	15	24	68	Adecuado	Medio	Medio	Medio	Medio
17	15	36	20	32	88	Inadecuado	Alto	Alto	Alto	Alto

18	42	31	18	23	72	Adecuado	Medio	Medio	Medio	Medio
19	23	35	19	30	84	Inadecuado	Alto	Alto	Alto	Alto
20	40	30	19	28	77	Adecuado	Medio	Medio	Alto	Medio
21	42	34	19	30	83	Adecuado	Alto	Alto	Alto	Alto
22	75	16	12	17	45	Muy adecuado	Bajo	Bajo	Medio	Bajo
23	40	32	17	26	75	Adecuado	Medio	Medio	Medio	Medio
24	36	35	20	27	82	Adecuado	Alto	Alto	Alto	Medio
25	46	31	17	27	75	Adecuado	Medio	Medio	Medio	Medio
26	31	32	19	31	82	Inadecuado	Alto	Medio	Alto	Alto
27	52	28	18	26	72	Adecuado	Medio	Medio	Medio	Medio
28	38	34	17	27	78	Adecuado	Medio	Alto	Medio	Medio
29	75	26	14	25	65	Muy adecuado	Medio	Medio	Medio	Medio
30	38	35	19	28	82	Adecuado	Alto	Alto	Alto	Medio
31	45	30	18	28	76	Adecuado	Medio	Medio	Medio	Medio
32	61	28	17	26	71	Muy adecuado	Medio	Medio	Medio	Medio
33	32	31	20	31	82	Inadecuado	Alto	Medio	Alto	Alto
34	32	35	20	32	87	Inadecuado	Alto	Alto	Alto	Alto
35	35	36	19	25	80	Adecuado	Medio	Alto	Alto	Medio
36	75	26	15	23	64	Muy adecuado	Medio	Medio	Medio	Medio
37	41	31	19	32	82	Adecuado	Alto	Medio	Alto	Alto
38	37	29	20	29	78	Adecuado	Medio	Medio	Alto	Medio
39	41	32	17	28	77	Adecuado	Medio	Medio	Medio	Medio
40	44	26	17	26	69	Adecuado	Medio	Medio	Medio	Medio

Niveles y rangos

VARIABLES	N° items	Escala y valores	Puntajes		Niveles	Rangos				
			Max	Min						
Clima organizacional	15	5=Totalmente de acuerdo 1=Totalmente en desacuerdo	75	15	60	Muy adecuado	55	75	-20	20
						Adecuado	35	54	-19	
						Inadecuado	15	34	-19	
Síndrome de burnout	22	5=Siempre 1=Nunca	110	22	88	Alto	81	110	-29	29
						Medio	51	80	-29	
						Bajo	22	50	-28	
DIMENSIONES X										
Agotamiento emocional	9	5=Siempre 1=Nunca	45	9	36	Alto	33	45	-12	12
						Medio	21	32	-11	
						Bajo	9	20	-11	
Despersonalización	5	5=Siempre 1=Nunca	25	5	20	Alto	19	25	-6	7
						Medio	12	18	-6	
						Bajo	5	11	-6	
Realización personal	8	5=Siempre 1=Nunca	40	8	32	Alto	30	40	-10	11
						Medio	19	29	-10	
						Bajo	8	18	-10	
	22									

Anexo 7. Confiabilidad de los instrumentos

Variable 1: Clima organizacional

Variable 1: Clima organizacional															
Elementos muestrales	It 1	It 2	It 3	It 4	It 5	It 6	It 7	It 8	It 9	It 10	It 11	It 12	It 13	It 14	It 15
Paciente 1	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4
Paciente 2	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3
Paciente 3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4
Paciente 4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Paciente 5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
Paciente 6	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Paciente 7	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4
Paciente 8	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
Paciente 9	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4
Paciente 10	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3
Paciente 11	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Paciente 12	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3
Paciente 13	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
Paciente 14	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
Paciente 15	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
Paciente 16	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
Paciente 17	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3
Paciente 18	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3
Paciente 19	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3
Paciente 20	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4

$\sum_{i=1}^{15} It_i$
52
48
55
59
58
44
54
53
53
46
43
48
58
58
58
54
50
51
47
59

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,890	15

Variable 2: Síndrome de Burnout

Elementos muestrales	Variable 2: Síndrome de burnout																						$\sum_{i=1}^{22} It_i$
	It 1	It 2	It 3	It 4	It 5	It 6	It 7	It 8	It 9	It 10	It 11	It 12	It 13	It 14	It 15	It 16	It 17	It 18	It 19	It 20	It 21	It 22	
Paciente 1	3	1	4	4	4	5	4	1	4	4	1	4	4	4	4	3	1	4	1	4	4	3	71
Paciente 2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	3	3	4	1	81
Paciente 3	4	5	4	2	3	1	2	4	4	2	2	4	1	4	4	4	2	4	4	4	3	4	71
Paciente 4	5	2	5	1	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	2	4	4	3	4	5	1	4	86
Paciente 5	5	4	5	3	1	5	4	3	4	4	3	4	3	4	1	4	3	2	4	2	4	2	74
Paciente 6	5	4	4	4	2	5	5	5	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	1	5	4	91
Paciente 7	4	2	4	3	1	4	3	1	3	4	4	4	1	3	2	4	4	3	4	4	4	4	70
Paciente 8	5	4	2	4	4	5	3	5	4	5	4	4	4	3	4	1	2	3	1	3	5	2	77
Paciente 9	5	4	5	3	5	5	4	5	4	5	1	4	4	5	4	5	3	4	3	3	3	4	88
Paciente 10	5	4	4	2	2	5	4	5	4	5	5	4	5	2	4	3	4	3	4	3	5	2	84
Paciente 11	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	78
Paciente 12	4	1	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	1	4	2	4	4	4	4	77
Paciente 13	5	4	5	5	4	5	4	4	5	2	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	99
Paciente 14	5	4	5	4	4	5	4	4	1	4	5	5	5	2	5	4	5	2	5	5	2	4	89
Paciente 15	4	1	4	4	4	1	3	3	4	4	3	4	3	3	3	1	4	3	4	4	3	4	71
Paciente 16	4	2	4	1	4	4	3	2	4	3	4	4	5	4	3	2	5	4	4	4	5	5	80
Paciente 17	4	2	5	5	1	5	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	88
Paciente 18	4	4	4	3	4	4	4	3	1	4	3	3	4	4	5	3	4	4	2	4	2	3	76
Paciente 19	5	1	4	4	2	5	4	5	2	5	5	4	1	4	4	3	4	4	4	4	5	4	83
Paciente 20	4	4	5	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	2	4	4	4	76

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,822	22

Anexo 8. Autorización de la R.D. N° 238-2018



I.E. N° 1146 "República del Paraguay"



"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Resolución Directoral N°238-2018-MINEDU/UGEL03/IE1146RP

Lima, 02 de noviembre de 2018

Visto, la solicitud presentada a mi despacho para la aplicación técnica de los instrumentos

Por medio de la presente dejamos constancia que la doña Teresa Contreras Aparco. Identificada con DNI. N° 06055618. Egresada de la Maestría de Educación de la Universidad San Martín de Porres. Ha realizado la aplicación del Cuestionario y Capacitación del Clima Organizacional y Síndrome de Burnout a los docentes de Educación Básica Regular. Iniciando en agosto y finalizando en noviembre del año 2018.

Expedimos la presente certificación para los fines referentes de dar la respuesta la Carta de Presentación del Plan de Tesis "Clima Organizacional y Síndrome de Burnout en docentes de Educación Básica Regular de Lima Cercado, en 2018".

Lima 30 de noviembre de 2018

María Rivera
MAGISTRA EN EDUCACIÓN
DIRECCIÓN
I.E. N° 1146 "REPÚBLICA DEL PARAGUAY"

Anexo 9. Constancia de la aplicación del instrumento



I.E. N° 1146 "República del Paraguay"



Constancia

Por medio de la presente dejamos constancia que la doña Teresa Contreras Aparco, identificada con DNI. N° 06055618. Egresada de la Maestría de Educación de la Universidad San Martín de Porres. Ha realizado la aplicación del Cuestionario de Clima Organizacional y Síndrome de Burnout. Además, la implementación del programa de capacitación a los docentes de Nivel Inicial, Primaria y Secundaria. Iniciando en setiembre y finalizando en noviembre del año 2018.

Expedimos la presente certificación para los fines referentes de dar la respuesta la Carta de Presentación del Plan de Tesis "Clima Organizacional y Síndrome de Burnout en docentes de Educación Básica Regular en Lima Cercado, en 2018.

Lima 30 de noviembre de 2018



Anexo 10. Registro fotográfico

Fotográfico Capacitación a maestros para mejorar el clima organizacional y bajar el síndrome de burnout



Presentación del programa con los directivos



Iniciando la capacitación



Participando de despersonalización



Análisis de casos trabajo en equipo



Expresando las emociones





Finalizando la capacitación



¿Cuáles son las fases del síndrome de burnout?

Entusiasmo	Inicia con gran motivación y entusiasmo en el trabajo de docente.
Estancamiento	Con el tiempo surgen las dudas acerca de su labor docente, si vale la pena, los objetivos ya no son tan claros, se oscurecen las esperanzas.
Frustración	Se desmoraliza ante las carencias en estrategias para resolver conflictos, va adoptando la actitud de irritabilidad e inadecuada labor educativo.
Apatía	Se adapta resignandose o cambia las cosas. (se inicia el burnout) muestra cinismo frente a los estudiantes, está a la defensiva y evita otras tareas laborales.
Quemado	Produce una caída física, intelectual, emocional. Aparece sensación de no poder más, la enfermedad se manifiesta en sus diversas formas.

Los profesores han visto cómo sus condiciones de trabajo se han complicado con el paso de los años. La pérdida de autoridad se ha convertido en un foco de conflictos y faltas de respeto que, en algunos casos, afecta directamente en la salud del docente de Educación Básica Regular.



**Institución Educativa N° 1146
"REPÚBLICA DEL PARAGUAY"**

Síndrome de BURNOUT



El síndrome de Burnout, profesores quemados ante la falta de respeto de padres, alumnos y la sociedad

2018

Síndrome de burnout

1.-¿Qué es el síndrome de burnout?

Es la manifestación del estrés crónico laboral, que se va quemando con un trabajo monótono. Es una enfermedad silenciosa que comienza con el agotamiento emocional de desmotivación y desesperanza. Despersonalización con una actitud fría, distante falta de empatía a los demás y bajo realización personal.

2. ¿Cuáles son las causas para síndrome de burnout?

Agotamiento emocional:

Causas que agotan emocionalmente
<ul style="list-style-type: none">• Los niños que no hacen las tareas• No comprenden lo que enseñó• Vienen sin materiales que los paraliza• Madres conflictivas que no apoyan a sus hijos• El ruido en el patio con música y silbatos.

Despersonalización:

Despersonalización
<ul style="list-style-type: none">• Que no le escucha al quien le habla y no responde.• Se siente sin afecto a los estudiantes, endurecida.• Todo descalifica negativamente• Se auto flagela con pensamientos negativos• No siente emoción, afecto o tristeza. Es indiferente

Baja realización personal

Baja realización personal
<ul style="list-style-type: none">• Enseñanza tradicional.• Carece de creatividad y pensamiento crítico• Planificación descontextualizada• Sesiones copiadas de otras realidades• Desinterés en comisiones de trabajo• Desintegración del grupos

3.-¿Qué consecuencias tiene el síndrome de burnout?

A nivel psicológico: ansiedad, depresión, irritabilidad, miedo, tristeza, apatía y cambios bruscos de humor.

A nivel físico: Dolores musculares, migrañas, insomnio, falta de apetito taquicardia.

A nivel social: Conflictos familiares, fobia social, desmotivación por las relaciones interpersonales.

4.-¿Cuáles son los procedimientos para revertir a cada dimensión?

- ❖ Ejercicios de respiración
 - ❖ Ejercicios de relajación
 - ❖ Reprogramación de pensamientos positivos
 - ❖ Consumo de alimentos saludables
 - ❖ Escuchar músicas relajantes
 - ❖ Salir a pasear a parques o áreas verdes
 - ❖ Tener ordenado las cosas en su lugar
 - ❖ Estar consciente de los pensamientos y sentimientos.
- Ejemplo

Agotamiento emocional: Respiración controlada. Y relajación de músculos.

Despersonalización: Tensar y soltar los músculos. Liberar recuerdos negativos. Cero bebidas psicoactivas.

Baja realización personal: Realizar trabajo planificado y programado con los últimos aportes de Educación.

- ❖ Interrelación entre docentes, realizar trabajos en equipo y comunicarse asertivamente.
- ❖ Practicar buenas relaciones familiares y laborales agrupándose en fechas importantes para socializar. Vencer los miedos y enfrentarse a nuestros temores