



**ESCUELA DE POSGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Clima laboral y síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADEMICO DE:**

Maestra en administración de negocios - MBA

**AUTOR:**

Br. Zaly Antonela Urteaga Espino

**ASESOR:**

Dr. John Alex Díaz Ledesma.

**SECCIÓN:**

Ciencias Empresariales

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión del Talento Humano

**Perú – 2017**

**PÁGINA DEL JURADO**

---

Presidente  
Carlos Hugo Luna Rioja

---

Secretario  
Jorge Díaz Agreda

---

Vocal  
John Díaz Ledesma

## **DEDICATORIA**

A Dios y mi Virgencita de la Puerta por darme la vida, y por permitir que cada una de las metas que me proponga, sigan en pie.

A mi madre María Del Pilar Espino Zelada y mi padre Antonio Urteaga Cabrera, quienes son mi motivación día a día para salir adelante, sabiéndome formar en principios y valores, para afrontar ciertas dificultades que se me presenten en la vida.

## **AGRADECIMIENTO**

A la plana docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad "Cesar Vallejo" por sus valiosos aportes en la realización de esta investigación.

Al asesor John Díaz Ledesma, por el asesoramiento, comprensión y paciencia que me brindo durante el desarrollo de mi tesis.

A los directivos de la I.E.E José Andrés Razuri de distrito de San Pedro de Lloc y I.E Santa Magdalena de Ciudad de Dios, por brindarme las facilidades correspondientes para la realización de mi investigación.

Y a todas las personas que, de una u otra forma, colaboraron para el desarrollo de la presente investigación.

La Autora.

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

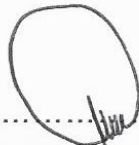
Yo, Zaly Antonela Urteaga Espino, estudiante del programa de Maestría en Administración de negocios (MBA), de la escuela de posgrado de la universidad "Cesar Vallejo", identificado con DNI N°47130068, con la tesis titulada: Clima laboral y síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, por tanto la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada aun anteriormente, para obtener algún grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados, en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten, en la tesis se constituirán, en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citas a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratear (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), a sumo las consecuencias y sanciones de mi acción, se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Trujillo, 21 de Febrero del 2018.



.....  
Br. Zaly Antonela Urteaga Espino

DNI N°47130068

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada “Clima laboral y síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017”, con la finalidad de analizar la relación entre el clima laboral y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado de Maestro en Administración de Negocios – MBA.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La autora

## ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO .....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD .....	v
PRESENTACIÓN .....	vi
ÍNDICE .....	vii
RESUMEN .....	xviii
ABSTRACT .....	xix
I. INTRODUCCIÓN.....	20
1.1 Realidad Problemática.....	20
1.2 Trabajos previos .....	23
1.3 Teorías relacionadas al tema:.....	25
1.3.1 Clima Laboral .....	25
1.3.1.1 Enfoque del clima laboral .....	26
1.3.1.2 Tipos de Clima Laboral .....	27
1.3.1.3 Características del Clima Laboral.....	28
1.3.2 Síndrome de Burnout.....	32
1.4 Formulación del problema .....	36
1.4.1 General.....	36
1.4.2 Específicos. ....	36
1.5 Justificación del estudio .....	37
1.6 Hipótesis.....	38
1.7 Objetivos .....	39
II. METODO.....	40
2.1. Diseño de Investigación.....	40
2.2. Variables .....	40
2.3. Operacionalización de Variables.....	41
2.4. Población y muestra .....	45
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .....	45
2.6. Método de análisis de datos .....	46
2.7. Aspectos éticos .....	47
III. RESULTADOS .....	48
IV. DISCUSION.....	52

V. CONCLUSIONES.....	56
VI. RECOMENDACIONES.....	58
VII. REFERENCIAS .....	60
VIII. ANEXOS .....	63

## INDE DE TABLA

Tabla N°1	Correlación de Spearman entre las variables de Clima Laboral y el Síndrome de Burnout en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017.....	48
Tabla N° 2:	Correlación de Spearman entre la dimensión de autorrealización y el Síndrome de Burnout en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017.....	48
Tabla N° 3:	Correlación de Spearman entre el Involucramiento Laboral y el Síndrome de Burnout en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017.....	49
Tabla N° 4:	Correlación de Spearman entre la dimensión de Supervisión y el Síndrome de Burnout en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017.....	49
Tabla N° 5:	Correlación de Spearman entre la dimensión de Comunicación y el Síndrome de Burnout en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017.....	50
Tabla N° 6:	Correlación de Spearman entre la dime condiciones laborales y el Síndrome de Burnout en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017.....	50
Tabla N° 7:	Correlación entre dimensiones de Clima Laboral y Síndrome de Burnout	



	, en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017 .....	51
Tabla N° 8	Edad de docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017 .....	71
Tabla N° 9:	Género de docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017 .....	71
Tabla N° 10:	Nivel de defraudación emocional con el trabajo en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017 .....	72
Tabla N° 11:	Nivel de agotamiento físico al concluir la jornada laboral en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017 .....	72
Tabla N° 12:	Nivel de predisposición al agotamiento: La jornada laboral despierta agotamiento .....	73
Tabla N° 13:	Nivel de predisposición al agotamiento: Trabajar jornadas laborales largas genera cansancio en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017.....	73
Tabla N° 14:	Nivel de percepción de que el trabajo está causando desgaste en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017 .....	74
Tabla N° 15:	Nivel de frustración con el trabajo en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017 .....	74
Tabla N° 16:	Percepción de exceso laboral ejecutado en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017 .....	75
Tabla N° 17:	Percepción de que trabajar en contacto directo con la gente genera cansancio en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017 .....	75

Tabla N° 18: Percepción de haber alcanzado el límite permisible con el trabajo en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017 .....	76
Tabla N° 19: Nivel de la Dimensión de Agotamiento Emocional en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017 .....	76
Tabla N° 20: Grado de despersonalización con el público objetivo de su trabajo en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017 .....	77
Tabla N° 21: Grado de insensibilidad en el trato con el público objetivo de su trabajo en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017 .....	77
Tabla N° 22: Grado de insensibilidad en el trato con el público objetivo de su trabajo: endurecimiento emocional en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017 .....	78
Tabla N° 23: Grado de despersonalización con el público objetivo de su trabajo: Falta de interés con lo que ocurra a las personas a quienes se atiende profesionalmente en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017 .....	78
Tabla N° 24: Percepción de culpabilidad por el trabajo desarrollado por parte del público objetivo de su trabajo en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017 .....	79
Tabla N° 25: Nivel de Despersonalización en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017 .....	79
Tabla N° 26: Nivel de entendimiento con el público objetivo de su trabajo en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017 .....	80
Tabla N° 27: Nivel de efectividad percibida en la atención al público objetivo de su trabajo en docentes de instituciones educativas de jornada escolar	

	completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017 .....	80
Tabla N° 28:	Percepción de influencia positiva en el público objetivo de su trabajo en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017 .....	81
Tabla N° 29:	Nivel de disposición de energía para realizar el trabajo en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017 .....	81
Tabla N° 30:	Nivel de disposición para crear un buen clima en el trabajo en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017 .....	82
Tabla N° 31:	Nivel de motivación a trabajar con el público objetivo de su trabajo en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017 .....	82
Tabla N° 32:	Percepción de influencia positiva para el trabajo realizado: Generación de cosas valiosas en el trabajo en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017. ....	83
Tabla N° 33:	Percepción de buen manejo de problemas emocionales en el trabajo en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017 .....	83
Tabla N° 34:	Nivel de Realización Personal en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017 .....	84
Tabla N° 35:	Percepción de oportunidades de progresar en la institución en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017 .....	85
Tabla N° 36:	Nivel de interés del superior por el éxito de sus empleados en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017 .....	85
Tabla N° 37:	Percepción de participación en la definición de objetivos y acciones a tomar en la organización en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de	

Pacasmayo, año 2017.....	86
Tabla N° 38: Nivel de valoración del desempeño.....	86
Tabla N° 39: Nivel de reconocimiento percibido en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017 .....	87
Tabla N° 40: Percepción de que el trabajo permite aprender y desarrollarse en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017 .....	87
Tabla N° 41: : Percepción de promoción de la capacitación que se necesita en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017.....	88
Tabla N° 42: Percepción de promoción del desarrollo del personal en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017 .....	88
Tabla N° 43: Percepción de promoción de generación de ideas creativas o innovadoras en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017 .....	89
Tabla N° 44: Percepción de reconocimiento de los logros en el trabajo en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017 .....	89
Tabla N° 45: Calificación de la dimensión autorrealización en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017 .....	90
Tabla N° 46: : Nivel de compromiso para lograr el éxito en la organización en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017.....	90
Tabla N° 47: : Nivel de Percepción respecto al aseguramiento de los niveles de logro en el trabajo en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017 .....	91
Tabla N° 48: Nivel de Percepción de pertenencia como factor clave para el éxito de la organización .....	91

Tabla N° 49: Nivel de Percepción de compromiso con la organización en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017 .....	92
Tabla N° 50: Nivel de Percepción de motivación para la mejora continua en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017 .....	92
Tabla N° 51: Grado de cumplimiento con el trabajo que permite el desarrollo del personal en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017 .....	93
Tabla N° 52: : Nivel de cumplimiento de las actividades laborales se percibe como una tarea estimulante en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017.....	93
Tabla N° 53: Nivel de percepción respecto de los servicios que brinda la organización generan orgullo en el personal en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017 .....	94
Tabla N° 54: Nivel de percepción respecto a la existencia de una clara definición de visión, misión y valores en la institución en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017 .....	94
Tabla N° 55: Nivel de percepción de la organización como una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017 .....	95
Tabla N° 56: Calificación de la dimensión involucramiento laboral en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017 .....	95
Tabla N° 57: Nivel de Percepción de apoyo del superior para superar los obstáculos que se presentan en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017 .....	96

Tabla N° 58: Nivel de Percepción de mejora continua de los métodos de trabajo en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017 .....	96
Tabla N° 59: Nivel de Percepción de evaluaciones constantes que ayudan a mejorar la tarea en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 201 .....	97
Tabla N° 60: Nivel de Percepción de recibir la preparación necesaria para realizar el trabajo en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017 .....	97
Tabla N° 61: Nivel de Percepción respecto a que las responsabilidades del puesto están claramente definidas en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017.....	98
Tabla N° 62: Nivel de disposición de un sistema para el seguimiento y control de las actividades en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017 .....	98
Tabla N° 63: Nivel de percepción de existencia de normas y procedimientos como guías de trabajo en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017 .....	99
Tabla N° 64: Nivel de percepción de objetivos de trabajo claramente definidos en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017 .....	99
Tabla N° 65: Nivel de percepción respecto a si el trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017 .....	100
Tabla N° 66: Nivel de percepción de la existencia de un trato justo en la institución en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017 .....	100

Tabla N° 67: Calificación en la dimensión de supervisión en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017 .....	101
Tabla N° 68: Nivel de Percepción de contar con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017.....	101
Tabla N° 69: Nivel de Percepción de información fluida en la organización en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017 .....	102
Tabla N° 70: Nivel de Percepción de una relación armoniosa en los grupos de trabajo en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017 .....	102
Tabla N° 71: Nivel de Percepción de la existencia de suficientes canales de comunicación .....	103
Tabla N° 72: Nivel de Percepción de una buena interacción con personas de mayor jerarquía en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017 .....	103
Tabla N° 73: Nivel de percepción respecto a que la institución afronta y supera los obstáculos en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017 .....	104
Tabla N° 74: Nivel de percepción respecto a que la institución fomenta y promueve la comunicación interna en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017.....	104
Tabla N° 75: Nivel de percepción respecto a una escucha activa del superior en cuanto a los planteamientos que se le hacen en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017 .....	105
Tabla N° 76: Nivel de existencia de colaboración entre el personal de las diversas	

	oficinas en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017 .....	105
Tabla N° 77:	Nivel de conocimiento de los avances en las otras áreas de la organización en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017 .....	106
Tabla N° 78:	Calificación de la dimensión de comunicación en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017 .....	106
Tabla N° 79:	Nivel de Percepción de cooperación entre los compañeros de trabajo en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017 .....	107
Tabla N° 80:	Nivel de Percepción de objetivos de trabajo retadores en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017 .....	107
Tabla N° 81:	Nivel de Percepción de oportunidad en la toma de decisiones en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017 .....	108
Tabla N° 82:	Nivel de Percepción respecto al trabajo de equipo bien integrado en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017 .....	108
Tabla N° 83:	Nivel de Percepción de la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017 .....	109
Tabla N° 84:	Nivel de percepción de existencia de una buena administración de los recursos en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017 .....	109
Tabla N° 85:	Nivel de percepción respecto a la existencia de una remuneración atractiva en comparación con la de otras organizaciones en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel	



secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017 .....	110
Tabla N° 86: Nivel de percepción respecto a si los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017 .....	110
Tabla N° 87: : Nivel de disposición de tecnología que facilite el trabajo en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017 .....	111
Tabla N° 88: Nivel de percepción respecto a que la remuneración está de acuerdo con el desempeño y los logros en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017 .....	111
Tabla N° 89: Calificación Dimensión Condiciones Laborales, en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017 .....	112
Tabla N° 90: Calificación Global Del Clima Laboral en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017 .....	112
Tabla N° 91: Diagnóstico relacionado del estado de las variables de Clima Laboral y Síndrome de Bournot en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017.....	113
Tabla N° 92: Confiabilidad: Instrumento del Síndrome De Burnout.....	115
Tabla N° 93: Confiabilidad: Instrumento del Clima Laboral .....	116
Tabla N° 94: Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov del Clima Laboral .....	118
Tabla N° 95: Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov de Síndrome de Burnout.....	118

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo analizar la relación entre el clima laboral y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017. El diseño de la investigación fue no experimental, transversal y correlacional. La población estuvo constituida por un total de 132 docentes, los cuales pertenecen a dos instituciones educativas de jornada escolar completa, de la Provincia de Pacasmayo, donde se consideró, dada el número pequeño de población, trabajar con toda la población, es decir hacer un censo. La técnica que se usó para este estudio es la encuesta con la aplicación de dos cuestionarios validados, por un lado, la escala de clima laboral creada por Sonia Palma Carrillo, cuya confiabilidad a través del Alpha de Cronbach alcanzó el 0.927, y por otro lado se utilizó el Inventario de Burnout de Malash – General Survey (MBI – GS), cuyo coeficiente de Alpha de Cronbach fue de 0.949, lo que denota una alta consistencia interna de los ítems. Obteniéndose que el agotamiento emocional se relaciona de forma inversa y negativa con las dimensiones de involucramiento laboral y supervisión, donde dichas relaciones son significativas, y altas, alcanzando el -84.7% y -80.9%, respectivamente. En cuanto a la dimensión despersonalización, también se relaciona de forma inversa y negativa con las dimensiones de involucramiento laboral, supervisión, y condiciones laborales; donde dichas relaciones son significativas, y altas, alcanzando el -95.9%, -91.8%, y -70.5%, respectivamente. Finalmente, en cuanto a la dimensión de realización personal, esta se relaciona de forma inversa y negativa con la dimensión del clima laboral de autorrealización, donde dicha relación es significativa, y moderada alcanzando el -60.2%. Finalmente se concluye que existe una relación inversa y negativa entre el clima laboral y el síndrome de burnout en los docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017, dicha relación es significativa, y moderada, alcanzando el -77.3%.

**Palabras Clave:** Clima Laboral, Burnout, Estrés laboral

## ABSTRACT

The present investigation had as aim analyze the relation between the labor climate and the syndrome of burnout in teachers of educational institutions of school complete day of the secondary level of Pacasmayo's province, year 2017. The design of the investigation was not experimental, transverse and correlacional. The population was constituted by a total of 132 teachers, which belong to two educational institutions of school complete day, of Pacasmayo's Province, where it was considered, given the small number of population, to work with the whole population, that is to say to do a census.

The technology that was used for this study is the survey with the application of two validated questionnaires, on the one hand, the scale of labor climate created by Sonia Palma Carrillo, whose reliability across Alpha de Cronbach reached 0.927, and on the other hand there was in use Burnout de Malash's Inventory - General Survey (MBI - GS), whose Alpha de Cronbach's coefficient was of 0.949, which denotes a high internal consistency of the articles.

Being obtained that the emotional depletion is related of inverse and negative form to the dimensions of involucramiento labor and supervision, where the above mentioned relations are significant, and high, reaching -84.7 % and -80.9 %, respectively. As for the dimension despersonalization, also it relates of inverse and negative form to the dimensions of involucramiento labor, supervision, and working conditions; where the above mentioned relations are significant, and high, reaching -95.9 %, -91.8 %, and -70.5 %, respectively. Finally, as for the dimension of personal accomplishment, this it relates of inverse and negative form to the dimension of the labor climate of autorrealización, where the above mentioned relation is significant, and moderate reaching -60.2 %.

Finally one concludes that there exists an inverse and negative relation between the labor climate and the syndrome of burnout in the teachers of educational institutions of school complete day of the secondary level of Pacasmayo's province, year 2017, the above mentioned relation is significant, and moderate, reaching -77.3 %.

**Key words:** Labor Climate, Burnout, Job stress

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1 Realidad Problemática**

Las organizaciones del siglo XXI, han evolucionado notablemente en cuanto a su desempeño, gestión del talento humano, en el uso de recursos, en la innovación de las tecnologías de la información y comunicación, orientándose a ser competitivos dentro de un mercado en particular, en tal sentido el tomar en cuenta el clima laboral definido por Palma en el 2004, como la percepción que tiene el trabajador sobre su ambiente de trabajo, en cuanto a lo que este le brinda para poder desarrollarse tanto nivel profesional como individual, favoreciendo al cumplimiento de sus responsabilidades al permitir un desempeño satisfactorio, ya que contara con los recursos tanto de infraestructura como humanos para su desempeño óptimo.

El sector educación según diarios periodísticos, presenta una serie de problemas, uno de ellos radica en la falta de calidad y equidad, nos caracterizamos por ser un país excesivamente desigual en términos de calidad de los aprendizajes. Por otro lado tenemos un desacuerdo claro entre lo que propone el sistema educativo, a nivel Técnico superior o Universitario, y lo que necesita el mercado actual, dado a ello en la Provincia de Pacasmayo el sistema educativo suele ser demasiado exigente, más no buscar el bienestar profesional de los docentes, debido a que el nivel de motivación suele ser escaso, no existen planes de incentivos, por lo cual, el nivel de enseñanza se ve deteriorado, evidenciándose la falta de dinamismo y entusiasmo al realizar sus clases en aula, además la falta de identificación e involucramiento laboral es escasa. Así mismo tenemos una mala gestión de la ejecución del presupuesto en el sector como otro de los problemas preocupantes, esto nos conlleva a hablar de una mejor remuneración para los docentes, ya que ante la falta de incentivo monetario se disminuye las ganas de querer ejercer una carrera pedagógica, todo ello es manifestado por docentes contratados y permanentes, que actualmente se encuentra laborando en el sector educativo de la provincia de Pacasmayo. El deterioro del salario ha incidido en la baja calidad de los maestros peruanos. Hay una fuerte asociación entre el desempeño de los alumnos con el de los profesores. Para remediar esta problemática es necesario elevar el piso salarial para los maestros y directores, lo segundo es que hay que ofrecer una carrera atractiva y eso supone que al llegar al último nivel de la escala

magisterial se le permita al docente no solo duplicar su sueldo, sino incluso triplicarlo. Así como tener opciones de capacitarse y obtener mayores herramientas para desempeñarse efectivamente. Finalmente se deben generar condiciones y reglas del juego en el trabajo magisterial que permitan que las personas estén motivadas y contentas dentro de la carrera, observando, que durante el año 2017, los docentes de la provincia de Pacasmayo, realizaron una huelga magisterial, con el objetivo de hacer valer sus derechos, dado que las instituciones del modelo jornada escolar completa, sus horas de trabajo, así como exigencia del mismo eran mayores y no percibían de sus directivos apoyo, ni empatía, dado que se sometían a reglamentos y normas, sin embargo, no se les presentan guías ni capacitaciones con el propósito de optimizar su desempeño laboral.

Asimismo, el modelo de jornada escolar completa en el cuál, los docentes de la provincia de Pacasmayo están insertados, incluyen una serie de requisitos los cuales se ven influenciados muchas veces por la falta de comunicación y empatía de directivos hacia docentes, por lo mismo que existen rasgos agotamiento laboral, dado que hay un gran porcentaje de ausentismo por enfermedad y permisos, lo cual genera falta de control y desenvolvimiento a nivel académico y actitudinal del alumnado.

Autores diversos mencionan que para asegurar la rentabilidad de una empresa, esta depende de su clima laboral, es decir mientras que una organización mantenga un ambiente favorable y propicio para el desarrollo de sus colaboradores, sus ingresos netos aumentaran significativamente, debido a un mayor desempeño de sus integrantes, como lo señala, de esta manera los colaboradores del sector público , que el 70% (fuente )de las empresas atribuye su rentabilidad al manejo adecuado del talento humano, permitiendo que sus utilidades sean mayores, de igual manera se refiere que el promover un adecuado clima laboral, proveerá a la organización, ya sea pública o privada; de personal comprometido, aumentando su satisfacción laboral, motivándolos a ejercer sus funciones con dedicación y empeño, disminuyendo las interacciones de índole toxica que no aportan al desarrollo organizacional, disminuyendo ambientes de estancamiento tanto individual como empresarial.

De igual manera, Bornaz (2015) nos refiere que un clima laboral inadecuado conlleva a relaciones desfavorables entre los colaboradores, de igual manera una relación hostil entre el jefe/supervisión con los demás trabajadores que tiene a su cargo dentro de un área o departamento, conlleva un estado emocional de lejanía, hostilidad y desinterés entre los miembros de una misma organización, los cuales autores como Peiró & Prieto (2001) señalan que son atribuciones del síndrome de quemarse en el trabajo, o también denominado Burnout, de esta manera se establece una relación clara entre ambas variables, siendo el burnout una de las consecuencias de un inadecuado clima laboral.

Tratar de dilucidar el síndrome de Burnout en las organizaciones del sector público, como los colegios JEC, es muy importante, ya que se trata de un problema de salud ocupacional, que además de provocar consecuencias negativas en el trabajo (bajo desempeño, baja productividad, baja calidad de servicio y atención a usuarios), provoca en el personal sentimientos de minusvalía, actitudes negativas hacia el trabajo, bajo auto concepto y pérdida de interés hacia los clientes o usuarios, entre otros).

De esta manera es relevante conllevar una investigación de diseño correlacional, entre el clima laboral y el síndrome de Burnout, que permita tener una apreciación de la relación que existe entre ambas variables en una población que continuamente está en interacción social, como lo constituyen los docentes, al ser ejes de formación en educación de los seres humanos, su continua vocación laboral en distintos contextos los conlleva a un continuo y exigente desempeño, debido a que cada alumno que tiene a su cargo es distinto, y requiere de una atención diferente, en tal sentido esta frente a un reto para su trabajo, que le demanda estar continuamente capacitado, asimismo contar con los recursos necesarios para que ejerza su labor de forma satisfactoria, que en algunas realidades como en la localidad de Pacasmayo no cuentan, como lo señala fuentes periodísticas diversos docentes de la provincia de Pacasmayo denuncia que no tienen acceso a servicios básicos como EsSalud, como trabajadores del estado creando continuas huelgas e insatisfacción con el clima laboral frente a su desempeño, ante tal realidad es viable realizar la investigación clima laboral y síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas de jornada escolar Completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017.

## 1.2 Trabajos previos

**Miño, A. A. (2012)** realizó un estudio con la finalidad de evaluar tanto el clima organizacional como el estrés laboral, en una muestra probabilística de 200 docentes, a quienes se les se administró un cuestionario de clima organizacional para educación y el cuestionario de Burnout indicado para el docente, en la Universidad Privada de Chile-Chile, los resultados obtenidos evidencia correlaciones estadísticamente significativas entre las dimensiones, así como para el total de las pruebas, alcanzando para todas unas correlaciones negativas.

**Dávila, J. & Romero, P. (2010)** realizaron un estudio con la finalidad de establecer la relación entre el clima organizacional y el síndrome de burnout, en una muestra de 130 profesionales de la salud, en la Universidad católica Andrés bello-Caracas, constituyendo en su conjunto médicos que ejercían su profesión en el área de emergencia de un hospital, administrando el Malash Burnout Inventory, asimismo el cuestionario de Litwin y Stringer para clima, se obtuvo en los resultados una correlación inversa, ya que mientras menor sea la percepción del clima organizacional, mayor se muestra la tendencia de la sintomatología del síndrome de burnout, en cuanto a los resultados descriptivos los médicos percibieron niveles medios para ambas variables dentro de su entorno organizacional

**Pari, J. & Alata, L. (2016)** realizaron una investigación no experimental descriptiva correlacional con el objetivo de determinar la relación entre clima laboral y síndrome de burnout, en una población de 47 docentes del nivel educativo de inicial, primaria y secundaria de una institución educativa de la localidad de Juliaca, utilizando los instrumentos de Clima Social de recursos humanos de Moss, compuesto por las dimensiones relación, autorrealización y cambio, con el inventario de burnout de Maslach. Los resultados obtenidos evidencian que el 53.2% de los docentes presenta un clima laboral de nivel bueno, mientras que el 53.2% un nivel bajo para el síndrome de burnout, asimismo la correlación estadística por factores evidencia que el clima laboral presente una relación indirecta y estadísticamente significativa con burnout, asimismo entre las dimensiones de estabilidad y cambio con los factores de agotamiento y despersonalización, mientras que el factor de

autorrealización de clima laboral muestra una relación no significativa con el síndrome de burnout.

**Mujica, C. (2012);** en su tesis titulada relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral docente de la I.E José Gálvez “2056” en el distrito de Independencia en el año 2011, realizada en la Universidad Cesar Vallejo de Lima, presenta como objetivo determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral docente de la I.E José Gálvez “2056” en el distrito de Independencia. El estudio se realizó con 15 docentes y 120 estudiantes. La metodología utilizada es descriptiva porque es capaz de seleccionar las características fundamentales del objeto de estudio y es explicativa porque se puede explicar las causas y efectos de la relación entre las variables. Concluye que: No se puede comprobar la relación entre el Burnout y el desempeño laboral docente de la I.E José Gálvez “2056” en el distrito de Independencia. Se sugiere evaluar el estrés y el Burnout en los docentes siempre al finalizar el año escolar porque siempre a esa época es cuando están más agotados los profesores y muestran con mayor precisión los síntomas del Burnout y en base a estos resultados hacer talleres informativos.

**Cupe, V. (2013),** en su el Síndrome de Burnout y su relación con el Desempeño docente de los catedráticos de la universidad San Andrés, Lima- 2013, tuvo como objetivo determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño docente de los catedráticos de la universidad San Andrés. El estudio se realizó sobre una muestra de 36 catedráticos de la universidad San Andrés que corresponde al total de docentes que laboran en la institución. La metodología utilizada es descriptiva. Concluye que: Existe una relación significativa entre el Síndrome de Burnout y el desempeño docente de los catedráticos de la Universidad San Andrés; es decir que, a mayor presencia de Síndrome, menor desempeño docente.



**Solís, Z., Zamudio, L., Matzumura, J. & Gutiérrez, H. (2015).** realizaron una investigación con el objetivo general de determinar la relación entre el clima laboral y el Síndrome de Burnout, en una muestra de 43 profesionales de enfermería de un hospital de categoría III-2,- Lima, en este estudio se obtuvo que el clima organizacional fue de apreciación media, asimismo se encontró una relación estadísticamente significativa.

**Flores, J (2016)** realizó una investigación en el distrito El Porvenir, en la provincia de Trujillo, con el propósito de establecer la existencia de relación entre las variables Síndrome de Burnout y el Clima Laboral, en una muestra de 100 docentes, de distintos niveles educativos, a los cuales se les administró el Inventario de Burnout de Maslach asimismo la Escala de Clima Social en el Trabajo. Los resultados obtenidos evidencian una relación estadísticamente significativa entre las variables, con un coeficiente de contingencia de .91, concluyendo que existe relación entre el síndrome de Burnout y el clima laboral, en cuanto a sus factores.

### **1.3 Teorías relacionadas al tema:**

#### **1.3.1 Clima Laboral**

Es definido por Palma (2004) como la percepción que tienen el cliente interno, en relación al ambiente donde desempeña sus funciones, asociando a este contexto las posibilidades de realización personal, asimismo al involucramiento con las tareas asignadas, además de la supervisión que puede recibir por parte de otros colaboradores, al acceso de información que le permite desempeñarse con eficiencia y eficacia , incluyendo un trabajo coordinado y con las condiciones tanto de infraestructura como de beneficios adecuada para facilitar su actividad laboral.

Asimismo, Chiavenato (2010) refiere que el clima organizacional es el ambiente donde los colaboradores desempeñan sus funciones, con el propósito de lograr el cumplimiento de los objetivos organizacionales, en tal sentido es el contexto donde el cliente interno se desenvuelve, teniendo contacto con otros usuarios, caracterizando otras variables como la satisfacción laboral, la motivación, entre otros.

### 1.3.1.1 Enfoque del clima laboral

Según la autora Sonia Palma en el año 2001, indica que la variable clima laboral se fundamenta en la teoría de Likert del año 1965, el cual establece una visión interaccionista, al estructurar un conjunto de relaciones no sólo con el ambiente físico, también considera las relaciones laborales, desde el nivel operativo hasta la alta gerencia, en tal sentido tiene en consideración la infraestructura donde se realiza la actividad laboral, así como las prácticas de socialización entre colaboradores, que propicia o interrumpen el desempeño laboral óptimo, constituyendo a este espacio como el clima laboral (Álvarez, 2012).

Asimismo, Likert (1965, citado en Álvarez, 2012) refiere la existencia de tres variables que influyen en los colaboradores, determinando el nivel de clima organizacional:

- Variables Causales, son la base de la estructura organizacional, muestra las reglas, valores, las normativas, las competencias, visión, misión y en general la estructura legal de la organización, frente a la sociedad, así como para sus colaboradores, de esta manera es el perfil que la empresa refleja, y que tiene que cumplir para propiciar un ambiente tanto dentro de la organización como de imagen institucional, favorable para el desarrollo de la organización, considerándose como los aspectos con los cuales ya cuenta toda organización consolidada, que a la vez puede continuar mejorando (Álvarez, 2012).
- Variables intermedias, está asociado a las interacciones entre pares organizacionales, ya que considera, la motivación, asimismo la comunicación, el rendimiento, el liderazgo y la toma de decisiones, es decir tiene que ver con todas las variables asociadas al desempeño de los trabajadores, asimismo al resultado de esta interacción durante su jornada laboral, que influye a los demás miembros de la organización (Álvarez, 2012).
- Variables finales, es el resultado de las variables causales e intermedias, que por lo general se evidencian en la productividad de la empresa, la eficiencia, así como la eficacia en el cumplimiento de las responsabilidades organizacionales, asimismo en la calidad del servicio brindado o del producto ofrecido, teniendo en cuenta como fin último el aumento de las utilidades (Álvarez, 2012).

### **1.3.1.2 Tipos de Clima Laboral**

Para Barroso (2004) las variables causales, intermedias y finales que determinan una estructura de cuatro sub sistemas que representan un tipo de clima laboral, dentro de un contexto organizacional tanto a nivel macro como micro de su distribución:

Clima Autoritario-explotador, caracteriza una interacción lineal descendiente, entre los colaboradores de mayor jerarquía organizacional, con mayor frecuencia de los supervisores o jefes de áreas, con aquellos trabajadores que se encuentran en un menor rango organizacional, como los operarios. De esta manera genera en el cliente interno, temor hacia las figuras de autoridad, en lugar que sea respeto, ya que se procede mediante los castigos, las amenazas, las reprimendas, entre otras conductas que tiene como finalidad reprimir al trabajador, generándole en la mayoría de situaciones insatisfacción laboral, por lo general no se respeta los derechos laborales, desvalorando el desempeño del cliente interno, lo cual ocasiona en la mayoría de los casos la rotación de personal y el ausentismo (Barroso, 2004).

- Clima Autoritario-Paternalista, aparentemente es un contexto de confianza, donde los trabajadores se sienten satisfechos, debido a que los diversos niveles organizacionales establecen lazos socio laborales satisfactorios con los demás miembros, que por lo general el ambiente suele ser estable y bien estructurado, no permite el desarrollo de los colaboradores que se encuentren en una jerarquía menor, porque sólo la alta gerencia o los jefes de departamento consideran que deben dar las directrices para el desempeño y el funcionamiento organizacional, generando que el talento humano no pueda desarrollar sus competencias, asimismo no logre empoderarse y tener mayor responsabilidad con los objetivos organizacional, ya que no se vincula directamente con la realización de una actividad, debido que es sólo guiado, impidiéndole que aporte con ideas innovadoras o con una visión distinta a los parámetros tradicionales de la empresa, teniendo como resultado un recurso humano monótono, sin metas claras, con un bajo compromiso, así como motivación con la organización, constituyendo un

ambiente que no promueve el desarrollo profesional y laboral dentro de sus integrantes (Barroso, 2004).

- Clima Participativo-Consultivo, caracteriza un entorno laboral donde los supervisores y jefes brindan responsabilidades a los subordinados, de tal manera que puedan participar de forma activa en la toma de decisiones dentro de la organización, generando un compromiso en el cliente interno, promoviendo la motivación, asimismo la satisfacción laboral, cubriendo las necesidades descritas como prestigio, estatus, autoestima, valía, y reconocimiento, dando lugar a un ambiente propicio para tanto para el apoyo como la colaboración mutua, donde existen reglas así como estatutos que son respetados, con la finalidad de lograr los objetivos organizacionales, que contribuyen con el desarrollo de la organización y de cada uno de sus miembros, en tal sentido es el clima que mejores resultados brinda frente al entorno laboral (Barroso, 2004)

- Clima Participativo-Grupal, presenta un trabajo en equipo por excelencia, durante todo el proceso de producción o para brindar un servicio en particular, estableciendo lazos significativos de confianza y sostén mutuo, permitiendo que todos los colaboradores de cohesionen en un solo equipo, que tiene como única denominación la propia organización, asimismo la comunicación es tanto ascendente, como descendente y lateral, interviniendo de forma conjunta las distintas áreas o departamentos para cumplir las metas propuestas, además que la supervisión en un entorno de confianza y continua crítica constructiva para la mejora continua, como desarrollo organizacional (Barroso, 2004)

### **1.3.1.3 Características del Clima Laboral**

Según Baguer (2009) las características intrínsecas de la organización dan como resultado el clima organizacional, de tal manera que su estructuración desde el ambiente físico hasta el recurso humano es de suma importancia para que permita la funcionalidad del ente. Por su parte Nelson y Quick (2013) refiere que un entorno de trabajo adecuado favorece a la productividad, asimismo la satisfacción, además a un desempeño eficiente como eficaz, disminuyendo la rotación, asimismo el ausentismo, ya que provee a los colaboradores el ambiente propicio para desarrollarse y desempeñar adecuadamente sus funciones, considerando sus responsabilidades como integrantes de la organización, de esta manera el clima

organizacional como tal presenta las siguientes características predominantes en la organización:

Es permanente, es decir forma parte de la organización, viene a estructurar como su propia personalidad, ya que es el reflejo de sus miembros, y para un contexto social en particular, caracterizando su estructura interna, que permite que sea competente y funcional (Nelson y Quick, 2013).

Los colaboradores influyen en el clima, en cuanto a sus patrones comportamentales, es decir las conductas manifiestas durante su periodo laboral, así como fuera de este en la interacción con otros colaboradores afecta a la percepción del contexto laboral, asimismo los afectos que se generan entre el recurso humano es de suma importancia para tener un ambiente propicio de integración así como de apoyo mutuo, y las cogniciones que enmarcan el patrón recurrente por el cual los sujetos generan cierta satisfacción con su puesto de trabajo, caracterizando un estado mental positivo sobre las condiciones y beneficios laborales (Nelson y Quick, 2013).

El talento humano es el factor más importante para el clima laboral, esta característica parte desde una concepción interaccionista, y es aplicable en contextos laborales donde existe diverso capital humano, donde su producción depende plenamente de la capacidad que tengan para comunicarse, interactuar y cumplir con los objetivos organizaciones, asimismo se debe considerar que en contextos donde la mayor productividad lo realiza la maquinaria, esta característica no sería aplicable, ya que el talento humano sería reducido. De esta manera las personas tienen la capacidad de modificar el clima laboral según su propia conveniencia (Nelson y Quick, 2013).

El clima organizacional afecta a todas las áreas, a pesar que se puedan presentar micro climas en una organización, en su conjunto los departamentos que la constituyen se ven afectados por los ambientes laborales de los demás, sobre todo porque cada trabajador presenta un atributo similar a su área de trabajo, estructurando un sistema de continuo cambio de información, conllevando a una comunicación recíproca (Nelson y Quick, 2013).

Muchas de los conflictos organizacionales se deben al clima laboral, esto se atribuye porque este entorno envuelve a todas las actividades laborales, por ende, su caracterización pauta diversos conflictos, entre los más frecuentes esta la rotación de personal por diversas áreas debido a que no están satisfechos con sus puestos de trabajo, asimismo se presenta el ausentismo laboral como un problema recurrente en entornos donde el clima no es favorable para el desarrollo profesional del talento humano (Nelson y Quick, 2013).

#### **1.3.1.3.1. Propiedades de una organización**

Para Robbins (2012) el clima organizacional está pautado por un total de nueve dimensiones, que orientan a su desarrollo o estancamiento, caracterizando la Estructura, la cual está relacionada con la distribución de las áreas que componen la organización, donde también se evidencia las reglas, normas, valores y procesos que se entienden dentro de su funcionamiento. Asimismo, se considera la Responsabilidad, en la medida en la cual los trabajadores cumplen con sus funciones de forma satisfactoria, permitiendo cumplir con sus objetivos. Además, se considera la Recompensa, la percepción que puede tener el colaborador acerca de lo que recibe por su desempeño laboral. Constituyendo de esta manera un desafío, que es percibido siempre y cuando la organización este posicionada dentro de un mercado competente, en el cual los trabajadores tendrán un mayor sentido de pertenencia. De tal manera que su socialización laboral sea significativa logrando cumplir con sus propósitos. Teniendo en cuenta la cooperación entre los miembros, en un trabajo conjunto. Para cumplir con los estándares que establece la organización en cuanto a la calidad del producto y el servicio a brindar. Precaviendo los conflictos que puedan existir como parte de toda empresa competente, afrontando de forma positiva cada situación. Culminando con un sentido de identidad, en relación a la pertenencia a la entidad.

#### **1.3.1.3.2. Dimensiones del Clima laboral**

La autora Palma (2004) señala un total de cinco dimensiones, que permiten tanto la comprensión como la evaluación de variable denominada clima laboral, dentro de distintos contextos organizacionales, definiéndolos como:

**a)** Autorrealización, hace referencia a las oportunidades que brinda la organización para el desarrollo de sus colaboradores, en tal sentido en el cliente interno se evalúa mediante la percepción que tiene de estos beneficios, le serán de utilidad para su desarrollo profesional tanto dentro de la organización como para acceder a otras oportunidades laborales, estando inmensas las políticas de recompensas, como aumento de sueldo, remuneraciones adicionales, ascenso a un puesto de trabajo de mayor jerarquía; que tienen la finalidad de promover las habilidades técnicas, de conocimientos y humanas, necesarias para el desarrollo del sujeto tanto a nivel laboral como individual (Palma, 2004).

**b)** Involucramiento Laboral, está relacionado con la asociación e identificación que tienen los colaboradores en cuanto a las políticas, normas, reglamentos, los estatutos así como los valores de la organización, estando involucrados con la visión y misión que apunte el ámbito empresarial, de tal manera que muestra compromiso con su cumplimiento, para el desarrollo organización, lo cual también contribuye con su desarrollo al pertenecer a un solo eje con una misma finalidad, generando pertenencia así como un mayor desempeño, (Palma, 2004).

**c)** Supervisión, este factor evidencia el grado en el cual las labores empresariales, tanto en grupo como individuales, asimismo las que se realizan por procesos sistematizados utilizando la tecnología, como aquellos que realiza el capital humano, cuentan con una inspección continua, que no tiene como finalidad el castigo, el llamado de atención, o el despido laboral, ya que su propósito es mejorar los procesos y procedimientos mediante los cuales se cumplen las funciones así como los objetivos organizacionales, teniendo en consideración los planes de mejora continua frente a un déficit, asimismo ante resultados satisfactorios la supervisión tiene como objetivo señalarlos a la jerarquía gerencial para que esta refuerce los resultados obtenidos, de tal manera que se mantenga un continuo desempeño óptimo (Palma, 2004).

**d)** Comunicación, hace referencia a los medios que permite a los colaboradores estar conectados mutuamente para la realización de sus funciones, donde existe una comunicación no sólo entre los miembros de una misma área o departamento, además constituye una comunicación entre diversas estructuras organizacionales, asimismo desde el nivel operativo hasta la alta gerencia, que permitan a la

organización tener canales de comunicación flexibles, favoreciendo a un trabajo transparente y cohesionado (Palma, 2004).

e) Condiciones Laborales, está relacionado con la capacidad que tiene la organización para poder recompensar de forma activa a sus miembros de tal manera que le permita un mayor desempeño en el ámbito organizacional a cada uno de sus trabajadores, contando con las remuneraciones pertinentes, así como las condiciones, que necesariamente no sean económicas, pueden estar vinculadas, algún reforzador significativo, como el mejorar las condiciones de infraestructura que favorecen a la ergonomía laboral, mejorando el ambiente de trabajo, asimismo estas condiciones favorecen al bienestar del individuo al estar dentro de un ambiente propicio para el desempeño de sus funciones (Palma, 2004).

### **1.3.2 Síndrome de Burnout**

Para Bosqued (2008); el mencionado síndrome se define como un proceso en el que los dinamismos y las conductas de los profesionales se modifican de forma negativa en contestación al estrés laboral.

Maslach (1981 P.20) citado por Bosqued (2008) refiere que el síndrome en mención es un síndrome tridimensional, que se caracteriza por el agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, que puede acontecer entre individuos que trabajan en contacto directo con clientes o pacientes.

Monte et al (1997 P.21) citado por Bosqued (2008); refieren que el síndrome de Burnout es una contestación al estrés laboral enraizado, que viene de la mano de sentimientos, cogniciones y actitudes negativas, provocando transformaciones psicofisiológicas en el individuo y trae emanaciones negativas para las organizaciones.

Hellriegel Slocum, (2009. P 203) refiere que burnout son los efectos nocivos de los escenarios de trabajo en las cuales los elementos generadores de estrés son ineludibles, y no se alcanza satisfacción laboral y un alivio del estrés.

Según Martínez (2012 P.447) citado por Patlán (2012); refiere que burnout es una contestación al estrés laboral, con secuelas negativas para el trabajador y la



organización. Esta dinámica se presenta más en empresas de servicios, y en aquellos trabajadores que tratan directamente con el cliente.

Pines, et al (1981 P.1172) citado por Altamirano, et al (2015); acotan que burnout no es solamente un estado de agotamiento físico y mental, sino también lo relacionan con el tiempo que las personas le dedican a laborar, es decir la exposición a largos periodos de jornadas laborales, que terminan por afectar sus emociones.

Maslach et al (1981 P. 447) citado por Patlán (2012); refieren que Burnout es una complicación en la que un trabajador, registra un exceso de peticiones y mandatos en el trabajo, registrándose un bajo rendimiento o productividad. Es por ende un síndrome psicológico que se caracteriza principalmente por el agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal.

#### **1.3.2.1. Dimensiones del Síndrome de Burnout**

Según Maslach et al (1981 P. 447) citado por Patlán (2012) se mencionan tres factores que conforman o denotan el síndrome de burnout.

El primer factor es el agotamiento emocional, que surge ante un crecimiento de extenuación emocional frente a los requerimientos de trabajo. Si la carga emocional está agotada, el trabajador no será competente de afrontar las demandas laborales. Un trabajador que presenta este factor, tendrá un hastío emocional, caracterizado por irritabilidad, mal humor e insatisfacción laboral; naciente de las interacciones que deben defender con los clientes y entre ellos.

El segundo factor es la Despersonalización, aquí el colaborador desarrolla actitudes negativas, que lo lleva a deshumanizar su percepción de los clientes, usuarios o incluso los propios compañeros; se manifiesta que esto se hace como un mecanismo de defensa del propio afectado que ha estado envuelto mucho en sus actividades y siente que con sus recursos emocionales disminuidos no podrá trabajar con la misma intensidad.

El tercer factor es la Falta de realización personal, conlleva a que el colaborador, se evalúe negativamente a sí mismo y hacia el trabajo, pérdida de interés, baja autoestima, aislamiento en la tarea, sensación de incompetencia personal,

irritabilidad, descontento consigo mismo y reducida satisfacción con los logros laborales.

El Síndrome de Burnout, es un trastorno de salud relacionado con el trabajo, y se constituyen en causa de gastos en atenciones médicas y psicológicas, incapacidades, rotación de personal y baja en la productividad. Según la OMS las enfermedades conexas con el trabajo, las cardiopatías y la depresión avivadas por el estrés ocupacional, dan lugar a crecientes tasas de enfermedades y bajas laborales prolongadas.

Este síndrome es también destacado como el síndrome del trabajador quemado, y subyace como resultado directo del puesto de trabajo de la persona que lo sufre. Se presenta en mayor amplitud, con profesionales de jornadas laborales muy amplias y con trato directo con terceras personas, por ejemplo, personal de salud, docentes, atención al cliente o cualquier otro trabajo de atención al público.

Maslach, et al (1986 P.01) desarrollaron un modelo de medición conocido como MBI (Maslach Burnout Inventory), el cual es considerado actualmente el mejor instrumento de medición del Burnout el cual está formado por 22 ítems en escala tipo Likert acerca de las sensaciones y actitudes del profesional en su trabajo y hacia los usuarios/clientes. Valora las tres dimensiones antes explicadas: el agotamiento emocional, la despersonalización, y la realización personal en el trabajo.

### **1.3.2.2. Síndrome de burnout en docentes**

Según Lodolo, Bulgarini, Elci, Bonomi, Torre, Fasano y Gianmella (2009) refieren que la profesión docente tiene un mayor riesgo en desarrollar algún trastorno de índole psicológico, aún más que los oficinistas y los profesionales de la salud y administrativos públicos, esto se debe por el ejercicio de una vocación donde se tiene que estar a cargo de un grupo de personas al mismo tiempo, sirviendo a cada una de las como guía, aún más considerando que cada miembro es distinto, teniendo características individuales y en algunos casos que requieren de una atención especializada, en tal sentido su profesión exige un sobre esfuerzo, ya que al trabajar con la formación educativa del ser humano debe adaptar sus capacidades a cada necesidad en particular

De esta manera los docentes pueden verse afectados por el síndrome de burnout desde tres perspectivas:

Los factores intrínsecos de la enseñanza: pauta la sobre carga que tienen por la actividad de enseñanza, asimismo para cumplir con el objetivo educativo, tiene que adaptarse a diversos escenarios, mallas curriculares y exigencias del ente de educación, teniendo en cuenta además la disciplina, así como el orden que debe mantener dentro del régimen educativo (Lodolo, Bulgarini, Elci, Bonomi, Torre, Fasano y Gianmella, 2009).

Los factores cognitivos: que están relacionados a la capacidad cognitiva del sujeto, en este caso del docente, para poder desempeñar sus funciones de forma satisfactoria, requiere de cierto nivel de entrenamiento mental, para que mantenga un ritmo de enseñanza que a la vez está relacionada, con la eficacia profesional, por lo cual requiere una preparación exhaustiva del docente en cualquier nivel académico (Lodolo, et al., 2009).

Los factores sistémicos: caracterizan las variables relacionadas con la institución, la infraestructura, el ambiente educativo, es decir todo aquello que es físico e influye en el desempeño del docente, asimismo en la disponibilidad de atención por parte de los alumnos, afectando el cumplimiento de los objetivos de forma correcta, en este aspecto se tiene en cuenta a los obstáculos para el cumplimiento de los objetivos organizacionales (Lodolo, et al., 2009).

### **1.3.2.3. Causas del síndrome de Burnout en educadores**

Para los teóricos Moriana y Herruzco (2005) el desarrollo de síndrome de burnout en los profesionales de la enseñanza se debe a tres tipologías de etiología en particular:

- Variables sociodemográficas, arraigadas al contexto de la educación, se evidencia cuando el docente para ejercer su profesión tiene que alejarse de su ciudad de origen, teniendo que adoptarse a un nuevo contexto, así como a nuevas costumbres y características poblacionales, que hacen que varié su metodología de enseñanza para adaptarla al entorno (Moriana&Herruzco, 2005).
- Variables del nivel educativo, se evidencia que mientras el nivel educativo sea menor hay una mayor tendencia a una presencia de la sintomatología del síndrome

de Burnout, debido a que los aprendices durante las primeras etapas del ciclo vital presentan otras características y necesidades especiales, que son distintas a los sujetos de la adolescencia tardía o adultez temprana, conlleva que ante un menor nivel educativo exista un mayor riesgo laboral a razón de este síndrome, en tal sentido los profesionales de la educación deben presentar un conjunto de particularidades en especial según el rubro de su desempeño, para prevenir esta situación (Moriana&Herruzco, 2005).

- Variables externas, hace referencia a las condiciones de trabajo en cuanto a infraestructura y ambiente que favorece o estanca su desempeño laboral, de tal manera también incluye las relaciones con su entorno, en cuanto a otro personal dentro de la institución educativa, que permita la integración de sus miembros, en este caso también se le denomina a este como el clima laboral donde los educadores desenvuelven sus actividades (Moriana&Herruzco, 2005).
- Variables internas, tienen que ver con las particularidades del docente en cuanto a factores individuales, como algún evento personal de presión, incluyendo problemas sociales, familiares, y del entorno laboral, que lo afecten de forma personal, impidiéndole realizar sus actividades con satisfacción (Moriana&Herruzco, 2005).

#### **1.4 Formulación del problema**

##### **1.4.1 General**

¿De qué manera se relaciona el clima laboral con el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017?

##### **1.4.2 Específicos.**

- ✓ ¿De qué manera se relaciona la autorrealización con el síndrome de burnout, en los docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017?
- ✓ ¿De qué manera se relaciona el involucramiento con el síndrome de burnout, en los docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017?

- ✓ ¿De qué manera se relaciona la supervisión con el síndrome de burnout, en los docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017?
- ✓ ¿De qué manera se relaciona la comunicación con el síndrome de burnout, en los docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017?
- ✓ ¿De qué manera se relaciona las condiciones laborales con el síndrome de burnout, en los docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017?

### **1.5 Justificación del estudio**

La presente investigación, se justifica teóricamente ya que esta investigación generará preocupación y discusión tanto sobre la comprensión existente del área investigada, como dentro del terreno de la salud ocupacional, ya que se confronta la teoría del clima laboral y la influencia en el desarrollo o no, del síndrome de burnout, lo cual inevitablemente admite hacer discusión del saber existente en ambos frentes. Por otro lado permitirá conocer en mayor medida el Síndrome de Burnout aplicado al sector educación, generando resultados que contribuirán a la amplitud de los conocimientos acerca de este síndrome, confirmando o rechazando lo que hasta el momento la teoría afirma.

En el plano metodológico, esta investigación está concibiendo la aplicación de un modelo de investigación para forjar conocimiento válido y confiable, además porque servirá como material de referencia para investigaciones futuras a profesionales dedicados al estudio del Síndrome de Burnout y/o el clima laboral en el sector

A nivel práctico, permitirá conocer que uno de los problemas más apremiantes dentro de las Instituciones Educativas es el Síndrome de Burnout y a la vez el entendimiento de su relación con el clima laboral en el entorno educativo. Además, servirá a las Instituciones Educativas de la Provincia de Pacasmayo, para que puedan tener una mirada diferente acerca del fenómeno que está generando los actuales problemas dentro de la organización, ayudará a entender el burnout en

esta muestra que se encuentra expuesta debido al trato diario con alumnos y padres de familia, y la comunidad vinculante en general. Finalmente permitirá a la investigadora obtener el grado de Maestra, además de utilizar herramientas validadas y confiables estadísticamente para el análisis del Síndrome de Burnout y el clima organizacional en la población objeto de estudio.

## **1.6 Hipótesis**

### **Hipótesis General:**

El clima laboral se relaciona de forma inversa con el síndrome de burnout en los docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017.

### **Hipótesis Específicas**

- ✓ La autorrealización se relaciona de forma inversa con el síndrome de burnout, en los docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017.
- ✓ El involucramiento se relaciona de forma inversa con el síndrome de burnout, en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017.
- ✓ La supervisión se relaciona de forma inversa con el síndrome de burnout, en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017.
- ✓ La comunicación se relaciona de forma inversa con el síndrome de burnout, en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017.
- ✓ Las condiciones laborales se relaciona de forma inversa con el síndrome de burnout, en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017.

## **1.7 Objetivos**

### **General:**

Analizar la relación entre el clima laboral y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017.

### **Específicos**

- ✓ Determinar la relación entre la autorrealización y el síndrome de burnout, en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017.
- ✓ Determinar la relación entre el involucramiento y el síndrome de burnout, en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017.
- ✓ Determinar la relación entre la supervisión y el síndrome de burnout, en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017.
- ✓ Determinar la relación entre la comunicación y el síndrome de burnout, en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017.
- ✓ Determinar la relación entre las condiciones laborales y síndrome de burnout, en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017.

## **II. METODO**

### **2.1. Diseño de Investigación**

El diseño de la presente investigación es NO EXPERIMENTAL – TRANSVERSAL y CORRELACIONAL

Es no experimental ya que su ejecución se realiza sin la manipulación deliberada de las variables, remitiéndose a observar los fenómenos materia de estudio, en un ambiente natural para después analizarlos.

Es transversal ya que recolectó datos en un sólo momento, en un tiempo único. Su propósito fue describir las variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado

Es de tipo correlacional, ya que tuvo como propósito conocer la relación o asociación que existe entre las variables, en el contexto particular de las Instituciones educativas JEC de Pacasmayo. Se establecen relaciones o asociaciones entre las variables materia de estudio, para pretender posteriormente analizar las posibles relaciones causales.

### **2.2. Variables**

VARIABLE 1: Clima Laboral

VARIABLE 2: Síndrome de Burnout



### 2.3. Operacionalización de Variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>Clima laboral</b>	Es el ambiente donde los colaboradores desempeñan sus funciones, con el propósito de lograr el cumplimiento de los objetivos organizacionales.	Se medirá con un cuestionario validado de Sonia Palma CL-SPL, que consta de 50 ítems, que busca medir el Nivel de percepción global del ambiente laboral y específico, con relación a la autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.	<b>Autorrealización</b>	Percepción de oportunidades de progresar en la institución.	Ordinal.
				Nivel de interés del superior por el éxito de sus empleados.	
				Percepción de participación en la definición de objetivos y acciones a tomar en la organización	
				Nivel de valoración del desempeño	
				Nivel de reconocimiento percibido	
				Percepción de que el trabajo permite aprender y desarrollarse.	
				Percepción de promoción de la capacitación que se necesita.	
				Percepción de promoción del desarrollo del personal.	
				Percepción de promoción de generación de ideas creativas o innovadoras.	
			Percepción de reconocimiento de los logros en el trabajo.		
			<b>Involucramiento laboral.</b>	Nivel de compromiso para lograr el éxito en la organización.	
				Nivel de Percepción respecto al aseguramiento de los niveles de logro en el trabajo	
				Nivel de Percepción de pertenencia como factor clave para el éxito de la organización.	
				Nivel de Percepción de compromiso con la organización	
Nivel de Percepción de motivación para la mejora continua					
Grado de cumplimiento con en el trabajo que permite el desarrollo del personal.					

			<p>Nivel de cumplimiento de las actividades laborales se percibe como una tarea estimulante.</p> <p>Nivel de percepción respecto de los servicios que brinda la organización generan orgullo en el personal.</p> <p>Nivel de percepción respecto a la existencia de una clara definición de visión, misión y valores en la institución.</p> <p>Nivel de percepción de la organización como una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral</p>
		<b>Supervisión</b>	<p>Nivel de Percepción de apoyo del superior para superar los obstáculos que se presentan.</p> <p>Nivel de Percepción de mejora continua de los métodos de trabajo.</p> <p>Nivel de Percepción de evaluaciones constantes que ayudan a mejorar la tarea.</p> <p>Nivel de Percepción de recibir la preparación necesaria para realizar el trabajo</p> <p>Nivel de Percepción respecto a que las responsabilidades del puesto están claramente definidas.</p> <p>Nivel de disposición de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.</p> <p>Nivel de percepción de existencia de normas y procedimientos como guías de trabajo.</p> <p>Nivel de percepción de objetivos de trabajo claramente definidos.</p> <p>Nivel de percepción respecto a si el trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.</p> <p>Nivel de percepción de la existencia de un trato justo en la institución</p>
		<b>Comunicación</b>	<p>Nivel de Percepción de contar con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.</p> <p>Nivel de Percepción de información fluida en la organización</p>

			Nivel de Percepción de una relación armoniosa en los grupos de trabajo
			Nivel de Percepción de la existencia de suficientes canales de comunicación.
			Nivel de Percepción de una buena interacción con personas de mayor jerarquía.
			Nivel de percepción respecto a que la institución afronta y supera los obstáculos.
			Nivel de percepción respecto a que la institución fomenta y promueve la comunicación interna.
			Nivel de percepción respecto a una escucha activa del superior en cuanto a los planteamientos que se le hacen.
			Nivel de existencia de colaboración entre el personal de las diversas oficinas
			Nivel de conocimiento de los avances en las otras áreas de la organización
		<b>Condiciones Laborales</b>	Nivel de Percepción de cooperación entre los compañeros de trabajo
			Nivel de Percepción de objetivos de trabajo retadores.
			Nivel de Percepción de oportunidad en la toma de decisiones
			Nivel de Percepción respecto al trabajo de equipo bien integrado.
			Nivel de Percepción de la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.
			Nivel de percepción de existencia de una buena administración de los recursos.
			Nivel de percepción respecto a la existencia de una remuneración atractiva en comparación con la de otras organizaciones.
			Nivel de percepción respecto a si los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.
			Nivel de disposición de tecnología que facilite el trabajo.
			Nivel de percepción respecto a que la remuneración está de acuerdo con el desempeño y los logros

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>Síndrome de burnout</b>	Es un proceso en el que los dinamismos y las conductas de los profesionales se modifican de forma negativa en contestación al estrés laboral, se caracteriza por el agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal.	Se medirá con el instrumento validado de Maslach Burnout Inventory – General Survey (MBI – GS), que consta de 22 ítems, divididos en Sub-escalas de Agotamiento Emocional (AE), Despersonalización (DP) y la Realización Personal (RP). Concluyendo en que ante una elevada en AE y DP, baja en RP son indicadores de estrés alto, y ante una baja en AE y DP, y elevada en RP son indicadores de estrés bajo.	<b>Agotamiento emocional.</b>	Nivel de defraudación con el trabajo	Ordinal.
				Nivel de agotamiento físico al concluir la jornada	
				Nivel de predisposición al agotamiento	
				Nivel de frustración con el trabajo	
				Percepción de exceso laboral ejecutado	
				Percepción de haber alcanzado el límite permisible con el trabajo	
			<b>Despersonalización</b>	Grado de despersonalización con el público objetivo de su trabajo	
				Grado de insensibilidad en el trato con el público objetivo de su trabajo	
				Percepción de culpabilidad por el trabajo desarrollado por parte del público objetivo de su trabajo	
			<b>Realización personal</b>	Nivel de entendimiento con el público objetivo de su trabajo	
				Nivel de efectividad percibida en la atención al público objetivo de su trabajo	
				Percepción de influencia positiva en el público objetivo de su trabajo	
				Nivel de disposición de energía para realizar el trabajo	
				Nivel de disposición para crear un buen clima en el trabajo	
				Nivel de motivación a trabajar con el público objetivo de su trabajo	
				Percepción de influencia positiva por el trabajo realizado	
				Percepción de buen manejo de problemas emocional en el trabajo	

## **2.4. Población y muestra**

### **Población:**

La población estuvo constituida por un total de 132 docentes, los cuales pertenecen a dos instituciones educativas de jornada escolar completa, de la Provincia de Pacasmayo. En la I.E José Andrés Ràzuri, tenemos 81 docentes, dicho colegio se ubica en San Pedro de Lloc; por otro lado tenemos a la I.E. Santa Magdalena con 51 docentes, y está ubicada en Ciudad de Dios.

**Muestra:** Se consideró, dada un número pequeño de población, trabajar con toda la población, es decir hacer un censo, aplicando los dos cuestionarios a los 132 docentes.

### **Unidad de Análisis:**

Docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017.

### **Criterios de selección:**

#### **Criterio de Inclusión:**

- ✓ Docentes del nivel secundario de dos instituciones educativas de jornada escolar completa.
- ✓ Docentes que se encuentren trabajando en las instituciones, mínimo 6 meses.

#### **Criterio de Exclusión:**

- ✓ Trabajadores Administrativos de las I.E. JEC de la Provincia de Pacasmayo.
- ✓ Docentes que se encuentren de licencia.

## **2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

La técnica que se usó para este estudio es la encuesta con la aplicación de dos cuestionarios validados. Los instrumentos que se aplicaran se describen a continuación.

### **Instrumento1: Validación y confiabilidad**

La escala de clima laboral fue creada por Sonia Palma Carrillo en el 2004. Se

administra de manera colectiva o individual con un tiempo aproximado entre 15 y 30 minutos, cuenta con 50 ítems, y posee los siguientes factores: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales. Se trabaja sobre una escala Likert, y se administra a partir de 18 años. Para la confiabilidad se utilizó el coeficiente de Alpha de Cronbach obteniéndose  $\alpha = 0.927$ , lo que quiere decir que el instrumento posee una alta consistencia interna entre los ítems.

### **Instrumento 2: Validación y confiabilidad**

Inventario de Burnout de Maslach – General Survey (MBI – GS), fue publicado en 1996 por Maslach y Leiter; el instrumento tiene como finalidad la apreciación del Síndrome Burnout desde perspectiva social, cognitiva y afectiva, a través de la evaluación de la dimensión general del Síndrome de Burnout y de sus tres subescalas específicas: Agotamiento Emocional, la cual evalúa la vivencia de estar cansado por las demandas o exigencias de su trabajo. La segunda subescala es Cinismo, valora el nivel en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento. Y la subescala eficacia profesional, evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en torno a los objetivos del trabajo. La puntuación en esta sub escala es negativa, a menor puntuación de realización o logro personal más afectado está el sujeto.

Para la confiabilidad se utilizó el coeficiente de Alpha de Cronbach obteniéndose  $\alpha = 0.949$ , lo que quiere decir que el instrumento posee una alta consistencia interna entre los ítems.

## **2.6. Método de análisis de datos**

Por ser una investigación cuantitativa, y de tipo correlacional, los datos se presentarán en forma numérica considerando dos niveles:

a) Análisis descriptivo: Se describen el comportamiento de las variables individuales, con la utilización de la estadística descriptiva, se elaborarán tablas de frecuencias, y figuras representativas de cada indicador. Para llegar a ello primero se elaborará una base de datos, con la información recabada por los instrumentos de medición.

b) Análisis ligado a la hipótesis(se presenta en la Tabla N° 95): la hipótesis formulada es objeto de verificación, con el empleo de la estadística inferencial, para determinar la relación entre la variable independiente y la variable dependiente, asimismo se utilizó la prueba de normalidad con el propósito de verificar, si cada uno de las variables siguen una distribución normal, constatando que no siguen una distribución normal, empleando un estadístico no paramétrico, por lo cual utilizaremos la estadística de Coeficiente de Correlación de Spearman.

Para procesar los resultados se utilizó el software Ms Office Excel 2016 y el software estadístico SPSS versión 20.

### **2.7. Aspectos éticos**

Se informará a los docentes, los objetivos del estudio, la forma como serán evaluados, como se tratará la información, y la confidencialidad de sus datos personales y de los resultados, así como también tienen el derecho de abandonar la evaluación si así lo considera conveniente, y cuáles serán los beneficios de participar en el estudio. Confirmando su aceptación, firmaran el consentimiento informado.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Contratación de Hipótesis

##### 3.1.1. Hipótesis General

Tabla N°1 Correlación de Spearman entre las variables de Clima Laboral y el Síndrome de Burnout en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017.

Rho de Spearman		CLIMA LABORAL	BURNOUT
CLIMA LABORAL	Coeficiente de correlación	1.000	<b>-.773**</b>
	Sig. (bilateral)	-	.000
	N	132	132
BURNOUT	Coeficiente de correlación	<b>-.773**</b>	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	-
	N	132	132

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

Se confirma la hipótesis de investigación, es decir si existe una relación inversa entre el clima laboral y el síndrome de burnout en los docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017. Dicha relación es significativa ( $p < 0.05$ ), es alta, alcanzando el -77.3.

##### 3.1.2. Hipótesis Específica 1:

Tabla N° 2: Correlación de Spearman entre la dimensión de autorrealización y el Síndrome de Burnout en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017

Rho de Spearman		AUTORREALIZACIÓN	BURNOUT
AUTORREALIZACIÓN	Coeficiente de correlación	1.000	<b>-.512**</b>
	Sig. (bilateral)		.000
	N	132	132
BURNOUT	Coeficiente de correlación	<b>-.512**</b>	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	132	132

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

Se confirma la hipótesis específica de investigación, es decir la autorrealización si se relaciona de forma inversa con el síndrome de burnout, en los docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017; pero dicha relación a pesar de ser significativa ( $p < 0.05$ ), es moderada, alcanzando un -51.2.



### 3.1.3. Hipótesis Específica 2:

Tabla N° 3: Correlación de Spearman entre el Involucramiento Laboral y el Síndrome de Burnout en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017.

			BURNOUT	INVOLUCRAMIENTO LABORAL
Rho de Spearman	BURNOUT	Coeficiente de correlación	1.000	<b>-,898**</b>
		Sig. (bilateral)		.000
		N	132	132
	INVOLUCRAMIENTO LABORAL	Coeficiente de correlación	<b>-,898**</b>	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	132	132

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

Se confirma la hipótesis específica de investigación, es decir el involucramiento laboral si se relaciona de forma inversa con el síndrome de burnout, en los docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017. Dicha relación es significativa ( $p < 0.05$ ), es muy alta alcanzando el -89.8.

### 3.1.4. Hipótesis Específica 3:

Tabla N° 4: Correlación de Spearman entre la dimensión de Supervisión y el Síndrome de Burnout en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017

			BURNOUT	SUPERVISIÓN
Rho de Spearman	BURNOUT	Coeficiente de correlación	1.000	<b>-,871**</b>
		Sig. (bilateral)		.000
		N	132	132
	SUPERVISIÓN	Coeficiente de correlación	<b>-,871**</b>	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	132	132

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

Se confirma la hipótesis específica de investigación, es decir la supervisión si se relaciona de forma inversa con el síndrome de burnout, en los docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017. Dicha relación es significativa ( $p < 0.05$ ), es muy alta alcanzando el -87.1.

### 3.1.5. Hipótesis Específica 4:

Tabla N° 5: Correlación de Spearman entre la dimensión de Comunicación y el Síndrome de Burnout en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017

			BURNOUT	COMUNICACIÓN
Rho de Spearman	BURNOUT	Coeficiente de correlación	1.000	<b>-,357**</b>
		Sig. (bilateral)		.000
		N	132	132
	COMUNICACIÓN	Coeficiente de correlación	<b>-,357**</b>	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	132	132

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

Se confirma la hipótesis específica de investigación, es decir la comunicación si se relaciona de forma inversa con el síndrome de burnout, en los docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017, pero dicha relación a pesar de ser significativa es baja, alcanzando sólo el -35.7.

### 3.1.6. Hipótesis Específica 5:

Tabla N° 6: Correlación de Spearman entre la dime condiciones laborales y el Síndrome de Burnout en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017

			BURNOUT	CONDICIONES LABORALES
Rho de Spearman	BURNOUT	Coeficiente de correlación	1.000	<b>-,653**</b>
		Sig. (bilateral)		.000
		N	132	132
	CONDICIONES LABORALES	Coeficiente de correlación	<b>-,653**</b>	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	132	132

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

Se confirma la hipótesis específica de investigación, es decir las condiciones laborales si se relacionan de forma inversa con el síndrome de burnout, en los docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017; pero dicha relación a pesar de ser significativa ( $p < 0.05$ ), es moderada, alcanzando un -65.3.

Tabla N° 7: Correlación entre dimensiones de Clima Laboral y Síndrome de Burnout , en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017

Rho de Spearman		AUTORREALIZACIÓN	INVOLUCRAMIENTO LABORAL	SUPERVISION	COMUNICACIÓN	CONDICIONES LABORALES
<b>AGOTAMIENTO EMOCIONAL</b>	Coeficiente de correlación	-.457**	<b>-.847**</b>	<b>-.809**</b>	-.237**	-.542**
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.006	.000
	N	132	132	132	132	132
<b>DESPERSONALIZACIÓN</b>	Coeficiente de correlación	-.508**	<b>-.959**</b>	<b>-.918**</b>	-.451**	<b>-.705**</b>
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	132	132	132	132	132
<b>REALIZACION PERSONAL</b>	Coeficiente de correlación	<b>-.602**</b>	-.246**	-.271**	-.553**	-.575**
	Sig. (bilateral)	.000	.004	.002	.000	.000
	N	132	132	132	132	132

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

Analizando la relación entre las dimensiones de las variables en estudio, podemos inferir que el agotamiento emocional se relaciona de forma inversa con las dimensiones de involucramiento laboral y supervisión, donde dichas relaciones son significativas, y altas, alcanzando el -84.7% y -80.9%, respectivamente. En cuanto a la dimensión despersonalización, también se relaciona de forma inversa con las dimensiones de involucramiento laboral, supervisión, y condiciones laborales; donde dichas relaciones son significativas, y altas alcanzando el -95.9%, -91.8%, y -70.5%, respectivamente. Finalmente, en cuanto a la dimensión de realización personal, esta se relaciona de forma inversa con la dimensión del clima laboral de autorrealización, donde dicha relación es significativa, y moderada alcanzando el -60.2%

#### **IV. DISCUSION**

Según los docentes encuestados en conjunto analizando la dimensión de agotamiento emocional, se puede observar que el nivel que viene experimentando la mayoría de docentes es alto con un 42%, bajo con un 36% y medio con un 23%, lo cual, se corrobora con lo mencionado por Maslach et al (1981 P. 447) citado por Patlán (2012) donde refiere que ante un crecimiento de extenuación emocional frente a los requerimientos de trabajo. Si la carga emocional está agotada, el trabajador no será competente de afrontar las demandas laborales. Un trabajador que presenta este factor, tendrá un hastío emocional, caracterizado por irritabilidad, mal humor e insatisfacción laboral; naciente de las interacciones que deben defender con los clientes y entre ellos, Mientras que, analizando la dimensión de Despersonalización, en la que se puede observar que el nivel que vienen experimentando la mayoría de los docentes entrevistados es alto con un 64%, medio con un 27% y bajo con un 9% contrastando con las dimensiones de Síndrome de Bournot donde Maslach et al (1981 P. 447) citado por Patlán (2012), menciona que el colaborador desarrolla actitudes negativas, que lo lleva a deshumanizar su percepción de los clientes, usuarios o incluso los propios compañeros; se manifiesta que esto se hace como un mecanismo de defensa del propio afectado que ha estado envuelto mucho en sus actividades y siente que con sus recursos emocionales disminuidos no podrá trabajar con la misma intensidad, y en cuanto a la dimensión de Realización Personal, se puede observar que el nivel que vienen experimentando la mayoría de los docentes entrevistados es alto con un 47%, bajo con un 29% y medio con un 24%, por lo cual, Maslach et al (1981 P. 447) citado por Patlán (2012) refiere que el colaborador, se evalúa negativamente a sí mismo y hacia el trabajo, pérdida de interés, baja autoestima, aislamiento en la tarea, sensación de incompetencia personal, irritabilidad, descontento consigo mismo y reducida satisfacción con los logros laborales.

En cuanto a la dimensión autorrealización, un 51.5% está en un nivel medio, mientras que un 39.4% está en una escala desfavorable, mientras que en la dimensión involucramiento laboral, existe un 37.9% que se percibe un clima

favorable, un 24.2% percibe un clima medio, y un 37.9% percibe un clima desfavorable. En cuanto a la dimensión supervisión, los entrevistados se ubican en un clima medio con 72%, y en un clima desfavorable con 18.9%. Mientras que en la dimensión comunicación, el 40.2% percibe un clima desfavorable, mientras que un 50.8% lo percibe medio, y en cuando a las condiciones laborales, el 43.9% percibe un clima desfavorable, y sólo un 11.4% favorable. Del análisis de la calificación global del clima laboral en las instituciones educativas JEC de la provincia de Pacasmayo, se observa un clima laboral medio en un 50.8% y desfavorable en un 40.2%, lo cual de cierta manera, no concuerda con lo referido por (Nelson y Quick, 2013), donde mencionan que; los colaboradores influyen en el clima, en cuanto a sus patrones comportamentales, es decir las conductas manifiestas durante su periodo laboral, así como fuera de este en la interacción con otros colaboradores afecta a la percepción del contexto laboral, asimismo los afectos que se generan entre el recurso humano es de suma importancia para tener un ambiente propicio de integración así como de apoyo mutuo, y las cogniciones que enmarcan el patrón recurrente por el cual los sujetos generan cierta satisfacción con su puesto de trabajo, caracterizando un estado mental positivo sobre las condiciones y beneficios laborales.

Por otro lado, se confirma la hipótesis de investigación, es decir si existe una relación inversa entre el clima laboral y el síndrome de burnout en los docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017. Dicha relación es significativa, y moderada, alcanzando el -77.3%. Estos resultados son comparables con los hallados por Flores (2016), quien realizó una investigación con el propósito de establecer la existencia de relación entre las variables Síndrome de Burnout y el Clima Laboral, en una muestra de 100 docentes; los resultados obtenidos evidencian una relación estadísticamente significativa entre las variables. También son comparables con los resultados hallados por Solís, Z., Zamudio, L., Matzumura, J. & Gutiérrez, H. (2015), quienes realizaron una investigación con el objetivo general de determinar la relación entre el clima laboral y el Síndrome de Burnout, en una muestra de

43 profesionales de enfermería de un hospital de categoría III-2, en este estudio se obtuvo que el clima organizacional fue de apreciación media, asimismo se encontró una relación estadísticamente significativa, todo ello se contrasta, con lo referido por Nelson y Quick (2013), quienes manifiestan, que un entorno de trabajo adecuado favorece a la productividad, asimismo la satisfacción, además a un desempeño eficiente como eficaz, disminuyendo la rotación, asimismo el ausentismo, ya que provee a los colaboradores el ambiente propicio para desarrollarse y desempeñar adecuadamente sus funciones, considerando sus responsabilidades como integrantes de la organización.

Así mismo analizando la relación entre las dimensiones de las variables en estudio, podemos inferir que el agotamiento emocional se relaciona de forma inversa con las dimensiones de involucramiento laboral y supervisión, estos resultados generales hallan correspondencia con los resultados de Miño (2012) quien realizó un estudio con la finalidad de evaluar tanto el clima organizacional como el estrés laboral, en una muestra probabilística de 200 docentes, y cuyos resultados obtenidos evidencian correlaciones estadísticamente significativas entre las dimensiones, así como para el total de las pruebas, alcanzando para todas unas correlaciones inversas, concordando con lo mencionado por Maslach et al (1981 P. 447) citado por Patlán (2012); refiriendo que el Burnout es una complicación en la que un trabajador, registra un exceso de peticiones y mandatos en el trabajo, registrándose un bajo rendimiento o productividad. Es por ende un síndrome psicológico que se caracteriza principalmente por el agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal; mientras que la dimensión despersonalización, también se relaciona de forma inversa con las dimensiones de involucramiento laboral, supervisión, y además de condiciones laborales. Finalmente, en cuanto a la dimensión de realización personal, esta se relaciona de forma inversa con la dimensión del clima laboral de autorrealización, por lo cual; nuestro resultados son comparables con los hallados por Dávila & Romero (2010) quienes realizaron un estudio con la finalidad de establecer la relación entre el clima organizacional y el síndrome de burnout, en una muestra de 130 profesionales de la salud,

obteniendo en los resultados una correlación inversa, ya que mientras menor sea la percepción del clima organizacional, mayor se muestra la tendencia de la sintomatología del síndrome de burnout, lo cual quiere decir que mientras los colaboradores se encuentren en constante estado de ansiedad, no favorecerán a la productividad de la organización, lo cual dificultará su rendimiento laboral, así como, su evaluación de desempeño en la misma.

Nuestros resultados también hallan eco en los resultados de Pari & Alata (2016), quienes al determinar la relación entre clima laboral y síndrome de burnout, en una población de 47 docentes del nivel educativo de inicial, primaria y secundaria de una institución educativa de la localidad de Juliaca, evidenciaron que el 53.2% de los docentes presenta un clima laboral de nivel bueno, mientras que el 53.2% un nivel bajo para el síndrome de burnout, asimismo la correlación estadística por factores evidencia que el clima laboral presente una relación indirecta y estadísticamente significativa con burnout, asimismo entre las dimensiones de estabilidad y cambio con los factores de agotamiento y despersonalización, mientras que el factor de autorrealización de clima laboral muestra una relación no significativa con el síndrome de burnout; sin embargo este último resultado es contradictorio al que hallamos en la presente investigación, ya que la autorrealización si se relaciona de forma inversa con el síndrome de burnout, en los docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017; pero dicha relación a pesar de ser significativa es moderada, alcanzando un -51.2%; corroborando con lo referido por, Palma,(2004).donde menciona que las oportunidades que brinda la organización para el desarrollo de sus colaboradores, en tal sentido en el cliente interno se evalúa mediante la percepción que tiene de estos beneficios, le serán de utilidad para su desarrollo profesional tanto dentro de la organización como para acceder a otras oportunidades laborales, estando inmersas las políticas de recompensas, como aumento de sueldo, remuneraciones adicionales, ascenso a un puesto de trabajo de mayor jerarquía; que tienen la finalidad de promover las habilidades técnicas, de conocimientos y humanas, necesarias para el desarrollo del sujeto tanto a nivel laboral como individual.

## **V. CONCLUSIONES**

- ✓ Existe una relación inversa entre el clima laboral y el síndrome de burnout en los docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017, dicha relación es significativa, y moderada, alcanzando el -77.3%.
- ✓ La autorrealización se relaciona de forma inversa con el síndrome de burnout, en los docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017; pero dicha relación a pesar de ser significativa es moderada, alcanzando un -51.2%.
- ✓ El involucramiento laboral se relaciona de forma inversa con el síndrome de burnout, en los docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017. Dicha relación es significativa, y alta alcanzando el -89.8%
- ✓ La supervisión se relaciona de forma inversa con el síndrome de burnout, en los docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017. Dicha relación es significativa, y alta alcanzando el -87.1%
- ✓ La comunicación se relaciona de forma inversa con el síndrome de burnout, en los docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017, pero dicha relación a pesar de ser significativa es baja, alcanzando sólo el -35.7%.
- ✓ Las condiciones laborales se relacionan de forma inversa con el síndrome de burnout, en los docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017; pero dicha relación a pesar de ser significativa es moderada, alcanzando un -65.3%.
- ✓ El agotamiento emocional se relaciona de forma inversa con las dimensiones de involucramiento laboral y supervisión, donde dichas relaciones son significativas, y altas, alcanzando el -84.7% y -80.9%, respectivamente. En cuanto a la dimensión despersonalización, también se relaciona de forma inversa y negativa con las dimensiones de involucramiento laboral, supervisión, y condiciones laborales; donde dichas relaciones son significativas, y altas, alcanzando el -95.9%, -91.8%, y -70.5%,



respectivamente. Finalmente, en cuanto a la dimensión de realización personal, esta se relaciona de forma inversa con la dimensión del clima laboral de autorrealización, donde dicha relación es significativa, y moderada alcanzando el -60.2%.

## VI. RECOMENDACIONES

- ✓ Al confirmar la hipótesis existencia de una relación negativa entre un clima laboral bajo y un alto estrés laboral, se recomienda realizar actividades o acciones que permitan reducir la tensión, tales como reuniones de grupo en las que compartan situaciones de diálogo, así como también talleres para manejar el estrés, realizados por personas especialistas externos a las Instituciones educativas estudiadas.
- ✓ Se recomienda que las Instituciones Educativas, brinden oportunidades para el desarrollo de sus colaboradores, en tal sentido se mejorará la percepción que tienen los docentes, de estos beneficios, le serán de utilidad para su desarrollo profesional tanto dentro de la organización como para acceder a otras oportunidades laborales, así se recomienda un manejo adecuado de las políticas de recompensas, con la finalidad de promover las habilidades técnicas, de conocimientos y humanas, necesarias para el desarrollo tanto a nivel laboral como individual.
- ✓ Reconocer el trabajo del personal docente mediante incentivos y reconocimiento social o público, con el objetivo de mejorar su motivación y desempeño dentro de la empresa. Se sugiere implementar un plan de motivación de personal que involucre celebración de cumpleaños, plan de incentivos y capacitación.
- ✓ Se recomienda en cuanto al Involucramiento Laboral, fomentar el sentido de pertenencia a los objetivos y metas de la institución, y además de su compromiso con la educación, es decir que todos miren a un solo eje, se tenga una misma finalidad, logrando un mayor desempeño.
- ✓ Se recomienda realizar una inspección continua, de la labor y medir el desempeño, pero no teniendo como finalidad el castigo, el llamado de atención, o el despido laboral, ya que su propósito debe mejorar los procesos y procedimientos, reforzando los resultados obtenidos, logrando con ello un continuo desempeño óptimo.
- ✓ Se recomienda tener canales de comunicación flexibles, ya que esto favorecerá a un trabajo transparente y cohesionado; y en cuanto a condiciones Laborales, se trata de garantizar a cada docente un ambiente que les permita un mayor desempeño, se debe mejorar las condiciones de

infraestructura que favorezcan a la ergonomía laboral, entre otras cuestiones que garantizan un ambiente óptimo de trabajo.

- ✓ Se recomienda realizar, cada seis meses, estudios sobre el síndrome de Burnout para evidenciar si ha aumentado o disminuido, con el objetivo de plantear alternativas de solución reales, un plan de acción presupuestado y al que darle el respectivo seguimiento.

## VII. REFERENCIAS

- Altamirano, et al (2015) *Estado del arte y relevancia del síndrome burnout con enfoque en las pequeñas y medianas empresas de cd. Juárez chihuahua C.* Revista Global Conference on Business and Finance Proceedings. Volumen N° 10
- Álvarez G. (2012). El constructo "Clima organizacional": concepto, teorías, investigaciones y resultados relevantes. *Psicología ocupacional*, 11, (1), 26-84.
- Baguer, A. (2009). *Dirección de personas. Un timón en la tormenta.* (2da Ed.). Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- Barroso, P. (2004) *Dimensiones del clima organizacional.* Caracas: Instituto Nacional de Canalizaciones.
- Bornaz, M. (7 de enero, 2015). Aprende cómo mejorar la relación jefa – colaborador. Grupo El Comercio. Recuperado de: <http://elcomercio.pe/economia/personal/aprende-mejorar-relacion-jefe-colaborador-321622>
- Bosqued, M. (2008) *Quemados, El síndrome del Burnout ¿Qué es y cómo superarlo?* Editorial Paidós Ibérica, S.A. Barcelona- Spain
- Chiavenato I (2010). *Políticas Administrativas y Administración de Recursos Humanos.* Bogotá: McGraw Hill.
- Cupe, V. (2013) *El Síndrome de Burnout y su relación con el Desempeño docente de los catedráticos de la universidad San Andrés, Lima- 2013.* Tesis para obtener el grado de Doctor en Educación. Facultad de Administración de la Educación. Universidad Cesar Vallejo de Lima. Perú
- Dávila, J. & Romero, P. (2010). Dávila y Romero (2010). *Relación entre síndrome de burnout y la percepción sobre clima organizacional en médicos del área de emergencia.* Caracas: Universidad católica Andrés bello.
- El Comercio (18 de abril, 2017). ¿La rentabilidad de una empresa depende de su clima laboral? *Grupo el Comercio.* Recuperado de: <http://elcomercio.pe/peru/rentabilidad-empresa-depende-clima-laboral-415063>.
- Flores, J. (2016). *Síndrome de Burnout y Clima Laboral en docentes de Instituciones Educativas del Distrito de El Porvenir de la ciudad de Trujillo.*

- (Tesis para optar el grado de licenciado en psicología), Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú.
- Hellriegel, D. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Editorial Cengage Learning. México.
- Hernández, R, et. al (2010). Metodología de la investigación. Quinta edición, McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. DE C.V.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6<sup>ta</sup> ed.). México: McGraw-Hill Interamericana.
- Lodolo, D., Bulgarini, D., Elci, G., Bonomi, P., Torre, M., Fasano, A.&Gianmella, V.(2009). Are teachers at risk for psychiatric disorders? Stereotypes, physiology and perspectives of a job prevalently done by women. *Medicine Lavours*, 100(3), 211-227.
- Maslach, C. & Jackson, S. (1986). *Maslach Burnout Inventory*. (2<sup>da</sup> Ed.). California: Consulting Psychologists Press.
- Miño, A. A. (2012). Clima organizacional y estrés laboral asistencial (burnout) en Profesores de enseñanza media: Un estudio correlacional. Chile: Universidad de Santiago de Chile.
- Montero, I. & León, O. (2007). A guide for naming research studies in Psychology. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 7(3), 847-862
- Moriana, J. & Herruzco, J. (2005). El síndrome de burnout como predictor de bajas laborales de tipo psiquiátrico. *Salud*, 16(2), 161-172.
- Mujica, C. (2012) *Relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral docente de la I.E José Gálvez "2056" en el distrito de Independencia en el año 2011*. Tesis para obtener el título profesional de Magister en Educación. Facultad de Psicología. Universidad Cesar Vallejo de Lima. Perú.
- Nelson, D. & Quick, J. (2013). *Comportamiento Organizacional*. (3ra Ed.). México: CengageLearning.
- Palma, S. (2004). *Escala Clima Laboral CL – SPC. Manual*. Lima, Perú: Cartolan E.I.R.L.
- Pari, J. & Alata, L. (2016). *Clima laboral y síndrome de burnout en docentes del Colegio Adventista Túpac Amaru, Juliaca – 2015*. (Tesis para optar el grado de licenciado en psicología), Universidad Peruana Unión, Juliaca, Perú.

- Parillo, E. (3 de mayo, 2016). Mal clima laboral genera pérdidas millonarias a las empresas. *Grupo la Republica*. Recuperado de: <http://larepublica.pe/impresas/sociedad/764577-mal-clima-laboral-genera-perdidas-millonarias-las-empresas>.
- Patlán J. (2012) *Efecto del Burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo (Spanish)*. Revista Estudios Gerenciales Volumen N°29.
- Peiró, J y Prieto, F. (2001). *Tratado de Psicología del Trabajo*. Madrid: Editorial Sinteriza.
- Robbins, S. (2012). *Comportamiento Organizacional*. (10° Ed.). México: Editorial Pearson Prentice Hall.
- Salinas P. & Pérez, M. (1991). *Iniciación práctica a la investigación científica*. Consejo de Publicaciones. Universidad de Los Andes. Mérida. Venezuela.
- Solís, Z., Zamudio, L., Matzumura, J. & Gutiérrez, H. (2015). Relación entre clima organizacional y síndrome de burnout en el servicio de emergencia de un hospital Categoría III-2. Lima, Perú 2015. *Horizonte médico*, 16(4), 32-38.
- UNDiario (8 de agosto, 2017). Docentes de Provincia Pacasmayo Denuncian Que No Pueden Acceder a Servicios de EsSalud. UNDiario.pe. Recuperado de: <https://undiario.pe/2017/08/08/docentes-de-provincia-pacasmayo-denuncian-que-no-pueden-acceder-a-servicios-de-essalud>.
- Vega (11 de julio, 2015). Fiestas Patrias: cómo mejorar el clima laboral en estas fechas. *Grupo El Comercio*. Recuperado de: <http://elcomercio.pe/economia/personal/fiestas-patrias-mejorar-clima-laboral-fechas-182097>.

## VIII. ANEXOS

### 8.1. INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN:

#### 8.1.1. ESCALA –CLIMA LABORAL –SONIA PALMA.

##### ESCALA –CLIMA LABORAL

A continuación encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una de las proposiciones tienen cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su Ambiente Laboral. Lea cuidadosamente y coloque el número que usted cree conveniente, según su punto de vista. Conteste todas las preguntas, asimismo no existen respuestas buenas ni malas. ¡SUERTE!

<b>Ninguno o Nunca</b>	:	<b>1</b>
<b>Poco</b>	:	<b>2</b>
<b>Regular o Algo</b>	:	<b>3</b>
<b>Mucho</b>	:	<b>4</b>
<b>Todo o Siempre</b>	:	<b>5</b>

##### CUESTIONARIO:

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

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



## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

**DATOS GENERALES:**

Apellidos y nombres del informante	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Zaly Antonela Urteaga Espino	I.E.E. JOSÉ ANDRÉS RAZURI-SS.PP.LL	Escala de Clima Laboral	Sonia Palma Carrillo
Título del estudio: Clima laboral y síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017.			

**ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**  
Coloque el porcentaje, según intervalo.

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%				SUB TOTAL																			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96																				
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100																				
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.																																								
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas actividades, observables en una organización.																				81	81																			
3. ACTUALIDAD	Adecuado el avance de la ciencia y la tecnología.																				81	81																			
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente.																				86	86																			
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos (indicadores, sub escalas, dimensiones) en cantidad y calidad.																				81	81																			
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la influencia de la V.I. en la V.D. o la relación entre ambas, con determinados sujetos y contexto.																				86	86																			
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos.																				81	81																			
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.																				86	86																			
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																				86	86																			
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																				86	86																			
<b>PROMEDIO</b>																																									84

Procede su aplicación

OPINION DE APLICABILIDAD:

Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan

No procede su aplicación

20/12/2017	70224246	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL SÁNCHEZ CARRIÓN HUMANAGUO Lic. J. Antonio Parraguire Castillo Psicólogo	945869344
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma del experto	Teléfono

## 8.1.2. MBI (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH)

<b>MBI (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH)</b>	
<p>A continuación, encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos como lo siente. No existen respuestas mejores o peores, la respuesta correcta es aquella que expresa verídicamente su propia existencia. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesibles a otras personas. Su objeto es contribuir al conocimiento de las condiciones de su trabajo y mejorar su nivel de satisfacción. A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento de la siguiente forma:</p>	
Nunca: ..... 1	Algunas veces al año:..... 2
Algunas veces al mes: ..... 3	Algunas veces a la semana: ..... 4
Diariamente:..... 5	
Por favor, señale el número que considere más adecuado:	
1. Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo.	
2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado.	
3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado.	
4. Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender.	
5. Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí como si fuesen objetos impersonales.	
6. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.	
7. Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender.	
8. Siento que mi trabajo me está desgastando.	
9. Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo.	
10. Siento que me he hecho más duro con la gente.	
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	
12. Me siento muy enérgico en mi trabajo.	
13. Me siento frustrado por el trabajo.	
14. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.	
15. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente.	
16. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.	
17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.	
18. Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender.	
19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	
20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.	
21. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.	
22. Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas.	
<b>AE:</b> Agotamiento Emocional; <b>D:</b> Despersonalización; <b>RP:</b> Realización Personal.	

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS**

**DATOS GENERALES:**

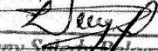
Apellidos y nombres del informante	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Zaly Antonela Urteaga Espino	I.E.E. JOSÉ ANDRÉS RAZURI-SS.PP.LL		
Título del estudio: Clima laboral y síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017.			

**ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

Coloque el porcentaje, según intervalo.

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%			EXCELENTE 81-100%				SUB TOTAL																					
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91		96																				
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95		100																				
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.																76						76																			
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas actividades, observables en una organización.																76						76																			
3. ACTUALIDAD	Adecuado el avance de la ciencia y la tecnología.																				81		81																			
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente.																76						76																			
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos (indicadores, sub escalas, dimensiones) en cantidad y calidad.																				81		81																			
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la influencia de la V.I. en la V.D. o la relación entre ambas, con determinados sujetos y contexto.																				81		81																			
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos.																76						76																			
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.																				81		81																			
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																				81		81																			
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																				81		81																			
PROMEDIO																																										79

- OPINION DE APLICABILIDAD:
- Procede su aplicación
  - Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan
  - No procede su aplicación

18/12/2017	70224306		999980472
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma del experto PSICOLOGA C.Ps.F. 21268	Teléfono

Apellidos y nombres del informante	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Zaly Antonela Urteaga Espino	LEE JOSÉ ANDRÉS RAZURI-SS.PP.LL	Instrumentación de <i>Basora &amp; Palosa</i>	<i>Palosa y Leator</i>
Título del estudio: Clima laboral y síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pochimayo, año 2017.			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:  
Coloque el porcentaje, según intervalo.

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%					REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%				SUB TOTAL																				
		0	5	10	15	20	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96																					
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100																						
1. CLARIDAD	Esta formulada en lenguaje apropiado.																					76	76																				
2. OBJETIVIDAD	Esta expresada en conductas observables en una organización.																						76	76																			
3. ACTUALIDAD	Adecuada el avance de la ciencia y la tecnología.																						81	81																			
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente.																						76	76																			
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos (indicadores, sub escalas, dimensiones) en cantidad y calidad.																						81	81																			
6. INTENCIONALIDAD	Adecuada para valorar la influencia de la V.I. en la V.D. o la relación entre ambas, con determinados sujetos y contextos.																						81	81																			
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos.																						81	81																			
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.																						76	76																			
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																						81	81																			
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuada para la investigación																						81	81																			
<b>PROMEDIO</b>																																											79

OPINION DE APLICABILIDAD:

Procede su aplicación

Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan

No procede su aplicación

/.../20...			
Lugar y fecha	DNI N°	Firma del experto	Teléfono

*Alex A. Ariza Diaz*  
Mg. Alex A. Ariza Diaz  
PSICOLOGO  
C.P.P. 18280

## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

### DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del informante	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Zaly Antonela Urteaga Espino	I.E.E. JOSÉ ANDRES RAZURI-SS.PP.LL	Inventario de Burnout de Maslach	Maslach y Leiter
Título del estudio: Clima laboral y síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017.			

### ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque el porcentaje, según intervalo.

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%				SUB TOTAL
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.															75						75
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas actividades, observables en una organización.															75						75
3. ACTUALIDAD	Adecuado el avance de la ciencia y la tecnología.																	80				80
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente.																	80				80
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos (indicadores, sub escalas, dimensiones) en cantidad y calidad.																	80				80
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la influencia de la V.I. en la V.D. o la relación entre ambas, con determinados sujetos y contexto.																	80				80
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos.															76						76
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.																	80				80
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																		81			81
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																		81			81
<b>PROMEDIO</b>																						

Procede su aplicación

OPINION DE APLICABILIDAD:

Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan

No procede su aplicación

-----  
Lic. Alfredo J. Gonzales Alvarado

15/12/2017	70222911	PSICÓLOGO C.P.S.P. 22085	992211269
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma del experto	Teléfono

## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

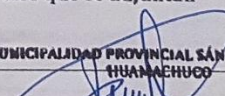
**DATOS GENERALES:**

Apellidos y nombres del informante	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Zaly Antonela Urteaga Espino	I.E.E. JOSÈ ANDRES RAZURI-SS.PP.LL	Inventario de Burnout de Malosh	Malosh y Leiter.
Título del estudio: Clima laboral y síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017.			

**ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**  
Coloque el porcentaje, según intervalo.

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%				SUB TOTAL																				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96																					
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100																					
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.																																									
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas actividades, observables en una organización.																76					76																				
3. ACTUALIDAD	Adecuado el avance de la ciencia y la tecnología.																76					76																				
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente.																	81				81																				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos (indicadores, sub escalas, dimensiones) en cantidad y calidad.																76					76																				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la influencia de la V.L en la V.D. o la relación entre ambas, con determinados sujetos y contexto.																	81				81																				
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos.																	76				76																				
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.																		81			81																				
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																		81			81																				
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																		81			81																				
<b>PROMEDIO</b>																																										79

- OPINION DE APLICABILIDAD:**
- Procede su aplicación
  - Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan
  - No procede su aplicación

20/12/2017	70224246	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL SANCHEZ CARRION HUAMAEHUGO  Lic. J. Antonio Larzaguire Castillo PSICÓLOGO	945869344
Lugar y fecha	DNI. N°	Teléfono	

### 8.1.3. RESULTADOS

#### 8.1.3.1. DESCRIPTIVOS:

##### A. POR EDAD:

**Tabla N° 8 Edad de docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017**

Rango	Frecuencia	Porcentaje
28 a 35 años	22	17%
36 a 43 años	40	30%
44 a 51 años	53	40%
52 a 58 años	17	13%
<b>Total</b>	<b>132</b>	<b>100%</b>

**Nota: Cuestionario del Síndrome de Burnout aplicado a Docentes JEC Pacasmayo**

La distribución de edades de los encuestados es de 44 a 51 años con 40%, de 36 a 43 años con 30%.

##### B. POR GÉNERO:

**Tabla N° 9: Género de docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017**

Género	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	47	36%
Masculino	85	64%
<b>Total</b>	<b>132</b>	<b>100%</b>

**Nota: Cuestionario del Síndrome de Burnout aplicado a Docentes JEC Pacasmayo**

Del total de encuestados, un 36% son mujeres y un 64% son varones.

### 8.1.3.2. VARIABLE N° 1

#### 8.1.3.2.1. Resultados del Síndrome de Burnout

##### a) Resultados de la Dimensión Agotamiento Emocional

<b>Tabla N° 10: Nivel de defraudación emocional con el trabajo en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017</b>		
<b>Escala</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Alguna vez al año o menos	3	2%
Una vez al mes o menos	35	27%
Algunas veces al mes	12	9%
Una vez a la semana	20	15%
Varias veces a la semana	57	43%
A diario	5	4%
<b>Total</b>	<b>132</b>	<b>100%</b>

**Nota: Cuestionario del Síndrome de Burnout aplicado a Docentes JEC Pacasmayo**

Según los docentes encuestados un 43% refiere que varias veces a la semana se sienten defraudados emocionalmente con su trabajo, y un 27% refiere una vez al mes o menos.

<b>Tabla N° 11: Nivel de agotamiento físico al concluir la jornada laboral en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017</b>		
<b>Escala</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Alguna vez al año o menos	30	23%
Una vez al mes o menos	35	27%
Una vez a la semana	26	20%
Varias veces a la semana	36	27%
A diario	5	4%
<b>Total</b>	<b>132</b>	<b>100%</b>

**Nota: Cuestionario del Síndrome de Burnout aplicado a Docentes JEC Pacasmayo**

En apreciación de los docentes entrevistados, un 27% refiere una vez al mes o menos sentir agotamiento físico al concluir la jornada laboral, y otro 27% refiere estarlo varias veces a la semana.



<b>Escala</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Alguna vez al año o menos</b>	47	36%
<b>Una vez al mes o menos</b>	3	2%
<b>Una vez a la semana</b>	21	16%
<b>Varias veces a la semana</b>	29	22%
<b>A diario</b>	32	24%
<b>Total</b>	132	100%

**Nota: Cuestionario del Síndrome de Burnout aplicado a Docentes JEC Pacasmayo**

Se observa que un 36% de los docentes entrevistados refiere alguna vez al año o menos sentir que su jornada laboral le despierta agotamiento, mientras que un 24% refiere sentirlo a diario, y un 22% varias veces a la semana.

<b>Escala</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Nunca</b>	12	9%
<b>Alguna vez al año o menos</b>	62	47%
<b>Una vez al mes o menos</b>	3	2%
<b>Una vez a la semana</b>	6	5%
<b>Varias veces a la semana</b>	44	33%
<b>A diario</b>	5	4%
<b>Total</b>	132	100%

**Nota: Cuestionario del Síndrome de Burnout aplicado a Docentes JEC Pacasmayo**

**Tabla N° 14: Nivel de percepción de que el trabajo está causando desgaste en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017**

Escala	Frecuencia	Porcentaje
<b>Nunca</b>	12	9%
<b>Alguna vez al año o menos</b>	79	60%
<b>Algunas veces al mes</b>	6	5%
<b>Una vez a la semana</b>	3	2%
<b>Varias veces a la semana</b>	29	22%
<b>A diario</b>	3	2%
<b>Total</b>	132	100%

**Nota: Cuestionario del Síndrome de Burnout aplicado a Docentes JEC Pacasmayo**

Un 60% de los docentes entrevistados, refiere que alguna vez al año o menos perciben que el trabajo les está causando desgaste, mientras que un 22% lo percibe varias veces a la semana.

**Tabla N° 15: Nivel de frustración con el trabajo en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017**

Escala	Frecuencia	Porcentaje
<b>Nunca</b>	12	9%
<b>Alguna vez al año o menos</b>	65	49%
<b>Una vez al mes o menos</b>	2	2%
<b>Algunas veces al mes</b>	2	2%
<b>Una vez a la semana</b>	5	4%
<b>Varias veces a la semana</b>	42	32%
<b>A diario</b>	4	3%
<b>Total</b>	132	100%

**Nota: Cuestionario del Síndrome de Burnout aplicado a Docentes JEC Pacasmayo**

Un 49% de los docentes entrevistados refieren sentir frustración con el trabajo alguna vez al año o menos, mientras que un 32% refieren sentirlo varias veces a la semana.

**Tabla N° 16: Percepción de exceso laboral ejecutado en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017**

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Alguna vez al año o menos	65	49%
Una vez al mes o menos	4	3%
Algunas veces al mes	2	1.5%
Una vez a la semana	3	2%
Varias veces a la semana	38	29%
A diario	20	15%
<b>Total</b>	<b>132</b>	<b>100%</b>

**Nota: Cuestionario del Síndrome de Burnout aplicado a Docentes JEC Pacasmayo**

Con respecto a la percepción del exceso laboral que se ejecuta, un 49% refiere que lo percibe alguna vez al año o menos, y un 29% varias veces a la semana.

**Tabla N° 17: Percepción de que trabajar en contacto directo con la gente genera cansancio en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017**

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	12	9%
Alguna vez al año o menos	62	47%
Una vez al mes o menos	2	2%
Algunas veces al mes	5	4%
Varias veces a la semana	29	22%
A diario	22	17%
<b>Total</b>	<b>132</b>	<b>100%</b>

**Nota: Cuestionario del Síndrome de Burnout aplicado a Docentes JEC Pacasmayo**

Con respecto a la percepción de que trabajar en contacto directo con la gente genera cansancio, un 47% refiere percibirlo alguna vez al año o menos, y un 22% lo percibe varias veces a la semana.

<b>Tabla N° 18: Percepción de haber alcanzado el límite permisible con el trabajo en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017</b>		
<b>Escala</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Nunca</b>	12	9%
<b>Alguna vez al año o menos</b>	62	47%
<b>Una vez al mes o menos</b>	3	2%
<b>Algunas veces al mes</b>	1	1%
<b>Una vez a la semana</b>	10	8%
<b>Varias veces a la semana</b>	3	2%
<b>A diario</b>	41	31%
<b>Total</b>	132	100%

**Nota: Cuestionario del Síndrome de Burnout aplicado a Docentes JEC Pacasmayo**

Un 47% de los docentes entrevistados refiere que alguna vez al año o menos percibe haber alcanzado el límite permisible con el trabajo, mientras que un 31% lo percibe a diario.

<b>Tabla N° 19: Nivel de la Dimensión de Agotamiento Emocional en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017</b>		
<b>NIVEL</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>ALTO</b>	55	42%
<b>BAJO</b>	47	36%
<b>MEDIO</b>	30	23%
<b>Total</b>	132	100%

**Nota: Cuestionario del Síndrome de Burnout aplicado a Docentes JEC Pacasmayo**

Analizando la dimensión de agotamiento emocional, se puede observar que el nivel que vienen experimentando la mayoría de los docentes entrevistados es alto con un 42%, bajo con un 36% y medio con un 23%.

## b) Resultados de la Dimensión Despersonalización

**Tabla N° 20: Grado de despersonalización con el público objetivo de su trabajo en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017**

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	12	9%
Alguna vez al año o menos	62	47%
Una vez al mes o menos	3	2%
Una vez a la semana	6	5%
Varias veces a la semana	44	33%
A diario	5	4%
Total	132	100%

**Nota: Cuestionario del Síndrome de Burnout aplicado a Docentes JEC Pacasmayo**

Un 47% de los encuestados refieren que alguna vez al año o menos sienten que están tratando a su público objetivo como si fuesen objetos impersonales, mientras que 33% lo experimenta varias veces a la semana.

**Tabla N° 21: Grado de insensibilidad en el trato con el público objetivo de su trabajo en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017**

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	12	9%
Alguna vez al año o menos	62	47%
Una vez al mes o menos	39	30%
Algunas veces al mes	2	2%
Una vez a la semana	6	5%
Varias veces a la semana	8	6%
A diario	3	2%
Total	132	100%

**Nota: Cuestionario del Síndrome de Burnout aplicado a Docentes JEC Pacasmayo**

Del total de docentes entrevistados, un 47% refiere que alguna vez al año o menos sienten que se han hecho más duros con la gente, mientras que un 30% lo siente una vez al mes o menos.

**Tabla N° 22: Grado de insensibilidad en el trato con el público objetivo de su trabajo: endurecimiento emocional en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017**

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Alguna vez al año o menos	35	27%
Algunas veces al mes	14	11%
Una vez a la semana	25	19%
Varias veces a la semana	30	23%
A diario	28	21%
<b>Total</b>	<b>132</b>	<b>100%</b>

**Nota: Cuestionario del Síndrome de Burnout aplicado a Docentes JEC Pacasmayo**

Según los docentes entrevistados, un 27% refiere que alguna vez al año o menos siente preocupación por el endurecimiento emocional que está presentando en el trabajo, un 23% lo experimenta varias veces a la semana, y un 21% a diario.

**Tabla N° 23: Grado de despersonalización con el público objetivo de su trabajo: Falta de interés con lo que ocurra a las personas a quienes se atiende profesionalmente en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017**

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	12	9%
Alguna vez al año o menos	65	49%
Una vez al mes o menos	4	3%
Algunas veces al mes	2	2%
Una vez a la semana	3	2%
Varias veces a la semana	29	22%
A diario	17	13%
<b>Total</b>	<b>132</b>	<b>100%</b>

**Nota: Cuestionario del Síndrome de Burnout aplicado a Docentes JEC Pacasmayo**

<b>Tabla N° 24: Percepción de culpabilidad por el trabajo desarrollado por parte del público objetivo de su trabajo en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017</b>		
<b>Escala</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Nunca</b>	12	9%
<b>Alguna vez al año o menos</b>	57	43%
<b>Una vez a la semana</b>	24	18%
<b>Varias veces a la semana</b>	8	6%
<b>A diario</b>	31	23%
<b>Total</b>	132	100%

**Nota: Cuestionario del Síndrome de Burnout aplicado a Docentes JEC Pacasmayo**

Los docentes entrevistados refieren que alguna vez al año o menos, perciben que los beneficiarios de su trabajo los culpan de algunos de sus problemas, mientras que un 23% lo experimenta a diario.

<b>Tabla N° 25: Nivel de Despersonalización en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017</b>		
<b>NIVEL</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>ALTO</b>	85	64%
<b>BAJO</b>	12	9%
<b>MEDIO</b>	35	27%
<b>Total</b>	132	100%

**Nota: Cuestionario del Síndrome de Burnout aplicado a Docentes JEC Pacasmayo**

Analizando la dimensión de Despersonalización, se puede observar que el nivel que vienen experimentando la mayoría de los docentes entrevistados es alto con un 64%, bajo con un 9% y medio con un 27%.

### c) Resultados de la Dimensión Realización Personal

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Algunas veces al mes	3	2%
Una vez a la semana	6	5%
Varias veces a la semana	5	4%
A diario	118	89%
<b>Total</b>	<b>132</b>	<b>100%</b>

**Nota: Cuestionario del Síndrome de Burnout aplicado a Docentes JEC Pacasmayo**

La mayoría de docentes entrevistados (89%), refiere que siente que puede entender fácilmente a las personas que tiene que atender, a diario.

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Una vez al mes o menos	3	2%
Una vez a la semana	63	48%
Varias veces a la semana	7	5%
A diario	59	45%
<b>Total</b>	<b>132</b>	<b>100%</b>

**Nota: Cuestionario del Síndrome de Burnout aplicado a Docentes JEC Pacasmayo**

Del total de entrevistados, un 48% refiere sentir una vez a la semana, que trata con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tiene que atender, mientras que un 45% siente que lo hace a diario.



<b>Tabla N° 28: Percepción de influencia positiva en el público objetivo de su trabajo en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017</b>		
<b>Escala</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Alguna vez al año o menos</b>	35	27%
<b>Algunas veces al mes</b>	27	20%
<b>Una vez a la semana</b>	3	2%
<b>Varias veces a la semana</b>	25	19%
<b>A diario</b>	42	32%
<b>Total</b>	132	100%

**Nota: Cuestionario del Síndrome de Burnout aplicado a Docentes JEC Pacasmayo**

Un 32% de los docentes entrevistados, refiere que siente a diario, que está influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de su trabajo; un 27% lo experimenta alguna vez al año o menos y un 20% algunas veces al mes.

<b>Tabla N° 29: Nivel de disposición de energía para realizar el trabajo en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017</b>		
<b>Escala</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Alguna vez al año o menos</b>	35	27%
<b>Algunas veces al mes</b>	5	4%
<b>Una vez a la semana</b>	7	5%
<b>Varias veces a la semana</b>	42	32%
<b>A diario</b>	43	33%
<b>Total</b>	132	100%

**Nota: Cuestionario del Síndrome de Burnout aplicado a Docentes JEC Pacasmayo**

Con respecto al nivel de disposición de energía para realizar el trabajo, los docentes entrevistados en un 33% refieren que se sienten muy enérgicos en su trabajo a diario; mientras que un 32% lo experimentan varias veces a la semana.

**Tabla N° 30: Nivel de disposición para crear un buen clima en el trabajo en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017**

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Alguna vez al año o menos	35	27%
Algunas veces al mes	7	5%
Una vez a la semana	3	2%
Varias veces a la semana	23	17%
A diario	64	48%
<b>Total</b>	<b>132</b>	<b>100%</b>

**Nota: Cuestionario del Síndrome de Burnout aplicado a Docentes JEC Pacasmayo**

Del total de entrevistados, un 48% refiere que a diario sienten que pueden crear con facilidad un clima agradable en su trabajo, mientras que un 27% lo experimenta alguna vez al año o menos.

**Tabla N° 31: Nivel de motivación a trabajar con el público objetivo de su trabajo en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017**

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Alguna vez al año o menos	35	27%
Algunas veces al mes	6	5%
Una vez a la semana	8	6%
Varias veces a la semana	22	17%
A diario	61	46%
<b>Total</b>	<b>132</b>	<b>100%</b>

**Nota: Cuestionario del Síndrome de Burnout aplicado a Docentes JEC Pacasmayo**

Un 46% de los docentes entrevistados, refiere que, a diario, se siente estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tiene que atender, y un 27% lo experimenta alguna vez al año o menos.

**Tabla N° 32: Percepción de influencia positiva para el trabajo realizado: Generación de cosas valiosas en el trabajo en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017.**

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Una vez al mes o menos	38	29%
Algunas veces al mes	1	1%
Una vez a la semana	5	4%
Varias veces a la semana	27	20%
A diario	61	46%
<b>Total</b>	<b>132</b>	<b>100%</b>

**Nota: Cuestionario del Síndrome de Burnout aplicado a Docentes JEC Pacasmayo**

Un 46% de los entrevistados, cree que a diario consigue muchas cosas valiosas en su trabajo, mientras que un 20% lo experimenta varias veces a la semana.

**Tabla N° 33: Percepción de buen manejo de problemas emocionales en el trabajo en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017**

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Alguna vez al año o menos	35	27%
Una vez a la semana	5	4%
Varias veces a la semana	19	14%
A diario	73	55%
<b>Total</b>	<b>132</b>	<b>100%</b>

**Nota: Cuestionario del Síndrome de Burnout aplicado a Docentes JEC Pacasmayo**

Del total de docentes entrevistados, un 55% refiere que, a diario, sienten que en su trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada; mientras que el 27% lo refiere alguna vez al año o menos.

**Tabla N° 34: Nivel de Realización Personal en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017**

<b>NIVEL</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>ALTO</b>	62	47%
<b>BAJO</b>	38	29%
<b>MEDIO</b>	32	24%
<b>Total</b>	132	100%

**Nota: Cuestionario del Síndrome de Burnout aplicado a Docentes JEC Pacasmayo**

Analizando la dimensión de Realización Personal, se puede observar que el nivel que vienen experimentando la mayoría de los docentes entrevistados es alto con un 47%, bajo con un 29% y medio con un 24%.

### 8.1.3.3. VARIABLE N° 2

#### 8.1.3.3.1. Resultados del Clima Laboral

##### a) Resultados de la Dimensión Autorrealización

**Tabla N° 35: Percepción de oportunidades de progresar en la institución en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017**

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Ninguno o Nunca	44	33.3%
Poco	61	46.2%
Regular o Algo	22	16.7%
Todo o Siempre	5	3.8%
<b>Total</b>	<b>132</b>	<b>100.0%</b>

**Nota: Cuestionario de Clima Laboral aplicado a Docentes JEC Pacasmayo**

Del total de docentes entrevistados, un 46.2% percibe que existen pocas oportunidades de progresar en la Institución, mientras que un 33.3% refiere que no existen dichas oportunidades.

**Tabla N° 36: Nivel de interés del superior por el éxito de sus empleados en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017**

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Ninguno o Nunca	49	37.1%
Poco	20	15.2%
Regular o Algo	48	36.4%
Mucho	3	2.3%
Todo o Siempre	12	9.1%
<b>Total</b>	<b>132</b>	<b>100.0%</b>

**Nota: Cuestionario de Clima Laboral aplicado a Docentes JEC Pacasmayo**

Del total de encuestados, un 37.1% percibe que nunca el superior se interesa por el éxito de sus empleados, mientras que un 36.4% refiere que algo.

**Tabla N° 37: Percepción de participación en la definición de objetivos y acciones a tomar en la organización en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017**

<b>Escala</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Poco</b>	29	22.0%
<b>Regular o Algo</b>	103	78.0%
<b>Total</b>	132	100.0%

**Nota: Cuestionario de Clima Laboral aplicado a Docentes JEC Pacasmayo**

Un contundente 78% de los docentes encuestados, refieren que en la organización existe solo una regular participación en la definición de objetivos y acciones a tomar en la organización.

**Tabla N° 38: Nivel de valoración del desempeño**

<b>Escala</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Ninguno o Nunca</b>	3	2.3%
<b>Poco</b>	31	23.5%
<b>Regular o Algo</b>	46	34.8%
<b>Mucho</b>	52	39.4%
<b>Total</b>	132	100.0%

**Nota: Cuestionario de Clima Laboral aplicado a Docentes JEC Pacasmayo**

Del total de encuestados un 39.4% afirma un nivel alto de valoración del desempeño, mientras que un 34.8% lo refiere en un grado regular.

<b>Tabla N° 39: Nivel de reconocimiento percibido en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017</b>		
<b>Escala</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Ninguno o Nunca</b>	5	3.8%
<b>Poco</b>	16	12.1%
<b>Regular o Algo</b>	67	50.8%
<b>Mucho</b>	44	33.3%
<b>Total</b>	132	100.0%

**Nota: Cuestionario de Clima Laboral aplicado a Docentes JEC Pacasmayo**

Un 50.8% de los encuestados refiere que percibe regularmente reconocimiento por parte de la organización, mientras que un 33.3% refiere que esto si se da mucho.

<b>Tabla N° 40: Percepción de que el trabajo permite aprender y desarrollarse en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017</b>		
<b>Escala</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Ninguno o Nunca</b>	18	13.6%
<b>Poco</b>	27	20.5%
<b>Regular o Algo</b>	70	53.0%
<b>Mucho</b>	17	12.9%
<b>Total</b>	132	100.0%

**Nota: Cuestionario de Clima Laboral aplicado a Docentes JEC Pacasmayo**

El 53% de los entrevistados, manifiesta que en la Institución regularmente se permite aprender y desarrollarse, pero existe un 34.1% que refieren que esto no se da o se da poco.

<b>Tabla N° 41: Percepción de promoción de la capacitación que se necesita en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017</b>		
<b>Escala</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Ninguno o Nunca</b>	7	5.3%
<b>Poco</b>	88	66.7%
<b>Regular o Algo</b>	1	0.8%
<b>Mucho</b>	36	27.3%
<b>Total</b>	132	100.0%

**Nota: Cuestionario de Clima Laboral aplicado a Docentes JEC Pacasmayo**

En relación con la percepción de promoción de la capacitación que se necesita, un 66.7% de los encuestados refiere que esto se da poco; sin embargo, un 27.3% refiere que la institución si promociona la capacitación que se necesita.

<b>Tabla N° 42: Percepción de promoción del desarrollo del personal en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017</b>		
<b>Escala</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Ninguno o Nunca</b>	27	20.5%
<b>Poco</b>	82	62.1%
<b>Regular o Algo</b>	2	1.5%
<b>Mucho</b>	21	15.9%
<b>Total</b>	132	100.0%

**Nota: Cuestionario de Clima Laboral aplicado a Docentes JEC Pacasmayo**

Un 62.1% de los entrevistados, refiere que existe poca promoción del desarrollo del personal en las Instituciones estudiadas



**Tabla N° 43: Percepción de promoción de generación de ideas creativas o innovadoras en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017**

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Ninguno o Nunca	2	1.5%
Poco	30	22.7%
Regular o Algo	54	40.9%
Mucho	46	34.8%
Total	132	100.0%

**Nota: Cuestionario de Clima Laboral aplicado a Docentes JEC Pacasmayo**

Un 40.9% de los entrevistados, refieren que regularmente se da una promoción de generación de ideas creativas o innovadoras, mientras que un 34.8% manifiesta que esto se da mucho.

**Tabla N° 44: Percepción de reconocimiento de los logros en el trabajo en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017**

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Poco	37	28.0%
Regular o Algo	73	55.3%
Mucho	22	16.7%
Total	132	100.0%

**Nota: Cuestionario de Clima Laboral aplicado a Docentes JEC Pacasmayo**

Un 55.3% de los docentes entrevistados, percibe reconocimiento por los logros alcanzados en el trabajo, sin embargo, un 28% poco reconocimiento.

**Tabla N° 45: Calificación de la dimensión autorrealización en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017**

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Muy Favorable	0	0.0%
Favorable	12	9.1%
Medio	68	51.5%
Desfavorable	52	39.4%
Muy Desfavorable	0	0.0%
<b>Total</b>	<b>132</b>	<b>100.0%</b>

**Nota: Cuestionario de Clima Laboral aplicado a Docentes JEC Pacasmayo**

En cuanto a la dimensión autorrealización, un 51.5% está en un nivel medio, mientras que un 39.4% está en una escala desfavorable.

#### **b) Resultados de la Dimensión Involucramiento Laboral**

**Tabla N° 46: Nivel de compromiso para lograr el éxito en la organización en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017.**

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Ninguno o Nunca	17	12.9%
Poco	26	19.7%
Regular o Algo	10	7.6%
Mucho	62	47.0%
Todo o Siempre	17	12.9%
<b>Total</b>	<b>132</b>	<b>100.0%</b>

**Nota: Cuestionario de Clima Laboral aplicado a Docentes JEC Pacasmayo**

Respecto al nivel de compromiso para lograr el éxito en la organización., un 47% de los docentes entrevistados, percibe que, si existe mucho compromiso, mientras que un 19.7% percibe que existe poco compromiso.

**Tabla N° 47: Nivel de Percepción respecto al aseguramiento de los niveles de logro en el trabajo en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017**

Escala	Frecuencia	Porcentaje
<b>Ninguno o Nunca</b>	22	16.7%
<b>Poco</b>	5	3.8%
<b>Regular o Algo</b>	103	78.0%
<b>Mucho</b>	2	1.5%
<b>Total</b>	132	100.0%

**Nota: Cuestionario de Clima Laboral aplicado a Docentes JEC Pacasmayo**

La gran mayoría (78%), percibe que solo algo se da el aseguramiento de los niveles de logro en el trabajo.

**Tabla N° 48: Nivel de Percepción de pertenencia como factor clave para el éxito de la organización**

Escala	Frecuencia	Porcentaje
<b>Ninguno o Nunca</b>	17	12.9%
<b>Poco</b>	33	25.0%
<b>Regular o Algo</b>	42	31.8%
<b>Mucho</b>	40	30.3%
<b>Total</b>	132	100.0%

**Nota: Cuestionario de Clima Laboral aplicado a Docentes JEC Pacasmayo**

El 31.8% de los docentes encuestados, refieren que, en la Institución, se percibe solo algo de pertenencia como factor clave para el éxito de la organización, mientras que un 30.3% refiere que esa pertenencia es mucha.

**Tabla N° 49: Nivel de Percepción de compromiso con la organización en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017**

Escala	Frecuencia	Porcentaje
<b>Ninguno o Nunca</b>	22	16.7%
<b>Poco</b>	27	20.5%
<b>Regular o Algo</b>	31	23.5%
<b>Mucho</b>	52	39.4%
<b>Total</b>	132	100.0%

**Nota: Cuestionario de Clima Laboral aplicado a Docentes JEC Pacasmayo**

La mayoría de los encuestados (39.4%) refieren un alto nivel de compromiso con la organización, mientras que un 16.7% refiere ningún compromiso.

**Tabla N° 50: Nivel de Percepción de motivación para la mejora continua en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017**

Escala	Frecuencia	Porcentaje
<b>Ninguno o Nunca</b>	6	4.5%
<b>Poco</b>	28	21.2%
<b>Regular o Algo</b>	59	44.7%
<b>Mucho</b>	39	29.5%
<b>Total</b>	132	100.0%

**Nota: Cuestionario de Clima Laboral aplicado a Docentes JEC Pacasmayo**

Del total de entrevistados un 44.7% refiere que regularmente perciben de la organización una motivación para la mejora continua.

**Tabla N° 51: Grado de cumplimiento con el trabajo que permite el desarrollo del personal en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017**

Escala	Frecuencia	Porcentaje
<b>Ninguno o Nunca</b>	25	18.9%
<b>Poco</b>	6	4.5%
<b>Mucho</b>	79	59.8%
<b>Todo o Siempre</b>	22	16.7%
<b>Total</b>	132	100.0%

**Nota: Cuestionario de Clima Laboral aplicado a Docentes JEC Pacasmayo**

Un 59.8% de los entrevistados, refiere que existe un alto cumplimiento con en el trabajo que permite el desarrollo del personal, y un 16.7% refiere que esto se da siempre en la Institución.

**Tabla N° 52: Nivel de cumplimiento de las actividades laborales se percibe como una tarea estimulante en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017**

Escala	Frecuencia	Porcentaje
<b>Ninguno o Nunca</b>	7	5.3%
<b>Poco</b>	28	21.2%
<b>Regular o Algo</b>	30	22.7%
<b>Mucho</b>	67	50.8%
<b>Total</b>	132	100.0%

**Nota: Cuestionario de Clima Laboral aplicado a Docentes JEC Pacasmayo**

Un 50.8% de los docentes entrevistados refieren que el cumplimiento de las actividades laborales si se perciben como una tarea estimulante.

**Tabla N° 53: Nivel de percepción respecto de los servicios que brinda la organización generan orgullo en el personal en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017**

Escala	Frecuencia	Porcentaje
<b>Poco</b>	5	3.8%
<b>Regular o Algo</b>	47	35.6%
<b>Mucho</b>	80	60.6%
<b>Total</b>	132	100.0%

**Nota: Cuestionario de Clima Laboral aplicado a Docentes JEC Pacasmayo**

Un 60.6% de los entrevistados, sienten que los servicios que brinda la organización generan mucho orgullo en el personal.

**Tabla N° 54: Nivel de percepción respecto a la existencia de una clara definición de visión, misión y valores en la institución en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017**

Escala	Frecuencia	Porcentaje
<b>Ninguno o Nunca</b>	4	3.0%
<b>Poco</b>	48	36.4%
<b>Regular o Algo</b>	68	51.5%
<b>Mucho</b>	12	9.1%
<b>Total</b>	132	100.0%

**Nota: Cuestionario de Clima Laboral aplicado a Docentes JEC Pacasmayo**

Un 51.5% de los entrevistados, refieren que existe una regular claridad en la definición de visión, misión y valores en la institución, mientras que un 36.4% manifiesta que esto se da con poca claridad.

**Tabla N° 55: Nivel de percepción de la organización como una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017**

Escala	Frecuencia	Porcentaje
<b>Ninguno o Nunca</b>	33	25.0%
<b>Poco</b>	4	3.0%
<b>Regular o Algo</b>	82	62.1%
<b>Mucho</b>	13	9.8%
<b>Total</b>	132	100.0%

**Nota: Cuestionario de Clima Laboral aplicado a Docentes JEC Pacasmayo**

62.1% de los entrevistados perciben a la organización como una regular opción para alcanzar calidad de vida laboral, sin embargo, un 25% niega esta opción.

**Tabla N° 56: Calificación de la dimensión involucramiento laboral en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017**

Escala	Frecuencia	Porcentaje
<b>Muy Favorable</b>	0	0.0%
<b>Favorable</b>	50	37.9%
<b>Medio</b>	32	24.2%
<b>Desfavorable</b>	50	37.9%
<b>Muy Desfavorable</b>	0	0.0%
<b>Total</b>	132	100.0%

**Nota: Cuestionario de Clima Laboral aplicado a Docentes JEC Pacasmayo**

En la dimensión involucramiento laboral, existe un 37.9% que se percibe un clima favorable, un 24.2% percibe un clima medio, y un 37.9% percibe un clima desfavorable.

### c) Resultados de la Dimensión Supervisión

**Tabla N° 57: Nivel de Percepción de apoyo del superior para superar los obstáculos que se presentan en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017**

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Ninguno o Nunca	17	12.9%
Poco	73	55.3%
Regular o Algo	39	29.5%
Todo o Siempre	3	2.3%
Total	132	100.0%

**Nota: Cuestionario de Clima Laboral aplicado a Docentes JEC Pacasmayo**

Un 55.3% de los docentes JEC entrevistados, perciben poco apoyo del superior para superar los obstáculos que se presentan., mientras que un 29.5% lo percibe de forma regular.

**Tabla N° 58: Nivel de Percepción de mejora continua de los métodos de trabajo en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017**

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Ninguno o Nunca	22	16.7%
Poco	36	27.3%
Regular o Algo	74	56.1%
Total	132	100.0%

**Nota: Cuestionario de Clima Laboral aplicado a Docentes JEC Pacasmayo**

Un 56.1% de los docentes entrevistados, refieren que en las instituciones educativas donde laboran se percibe una regular promoción de la mejora continúa de los métodos de trabajo.



**Tabla N° 59: Nivel de Percepción de evaluaciones constantes que ayudan a mejorar la tarea en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017**

Escala	Frecuencia	Porcentaje
<b>Ninguno o Nunca</b>	6	4.5%
<b>Poco</b>	22	16.7%
<b>Regular o Algo</b>	37	28.0%
<b>Mucho</b>	67	50.8%
<b>Total</b>	132	100.0%

**Nota: Cuestionario de Clima Laboral aplicado a Docentes JEC Pacasmayo**

Un 50.8% refiere en un nivel de mucho la realización de evaluaciones constantes que ayudan a mejorar la tarea.

**Tabla N° 60: Nivel de Percepción de recibir la preparación necesaria para realizar el trabajo en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017**

Escala	Frecuencia	Porcentaje
<b>Ninguno o Nunca</b>	49	37.1%
<b>Poco</b>	24	18.2%
<b>Regular o Algo</b>	57	43.2%
<b>Mucho</b>	2	1.5%
<b>Total</b>	132	100.0%

**Nota: Cuestionario de Clima Laboral aplicado a Docentes JEC Pacasmayo**

Un 43.2% de los docentes entrevistados refieren que regularmente recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo, mientras que un 37.1% refiere que nunca lo siente así.

**Tabla N° 61: Nivel de Percepción respecto a que las responsabilidades del puesto están claramente definidas en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017**

Escala	Frecuencia	Porcentaje
<b>Ninguno o Nunca</b>	6	4.5%
<b>Poco</b>	3	2.3%
<b>Regular o Algo</b>	44	33.3%
<b>Mucho</b>	79	59.8%
<b>Total</b>	132	100.0%

**Nota: Cuestionario de Clima Laboral aplicado a Docentes JEC Pacasmayo**

Un 59.8% de los docentes entrevistados, refiere que las responsabilidades del puesto si están claramente definidas.

**Tabla N° 62: Nivel de disposición de un sistema para el seguimiento y control de las actividades en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017**

Escala	Frecuencia	Porcentaje
<b>Ninguno o Nunca</b>	20	15.2%
<b>Poco</b>	33	25.0%
<b>Regular o Algo</b>	41	31.1%
<b>Mucho</b>	16	12.1%
<b>Todo o Siempre</b>	22	16.7%
<b>Total</b>	132	100.0%

**Nota: Cuestionario de Clima Laboral aplicado a Docentes JEC Pacasmayo**

Con respecto a la disposición de un sistema para el seguimiento y control de las actividades, los entrevistados en un 31.1% refieren que esto se da regularmente, mientras que un 25% manifiesta que esto se da poco.

**Tabla N° 63: Nivel de percepción de existencia de normas y procedimientos como guías de trabajo en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017**

Escala	Frecuencia	Porcentaje
<b>Ninguno o Nunca</b>	2	1.5%
<b>Poco</b>	44	33.3%
<b>Regular o Algo</b>	69	52.3%
<b>Mucho</b>	17	12.9%
<b>Total</b>	132	100.0%

**Nota: Cuestionario de Clima Laboral aplicado a Docentes JEC Pacasmayo**

Del total de encuestados un 52.3% refiere que en la Institución regularmente existen normas y procedimientos que sirven de guías de trabajo.

**Tabla N° 64: Nivel de percepción de objetivos de trabajo claramente definidos en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017**

Escala	Frecuencia	Porcentaje
<b>Ninguno o Nunca</b>	2	1.5%
<b>Poco</b>	7	5.3%
<b>Regular o Algo</b>	106	80.3%
<b>Mucho</b>	17	12.9%
<b>Total</b>	132	100.0%

**Nota: Cuestionario de Clima Laboral aplicado a Docentes JEC Pacasmayo**

El 80.3% de los entrevistados, refieren que de forma regular se tienen los objetivos de trabajo claramente definidos.

**Tabla N° 65: Nivel de percepción respecto a si el trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017**

Escala	Frecuencia	Porcentaje
<b>Ninguno o Nunca</b>	2	1.5%
<b>Poco</b>	24	18.2%
<b>Regular o Algo</b>	88	66.7%
<b>Mucho</b>	15	11.4%
<b>Todo o Siempre</b>	3	2.3%
<b>Total</b>	132	100.0%

**Nota: Cuestionario de Clima Laboral aplicado a Docentes JEC Pacasmayo**

Con respecto a si el trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos, un 66.7% refiere que esto se da regularmente, mientras que un 18.2% refiere que esto se da poco.

**Tabla N° 66: Nivel de percepción de la existencia de un trato justo en la institución en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017**

Escala	Frecuencia	Porcentaje
<b>Ninguno o Nunca</b>	6	4.5%
<b>Poco</b>	42	31.8%
<b>Regular o Algo</b>	68	51.5%
<b>Mucho</b>	16	12.1%
<b>Total</b>	132	100.0%

**Nota: Cuestionario de Clima Laboral aplicado a Docentes JEC Pacasmayo**

51.5% de los encuestados percibe la existencia de un trato regularmente justo en la institución, mientras que un 31.8% manifiesta que es poca la existencia de un trato justo.

<b>Tabla N° 67: Calificación en la dimensión de supervisión en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017</b>		
Escala	Frecuencia	Porcentaje
<b>Muy Favorable</b>	0	0.0%
<b>Favorable</b>	12	9.1%
<b>Medio</b>	95	72.0%
<b>Desfavorable</b>	25	18.9%
<b>Muy Desfavorable</b>	0	0.0%
<b>Total</b>	132	100.0%

**Nota: Cuestionario de Clima Laboral aplicado a Docentes JEC Pacasmayo**

En cuanto a la dimensión supervisión, los entrevistados se ubican en un clima medio con 72%, y en un clima desfavorable con 18.9%.

#### **d) Resultados de la Dimensión Comunicación**

<b>Tabla N° 68: Nivel de Percepción de contar con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017</b>		
Escala	Frecuencia	Porcentaje
<b>Ninguno o Nunca</b>	17	12.9%
<b>Poco</b>	50	37.9%
<b>Regular o Algo</b>	50	37.9%
<b>Todo o Siempre</b>	15	11.4%
<b>Total</b>	132	100.0%

**Nota: Cuestionario de Clima Laboral aplicado a Docentes JEC Pacasmayo**

Un 37.9% percibe que en la institución se valora poco y algo, el desempeño en el trabajo, respectivamente.

<b>Tabla N° 69: Nivel de Percepción de información fluida en la organización en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017</b>		
<b>Escala</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Ninguno o Nunca</b>	49	37.1%
<b>Poco</b>	50	37.9%
<b>Regular o Algo</b>	21	15.9%
<b>Todo o Siempre</b>	12	9.1%
<b>Total</b>	132	100.0%

**Nota: Cuestionario de Clima Laboral aplicado a Docentes JEC Pacasmayo**

Un 37.9% y un 37.1%, refieren que perciben poca o ninguna, respectivamente, el que la información sea fluida en la organización.

<b>Tabla N° 70: Nivel de Percepción de una relación armoniosa en los grupos de trabajo en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017</b>		
<b>Escala</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Ninguno o Nunca</b>	3	2.3%
<b>Poco</b>	30	22.7%
<b>Regular o Algo</b>	85	64.4%
<b>Mucho</b>	14	10.6%
<b>Total</b>	132	100.0%

**Nota: Cuestionario de Clima Laboral aplicado a Docentes JEC Pacasmayo**

Un 64.4% de los encuestados, refiere que en la Institución se percibe una regular relación armoniosa en los grupos de trabajo.

**Tabla N° 71:** Nivel de Percepción de la existencia de suficientes canales de comunicación

Escala	Frecuencia	Porcentaje
<b>Ninguno o Nunca</b>	25	18.9%
<b>Poco</b>	85	64.4%
<b>Regular o Algo</b>	22	16.7%
<b>Total</b>	132	100.0%

**Nota:** Cuestionario de Clima Laboral aplicado a Docentes JEC Pacasmayo

El 64.4% de los docentes entrevistados, refieren que existen pocos canales de comunicación.

**Tabla N° 72:** Nivel de Percepción de una buena interacción con personas de mayor jerarquía en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017

Escala	Frecuencia	Porcentaje
<b>Ninguno o Nunca</b>	3	2.3%
<b>Poco</b>	69	52.3%
<b>Regular o Algo</b>	48	36.4%
<b>Mucho</b>	12	9.1%
<b>Total</b>	132	100.0%

**Nota:** Cuestionario de Clima Laboral aplicado a Docentes JEC Pacasmayo

Un 52.3% de los docentes entrevistados refieren que existe poca interacción con personas de mayor jerarquía de la Institución.

**Tabla N° 73: Nivel de percepción respecto a que la institución afronta y supera los obstáculos en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017**

Escala	Frecuencia	Porcentaje
<b>Ninguno o Nunca</b>	4	3.0%
<b>Poco</b>	22	16.7%
<b>Regular o Algo</b>	31	23.5%
<b>Mucho</b>	53	40.2%
<b>Todo o Siempre</b>	22	16.7%
<b>Total</b>	132	100.0%

**Nota: Cuestionario de Clima Laboral aplicado a Docentes JEC Pacasmayo**

Un 40.2% refiere que la institución si afronta y supera los obstáculos, mientras que un 23.5% refiere que esto se da de forma regular.

**Tabla N° 74: Nivel de percepción respecto a que la institución fomenta y promueve la comunicación interna en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017**

Escala	Frecuencia	Porcentaje
<b>Poco</b>	84	63.6%
<b>Regular o Algo</b>	28	21.2%
<b>Mucho</b>	20	15.2%
<b>Total</b>	132	100.0%

**Nota: Cuestionario de Clima Laboral aplicado a Docentes JEC Pacasmayo**

Un 63.6% de los entrevistados manifiesta que en la institución fomenta y promueve solo un poco la comunicación interna.



**Tabla N° 75: Nivel de percepción respecto a una escucha activa del superior en cuanto a los planteamientos que se le hacen en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017**

Escala	Frecuencia	Porcentaje
<b>Ninguno o Nunca</b>	2	1.5%
<b>Poco</b>	28	21.2%
<b>Regular o Algo</b>	58	43.9%
<b>Mucho</b>	42	31.8%
<b>Todo o Siempre</b>	2	1.5%
<b>Total</b>	132	100.0%

**Nota: Cuestionario de Clima Laboral aplicado a Docentes JEC Pacasmayo**

Con respecto a una escucha activa del superior en cuanto a los planteamientos que se le hacen, un 31.8% refieren que esto se da mucho en las instituciones en estudio, un 43.9% lo percibe de forma regular, y un 21.2% siente que el superior lo hace poco.

**Tabla N° 76: Nivel de existencia de colaboración entre el personal de las diversas oficinas en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017**

Escala	Frecuencia	Porcentaje
<b>Ninguno o Nunca</b>	2	1.5%
<b>Poco</b>	54	40.9%
<b>Regular o Algo</b>	26	19.7%
<b>Mucho</b>	50	37.9%
<b>Total</b>	132	100.0%

**Nota: Cuestionario de Clima Laboral aplicado a Docentes JEC Pacasmayo**

Un 40.9% de los entrevistados, refiere que existe poca colaboración entre el personal de las diversas oficinas, mientras un 37.9% refiere que existe mucha colaboración.

**Tabla N° 77: Nivel de conocimiento de los avances en las otras áreas de la organización en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017**

Escala	Frecuencia	Porcentaje
<b>Ninguno o Nunca</b>	3	2.3%
<b>Poco</b>	72	54.5%
<b>Regular o Algo</b>	20	15.2%
<b>Mucho</b>	15	11.4%
<b>Todo o Siempre</b>	22	16.7%
<b>Total</b>	132	100.0%

**Nota: Cuestionario de Clima Laboral aplicado a Docentes JEC Pacasmayo**

Un 54.5% de los entrevistados refieren que existe poco nivel de conocimiento de los avances en las otras áreas de la organización.

**Tabla N° 78: Calificación de la dimensión de comunicación en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017**

Escala	Frecuencia	Porcentaje
<b>Muy Favorable</b>	0	0.0%
<b>Favorable</b>	12	9.1%
<b>Medio</b>	67	50.8%
<b>Desfavorable</b>	53	40.2%
<b>Muy Desfavorable</b>	0	0.0%
<b>Total</b>	132	100.0%

**Nota: Cuestionario de Clima Laboral aplicado a Docentes JEC Pacasmayo**

En la dimensión comunicación, el 40.2% percibe un clima desfavorable, mientras que un 50.8% lo percibe medio.

## e) Resultados de la Dimensión Condiciones Laborales

**Tabla N° 79: Nivel de Percepción de cooperación entre los compañeros de trabajo en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017**

Escala	Frecuencia	Porcentaje
<b>Poco</b>	69	52.3%
<b>Regular o Algo</b>	8	6.1%
<b>Mucho</b>	55	41.7%
<b>Total</b>	132	100.0%

**Nota: Cuestionario de Clima Laboral aplicado a Docentes JEC Pacasmayo**

La mayoría de los docentes entrevistados percibe que existe poca cooperación entre los compañeros de trabajo (52.3%).

**Tabla N° 80: Nivel de Percepción de objetivos de trabajo retadores en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017**

Escala	Frecuencia	Porcentaje
<b>Poco</b>	29	22.0%
<b>Regular o Algo</b>	91	68.9%
<b>Mucho</b>	12	9.1%
<b>Total</b>	132	100.0%

**Nota: Cuestionario de Clima Laboral aplicado a Docentes JEC Pacasmayo**

Del total de encuestados, un 68.9% refiere percibir solo algo en cuanto a la presentación de objetivos de trabajo retadores.

**Tabla N° 81: Nivel de Percepción de oportunidad en la toma de decisiones en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017**

Escala	Frecuencia	Porcentaje
<b>Ninguno o Nunca</b>	3	2.3%
<b>Poco</b>	28	21.2%
<b>Regular o Algo</b>	87	65.9%
<b>Mucho</b>	14	10.6%
<b>Total</b>	132	100.0%

**Nota: Cuestionario de Clima Laboral aplicado a Docentes JEC Pacasmayo**

Un 65.9% de los entrevistados, afirma que perciben de manera regular la pertinencia u oportunidad en la toma de decisiones dentro de la Institución.

**Tabla N° 82: Nivel de Percepción respecto al trabajo de equipo bien integrado en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017**

Escala	Frecuencia	Porcentaje
<b>Ninguno o Nunca</b>	8	6.1%
<b>Poco</b>	45	34.1%
<b>Regular o Algo</b>	43	32.6%
<b>Mucho</b>	36	27.3%
<b>Total</b>	132	100.0%

**Nota: Cuestionario de Clima Laboral aplicado a Docentes JEC Pacasmayo**

Del total de docentes entrevistados, un 34.1% y 32.6%, refieren de poco a regular, respectivamente, que la Institución se realiza un trabajo de equipo bien integrado.

**Tabla N° 83: Nivel de Percepción de la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017**

Escala	Frecuencia	Porcentaje
<b>Ninguno o Nunca</b>	1	0.8%
<b>Poco</b>	25	18.9%
<b>Regular o Algo</b>	90	68.2%
<b>Mucho</b>	4	3.0%
<b>Todo o Siempre</b>	12	9.1%
<b>Total</b>	132	100.0%

**Nota: Cuestionario de Clima Laboral aplicado a Docentes JEC Pacasmayo**

Del total de encuestados un 68.2% refiere en la Institución se da de forma regular la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.

**Tabla N° 84: Nivel de percepción de existencia de una buena administración de los recursos en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017**

Escala	Frecuencia	Porcentaje
<b>Ninguno o Nunca</b>	8	6.1%
<b>Poco</b>	61	46.2%
<b>Regular o Algo</b>	29	22.0%
<b>Mucho</b>	34	25.8%
<b>Total</b>	132	100.0%

**Nota: Cuestionario de Clima Laboral aplicado a Docentes JEC Pacasmayo**

Con relación a la existencia de una buena administración de los recursos en la Institución, los encuestados refieren en un 46.2%, que en la Institución existe poco, mientras que un 25.8% refiere en oposición, que si existe una buena administración de los recursos.

**Tabla N° 85: Nivel de percepción respecto a la existencia de una remuneración atractiva en comparación con la de otras organizaciones en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017**

Escala	Frecuencia	Porcentaje
<b>Ninguno o Nunca</b>	27	20.5%
<b>Poco</b>	80	60.6%
<b>Regular o Algo</b>	2	1.5%
<b>Mucho</b>	23	17.4%
<b>Total</b>	132	100.0%

**Nota: Cuestionario de Clima Laboral aplicado a Docentes JEC Pacasmayo**

Un 60.6% de los docentes entrevistados, perciben la existencia de una remuneración poco atractiva en comparación con la de otras organizaciones.

**Tabla N° 86: Nivel de percepción respecto a si los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017**

Escala	Frecuencia	Porcentaje
<b>Poco</b>	25	18.9%
<b>Regular o Algo</b>	57	43.2%
<b>Mucho</b>	50	37.9%
<b>Total</b>	132	100.0%

**Nota: Cuestionario de Clima Laboral aplicado a Docentes JEC Pacasmayo**

Un 37.9% de los entrevistados refiere que los objetivos de trabajo guardan mucha relación con la visión de la institución, mientras que un 43.2% refiere una regular relación.

**Tabla N° 87: Nivel de disposición de tecnología que facilite el trabajo en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017**

Escala	Frecuencia	Porcentaje
<b>Ninguno o Nunca</b>	2	1.5%
<b>Poco</b>	92	69.7%
<b>Regular o Algo</b>	4	3.0%
<b>Mucho</b>	34	25.8%
<b>Total</b>	132	100.0%

**Nota: Cuestionario de Clima Laboral aplicado a Docentes JEC Pacasmayo**

Un 69.7% de los docentes entrevistados refieren que disponen de poca tecnología que facilita el trabajo, mientras un 25.8% refiere que existe mucha disposición de tecnología que facilita el trabajo.

**Tabla N° 88: Nivel de percepción respecto a que la remuneración está de acuerdo con el desempeño y los logros en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017**

Escala	Frecuencia	Porcentaje
<b>Poco</b>	37	28.0%
<b>Regular o Algo</b>	80	60.6%
<b>Mucho</b>	15	11.4%
<b>Total</b>	132	100.0%

**Nota: Cuestionario de Clima Laboral aplicado a Docentes JEC Pacasmayo**

Un 60.6% de los docentes entrevistados refiere que la remuneración está algo de acuerdo con el desempeño y los logros, mientras que un 28% refiere estar poco de acuerdo.

<b>Tabla N° 89: Calificación Dimensión Condiciones Laborales, en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017</b>		
Escala	Frecuencia	Porcentaje
<b>Muy Favorable</b>	0	0.0%
<b>Favorable</b>	15	11.4%
<b>Medio</b>	59	44.7%
<b>Desfavorable</b>	58	43.9%
<b>Muy Desfavorable</b>	0	0.0%
<b>Total</b>	132	100.0%

**Nota: Cuestionario de Clima Laboral aplicado a Docentes JEC Pacasmayo**

En cuando a las condiciones laborales, el 43.9% percibe un clima desfavorable, y sólo un 11.4% favorable.

<b>Tabla N° 90 : Calificación Global Del Clima Laboral en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017</b>		
Escala	Frecuencia	Porcentaje
<b>Muy Favorable</b>	0	0.0%
<b>Favorable</b>	12	9.1%
<b>Medio</b>	67	50.8%
<b>Desfavorable</b>	53	40.2%
<b>Muy Desfavorable</b>	0	0.0%
<b>Total</b>	132	100.0%

**Nota: Cuestionario de Clima Laboral aplicado a Docentes JEC Pacasmayo**

Del análisis de la calificación global del clima laboral en las instituciones educativas JEC de la provincia de Pacasmayo, se observa un clima laboral medio en un 50.8% y desfavorable en un 40.2%.



**Tabla Nº 91: Diagnóstico relacionado del estado de las variables de Clima Laboral y Síndrome de Bournot en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017**

Sujeto	Edad	Sexo	BURNOUT	CLIMA LABORAL
1	46	Femenino	ESTRÉS BAJO	Favorable
2	55	Masculino	ESTRÉS BAJO	Medio
3	51	Masculino	PRESENTA BURNOUT	Desfavorable
4	46	Masculino	PRESENTA BURNOUT	Desfavorable
5	30	Masculino	PRESENTA BURNOUT	dMedio
6	31	Masculino	PRESENTA BURNOUT	Medio
7	35	Masculino	ESTRÉS BAJO	Favorable
8	50	Masculino	ESTRÉS BAJO	Medio
9	32	Masculino	PRESENTA BURNOUT	Medio
10	45	Masculino	PRESENTA BURNOUT	Desfavorable
11	60	Masculino	PRESENTA BURNOUT	Desfavorable
12	46	Femenino	PRESENTA BURNOUT	Medio
13	55	Masculino	ESTRÉS BAJO	Medio
14	36	Femenino	PRESENTA BURNOUT	Desfavorable
15	32	Masculino	ESTRÉS BAJO	Medio
16	56	Masculino	PRESENTA BURNOUT	Medio
17	46	Masculino	ESTRÉS BAJO	Favorable
18	33	Femenino	ESTRÉS BAJO	Medio
19	31	Femenino	PRESENTA BURNOUT	Desfavorable
20	56	Masculino	PRESENTA BURNOUT	Medio
21	38	Masculino	ESTRÉS BAJO	Medio
22	42	Femenino	PRESENTA BURNOUT	Desfavorable
23	37	Masculino	PRESENTA BURNOUT	Desfavorable
24	47	Masculino	ESTRÉS BAJO	Favorable
25	46	Masculino	ESTRÉS BAJO	Medio
26	43	Masculino	PRESENTA BURNOUT	Medio
27	47	Masculino	PRESENTA BURNOUT	Desfavorable
28	39	Femenino	PRESENTA BURNOUT	Desfavorable
29	44	Masculino	PRESENTA BURNOUT	Medio
30	44	Masculino	ESTRÉS BAJO	Medio
31	45	Masculino	PRESENTA BURNOUT	Medio
32	38	Masculino	PRESENTA BURNOUT	Desfavorable
33	38	Masculino	ESTRÉS BAJO	Favorable
34	39	Masculino	ESTRÉS BAJO	Medio
35	28	Femenino	ESTRÉS BAJO	Medio
36	55	Masculino	PRESENTA BURNOUT	Medio
37	39	Masculino	PRESENTA BURNOUT	Desfavorable
38	37	Masculino	PRESENTA BURNOUT	Desfavorable
39	38	Masculino	PRESENTA BURNOUT	Medio
40	47	Masculino	PRESENTA BURNOUT	Medio
41	49	Masculino	PRESENTA BURNOUT	Desfavorable
42	52	Femenino	PRESENTA BURNOUT	Desfavorable
Sujeto	Edad	Sexo	BURNOUT	CLIMA LABORAL
43	44	Masculino	PRESENTA BURNOUT	Medio
44	54	Masculino	ESTRÉS BAJO	Medio
45	43	Masculino	PRESENTA BURNOUT	Desfavorable
46	32	Femenino	ESTRÉS BAJO	Medio
47	47	Femenino	PRESENTA BURNOUT	Medio
48	56	Femenino	ESTRÉS BAJO	Favorable
49	48	Masculino	ESTRÉS BAJO	Medio
50	47	Femenino	PRESENTA BURNOUT	Desfavorable
51	46	Femenino	PRESENTA BURNOUT	Medio
52	55	Femenino	ESTRÉS BAJO	Medio
53	58	Masculino	PRESENTA BURNOUT	Desfavorable
54	39	Femenino	PRESENTA BURNOUT	Desfavorable
55	46	Femenino	ESTRÉS BAJO	Favorable
56	36	Masculino	ESTRÉS BAJO	Medio
57	37	Femenino	PRESENTA BURNOUT	Desfavorable
58	35	Masculino	PRESENTA BURNOUT	Desfavorable
59	46	Masculino	ESTRÉS BAJO	Medio
60	45	Femenino	PRESENTA BURNOUT	Desfavorable
61	46	Femenino	PRESENTA BURNOUT	Desfavorable
62	53	Femenino	ESTRÉS BAJO	Medio
63	36	Femenino	PRESENTA BURNOUT	Desfavorable
64	35	Femenino	ESTRÉS BAJO	Medio
65	48	Femenino	PRESENTA BURNOUT	Medio
66	57	Femenino	PRESENTA BURNOUT	Medio
67	47	Femenino	ESTRÉS BAJO	Medio
68	56	Masculino	PRESENTA BURNOUT	Desfavorable
69	46	Femenino	PRESENTA BURNOUT	Desfavorable

70	48	Masculino	PRESENTA BURNOUT	Desfavorable
71	37	Masculino	ESTRÉS BAJO	Medio
72	43	Masculino	PRESENTA BURNOUT	Desfavorable
73	39	Femenino	ESTRÉS BAJO	Medio
74	44	Masculino	PRESENTA BURNOUT	Desfavorable
75	46	Masculino	PRESENTA BURNOUT	Desfavorable
76	35	Masculino	ESTRÉS BAJO	Medio
77	45	Masculino	PRESENTA BURNOUT	Desfavorable
78	45	Masculino	PRESENTA BURNOUT	Desfavorable
79	40	Femenino	ESTRÉS BAJO	Medio
80	34	Femenino	ESTRÉS BAJO	Medio
81	36	Femenino	PRESENTA BURNOUT	Desfavorable
82	32	Masculino	PRESENTA BURNOUT	Desfavorable
83	44	Masculino	PRESENTA BURNOUT	Desfavorable
84	46	Masculino	PRESENTA BURNOUT	Desfavorable
85	50	Masculino	PRESENTA BURNOUT	Medio
86	37	Masculino	PRESENTA BURNOUT	Desfavorable
87	40	Masculino	PRESENTA BURNOUT	Medio
<b>Sujeto</b>	<b>Edad</b>	<b>Sexo</b>	<b>BURNOUT</b>	<b>CLIMA LABORAL</b>
88	58	Masculino	PRESENTA BURNOUT	Medio
89	35	Masculino	PRESENTA BURNOUT	Desfavorable
90	37	Masculino	ESTRÉS BAJO	Medio
91	37	Masculino	PRESENTA BURNOUT	Medio
92	45	Masculino	ESTRÉS BAJO	Favorable
93	46	Masculino	ESTRÉS BAJO	Medio
94	46	Masculino	PRESENTA BURNOUT	Desfavorable
95	47	Masculino	PRESENTA BURNOUT	Medio
96	48	Masculino	ESTRÉS BAJO	Medio
97	46	Masculino	PRESENTA BURNOUT	Desfavorable
98	43	Masculino	PRESENTA BURNOUT	Desfavorable
99	33	Masculino	ESTRÉS BAJO	Favorable
100	39	Masculino	ESTRÉS BAJO	Medio
101	53	Masculino	PRESENTA BURNOUT	Medio
102	50	Masculino	PRESENTA BURNOUT	Desfavorable
103	45	Masculino	PRESENTA BURNOUT	Desfavorable
104	40	Masculino	PRESENTA BURNOUT	Medio
105	47	Masculino	ESTRÉS BAJO	Medio
106	50	Masculino	ESTRÉS BAJO	Favorable
107	39	Masculino	ESTRÉS BAJO	Medio
108	40	Masculino	PRESENTA BURNOUT	Desfavorable
109	37	Masculino	PRESENTA BURNOUT	Medio
110	39	Masculino	ESTRÉS BAJO	Medio
111	48	Masculino	PRESENTA BURNOUT	Desfavorable
112	47	Masculino	PRESENTA BURNOUT	Desfavorable
113	52	Masculino	PRESENTA BURNOUT	Medio
114	35	Masculino	PRESENTA BURNOUT	Desfavorable
115	50	Masculino	PRESENTA BURNOUT	Medio
116	51	Masculino	PRESENTA BURNOUT	Medio
117	33	Femenino	PRESENTA BURNOUT	Desfavorable
118	36	Femenino	ESTRÉS BAJO	Medio
119	39	Femenino	PRESENTA BURNOUT	Medio
120	46	Femenino	ESTRÉS BAJO	Favorable
121	34	Femenino	ESTRÉS BAJO	Medio
122	37	Femenino	PRESENTA BURNOUT	Desfavorable
123	44	Femenino	PRESENTA BURNOUT	Medio
124	49	Femenino	PRESENTA BURNOUT	Desfavorable
125	43	Femenino	PRESENTA BURNOUT	Medio
126	48	Femenino	ESTRÉS BAJO	Medio
127	39	Femenino	ESTRÉS BAJO	Favorable
128	33	Femenino	ESTRÉS BAJO	Medio
129	32	Femenino	PRESENTA BURNOUT	Desfavorable
130	28	Femenino	PRESENTA BURNOUT	Desfavorable
131	40	Femenino	PRESENTA BURNOUT	Medio
132	37	Femenino	PRESENTA BURNOUT	Desfavorable

#### Estadísticos de fiabilidad

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
<b>0.949</b>	<b>22</b>

**Tabla Nº 92: Confiabilidad: Instrumento del Síndrome De Burnout**

Estadísticos total-elemento				
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
1. Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo.	72.15	804.633	.836	.946
2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado.	72.83	818.781	.529	.949
3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado.	72.38	778.878	.765	.945
6. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.	73.38	778.833	.770	.945
8. Siento que mi trabajo me está desgastando.	73.91	814.740	.509	.949
13. Me siento frustrado por el trabajo.	73.48	780.816	.766	.945
14. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.	72.93	785.682	.684	.947
16. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.	73.26	774.330	.743	.946
20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.	73.15	767.122	.752	.946
5. Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí como si fuesen objetos impersonales.	73.38	778.833	.770	.945
10. Siento que me he hecho más duro con la gente.	74.24	831.452	.492	.949
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	72.22	788.325	.762	.946
15. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente.	73.41	776.747	.750	.946
22. Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas.	73.10	818.960	.373	.952
4. Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender.	70.17	876.018	-.112	.952
7. Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender.	71.07	848.324	.369	.950
9. Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo.	72.14	801.132	.589	.948
12. Me siento muy enérgico en mi trabajo.	71.83	785.209	.735	.946
17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.	71.67	776.527	.772	.945
18. Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender.	71.72	779.470	.753	.946
19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	71.42	796.170	.756	.946
21. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.	71.52	766.099	.858	.944

**Tabla Nº 93: Confiabilidad: Instrumento del Clima Laboral**

**Estadísticos de fiabilidad**

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
<b>0.927</b>	<b>50</b>

**Estadísticos total-elemento**

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Percepción de oportunidades de progresar en la institución.	137.21	405.344	.417	.925
Nivel de interés del superior por el éxito de sus empleados.	135.89	389.292	.608	.923
Percepción de participación en la definición de objetivos y acciones a tomar en la organización	136.92	424.926	-.125	.929
Nivel de valoración del desempeño	136.57	385.331	.819	.921
Nivel de reconocimiento percibido	136.27	393.265	.714	.923
Percepción de que el trabajo permite aprender y desarrollarse.	136.85	384.450	.727	.922
Percepción de promoción de la capacitación que se necesita.	136.52	416.817	.133	.927
Percepción de promoción del desarrollo del personal.	136.77	410.883	.329	.926
Percepción de promoción de generación de ideas creativas o innovadoras.	137.10	393.952	.569	.924
Percepción de reconocimiento de los logros en el trabajo.	136.29	404.283	.778	.924
Nivel de compromiso para lograr el éxito en la organización.	136.38	413.657	.460	.926
Nivel de Percepción respecto al aseguramiento de los niveles de logro en el trabajo	136.36	398.768	.537	.924
Nivel de Percepción de pertenencia como factor clave para el éxito de la organización.	135.91	410.373	.288	.926
Nivel de Percepción de compromiso con la organización	136.33	405.992	.597	.924
Nivel de Percepción de motivación para la mejora continua	136.31	407.178	.557	.925
Grado de cumplimiento con en el trabajo que permite el desarrollo del personal.	136.05	400.364	.608	.924
Nivel de cumplimiento de las actividades laborales se percibe como una tarea estimulante.	136.30	393.190	.612	.923
Nivel de percepción respecto de los servicios que brinda la organización generan orgullo en el personal.	137.07	400.156	.554	.924
Nivel de percepción respecto a la existencia de una clara definición de visión, misión y valores en la institución.	137.18	411.417	.405	.926
Nivel de percepción de la organización como una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral	136.35	400.534	.556	.924
Nivel de Percepción de apoyo del superior para superar los obstáculos que se presentan.	136.02	438.694	-.549	.932
Nivel de Percepción de mejora continua de los métodos de trabajo.	136.17	408.186	.378	.926
Nivel de Percepción de evaluaciones constantes que ayudan a mejorar la tarea.	135.67	408.847	.398	.925
Nivel de Percepción de recibir la preparación necesaria para realizar el trabajo	136.64	412.447	.308	.926
Nivel de Percepción respecto a que las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	136.15	399.687	.677	.923
Nivel de disposición de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	136.51	397.580	.668	.923
Nivel de percepción de existencia de normas y procedimientos como guías de trabajo.	135.65	399.817	.370	.926
Nivel de percepción de objetivos de trabajo claramente definidos.	136.26	398.880	.411	.926

Nivel de percepción respecto a si el trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	135.65	402.091	.436	.925
Nivel de percepción de la existencia de un trato justo en la institución	136.48	412.084	.230	.927
Nivel de Percepción de contar con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	136.66	407.814	.335	.926
Nivel de Percepción de información fluida en la organización	135.97	406.259	.377	.926
Nivel de Percepción de una relación armoniosa en los grupos de trabajo	136.39	402.760	.667	.924
Nivel de Percepción de la existencia de suficientes canales de comunicación.	136.64	410.918	.335	.926
Nivel de Percepción de una buena interacción con personas de mayor jerarquía.	137.00	403.771	.445	.925
Nivel de percepción respecto a que la institución afronta y supera los obstáculos.	137.03	402.503	.495	.925
Nivel de percepción respecto a que la institución fomenta y promueve la comunicación interna.	135.59	410.488	.468	.925
Nivel de percepción respecto a una escucha activa del superior en cuanto a los planteamientos que se le hacen.	136.11	410.300	.555	.925
Nivel de existencia de colaboración entre el personal de las diversas oficinas	136.05	413.211	.237	.927
Nivel de conocimiento de los avances en las otras áreas de la organización	135.97	402.503	.632	.924
Nivel de Percepción de cooperación entre los compañeros de trabajo	136.07	411.927	.280	.926
Nivel de Percepción de objetivos de trabajo retadores.	136.49	400.374	.758	.923
Nivel de Percepción de oportunidad en la toma de decisiones	136.21	406.016	.561	.924
Nivel de Percepción respecto al trabajo de equipo bien integrado.	136.22	392.432	.775	.922
Nivel de Percepción de la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	136.63	408.342	.345	.926
Nivel de percepción de existencia de una buena administración de los recursos.	136.27	417.543	.134	.927
Nivel de percepción respecto a la existencia de una remuneración atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	136.59	399.923	.532	.924
Nivel de percepción respecto a si los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	136.45	416.768	.143	.927
Nivel de disposición de tecnología que facilite el trabajo.	136.30	417.465	.056	.929
Nivel de percepción respecto a que la remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros	136.33	405.794	.631	.924

**Tabla N° 94: Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov del Clima Laboral**

Indicadores	Estadístico	gl	<i>p</i>
Autorrealización	,163**	133	<,001
Involucramiento laboral	,189**	133	<,001
Supervisión	,199**	133	<,001
Comunicación	,369**	133	<,001
Condiciones laborales	,306**	133	<,001
Clima Laboral	,207**	133	<,001

\*\**p*<.01

**Tabla N° 95: Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov de Síndrome de Burnout**

Indicadores	Estadístico	gl	<i>p</i>
Cansancio emocional	,292**	133	<,001
Despersonalización	,237**	133	<,001
Realización personal	,249**	133	<,001
Burnout	,191**	133	<,001

\*\**p*<.01

**MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLE-PRIMERA VARIABLE**

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS (PREGUNTAS O AFIRMACIONES)	ESCALA DE VALORACION				
						Nunca	Poco	Regular	Mucho	Siempre
						1	2	3	4	5
<b>CLIMA LABORAL</b>	La percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función a aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su tarea. (Palma, 2004)	Para medir la relación entre Clima Laboral y Síndrome de Bournot, se utilizara el cuestionario en Escala de opiniones de Clima Laboral: CL - SPC.	<b>AUTORREALIZACIÓN</b>	Grado de motivación del personal jerárquico hacia sus trabajadores.	Existen oportunidades de progresar en la institución.					
					El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
					Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
					Se valora los altos niveles de desempeño					
					Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.					
				Reconocimiento e incentivos en actividades y logros del personal	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
					Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
					La empresa promueve el desarrollo del personal.					

					Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
					Se reconocen los logros en el trabajo.					
			<b>INVOLUCRAMIENTO LABORAL</b>	Identificación con el puesto asignado dentro de la organización.	Se siente comprometido con el éxito en la organización.					
					Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo					
					Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
					Los trabajadores están comprometidos con la organización					
					En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día					
					Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal					



				Voluntad y motivación intrínseca en la realización de actividades dentro las áreas asignadas.	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.						
					Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal						
				Visión y misión en la realización de las metas asignadas según el reglamento de la empresa.	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.						
			<b>SUPERVISION</b>	Grado adecuado de evaluación de desempeño en cada trabajador de la organización	El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.						
						En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
						La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
						Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo					

				<p>Grado de inducción adecuada, y seguimiento en la realización de tareas asignadas, respetando el reglamento interno de la organización y a métodos establecidos en la organización.</p>	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
					Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
					Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
					Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
					El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
					Existe un trato justo en la institución					
				<p>Fluidez y comunicación directa con los trabajadores de cada área.</p>	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo					
					En mi oficina, la información fluye adecuadamente					
					En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
					Existen suficientes canales de comunicación.					

			<b>COMUNICACION</b>	El Grado de empatía y relaciones interpersonales adecuado del superior hacia el trabajador, así como de trabajador a trabajador, favorece el reconocimiento de tareas asignadas, además de la colaboración dentro del trabajo en la organización.	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
					En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.					
					La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
					El Supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.					
					Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
					Se conocen los avances en las otras áreas de la organización					
			<b>CONDICIONES LABORALES</b>	Compromiso, identificación y trabajo en	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí					
					Los objetivos de trabajo son retadores					
					Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades					

				equipo con las metas asignadas.	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
				Las condiciones laborales de infraestructura, sueldo, tecnología, motivación, emprendimiento favorecen al grado de desempeño del trabajador en las metas asignadas.	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
					Existe buena administración de los recursos.					
					La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
					Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución					
					Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.					
					La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros					

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLE-SEGUNDA VARIABLE

VARIABLE -II	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPRACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS (PREGUNTAS O AFIRMACIONES)	ESCALA DE VALORACION					
						Nunca	Pocas veces	Una vez al mes	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Todos los días
						0	1	3	4	5	6
<b>SINDROME DE BOURNOT</b>	Se asume la definición de Maslach y Jackson (1986) que refieren que el síndrome de Burnout consiste en un constructo tridimensional, especializado por tres áreas: agotamiento emocional, cinismo y eficacia profesional.	Para medir la relación entre Clima Laboral y Síndrome de Bournot, se utilizara el cuestionario en inventario de Maslach Burnout Inventory – General Survey (MBI – GS).	<b>CANSANCIO EMOCIONAL</b>	El grado de desmotivación intrínseca o extrínseca en el trabajo desfavorece el rendimiento de los trabajadores.	Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo.						
					Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado.						
					Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado.						
					Siento que mi trabajo me está desgastando						
					Me siento frustrado por el trabajo.						
					Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.						
				El grado de generalización de problemas	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.						

				intrínsecos desfavorece al rendimiento laboral.	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.						
			<b>DESPERSONALIZACION</b>	El Grado de percepción inadecuada de dificultades personales, desfavorece al rendimiento laboral del trabajador.	Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí como si fuesen objetos impersonales						
					Siento que me he hecho más duro con la gente.						
					Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.						
					Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente.						
					Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas						
					Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender						

			<b>REALIZACION PERSONAL</b>	El grado de motivación e identificación del trabajador con la empresa favorece el rendimiento laboral.	Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender.						
					Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo.						
					Me siento muy enérgico en mi trabajo.						
					Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.						
				Las relaciones interpersonales dentro del trabajo favorecen el rendimiento del personal.	Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender.						
					Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.						
					Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.						



INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA  
**JOSÉ ANDRÉS RÁZURI**

## *AUTORIZACION*

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA "JOSÉ ANDRÉS RÁZURI" DE SAN PEDRO DE LLOC, QUE SUSCRIBE.

### *AUTORIZA:*

A LA LICENCIADA : ZALY ANTONELA URTEAGA ESPINO, PSICOLOGA para que realice la recolección de datos por motivo de desarrollar la tesis titulada "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SINDROME BOURNOT EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE JORNADA ESCOLAR COMPLETA DEL NIVEL SECUNDARIO, DE LA PROVINCIA DE PACASMAYO" AÑO 2017., a fin de optar el grado de Magister en Administración de Empresas.

Se expide el presente a solicitud de la parte interesada para los fines que considere pertinente.

San Pedro de Lloc, 22 de septiembre del 2017.



I.E. EMBLEMÁTICA  
"José Andrés Rázuri" SRL  
UGEL - PACASMAYO  
*[Signature]*  
Mg. Willy Raúl Cueva Valverde  
DIRECTOR