



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

“Clima laboral y síndrome de burnout en docentes de una institución educativa pública emblemática de Huaral, 2017”

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA
EN PSICOLOGÍA**

AUTORA:

SOTO VALLADARES, Katherin Brigett

ASESOR:

Mg. GRAJEDA MONTALVO, Alex Teófilo

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

LIMA - PERÚ

2017

Página del jurado

Mg. Guissela Mendoza Chávez

PRESIDENTE

Mg. Melisa Sevillano Gamboa

SECRETARIO

Mg. Leslie Guerrero Ríos

VOCAL

Dedicatoria

Esta investigación se la dedico a mis padres por todo su apoyo para culminar y cumplir mi objetivo, a mi abuela Dula por todo su amor y aun estar conmigo, a mi novio Luis por sus palabras de aliento, comprensión y apoyo en todo momento, y a todas aquellas personas que de una u otra manera han contribuido para el logro de mi meta.

Agradecimiento

A la I.E.P.E “Andrés de los Reyes”, de manera especial a la Psi. Guni Esteban Carrera por las facilidades brindadas. Y a mí asesor Mg. Grajeda Montalvo Alex por compartir sus conocimientos conmigo.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Katherin Brigett Soto Valladares identificado (a) con DNI N° 48381260, estudiante de la Escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada “Clima Laboral y síndrome de burnout en docentes de una institución educativa pública emblemática de Huaral -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 anteriormente para obtener algún grado académico previo 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 la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normativa vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 26 de setiembre del 2017

Katherin Brigett Soto Valladares

DNI 48381260

Presentación

Señores miembros del jurado calificador:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de Grados y Títulos para la elaboración y la sustentación de la Tesis de la Escuela Académica Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, para optar el título Profesional de Licenciada en Psicología, presento la tesis titulada “Clima Laboral y síndrome de burnout en docentes de una institución educativa pública emblemática de Huaral - 2017”. La investigación tiene la finalidad de determinar la correlación existente entre dichas variables.

El documento consta de siete capítulos: el primer capítulo denominado introducción, en la cual se describen los antecedentes, el marco teórico de las variables, la justificación, la realidad problemática, la formulación de problema, la determinación de objetivos y las hipótesis. El segundo capítulo denominado marco metodológico, el cual comprende la operacionalización de las variables, la metodología, tipo de estudio, diseño de investigación, la población, la muestra y muestro, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis de datos, en el tercer capítulo las conclusiones, en el sexto capítulo las recomendaciones, en el séptimo capítulo las referencias bibliográficas y por último los anexos.

Espero señores miembros del jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la Universidad y merezca su aprobación.

Katherin Brigett Soto Valladares

Índice

Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación	vi
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Realidad problemática	1
1.2. Trabajos previos	4
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	8
1.4. Formulación del problema	19
1.5. Justificación del estudio	19
1.6. Hipótesis	21
1.7. Objetivos.....	22
II. MÉTODO	23
2.1. Diseño de investigación	23
2. 2. Variables y operacionalización	23
2.3. Población y muestra	25
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	26
2.5. Métodos de Análisis de datos:.....	32
2.6. Aspectos éticos	32
III. RESULTADOS.....	33
IV. DISCUSION	38
V. CONCLUSIONES	40
VI. RECOMENDACIONES.....	41
VII. REFERENCIAS	42
ANEXOS	45

Índice de Tablas

Tabla 1:	Tabla de Distribución de población por sexo.....	25
Tabla 2:	Análisis de confiabilidad Escala CL-SPC.....	27
Tabla 3:	Análisis de validez de la prueba piloto Escala CL-SPC método de análisis V de Aiken.....	28
Tabla 4:	Análisis de confiabilidad Escala CL-SPC.....	30
Tabla 5:	Validación del Inventario Burnout.....	31
Tabla 6:	Análisis de confiabilidad Inventario Burnout de Maslash y Jackson...	31
Tabla 7:	Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov para las variables Clima Laboral y Síndrome de Burnout.....	33
Tabla 8:	Correlación entre Clima Laboral y Síndrome de Burnout.....	34
Tabla 9:	Correlación entre el clima laboral y las dimensiones agotamiento emocional y despersonalización del síndrome de burnout en los docentes de una institución educativa pública emblemática de Huaral-2017.....	34
Tabla 10:	Correlación entre el clima laboral y la dimensión realización personal del síndrome de burnout en los docentes de una institución educativa pública emblemática de Huaral – 2017.....	35
Tabla 11:	Correlación entre las dimensiones del clima laboral y las dimensiones agotamiento emocional y despersonalización del síndrome de burnout y en los docentes de una institución educativa pública emblemática de Huaral – 2017.....	36
Tabla 12:	Correlación entre las dimensiones del clima laboral y la dimensión realización personal del síndrome de burnout en los docentes de una institución educativa pública emblemática de Huaral – 2017.....	37
Tabla 13:	Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov para las dimensiones: Clima Laboral	61
Tabla 14:	Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov para las dimensiones de síndrome de burnout.....	61

RESUMEN

La presente investigación buscó determinar la correlación entre las variables clima laboral y síndrome de burnout en los docentes de una Institución Educativa Pública Emblemática, de la Provincia de Huaral. El estudio es de tipo correlacional, teniendo una muestra censal, se encuentra conformada por 150 docentes entre varones y mujeres, los instrumentos que se usaron para ambas variables fueron: la *Escala de Clima Laboral (SPC)* de Sonia Palma en base a la teoría de Litwin & Stringer, así mismo el *Inventario Burnout* de Maslash & Jackson. Los resultados obtenidos en la investigación muestran, que no existe correlación inversa significativa p (sig) mayores a 0.05. Asimismo, no existe correlación inversa significativa en la variable clima laboral y las dimensiones del síndrome de burnout, como en la variable síndrome de burnout con las dimensiones del clima laboral, sin embargo, si se encontró correlación inversa significativa en la dimensión comunicación del clima laboral y la dimensión realización personal del síndrome de burnout.

Palabras clave: Clima laboral, síndrome de burnout, docentes.

ABSTRACT

The present research sought to determine the correlation between the variables labor climate and burnout syndrome in the teachers of an Emblematic Public Educational Institution of the Province of Huaral. The study is of a correlational type, having a census sample, is made up of 150 teachers between men and women, the instruments that were used for both variables were: the Occupational Climate Scale (SPC) of Sonia Palma based on the theory of Litwin & Stringer, as well as the Maslach & Jackson Burnout Inventory. The results obtained in the research show that there is no significant inverse correlation p (sig) greater than 0.05. Likewise, there is no significant inverse correlation in the labor climate variable and the dimensions of the burnout syndrome, as in the variable burnout syndrome with the dimensions of the work climate, however, if a significant inverse correlation was found in the communication dimension of the work climate and the personal fulfillment dimension of burnout syndrome.

Key words: Occupational climate, burnout syndrome, teachers.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En la actualidad, todas las personas se encuentran expuestas a diversos factores que de una u otra manera generan burnout, y uno de los ámbitos en el cual se evidencia con mayor influencia este actor, es en el ambiente educativo.

Se evidencia que hoy en día existe un creciente interés por las diversas exposiciones influyentes del burnout en los docentes, ya que son ellos quienes mantienen un contacto directo con los alumnos. Asimismo, existe interés en las instituciones educativas, que por alguna razón consideran al síndrome de burnout como un actor significativo en la afectación del clima laboral.

Rodríguez (1999) fundamentándose en la teoría de Litwin & Stringer menciona que el clima laborales comprendido como un conjunto de pertenencias relacionadas al ambiente laboral, siendo estas fácilmente percibidas, de tal modo que de ellas dependerá la conducta y motivación que establezcan los trabajadores.

Por otro lado, la Organización Mundial de la Salud (2000) menciona que el burnout es conceptualizado como un factor de riesgo laboral que atenta contra la calidad de vida, la salud mental de los trabajadores.

Las manifestaciones ante el burnout pueden ser tanto físicas, mental y/o emocionales, las cuales dentro del contexto educativo se pueden dar a conocer, puestos que muchos de los docentes están sumergidos a altos niveles de presión y exigencias continuas, sino son afrontados a tiempo traerán consigo consecuencias negativas dentro del clima laboral.

Enfocándonos desde la perspectiva psicológica, podemos mencionar que en estos escenarios intervendrá las habilidades que desarrolle el individuo para poder afrontarlos, dado que muchos de ellos mencionan que el burnout se convierten en una problemática al no ser afrontado.

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) en el año 2005, en el Perú determinó que el 36,6% de docentes padecen estrés laboral y un alarmante 12% tiene el síndrome de burnout, asimismo el 96% de docentes obtiene un insuficiente condiciones laborales para el trabajo docente.

Por otro lado, el clima laboral a nivel Latinoamérica en trabajadores por la Consultora Acsendo (2013-2014) nos deja ver que en el 2013 el resultado global logrado fue de 77,20%, de clima laboral, sin embargo en el 2014 fue de un 78,87%, esto nos da un claro modelo de que existe una mejoría del clima laboral. Los resultados, en cuanto al Perú el 68,02% se muestra insatisfecho por el clima laboral.

Esta realidad no es ajena al ámbito educativo, precisamente en los últimos años, debido a que los docentes también son profesionales en el ámbito de servicio del estado y se encuentran sumergidos a presiones constantes.

En relación al contexto peruano se puede referir a la investigación realizada por Fernández y Uribe (2014) dirigida a docentes de Instituciones Educativas del distrito de Huaral, en la cual nos dan a conocer que el 66,10% de docentes mantenía un bajo nivel de clima laboral y que por otro lado el 89,8% establecía un alto nivel de burnout.

En el caso del ambiente, especialmente en la que se basa esta investigación, se observó que existe dentro de la población a investigar ciertos factores que limitan el logro eficaz de las labores educativas y el crecimiento tan personal como laboral de la plana docente, y entre los factores más relevantes y posibles de evidenciar son la remuneración salarial que según Ministerio de educación (MINEDU, 2017), el salario para los docentes de las Instituciones Educativas Estatales es de S/. 1700.00 Nuevos soles como mínimo siempre y cuando los trabajadores suban de nivel a través de una evaluación se le aumentara el sueldo, sin embargo si no logra aprobar en tres oportunidades el docente es invitado a retirarse de su trabajo, frente a ello los docentes muestran descontento consigo mismos y con su trabajo, generando posible desgaste mental provocando que los maestros sean cada vez menos resistentes al estrés, asimismo, obtengan menos rendimiento laboral, dolores musculares y/o

alteraciones psicosomáticas, las relaciones laborales inadecuadas se evidencian específicamente entre la plana docente y el director de la institución educativa, ya que algunos de ellos dan a conocer que no cuentan con el apoyo por parte del director; la supervisión constante por parte de los directores y del Ministerio de Educación, ya que los suelen sorprenderlos durante las horas de clase, la falta de condiciones laborales llega a ser una razón negativa por la cual la plana docente no pueda realizar sus actividades laborales satisfactoriamente, dado que no cuentan con los recursos necesarios.

Por consiguiente, cuando estos factores se evidencian frecuentemente, trae como consecuencia que el burnout se presente como actor principal en la influencia del clima laboral, de tal modo que intervendrá en la productividad y prestigio de la institución educativa.

Es a partir de lo señalado, que se plantea la siguiente interrogante a investigar ¿Qué relación existe entre el clima laboral y el síndrome de burnout en docentes de una institución educativa pública emblemática de Huaral?

De tal manera se espera que los resultados obtenidos tras esta investigación ayuden a establecer alternativas de solución ante los problemas identificados, puesto que el recurso humano debe ser valorado como tal, sin que este se encuentre rodeado de factores negativos.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. Trabajos internacionales

Mafla (2015) realizó una investigación sobre síndrome de burnout y su relación con el clima laboral en personal docente de la unidad educativa pública del colegio Abelardo Flores la ciudad de Quito, Ecuador, teniendo como objetivo determinar la relación entre burnout y clima laboral en los docentes y conocer el nivel de clima laboral en los docentes, teniendo una muestra de 30 docentes, su estudio fue descriptivo correlacional con un diseño no experimental transversal. Los instrumentos utilizados fueron *Inventario Burnout de Maslach (MBI)* y *Cuestionario Clima Laboral* de Litwin y Stringer. Obteniendo como resultados que el clima laboral en los docentes tiene un nivel aceptable, y que la correlación entre las variables clima laboral y síndrome de burnout en los docentes de la institución es baja con una puntuación ($r = \text{Pearson } 0.2891$ valor $p < 0.05$). Se concluye que, existe una correlación positiva baja significativa entre en clima laboral y el síndrome de burnout en los docentes.

Villacis (2015) realizó un estudio sobre relación del síndrome de burnout y el clima organizacional en Ecuador, teniendo como objetivo establecer la relación entre el síndrome de burnout y clima organizacional, con un muestra de 64 docentes de la universidad católica del Ecuador en la red Ambato, con un diseño no experimental transversal de tipo correlacional. Para ello se utilizaron los instrumentos *Inventario Psicológico de Clima Organizacional* de Aniceto Elías Aguilar Polo, y el *Inventario Burnout de Maslach (MBI)*. Los resultados demostraron que existe correlación inversa media significativa entre ambas variables ($r = \text{Pearson } -.587^{**}$ valor $p = .000$), asimismo, se encontró que el existe una correlación débil significativa positiva entre la dimensión comunicación del clima laboral y la dimensión RP del síndrome de burnout ($r = .302^{**}$ valor $p = .015$). Se concluye que existe que el clima laboral tiene relación con el surgimiento del síndrome de burnout en los docentes.

Miño (2012) elaboró un estudio sobre clima organizacional y estrés laboral asistencial (Burnout) en profesores de enseñanza media en Chile, teniendo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y estrés laboral asistencial (Burnout), con una muestra de 200 docentes de enseñanza media de los cuales 110 pertenecían al sector público y 90 al sector particular, y un tipo de investigación correlacional con diseño no experimental transversal. Los instrumentos utilizados fueron *Cuestionario para medir clima organizacional en instituciones educativas*, adaptado por Morales, Manzi y Justiniano, y *Cuestionario de burnout para el profesorado*, versión revisada de Moreno, Garrosa y Gonzales. Los resultados demuestran correlación significativa entre las variables de Clima organizacional y Burnout en docentes.

Dávila y Romero (2012) realizaron un estudio sobre síndrome de burnout y clima organizacional en médicos de emergencia en Venezuela, teniendo como principal objetivo estudiar la correlación entre ambas variables, con una muestra de de 195 médicos de 3 hospitales y 3 clínicas, y un tipo de investigación correlacional con diseño no experimental transversal. Los instrumentos utilizados fueron *Inventario Burnout de Maslash (MBI)* y el *Cuestionario del ambiente laboral de Litwing y Stringer*. Los resultados fueron que el síndrome de burnout se relaciona inversamente clima laboral. Asimismo, se encontró que existe correlación negativa significativa del clima laboral y agotamiento emocional del SB la cual es ($r = -0,671$), también existe una correlación positiva significativa entre las dimensiones clima laboral y realización personal del SB ($r = 0,469$), y por último la relación entre despersonalización del síndrome de burnout con el clima laboral es negativa significativa de ($r = -0,503$). Se concluye que existe correlación negativa entre el síndrome de burnout y el clima laboral en los médicos de emergencia.

1.2.2. Trabajos nacionales

Salvador y Romero (2016) realizaron un estudio sobre síndrome de burnout y clima laboral en docentes de Instituciones Educativas del Distrito de El Porvenir de la ciudad de Trujillo, con una muestra de 100 docentes, siendo su diseño no experimental de tipo descriptivo correlacional, teniendo como objetivo determinar la relación entre el síndrome de burnout y el clima laboral en docentes de instituciones educativas del Distrito de El Porvenir de la ciudad de Trujillo. Para la investigación se utilizaron los instrumentos de *Escala de Clima Social en el Trabajo de (WES)* e *Inventario Burnout de Maslach (MBI)*. Los resultados fueron que existe correlación inversa y significativa entre las variables mencionadas, como también existe correlación inversa débil y significativa entre las dimensiones agotamiento emocional (AG) y despersonalización (DP) del síndrome de burnout (SB) con el clima laboral ($r = \text{Spearman } -.394$ valor $p = .000^{**}$) ($r = -.375$, $p = .000^{**}$) respectivamente, y existe una correlación significativa positiva moderada entre la dimensión realización personal (RP) y el clima laboral ($r = .436$, $p = .000^*$).

Pari y Alata (2015) elaboraron un estudio sobre clima laboral y síndrome de burnout en formadores del Colegio Adventista Túpac Amaru en Juliaca, con un ejemplar total de 47 maestros, realizando un estudio de tipo descriptivo correlacional, siendo su diseño no experimental, y teniendo como objetivo examinar la relación entre el clima laboral y síndrome de burnout en maestros de dicha institución. Para la investigación se utilizaron la *Escala de Clima Social en el Trabajo (WES)* de Moss e *Inventario Burnout de Maslach (MBI)* de Christina Maslach. Los resultados obtenidos en la investigación indican que existe una correlación negativa media significativa entre las variables clima laboral y síndrome de burnout ($r = \text{Pearson } -.510$ valor $p = .000$). En cuanto a la conclusión, existe correlación entre las variables en los docentes de la institución.

Fernández y Uribe (2014) realizaron un estudio sobre burnout y clima laboral en los docentes de las Instituciones Educativas de Huaral, siendo su objetivo comprobar la

relación entre el síndrome de burnout y clima laboral de los maestros, la investigación fue descriptiva correlacional teniendo como diseño no experimental transversal, la muestra de 118 docentes, siendo una muestra censal. Los instrumentos utilizados fueron *Inventario de Burnout de Maslach (MBI)* y la *Escala de Clima Social en el trabajo (WES)* de Moss. Los resultados obtenidos de clima laboral fueron que el 66,10% indica un nivel bajo, el 30,50% nivel regular y 3,40% nivel bueno. En cuanto, al síndrome de burnout el 89,8% obtiene un nivel alto de burnout, y el 10,2% obtiene un nivel bajo. Concluyendo que el burnout se relaciona negativamente con el clima laboral según las Instituciones Educativas de Huaral.

Caico y Solo (2013) realizaron una investigación sobre burnout y clima organizacional según docentes de la institución educativa Dionisio Manco Campos de Mala, teniendo como objetivo analizar la relación entre Burnout y Clima organizacional según los docentes de la Institución Educativa, el tipo de estudio fue descriptiva correlacional, siendo su diseño no experimental transversal, contando con un total de 50 docentes. Para la detección de dichas variables se utilizaron los instrumentos *Inventario de Burnout de Maslach* y *Cuestionario de percepción del clima organizacional* de Minsa. Obteniendo como resultados que existe relación negativa débil entre las variables. Por lo tanto, el burnout se relaciona negativamente con el clima organizacional según los docentes de la Institución Educativa Dionisio Manco Campos ($r = \text{Spearman } -.319$, valor $p = 0.024$).

1.3. Teorías relacionadas al tema

Clima Laboral

Definiciones del Clima laboral

El clima laboral se define como la percepción y/o apreciación de los trabajadores sobre su ambiente laboral, dentro de ello se encuentran las características o atributos que posee una organización, siendo estos sometidos a una evaluación de manera que influirá en el desarrollo de las conductas de los trabajadores.

Litwin & Stringer (1968, citado por Rodríguez, 1999) conceptualiza el clima laboral como un conjunto de aspectos únicos relacionados al ambiente laboral, los cuales son observadas con facilidad, y de ello depende el comportamiento que desarrolle el trabajador.

Palma (2004) describe al clima laboral como aquella apreciación de los trabajadores relacionada a su entorno de trabajo, pudiendo ser sometido a un diagnóstico para tomar acciones consideradas para mejorar el desempeño en sus actividades.

Brunet (1987) menciona que el clima laboral lo conforman los atributos y/o características de una organización, agregado a ello, el clima manipula las conductas de los trabajadores, aunque se desconoce los determinantes; estos podrían ser los estilos de liderazgo, la comunicación, tamaño, etc.

Chiavenato (2000) describe al clima organizacional como una función importante en la motivación de los subordinados. Asimismo, lo define como el contexto social y psicológico de una entidad que determina la conducta de sus trabajadores.

Teorías de clima laboral

Las definiciones de cómo aprecian los individuos su entorno laboral fue demostrado desde varias teorías psicológicas que investigaron los tipos y factores de clima laboral, dentro de ellas se puede citar:

Teoría de Litwin & Stringer

Litwin & Stringer (1968, citado por Rodríguez, 1999) son los pioneros en la conceptualización del clima laboral, pretendiendo dar a saber las características del comportamiento de los trabajadores implicados en el contexto laboral; asimismo, establecen nueve dimensiones que proporcionan la comprensión del clima de una empresa.

Cada uno de estas dimensiones está relacionado con las diversas características de la organización, siendo a su vez la base teórica del instrumento elaborado por la autora Sonia Palma para la Escala de Clima Laboral, y asimismo la base teórica en la que se basara esta investigación, entre ellas tenemos:

Estructura: Referido a la manera de pensar de los empleados de la institución, sobre la cantidad de reglamentos determinados a las que se ven sometidos en sus actividades laborales.

Responsabilidad: Es la manera en el que la institución es apreciada por los trabajadores, en la que se le concede responsabilidad y autonomía a cada uno de ellos.

Recompensa: Referido a la percepción de los trabajadores sobre la recompensa y reconocimiento que determina la institución, por el pago según el desempeño de sus tareas.

Desafío: Concierno a los retos de su labor. Apreciación sobre la organización si genera situaciones de riesgo para el logro de los objetivos.

Relaciones: Percepción de los trabajadores sobre la relación entre pares como con su jefe.

Cooperación: Opinión de los miembros si existe sentido de ayuda entre compañeros como de su propio jefe.

Estándares: Apreciación de los miembros sobre las normas de la organización, para que se realice las actividades de acuerdo a ello, y sean respetadas.

Conflicto: Grado en que los trabajadores aceptan las opiniones de otros sin enfrentarlos.

Identidad: Es el sentido de pertenencia e identificación que los trabajadores tienen de su organización.

Teoría de Rensis Likert

Likert (1967, citado por Brunet,1987) señala que la conducta de los trabajadores se origina por el comportamiento que tiene la administración y por las condiciones laborales que ellos mismos perciben, es decir que el tipo de conducta que el individuo obtendrá lo determina la apreciación que ellos tengan de su entorno.

Así mismo, Likert postulo la teoría de los sistemas clasificándolos en 4 tipos de clima laboral, tales como:

Sistema I: Autoritario

La administración no muestra confianza en sus subordinados. Las decisiones lo toman los directivos y se distribuye dependiendo de los puestos. Los trabajadores laboran dentro de un clima de miedo, inseguridad, desconfianza, y solo algunas veces de estímulos, como reconocimientos por sus logros.

Sistema II: Paternalista

En este sistema algunas decisiones se delegan a los supervisores generando confianza hacia ellos, aunque normalmente lo toman los administrativos; mostrando a su vez ciertas facilidades a los subordinados. Para los trabajadores el clima parece estable y estructurado, ya que suelen ser flexibles entre ellos y los altos mandos.

Sistema III: Consultivo

La administración también genera confianza en sus subordinados, aunque las decisiones importantes se siguen tomando en la cima, las decisiones específicas lo delegan a los mandos medios. Este sistema es de confianza, teniendo niveles altos de responsabilidad.

Sistema IV: Participativo

Los administrativos tienen confianza plena en los grupos, cada nivel de puesto cuenta con la facilidad de poder tomar sus propias decisiones, las comunicaciones son tanto horizontales como verticales para poder generar participación grupal. En este sistema existe una relación amistosa entre los administrativos con sus empleados, formando un equipo que se comprometa al logro de los objetivos de la organización.

Dimensiones del Clima Laboral

Palma (2004) señala que existen 5 factores que determinan el clima laboral:

Autorrealización: Se refiere a la percepción que tiene el trabajador sobre las oportunidades que le ofrece la institución de seguir desarrollándose tanto personal como profesionalmente.

Involucramiento laboral: Es la manera en que los trabajadores se identifican con los valores, misión, visión y normas de la organización para lograr un compromiso hacia ello.

Supervisión: Es la apreciación que tienen los trabajadores referentes a la orientación y apoyo sobre su desempeño en sus actividades diarias, por parte de los superiores.

Comunicación: Es la apreciación del trabajador acerca de la claridad, fluidez y precisión de información que existe dentro de la organización.

Condiciones laborales: Se refiere al reconocimiento de los trabajadores de que la entidad tiene los elementos necesarios para el desarrollo de sus actividades, tanto materiales como económicas y sociales.

Características del clima laboral

Conforme a Rodríguez (1999) refiere que el Clima laboral obtiene características que son muy importantes, como los siguientes (p, 160):

- ✓ El clima se refiere al contexto de trabajo en el cual se desarrolla una organización. Por otro lado, las variables que establecen el clima se relacionan con el ambiente laboral.
- ✓ El clima laboral, guarda una cierta permanencia, a pesar de obtener cambios por situaciones circunstanciales.
- ✓ El clima de una organización posee un gran impacto en la conducta de sus integrantes. Esto significa que un adecuado ambiente laboral trae por resultados una mejoría en cuanto a su eficiencia de los subordinados, y por el contrario un desfavorable clima traerá una inadecuada coordinación de sus actividades.
- ✓ El clima laboral puede afectar el nivel de compromiso e identidad de sus trabajadores.
- ✓ La conducta de los trabajadores puede afectar el clima organizacional, ya que no se dan cuenta que con una adecuada conducta contribuyen a que el clima sea favorable, y que con una conducta negativa están creando un clima poco satisfactorio.

- ✓ El clima de una organización puede ser perturbado por diversas variables, como es el estilo de liderazgo, contrataciones, políticas, despidos, etc.
- ✓ Los niveles altos de rotación y ausentismo son causantes de un clima laboral inadecuado.
- ✓ El clima laboral necesita de cambios en más de una variable con la finalidad de que el cambio sea duradero en el tiempo y no por temporadas.

Importancia del Clima laboral

Brunet (1987) refiere que estudiar el clima laboral resulta importante para conocer las actitudes, valores y creencias que tengan los trabajadores referentes a su organización; asimismo, es importante evaluar las actitudes negativas que desarrollan los trabajadores hacia su entorno laboral, para que de esta manera se conozcan los elementos en las cuales se debe intervenir y generar acciones, para prever los problemas que puedan surgir dentro de la organización.

Síndrome de burnout

Definiciones de síndrome de burnout

El síndrome de burnout o también síndrome de “estar quemado”, hace referencia a una pérdida de interés hacia el trabajo, que suele presentarse en aquellas profesiones de contacto directo con personas como en el caso de los docentes, llevándolos a expresar actitud negativa hacia las personas con las que trabaja y hacia su propio rol de trabajo.

Freudenberger (1974, citado por Gil y Peiro, 1997) señala que el síndrome de quemarse hace mención a experiencias de pérdida de interés por el trabajo, frustración y agotamiento que suelen darse en profesiones que prestan servicio, y que además mantienen un contacto directo con personas.

Ramos y Buendía (2001) refiere que el síndrome de burnout se manifiesta como consecuencia de un proceso en el que fallan las habilidades de afrontamiento que con frecuencia emplea un individuo.

Maslach & Jackson (1993) señalan que el síndrome del quemado se conceptualiza como un proceso en el que se sienten agotados emocionalmente, generando actitudes negativas hacia los demás y baja realización personal en la organización que suele aparecer en profesiones que trabajan directamente con personas.

Gil y Peiro (1997) refieren que el burnout puede ser conceptualizado por dos perspectivas. La perspectiva clínica entendida como un estado que se da por resultado del estrés laboral, y la perspectiva psicosocial se da como proceso, es decir una continuación de fases que se manifiestan por la relación de las variables personales y el contexto laboral.

Principales modelos teóricos explicativos del burnout

Gil y Peiro (1997) para explicar la etiología del burnout, formulan diversos modelos teóricos entre ellas tenemos:

Modelo elaborado desde la teoría sociocognitiva del yo

Modelo de competencia social de Harrison (1983)

Harrison (1983, citado por Gil y Peiro, 1997) menciona que los factores principales en el síndrome de quemarse se encuentran en función a la competencia y eficacia apreciada de los trabajadores, asimismo, señala que las personas con profesiones que brindan apoyo se encuentran motivados para ayudar a los demás, sin embargo, dentro de su entorno de trabajo se hallan con determinados aspectos de ayuda que favorecen el trabajo o de barrera que entorpecen las actividades. Este modelo la motivación para brindar apoyo lleva al trabajador a la obtención de sus

objetivos profesionales, además si en el medio laboral se encuentra con factores de ayuda, es probable que la efectividad del sujeto crezca. El burnout aparecerá si el sentido de competencia y motivación disminuyen o se pierden en el tiempo, es decir si aparecen factores de barrera.

Modelos elaborados desde la teoría del intercambio social

Modelo de comparación social de Buunk y Schaufeli (1993)

Buunk y Schaufeli (1993, citado por Gil y Peiro, 1997) señalan en cuanto a la etiología del burnout se relaciona con la apreciación de inequidad que se desenvuelve en las personas en el transcurso de comparación social cuando se dan la interacción entre ellos. Cuando frecuentemente los trabajadores observan que cooperan más de lo que reciben a cambio de su esfuerzo, ante ello no son capaces de afrontar la situación, desarrollando burnout.

Modelo de conservación de recursos de Hobfoll y Fredy (1993)

Hobfoll y Fredy (1993, citado por Gil y Peiro, 1997) refieren que el burnout se presenta cuando los sujetos perciben que los factores motivacionales para ellos se encuentran amenazados. Entre las motivaciones se encuentran la personalidad, energía para el desempeño y condiciones de valor siendo estos sus recursos laborales, y cuando perciben que los estresores amenazan sus recursos generando inseguridad de éxito, conllevara a que se desarrolle el síndrome de burnout.

Modelo elaborado desde la teoría organizacional

Modelo de relaciones estructurales de Winnubst (1993)

Winnubst (1993, citado por Gil y Peiro, 1997) menciona que las variables que generan síndrome de burnout se centran en la estructura organizacional, el clima organizacional siendo estas la percepción hacia su

trabajo, cultura laboral referida a las normas establecidas y apoyo social que se brindan dentro del centro de trabajo. Asimismo, los antecedentes del síndrome están sujetos también al tipo de estructura organizacional y del apoyo social que reciben en la empresa.

Dimensiones del síndrome de burnout

Maslach & Jackson (1993) describen al síndrome como un proceso conteniendo tres dimensiones:

Agotamiento emocional: Representa el nivel afectivo de los trabajadores, sintiendo debilidad en sus recursos emocionales, teniendo síntomas de pérdida de energía y fatiga, esta experiencia suele darse por el contacto directo con personas a las que las tratan como objetos de trabajo.

Despersonalización: Se desarrolla los sentimientos negativos hacia las personas que atiende, causado por un endurecimiento afectivo, culpándolos de sus propias dificultades. Asimismo, produce que los trabajadores se alejen de su trabajo, se irriten fácilmente y sostengan rechazo hacia las personas de trabajo.

Realización personal: La falta realización personal donde surge deterioro de los sentimientos de competencia, los trabajadores tienden a valorarse negativamente perturbando la realización adecuada de su trabajo y la relación con los individuos que atienden.

Desencadenantes del síndrome de burnout

Gil y Peiro (1997) consideran tres tipos de desencadenantes del síndrome de burnout.

Contexto físico de trabajo y contenidos del puesto como como fuentes del síndrome:

Tiene referencia al ruido intenso que el trabajador debe sobrellevar, a la iluminación con brillo, la temperatura del clima, el entorno higiénico. Así mismo, la rotación del turno, como en el caso del turno noche los trabajadores se encuentran expuestos a peligros constantes siendo en ello un desencadenante para el obtener síndrome de burnout.

Desempeño de roles, relaciones interpersonales y desarrollo de la carrera:

Un desempeño de rol incluye un sinnúmero de expectativas sobre el comportamiento del trabajador siendo un factor de estrés, como también las relaciones interpersonales que se desarrolle con sus compañeros o personas a quienes les brindan el servicio, y el desarrollar adecuadamente sus funciones agotando sus recursos con el fin de no perder el puesto.

Desencadenantes relacionados con las nuevas tecnologías y otros factores desencadenantes:

Las tecnologías generan estrés debido a que puede afectar el desenvolvimiento del trabajador, llevándolos a realizar cambios en sus habilidades, asimismo la formalización de las normas y reglas llevándolos a laborar con instrucciones marcadas, el clima laboral en que se desenvuelve, como la falta de intervención en la toma de decisiones.

Consecuencias del síndrome de burnout

Guillen, Gala y Velázquez (1999) refieren que el burnout lleva consigo respuestas negativas para la persona como para la organización, expresándolos en varios grupos:

Físicos y emocionales: Se encuentran las enfermedades psicopatológicas como los trastornos psicosomáticos, asimismo la salud física como las hipertensiones, fatiga o dolores musculares, y emocionales referido a la falta de felicidad.

Interpersonales: Las personas con este síndrome suelen tener mayor dificultad familiar, como con su entorno social, al relacionarse de manera continua con ellos.

Actitudinales: Muestran actitudes negativas hacia ellos mismos, como hacia la organización.

Conductuales: El burnout trae consigo cambios en su estado de ánimo, agresividad hacia las personas como hacia su organización.

Organizacionales: Genera insatisfacción laboral, como faltas justificadas e injustificadas, afecta la calidad de desempeño laboral, abandono de trabajo por desmotivación del puesto.

Importancia del Síndrome de Burnout

Gutierrez, Celis, Moreno, Farias y Suarez (2006) mencionan que el síndrome de burnout es importante ya que trae consecuencias significativas en la calidad de vida y la salud emocional del trabajador que llegue a manifestarlo, además no solo afecta a la persona en sí, debido a que también afectaría a las personas de su entorno inmediato.

Por entonces, las organizaciones necesitan de un trabajador que se encuentre en adecuadas condiciones de salud física como emocional para que pueda realizar sus actividades con empeño y eficacia, es por ello el estudio en el síndrome de burnout.

Clima laboral y Burnout

Según Guillen, Gala y Velázquez (1999) mencionan que la apreciación de un adecuado clima laboral (toma de decisiones, autonomía, comunicaciones, etc.) tiene una relación inversa con el síndrome de burnout. Además, existen otros factores importantes como es la relación de los trabajadores con sus jefes.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema General

¿Qué relación existe entre el clima laboral y el síndrome de burnout en los docentes de una institución educativa pública emblemática de Huaral, 2017?

1.5. Justificación del estudio

El presente trabajo de investigación buscó indagar como el clima laboral se relaciona con el síndrome de burnout en los docentes de un colegio educativo público emblemático de Huaral. Realizar esta investigación nos permitirá que la institución conozca cómo perciben los docentes su entorno de trabajo y como perjudica ello para la aparición del síndrome de burnout, de esta manera conociendo la problemática, se podrán elaborar diversos programas o talleres de clima laboral, y poder prevenir el síndrome de burnout en los maestros.

Investigar el clima laboral, nos va permitir conocer la manera en cómo los trabajadores perciben su entorno de trabajo y bajo qué condiciones realizan sus funciones, con el propósito de realizar programas de prevención que permitan optimizar el compromiso hacia su trabajo.

El optimizar el clima va permitir que los formadores tengan niveles altos de productividad y compromiso hacia su centro de trabajo, cuando el clima se muestra desfavorable conlleva a frustrarse por su entorno de trabajo produciendo negatividad en sus competencias como docente, creando sentimientos negativos hacia las personas que trabaja, por tal motivo es que la investigación pretende mejorar el clima y por ende mejorar la productividad y compromiso hacia su centro laboral.

Por otro lado, el que los docentes presenten el síndrome de burnout es desfavorable para la Institución, ya que el contar con docentes que presentan

burnout hará que se sientan frustrados, infelices por su trabajo y además de manifestar sentimientos negativos hacia sus alumnos.

Los docentes de una Institución presentan mayor compromiso laboral, cuando sienten que pueden ofrecer una buena calidad de educación y cuando perciben que su trabajo es sumamente importante para la Institución (director, padres y alumnos), en cuanto al burnout se busca conocer la relación con el síndrome de burnout y que medidas están tomando los directivos de dicha Institución, y así poder diseñar programas o talleres que beneficien la salud del personal.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis General:

Existe correlación inversa y significativa entre clima laboral y el síndrome de burnout en los docentes de una institución educativa pública emblemática de Huaral – 2017

1.6.2. Hipótesis Específicas:

Existe correlación inversa y significativa entre el clima laboral y las dimensiones agotamiento emocional y despersonalización del síndrome de burnout en los docentes de una institución educativa pública emblemática de Huaral – 2017

Existe correlación directa y significativa entre el clima laboral y la dimensión realización personal del síndrome de burnout en los docentes de una institución educativa pública emblemática de Huaral – 2017

Existe correlación inversa y significativa entre las dimensiones del clima laboral y las dimensiones agotamiento emocional y despersonalización del síndrome de burnout en los docentes de una institución educativa pública emblemática de Huaral – 2017

Existe correlación directa y significativa entre las dimensiones del clima laboral y la dimensión realización personal del síndrome de burnout en los docentes de una institución educativa pública emblemática de Huaral – 2017

1.7. Objetivos

1.7.1 Objetivo General

Determinar la correlación que existe entre el clima laboral y el síndrome de burnout en los docentes de una institución educativa pública emblemática de Huaral – 2017

1.7.2 Objetivos Específicos

Determinar la correlación que existe entre el clima laboral y las dimensiones del síndrome de burnout en los docentes de una institución educativa pública emblemática de Huaral – 2017

Determinar la correlación que existe entre las dimensiones del clima laboral y las dimensiones del síndrome de burnout en los docentes de una institución educativa pública emblemática de Huaral – 2017

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

La presente investigación es de diseño no experimental, ya que las variables no se manipulan; además, es de corte transversal ya que los datos se recogerán en un momento y espacio único (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

2.1.1. Tipo de investigación

La investigación es de tipo correlacional, ya que tiene como propósito poder analizar la correlación entre ambas variables dando un valor explicativo en un momento determinado (Hernández, *et al*, 2014).

2.2. Variables, operacionalización

2.2.1. Definición y operacionalización de la variable 1: Clima Laboral

Definición conceptual:

Palma (2004) describe al clima laboral como aquella apreciación de los trabajadores relacionada a su entorno de trabajo, pudiendo ser sometido a un diagnóstico para tomar acciones consideradas para mejorar el desempeño en sus actividades.

Definición operacional:

Puntajes obtenidos del cuestionario de *Clima Laboral* de Sonia Palma Carrillo (CL – SPC).

Dimensiones, ítems e indicadores

Autorrealización (1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 42, 46)

- Existen oportunidades de progresar en la Institución.
- Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.

Involucramiento Laboral (2, 7, 12, 22, 27, 32, 37, 42, 47)

- Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.
- Los trabajadores están comprometidos con la organización.

Supervisión (3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 42, 48)

- El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.
- La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar.

Comunicación (4, 9, 14, 19, 24, 34, 39, 44)

- Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.
- La institución fomenta y promueve la comunicación interna.

Condiciones Laborales (5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50)

- La remuneración es atractiva en comparación con otras organizaciones.
- Se dispone con tecnología que facilita el trabajo.

Escala de medición: Ordinal

2.2.2. Definición y operacionalización de la variable 2: Síndrome de Burnout

Definición conceptual:

Maslach & Jackson (1993) señalan que el síndrome del quemado se conceptualiza como un proceso en el que se sienten agotados emocionalmente, generando actitudes negativas hacia los demás y baja realización personal en la organización que suele aparecer en profesiones que trabajan directamente con personas.

Definición operacional

Puntajes obtenidos del *Inventario Burnout de Maslach (MBI)*

Dimensiones, ítems e indicadores

Agotamiento emocional (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20), ítems directos.

- El docente expresa sus vivencias de estar cansado emocionalmente por las actividades del trabajo.

Despersonalización (5, 10, 11, 15, 22), ítems directos.

- El docente expresa como el grado de endurecimiento afectivo que está vivenciando.

Realización personal (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21), ítems inversos.

- El docente expresa si está percibiendo sentimientos de desarrollo en el trabajo.

Escala de medición: Ordinal

2.3 Población y muestra

2.3.1. Población

La población se encuentra centrada en 150 docentes que laboran en una institución educativa pública emblemática de Huaral, 2017 entre varones y mujeres.

Tabla 1

Tabla de Distribución de población por sexo

	Frecuencia	%
Varones	57	38
Mujeres	93	62
Total	150	100

2.3.2. Muestra

La muestra de esta investigación es censal, siendo la totalidad de un fenómeno de estudio, incluye la totalidad de unidades de análisis. Tamayo (2003).

2.3.3. Muestreo

No probabilístico, debido a que se pueden nombrar muestras dirigidas, pues la elección de esta investigación es depende al criterio del evaluador. Y es de tipo por conveniencia, ya que el investigador selecciona directa e intencionadamente a la población. Hernández, *et al.* (2014).

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnicas

Para obtener la información se realizó la aplicación de técnicas psicométricas.

2.4.2. Instrumentos

2.4.2.1. Escala de clima Laboral CL-SPC

Nombre original: Escala Clima laboral CL - SPC

Autora: Sonia Palma Carrillo

Procedencia: Lima

Fecha e creación: 2004

Revisada por: Katherin Soto Valladares

Año: 2016

Administración: Individual y grupal

Tiempo de administración: 15 a 30 minutos aproximadamente

Significación: Evaluar el nivel de clima laboral en los trabajadores

Dimensiones:

- ✓ Autorrealización
- ✓ Involucramiento laboral
- ✓ Supervisión
- ✓ Comunicación
- ✓ Condiciones laborales

Materiales: Hoja de aplicación

Descripción:

El instrumento de Escala de *Clima Laboral CL- SPC* fue elaborado por la Psicóloga Sonia Palma Carillo en su función de docente de investigación de la Escuela de Psicología de la Universidad Ricardo Palma en Lima-Perú. Se basa en un instrumento planteado con la técnica de Likert que utiliza opciones de valor: ninguno o nunca (1), poco (2), regular o algo (3), mucho (4), todo o siempre (5). Alcanzando en su versión final un total de 50 ítems que investigan la variable Clima Laboral conceptualizada como la apreciación del personal en cuanto a su ambiente laboral, así mismo relacionado a factores como autorrealización, involucramiento laboral, supervisión que recibe, comunicación y condiciones laborales que facilitan sus actividades.

Validez y confiabilidad del Instrumento

La confiabilidad de la *Escala de Clima Laboral CL-SPC*, fue obtenida con el método alfa de Cronbach, demostrando correlaciones de 0,97, afirmando que presenta consistencia interna (Palma, 2004)

Tabla 2

Análisis de confiabilidad Escala CL-SPC

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	,97

La validez de la prueba se aplicó el análisis factorial para determinar la validez de constructo de la prueba. Los resultados evidenciaron que luego del análisis exploratorio y rotación con el método de Varimax, se establecieron correlaciones efectivas y significativas entre los cinco factores de Clima laboral, corroborando de esta manera la validez del instrumento (Palma, 2004)

Estudio Piloto

La adaptación de la *Escala de Clima Laboral* de Sonia Palma al contexto peruano educativo fue realizada por mi persona y fue dirigido a docentes, a través de un estudio piloto el cual estuvo formado por una muestra de 50 docentes de ambos sexos de una Institución Educativa de Huaral.

Validez

El instrumento fue dirigido a la validez de contenido, a través del método de criterio de jueces, con el V de Aiken por el objetivo de saber la significancia y el acuerdo por jueces empleando para ello el programa Ms Excel. Por ello se consultó cinco psicólogos especialistas en el tema.

Se mantienen todos los ítems ya que están en el promedio de 0.80 para que sean considerados en la prueba final. La validez total, obtenida del promedio, fue de 0.98, lo que indica muy alta validez.

Tabla 3

Análisis de validez de la prueba piloto Escala CL-SPC método de análisis V de Aiken

	J1	J2	J3	J4	J5	Total	V de Aiken
CL1	1	1	1	1	1	5	1.00
CL2	0	1	1	1	1	4	0.80
CL3	1	1	1	1	1	5	1.00
CL4	1	1	1	1	1	5	1.00
CL5	0	1	1	1	1	4	0.80
CL6	1	1	1	1	1	5	1.00
CL7	1	1	1	1	1	5	1.00
CL8	1	1	1	1	1	5	1.00
CL9	1	1	1	1	1	5	1.00
CL10	1	1	1	1	1	5	1.00
CL11	1	1	1	1	1	5	1.00
CL12	1	1	1	1	1	5	1.00
CL13	1	1	1	1	1	5	1.00
CL14	1	1	1	1	1	5	1.00
CL15	1	1	1	1	1	5	1.00
P16	1	1	1	1	1	5	1.00
P17	1	1	1	1	1	5	1.00
P18	1	1	1	1	1	5	1.00

P19	1	1	1	1	1	5	1.00
P20	1	1	1	1	1	5	1.00
P21	1	1	1	1	1	5	1.00
P22	1	1	1	1	1	5	1.00
P23	1	1	1	1	1	5	1.00
P24	1	1	1	1	1	5	1.00
P25	1	1	1	1	1	5	1.00
P26	1	1	1	1	1	5	1.00
P27	1	1	1	1	1	5	1.00
P28	1	1	1	1	1	5	1.00
P29	1	1	1	1	1	5	1.00
P30	1	1	1	1	1	5	1.00
P31	1	1	1	1	1	5	1.00
P32	1	1	1	1	1	5	1.00
P33	1	1	1	1	1	5	1.00
P34	1	1	1	1	1	5	1.00
P35	1	1	1	1	1	5	1.00
P36	1	1	1	1	1	5	1.00
P37	1	1	1	1	1	5	1.00
P38	1	1	1	1	1	5	1.00
P39	1	1	1	1	1	5	1.00
P40	1	1	1	1	1	5	1.00
P41	0	1	1	1	1	4	0.80
P42	1	1	1	1	1	5	1.00
P43	1	1	1	1	1	5	1.00
P44	0	1	1	1	1	4	0.80
P45	1	1	1	1	1	5	1.00
P46	1	1	1	1	1	5	1.00
P47	1	1	1	1	1	5	1.00
P48	1	1	1	1	1	5	1.00
P49	1	1	1	1	1	5	1.00
P50	1	1	1	1	1	5	1.00

Fuente: Elaboración Propia

Confiabilidad

La confiabilidad se consiguió a través del método de Consistencia Interna, utilizando para ello, el coeficiente de Alfa de Cronbach. Del análisis realizado, se encontró que existe una confiabilidad de ,92 para la escala de 50 ítems de clima laboral.

Tabla 4

Análisis de confiabilidad Escala CL-SPC

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	,92

Fuente: Elaboración Propia.

2.4.2.2. Inventario Burnout de Maslach (MBI)

Nombre original: Inventario Burnout

Autora: Christina Maslach & Susan Jackson.

Procedencia: Estados Unidos

Año: 1993

Adaptación a docentes: Alida Fernández Chávez y Luz Uribe Simón

Año: 2014

Duración: 10 a 15 minutos

Administración: Individual y colectiva

Significancia: Evaluar el nivel de síndrome de burnout en los trabajadores

Dimensiones:

- ✓ Agotamiento emocional
- ✓ Despersonalización
- ✓ Realización personal

Materiales: Hoja de aplicación

Descripción

El instrumento de Inventario de Burnout fue elaborado por la Psicóloga Christina Maslach & Susan Jackson, se basa en un instrumento planteada con la técnica de Likert alcanzando un total de 22 ítems, que investigan la variable Burnout conceptualizada como desgaste profesional, así mismo relacionado a dimensiones como agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal; las preguntas son contestadas mediante 7 opciones de respuestas: nunca (0), pocas veces al año o al mes (1), una vez al mes o menos (2), unas pocas veces al mes (3), una vez a la semana (4), pocas veces a la semana (5), todos los días (6).

Adaptación de prueba

La adaptación de la prueba del *Inventario Burnout de Maslach (MBI)* al contexto peruano educativo, fue realizada por dos estudiantes en maestría, de la Universidad César Vallejo, ellas fueron Alida Fernández Chávez y Luz Uribe Simón en el año 2014, dirigida a los docentes, mediante un estudio piloto lo cual estuvo formado por una muestra de 30 docentes de ambos sexos de tres Institución Educativa de Huaral.

Validez y confiabilidad del Instrumento

El instrumento fue validado a través del método de criterio de jueces, por profesionales especialistas del área de psicología y administración, en donde todos afirmaron que efectivamente el instrumento mide la variable Burnout.

Tabla 5

Validación del Inventario Burnout

Expertos	Opinión
Juez 1	Aplicable
Juez 2	Aplicable
Juez 3	Aplicable

Fuente: Alida Fernández Chávez y Luz Uribe Simón

Confiabilidad de la prueba: El instrumento se sometió a la confiabilidad mediante el alfa de Cronbach donde se demostró que tenía una alta consistencia interna.

Tabla 6

Análisis de confiabilidad Inventario Burnout de Maslash y Jackson

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	,9

Fuente: Alida Fernández Chávez y Luz Uribe Simón.

2.5. Métodos de Análisis de datos:

El método utilizado para analizar los datos será la versión SPSS 22, el cual procesa datos estadísticos y nos brinda análisis correlacionales y análisis de barras según los porcentajes obtenidos y el Ms. Excel, para el proceso de datos estadísticos, para validación de pruebas.

- Análisis descriptivos: media aritmética mediana, y porcentajes.
- Estadísticos de dispersión: Desviación estándar.
- Prueba de normalidad: Prueba de Kolmogorov – Smirnov, para la normalidad de las puntuaciones. En este caso los valores encontrados fueron de la variable clima laboral presenta valor p (sig) mayor a 0.05, mientras que la variable síndrome de burnout muestra un valor p (sig) menor de 0.05, lo que demuestra que no se ajustan a una distribución normal.
- De esta manera, la prueba de hipótesis para las correlaciones se realizó con estadísticos no paramétricos, en esta situación se usó Rho de Spearman. Ver tabla 7.
- r de Pearson/ r de Spearman: Para hallar la correlación entre las dos variables, dependiendo del tipo de distribución de la muestra, en lo cual se halló trabajar con el método de Spearman.

2.6. Aspectos éticos

En la presente investigación se consideró éticamente los criterios de investigación científica, sobre la información presentada y el análisis de datos de la población de estudio. Para ello, los participantes fueron informados mediante una ficha denominada consentimiento informado sobre los objetivos y la importancia de la investigación, resaltando en todo momento que la información es de carácter confidencial, los docentes firmaron el consentimiento de manera consciente y voluntaria, aceptando su participación en el estudio.

La investigación también se contó con los permisos correspondientes de la institución educativa, por ser requisito indispensable en toda investigación científica.

III. RESULTADOS

3.1 Prueba de normalidad

Tabla 7

Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov para las variables Clima Laboral y Síndrome de Burnout

	Kolmogorov-Smirnov ^a	
	Estadístico	Sig.
Clima laboral	.055	,200*
Síndrome de burnout	.106	.000

En la tabla 7, se muestra la Prueba de Kolmogorov – Smirnov, para la normalidad de las puntuaciones. En este caso los valores encontrados fueron de la variable clima laboral presenta valor p (sig) mayor a 0.05, mientras que la variable síndrome de burnout muestra un valor p (sig) menor de 0.05, lo que demuestra que no se ajustan a una distribución normal.

En esta situación se usarán las correlaciones con análisis estadísticos no paramétricos, (Rho de Spearman).

Tabla 8

Correlación entre Clima Laboral y Síndrome de Burnout

		Síndrome de Burnout	
		Rho	-,066
Rho de Spearman	Clima Laboral	Sig.	,422
		N	150

En la tabla 8, se muestra las correlaciones halladas entre en clima laboral y el síndrome de burnout. Cabe mencionar que las correlaciones estadísticamente significativas son las que muestran valores p (sig) menores a 0.05, de acuerdo a lo anterior mencionado se puede afirmar que no se encuentra correlación estadísticamente significativa p (.422) inversa entre el clima laboral y síndrome de burnout ($p > 0.05$). En resumen, se rechaza la hipótesis general.

Tabla 9

Correlación entre el clima laboral y las dimensiones agotamiento emocional y despersonalización del síndrome de burnout en los docentes de una institución educativa pública emblemática de Huaral – 2017.

		Agotamiento emocional		Despersonalización	
Rho de Spearman	Clima Laboral	Rho	-,120		,113
		Sig	,144		,167
		N	150		150

En la tabla 9, se observa que entre la variable clima laboral y las dimensiones Agotamiento emocional ($r = -,120$), Despersonalización ($r = .113$), no existe una correlación inversa significativa, siendo los valores de significancia mayores a p (0.05).

Tabla 10

Correlación entre el clima laboral y la dimensión realización personal del síndrome de burnout en los docentes de una institución educativa pública emblemática de Huaral – 2017.

		Realización Personal	
Rho de Spearman	Clima Laboral	Rho	-,120
		Sig.	,144
		N	150

En la tabla 10, se observa que entre la variable clima laboral y la dimensión Realización Personal ($r = -.120$), no existe una correlación directa y significativa, siendo el valor de significancia mayor a $p (0.05)$.

Tabla 11

Correlación entre las dimensiones del clima laboral y las dimensiones agotamiento emocional y despersonalización del síndrome de burnout y en los docentes de una institución educativa pública emblemática de Huaral – 2017.

			Agotamiento Emocional	Despersonalización
Rho de Spearman	Rho		-0.153	-0.014
	Autorrealización	Sig.	0.061	0.868
		N	150	150
	Involucramiento Laboral	Rho	-0.134	-0.016
		Sig.	0.103	0.842
		N	150	150
	Supervisión	Rho	-0.099	0.096
		Sig.	0.229	0.245
		N	150	150
	Comunicación	Rho	-0.09	0.135
		Sig.	0.272	0.101
		N	150	150
	Condiciones Laborales	Rho	-0.057	0.136
		Sig.	0.492	0.097
		N	150	150

En la tabla 11, se observa que no existe correlación inversa y significativa entre las dimensiones del clima laboral las dimensiones agotamiento emocional y despersonalización del síndrome de burnout, debido a que valores de significancia son mayores p (0.05).

Tabla 12

Correlación entre las dimensiones del clima laboral y la dimensión realización personal del síndrome de burnout en los docentes de una institución educativa pública emblemática de Huaral – 2017.

		Realización Personal	
Rho de Spearman	Autorrealización	Rho	-0.059
		Sig.	0.477
		N	150
	Involucramiento Laboral	Rho	-0.012
		Sig.	0.889
		N	150
	Supervisión	Rho	-0.014
		Sig.	0.863
		N	150
	Comunicación	Rho	-,236**
		Sig.	0.004
		N	150
	Condiciones Laborales	Rho	-0.114
		Sig.	0.163
		N	150

En la tabla 12, se muestra que no existe correlación directa significativa entre las dimensiones de clima laboral y la dimensión realización personal del síndrome de burnout, sin embargo se encontró que la dimensión comunicación del clima laboral y la dimensión realización personal del burnout muestran una correlación inversa y significativa de ($r=-,236^{**}$), ($p= 0.004$).

IV. DISCUSIÓN

La presente investigación estudió la correlación entre clima laboral y síndrome de burnout en docente de una institución educativa pública emblemática de Huaral - 2017. De igual manera analizaremos las hipótesis, tomando en cuenta los antecedentes y las teorías de la investigación.

Los hallazgos encontrados en la investigación determinaron que no existe correlación inversa significativa entre ambas variables en los docentes de la institución educativa pública emblemática de Huaral ($r = -.066$ $p = ,422$), rechazando de esta manera mi hipótesis general. Estos resultados difieren con los hallazgos encontrados por Caico y Solo (2013) quienes con una muestra de 50 docentes encontraron que el síndrome de burnout y el clima laboral tienen una relación inversa significativa ($r = -.319$ $p = 0.024$) en los docentes de una institución educativa en Mala. Asimismo, Pari y Alata (2015) encontraron una correlación inversa y significativa entre el clima laboral y en síndrome de burnout ($r = -.510$ valor $p = .000$) en docentes del colegio Adventista Túpac Amaru- Juliaca. Debemos agregar que en otras cinco investigaciones se encontraron correlaciones inversas entre ambas variables y en una se encontró correlación directa.

Con respecto a la correlación entre el clima laboral y las dimensiones agotamiento emocional y despersonalización del síndrome de burnout, se obtuvo como resultado que no existe correlación inversa significativa, ($r = -.120$ $p > 0.05$), ($r = .113$ $p > 0.05$) respectivamente. Dicho resultado niega mi primera hipótesis específica y difieren con los resultados hallados en la investigación de Salvador y Romero (2016) quienes en su investigación hallaron que las dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización se relaciona inversa y significativamente con el clima laboral ($r = -.394$) ($r = -.375$) respectivamente. La explicación a estos resultados se debe a que en la población estudiada sus recursos emocionales, y el desarrollo de sentimiento negativo hacia las personas no se ve afectado por la percepción del clima laboral.

De otro lado hemos hallado que el clima laboral y la dimensión realización personal no muestran una correlación directa y significativa ($r = -.120$ $p > 0.05$). A ello, cabe resaltar que dicho resultado difiere con los hallazgos encontrados por Salvador y Romero (2016) quienes con una muestra de 100 docentes en la ciudad de Trujillo encontraron que el clima laboral se relaciona positivamente con la dimensión realización personal ($r = .436$, $p = .000^*$). La explicación a este hallazgo se debe a que la percepción de un clima laboral inadecuado no es un factor importante en los docentes para no sentirse autorrealizado, sino que podrían ser otros factores de tipo personales o familiares.

Asimismo, en cuanto a la correlación entre las dimensiones del clima laboral y las dimensiones agotamiento emocional y despersonalización del síndrome de burnout, hemos encontrado que no existe correlación inversa significativas entre las dimensiones ($p > 0.05$), esta información niega mi tercera hipótesis específica. A ello cabe mencionar que se debe analizar de manera independiente cada una de ellas para que las propuestas de intervención se ajusten a la realidad de la institución.

Finalmente, acerca de las correlaciones entre las dimensiones del clima laboral y la dimensión realización personal del síndrome de burnout, no se encontraron correlaciones directas y significativas entre ellas ($p > 0.05$). Sin embargo, se encontró correlación inversa y significativa entre la dimensión comunicación del clima laboral y realización personal ($r = -.236^{**}$), ($p = 0.004$). Dicho resultado difiere con el hallazgo encontrado por Villacis (2015), quien con una muestra de 64 docentes en Ecuador, encontró que la dimensión comunicación del clima laboral y la dimensión realización personal del burnout tienen una relación positiva significativa ($r = .302^{**}$ $p = .015$). Al respecto Guillen, Gala, y Velázquez (1999), refieren que la apreciación de un clima laboral adecuado (comunicación, autonomía, toma de decisiones, etc.) tiene una relación inversa con el síndrome de burnout, en este caso la realización personal.

V. CONCLUSIONES

Según el análisis y resultados de la investigación se llegó a las siguientes conclusiones:

PRIMERA: El clima laboral y síndrome de burnout en los docentes de una institución educativa pública emblemática de Huaral, no tienen correlación inversa y significativa ($r = -.066$ $p = ,422$).

SEGUNDA: No se encontraron correlaciones inversas y significativas entre el clima laboral y las dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización del síndrome de burnout ($r = -,120$ $p > 0.05$), ($r = .113$ $p > 0.05$) respectivamente. En cuanto a la correlación entre el clima laboral y la dimensión realización personal no se encontró relación directa y significativa ($r = -.120$ $p = ,144$).

TERCERA: No existe correlaciones inversas y significativas entre las dimensiones del clima laboral con las dimensiones agotamiento emocional y despersonalización del síndrome de burnout ($p > 0.05$). Asimismo, no se encontraron correlaciones directas y significativas entre las dimensiones del clima laboral y la dimensión realización personal, sin embargo se encontró correlación inversa y significativa entre la dimensión comunicación del CL y realización personal del síndrome de burnout ($r = -,236^{**}$ $p = 0.004$).

VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda seguir con los estudios de clima laboral y síndrome de burnout utilizando instrumentos más prácticos para su aplicación grupal y su análisis.
2. Llevar a un nivel de investigación mayor de tipo correlacional, las dimensiones del clima laboral con las dimensiones del síndrome de burnout para una mejor comparación en sus resultados.
3. Promover la creación de programas sobre las variables estudiadas en la presente investigación de forma independiente, de manera que se logre mayor conocimiento en la plana docente.

VII. REFERENCIAS

- Acsendo. (2014). *Clima Laboral en Latinoamérica*. Recuperado de <https://rdstation-static.s3.amazonaws.com/cms%2Ffiles%2F782%2F1436218067Estudio+de+Clima+Laboral+en+Am%C3%A9rica+Latina+2013-2014.pdf>
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definiciones, diagnóstico y consecuencias*. México: Trillas.
- Caico, M. y Solo, R. (2013). *Burnout y clima organizacional según los docentes de la Institución Educativa Dionisio Manco Campos, distrito de Mala*. (Tesis de licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Bogotá, Colombia: McGraw-Hill.
- Dávila, J y Romero, Paola (2012). *Relación entre el síndrome de burnout y la percepción sobre el clima organizacional en médicos del área de emergencia*. *Revista de Investigación en Psicología*. Universidad Católica Andrés Bello. Pp. 97-177. Caracas: Venezuela
- Fernández, A. y Uribe, L. (2014). *Burnout y clima laboral según docentes de las Instituciones Educativas de Huaral*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Gil, M. y Peiro, J. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo: El síndrome de quemarse*. Madrid: Síntesis, S.A.
- Guillen, C., Gala, F. y Velásquez, R. (1999). *Psicología del trabajo para relaciones laborales*. Madrid: Nomos S.A.

Gutierrez, G.; Celis, M.; Moreno, S.; Farias, F. y Suarez, J. (2006). *Síndrome de Bournout*, 11(4), 306; Recuperado de <http://www.medigraphic.com/pdfs/arcneu/ane-2006/ane064m.pdf>

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6 ed). México: McGraw-Hill.

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2005). *Condiciones de Trabajo y Salud Docente. Estudios de casos en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay*. 1-206. Recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001425/142551s.pdf>

Mafla, J. (2015). *Síndrome de burnout y su relación con el clima laboral en personal docente de la unidad educativa de la ciudad de Quito*. (Tesis de maestría). Universidad Central, Ecuador. Recuperado de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7651/1/T-UCE-0007-49pg.pdf>

Maslach, C. & Jackson S. (1993). *MBI Inventario "BURNOUT" de Maslach. Síndrome del "Quemado" por estrés laboral asistencial*. Manual. Editora y Comercializadora TEA Ediciones S.A., España: Madrid

Ministerio de Educación (2017). *Reglamento de la carrera Pública Magisterial*. Recuperado de http://www.minedu.gob.pe/files/6151_201305030929.pdf

Miño, A. (2012). *Clima organizacional y estrés laboral asistencial (Burnout) en profesores de enseñanza media de Chile*. Universidad de Santiago. Chile. Recuperado de https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/33465826/ARTICULO_TESIS_PREGRADO.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1504046312&Signature=T7RQfYYnKavTZRkO1ZRJunJyVmQ%3D&response-content-

disposition=inline%3B%20filename%3DClima_organizacional_y_estres_laboral_as.pdf

Organización mundial de salud (2000). Síndrome de burnout. Recuperado de http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014

Palma Carrillo, Sonia. (2004). *Escala de Clima Laboral CL-SPC*. Editora y Comercializadora Cartolán. 1era edición EIRL- Lima.

Pari, J. y Alata, L. (2015). *Clima laboral y síndrome de burnout en docentes del Colegio Adventista Túpac Amaru*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Peruana Unión, Juliaca, Perú. Recuperado de http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/262/Jos%C3%A9_Tesis_bachiller_2016.pdf?sequence=1

Ramos, F. y Buendía, J. (2001). *Empleo, estrés y salud*. Madrid: Pirámide (Grupo Anaya, S.A).

Rodríguez, D. (1999). *Diagnostico organizacional*. México: Alfaomega.

Salvador, J. y Romero, C. (2016). *Síndrome de burnout y clima laboral en docentes de Instituciones Educativas del Distrito de El Porvenir de la ciudad de Trujillo*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú. Recuperado de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1801/1/RE_PSICOLOGIA_SINDROME.BURNOUT.CLIMA.LABORAL.DOCENTES.INST.EDUCA_TESIS.pdf

Tamayo, M. (2003). *El Proceso de la Investigación Científica*. Bogotá, Colombia: Limusa.

Villacis, S. (2015). *Relación del síndrome de burnout y el clima organizacional*. (Tesis de Licenciatura). Pontificia Universidad Católica, Ambato, Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/1094/1/75646.pdf>.

ANEXOS

Consentimiento informado

El propósito de esta ficha de consentimiento informado es explicar a los participantes acerca de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella.

La presente investigación es elaborada por Katherin Brigett Soto Valladares, de la Escuela Académico Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, Lima-Norte. La meta de este estudio es determinar si existe relación entre Clima laboral y síndrome de burnout en docente de una Institución Educativa de Huaral, en el 2017.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. La aplicación de los instrumentos de investigación tomará aproximadamente de 20- 25 minutos.

Tengo entendido, de acuerdo a lo que se me ha explicado, que si tengo alguna duda sobre este estudio, puedo hacer preguntas en cualquier momento durante mi participación. Igualmente, puedo retirarme en cualquier momento sin que eso me perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas me parecen incómodas, tengo el derecho de hacérselo saber a la investigadora o de no responderlas.

DNI..... acepto participar voluntaria e informadamente la investigación señalada.

Firma del (de la) participante

Firma del investigador

DNI:

DNI



"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Los Olivos, 10 de Mayo de 2017

CARTA N° 101-2017/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Señor Lic.
Lopez Díaz Marco Antonio
Director
I.E.P.E. "Andrés de los Reyes"-Huaral
Av. García Alonso s/n, Huaral

Presente.-

De nuestra consideración:

*Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **SOTO VALLADARES KATHERIN BRIGETT**, estudiante de la Carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: "CLIMA LABORAL Y SINDROME DE BURNOUT EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA EMBLEMÁTICA DE HUARAL, 2017", agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su Dirección.*

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



[Signature]
Dra. Yanit L. Cubas Romero
Directora de Escuela
Profesional de Psicología
Filial Lima – Campus Lima Norte



[Signature]
Autorizado
12-05-17
Prof. Marco López D
Prof. Director.

TCR/MDP

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.:(+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.

ESCALA DE CLIMA LABORAL CL – SPC

SONIA PALMA - 2004

Turno: _____ Nivel de enseñanza:

Sexo: _____ Fecha: _____

A continuación encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

N		Ninguno o Nunca	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o Siempre
1	Existen oportunidades de progresar en la Institución					
2	El director se interesa por el éxito de sus empleados					
3	Se participa en definir los objetivos y las acciones para el logro de los mismos					
4	Se valora los altos niveles de desempeño					
5	El director expresa reconocimiento por logros					
6	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse					
7	Los administrativos promueven la capacitación que se necesita					
8	La Institución promueve el desarrollo del personal					
9	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras					
10	Se reconocen los logros en el trabajo.					

11	Se siente comprometido con el éxito de la Institución					
12	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en la Institución					
13	Cada empleado se siente factor clave para el éxito de la Institución					
14	En la dirección, se hacen mejor las cosas cada día					
15	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo del personal					
16	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante					
17	Los productos y/o servicios de la organización son motivo de orgullo del personal					
18	Hay clara definición de visión, misión y valores en la Institución.					
19	La organización es una opción para alcanzar calidad de vida laboral					
20	Se conocen los avances en las otras áreas de la Institución					
21	Los trabajadores están comprometidos con la organización					
22	El director brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan					
23	En la Institución se mejoran continuamente los métodos de trabajo					
24	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea					
25	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo					
26	La responsabilidad del puesto está claramente definida					

27	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades					
28	Existen normas y procedimientos como guías del trabajo					
29	Los objetivos del trabajo están claramente definidos					
30	Existe un trato justo en la Institución					
31	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos					
32	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo					
33	En la Institución, la información fluye adecuadamente					
34	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa					
35	Existen suficientes canales de comunicación					
36	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía					
37	La Institución fomenta y promueve la comunicación interna					
38	El director escucha los planteamientos que se le hacen					
39	Existe colaboración entre el personal de las diversas áreas					
40	En la Institución se afrontan y superan los obstáculos					
41	Los compañeros de trabajo cooperan entre si					
42	Los objetivos de trabajo son un reto para mi					
43	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en las tareas de sus responsabilidades					
44	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado					
45	Cuenta con la					

	oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede					
46	Existe buena administración de los recursos					
47	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras Instituciones					
48	Los objetivos del trabajo guardan relación con la visión de la Institución					
49	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo					
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros					

INVENTARIO DE BURNOUT

CHRISTINA MASLACH Y SUSAN JACKSON - 1993

Estimado docente, la presente investigación tiene como objetivo determinar el nivel de Burnout para lo cual recurrimos a Ud. a fin de proporcionarnos información valiosa para el logro del objetivo propuesto. Tenga en cuenta que no hay respuesta correcta o incorrecta y recuerde que solo deberá marcar una de ellas, en caso contrario será anulada su respuesta.

0: nunca 1: pocas veces al año o al mes 2: una vez al mes o menos
 3: unas pocas veces al mes 4: una vez a la semana 5: pocas veces a la semana
 6: todos los días

Nro	Items	0	1	2	3	4	5	6
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo							
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío.							
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado							
4	Siento que puedo entender fácilmente a las personas							
5	Siento que estoy tratando a algunas personas como si fueran objetos impersonales							
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa							
7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de las personas							
8	Siento que mi trabajo me está desgastando							
9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida 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 con mucha energía en mi trabajo							
13	Me siento frustrado en mi trabajo							
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo							
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas en mi trabajo							
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa							
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con las personas							
18	Me siento estimado después de haber trabajado en contacto con mis alumnos							
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 las personas me culpan de alguno de sus problemas							

FORMATO DE JUECES

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg / Lic.: Estela Laura Quiñones DNI: 09447790

Especialidad del validador: Psicóloga

27 de 10 del 2016

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


Firma del Experto Informante.
C.P. R# 6090.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg / Lic.: Kaneso Aguilar Juan José DNI: 10624919

Especialidad del validador: Organizacional

11 de 10 del 2016

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg / Lic.: Juan C. Vinturo DNI: 0724436

Especialidad del validador: Psicólogo


17 de Oct del 2016

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg / Lic.: D. Denis Valverde Campos DNI: 7003097

Especialidad del validador: Psicología Organizacional


17 de oct del 2016

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


Firma del Experto Informante.

	<p>específicos:</p> <p>-Determinar la correlación que existe entre el clima laboral y las dimensiones del síndrome de burnout en los docentes de una institución educativa pública emblemática de Huaral – 2017</p> <p>-Determinar la correlación que existe entre las dimensiones del clima laboral y las dimensiones del síndrome de</p>	<p>inversa y significativa entre el clima laboral y las dimensiones agotamiento emocional y despersonalización del síndrome de burnout en los docentes de una institución educativa pública emblemática de Huaral – 2017</p> <p>-Existe correlación directa y significativa entre el clima laboral y la dimensión realización personal del</p>	<p>Supervisión</p> <p>Comunicación</p> <p>Condiciones laborales</p>	<p>están comprometidos con la organización.</p> <p>-El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.</p> <p>-La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar.</p> <p>-Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.</p> <p>-La institución fomenta y promueve la comunicación interna.</p> <p>-La remuneración es atractiva en</p>	<p>32, 37, 42, 47.</p> <p>3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 42, 48.</p> <p>4, 9, 14, 19, 24,</p>	
--	---	--	---	--	--	--

	<p>burnout en los docentes de una institución educativa pública emblemática de Huaral – 2017</p>	<p>síndrome de burnout en los docentes de una institución educativa pública emblemática de Huaral – 2017</p> <p>-Existe correlación inversa y significativa entre las dimensiones del clima laboral y las dimensiones agotamiento emocional y despersonalización del síndrome de burnout y en los docentes de una institución educativa pública emblemática de</p>		<p>comparación con otras organizaciones. -Se dispone con tecnología que facilita el trabajo.</p>	<p>34, 39, 44.</p> <p>5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50.</p>									
Variable Síndrome de Burnout														
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th data-bbox="1064 1089 1304 1198">Dimensiones</th> <th data-bbox="1304 1089 1570 1198">Indicadores</th> <th data-bbox="1570 1089 1686 1198">Ítems</th> <th data-bbox="1686 1089 1866 1198">Escala de Medición</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1064 1198 1304 1416">Agotamiento emocional</td> <td data-bbox="1304 1198 1570 1416">-El docente expresa sus vivencias de estar cansado emocionalmente por las</td> <td data-bbox="1570 1198 1686 1416">1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20.</td> <td data-bbox="1686 1198 1866 1416">0=nunca. 1=pocas veces al año o al mes.</td> </tr> </tbody> </table>							Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Agotamiento emocional	-El docente expresa sus vivencias de estar cansado emocionalmente por las	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20.	0=nunca. 1=pocas veces al año o al mes.
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición											
Agotamiento emocional	-El docente expresa sus vivencias de estar cansado emocionalmente por las	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20.	0=nunca. 1=pocas veces al año o al mes.											

		Huaral – 2017 -Existe correlación directa y significativa entre las dimensiones del clima laboral y la dimensión realización personal del síndrome de burnout y en los docentes de una institución educativa pública emblemática de Huaral – 2017	Despersonalización Realización personal	actividades del trabajo. -El docente expresa como el grado de endurecimiento afectivo que está vivenciando. -El docente expresa si está percibiendo sentimientos de desarrollo en el trabajo.	5, 10, 11, 15, 22. 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.	2=una vez al mes o menos. 3=unas pocas veces al mes. 4=una vez a la semana. 5=pocas veces a la semana. 6=todos los días.
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACION	POBLACION Y MUESTRA	TECNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADISTICA INFERENCIAL			
Diseño: No experimental transversal	Población: La población está centrada en los 150 docentes que	Variable: Clima laboral Técnica: Encuesta Instrumento: Clima Laboral de Sonia	Para el análisis de datos estadísticos se utilizó su programa SPSS versión 22. Inferencia:			

<p>Tipo: Correlacional</p>	<p>laboran en la institución. Muestra: Censal.</p>	<p>Palma Carrillo (CL – SPC). Variable: Síndrome de Burnout Técnica: Encuesta Instrumento: Inventario Burnout de Maslach(MBI).</p>	<p>El método estadístico fue el coeficiente r de Spearman para muestras no paramétricas.</p>
---------------------------------------	---	--	--

Tabla 13

Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov para las dimensiones de la variable Clima Laboral

	Kolmogorov-Smirnov ^a	
	Estadístico	Sig.
Clima Laboral	,055	,200*
Autorrealización	,113	,000
Involucramiento Laboral	,103	,001
Supervisión	,090	,005
Comunicación	,093	,003
Condiciones Laborales	,092	,003

En la tabla 13, se puede observar que todas las dimensiones se muestra un valor p (sig) menor de 0.05, lo que demuestra que no se ajustan a una distribución normal.

Tabla 14

Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov para las dimensiones de la variable Síndrome de Burnout

	Kolmogorov-Smirnov ^a	
	Estadístico	Sig.
Agotamiento Emocional	,090	,005
Despersonalización	,113	,000
Realización Personal	,075	,036
Síndrome de Burnout	,106	,000

En la tabla 14, se observa que todas las dimensiones del síndrome de burnout no se ajustan a una distribución normal, valor p (sig) menor a 0.05.

