



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**El Síndrome de Burnout y su Relación con el Clima
Organizacional en Docentes de la Institución Educativa:
Libertadores de América de Pitumarca, Canchis - Cusco
2019.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN EDUCACION CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y
GESTION EDUCATIVA**

AUTOR:

Br. García Arias, Elías

ASESORA:

Dra. Marmanillo Manga, Rosa Elvira

SECCION:

EDUCACION

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ – 2019

PÁGINA DEL JURADO

Dr. Zegarra Salas Wilbert

Presidente

Dra. Gil Aquino Liliam del rocío

Secretario

Dra. Marmanillo Manga Rosa Elvira

Vocal

DEDICATORIA

Con profundo reconocimiento y gratitud a mis queridos padres Mariano y Agustina, quienes me dieron la dicha de existir, para servir.

Elías

AGRADECIMIENTO

A la Escuela de Posgrado de la Universidad “César Vallejo” por brindarme la posibilidad de seguir desarrollarme, para mejorar la calidad educativa de mi localidad.

A la Dra. Rosa Elvira Marmanillo Manga por su permanente apoyo, asesoramiento y rigor en el momento oportuno. Gracias por su generosa bondad.

Al Profesor Adolfo Mamani Ticona y a los especialistas que aceptaron a encaminar el presente trabajo. Gracias por Las observaciones oportunas y aportes necesarios.

Al director de la Institución Educativa: Libertadores de América, profesor Wilfredo Quispe López y a todos los docentes por haber colaborado en el desarrollo del presente trabajo de investigación

El autor

DECLARACION JURADA

DECLARACION JURADA DE AUTORIA Y AUTORIZACION PARA LA PUBLICACION DE TESIS

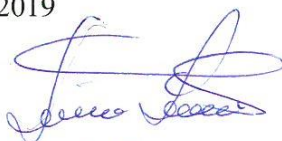
Yo, ELIAS GARCIA ARIAS, egresado (X), docente (), del programa de Maestría en Educación con mención en DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA, de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, identificado con DNI. 23953507, con la tesis titulada:

“El Síndrome de Burnout y su relación con el Clima Organizacional en docentes de la Institución Educativa: Libertadores de América de Pitumarca, Canchis – Cusco 2019”.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis pertenece a mi autoría.
- 2) La tesis no ha sido plagiada no total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse el fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que 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 normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en el revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos Patrimoniales y autorizo a la escuela de postgrado, de la Universidad Cesar Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Trujillo, 20 de febrero del 2019



ELIAS GARCIA ARIAS
DNI. 23953507

PRESENTACIÓN

SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO:

En cumplimiento de las normas establecidas por el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad “César Vallejo” de Trujillo, para obtener el Grado Académico de Magister en Gestión Educativa, es grato dirigirme a ustedes, con la finalidad de poner a vuestra consideración la tesis titulada “El Síndrome de Burnout y su relación con el Clima Organizacional en docentes de la institución Educativa: libertadores de América de Pitumarca, Canchis - Cusco” cuyo propósito fue. Establecer la relación entre El Síndrome de Burnout y su relación con el Clima Organizacional en docentes de la Institución Educativa: Libertadores de América de Pitumarca, Canchis – Cusco.

Esperando cumplir con los requisitos establecidos por la Universidad. Agradezco su gentil atención.

El autor

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	- 2 -
AGRADECIMIENTO.....	- 3 -
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD.....	¡Error! Marcador no definido.
PRESENTACIÓN.....	- 4 -
RESUMEN.....	- 8 -
ABSTRACT.....	- 9 -
I. INTRODUCCIÓN.....	- 10 -
1.1 Realidad problemática.....	- 10 -
1.2 Trabajos previos.....	- 16 -
1.3 Teorías relacionadas al tema.....	- 17 -
1.3.1 Primera Variable (Variable Independiente).....	- 17 -
1.3.2 Segunda Variable (Variable Dependiente).....	- 22 -
1.4 Formulación del problema.....	- 25 -
1.5 Justificación del estudio.....	- 26 -
1.6 Hipótesis:.....	- 27 -
1.7 Objetivos:.....	- 27 -
II. MÉTODO.....	- 29 -
2.1 Diseño de investigación.....	- 29 -
2.2 Variables, operacionalización.....	- 30 -
2.2.1 Variables.....	- 30 -
2.2.2 Operacionalización:.....	33
2.3 Población, muestra y muestreo.....	35
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	35
2.4.1 Variable de estudio: Síndrome de Burnout.....	35
2.4.2 Variable de estudio: Clima Organizacional.....	36
2.4.3 Validez y confiabilidad de los instrumentos.....	36

2.5 Métodos de análisis de datos	36
2.6 Aspectos éticos.	36
III. RESULTADOS	37
3.1 Descripción	37
IV. DISCUSIÓN	49
V. CONCLUSIONES	51
VI. RECOMENDACIONES.....	53
VII. REFERENCIAS	54
ANEXOS	55
✓ Instrumentos	
✓ Validez de los instrumentos	
✓ Matriz de consistencia	
✓ Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio	
✓ Otras evidencias	

RESUMEN

Al escoger el tema para el presente trabajo, sentí la necesidad y la preocupación por los problemas emocionales que pasan la mayoría de los Maestros Peruanos, motivo por lo que desarrollé el trabajo de investigación titulado: “El Síndrome de Burnout y su relación con el Clima Organizacional, en docentes de la Institución Educativa: Libertadores de América de Pitumarca, Canchis – Cusco”. Trabajo de investigación que resumo a continuación:

- El objetivo general del presente trabajo es establecer la relación entre el Síndrome de Burnout, comúnmente llamado como estrés laboral y su relación con el Clima Organizacional, en docentes de la Institución educativa: Libertadores de América de Pitumarca, Canchis. Para el cual se desarrollaron diferentes teorías convencionales, para dar a conocer y explicar el problema en su real Dimensión.
- Se aplicó el diseño de investigación Cuantitativo no Experimental del tipo Descriptivo Correlacional, sin generar situaciones ni manipular variables, tal como ocurrieron en la realidad, recogiendo las muestras en un solo momento. El tamaño de la población fue de 40 docentes del nivel secundario que corresponden precisamente al tamaño de la muestra con los que se trabajó. Para el procesamiento de los datos se hizo un tratamiento estadístico descriptivo, mostrados en esquemas parciales con gráficos.
- Los resultados muestran que los docentes de la Institución Educativa: Libertadores de América, en alguna medida sufren estrés laboral en su entorno social y dentro de la institución educativa. Esto se muestra en cuadros estadísticos comentados.

Palabras Claves: Síndrome de Burnout, Clima Organizacional, Agotamiento Emocional, Despersonalización, Realización Personal

ABSTRACT

In choosing the theme for the present work, I felt the need and concern for the emotional problems that most of the Peruvian Teachers experience. Reason why I develop the research work entitled: The Burnout Syndrome and its relationship with the Organizacional Climate in teachers of the educational institution: Libertadores de América de Pitumarca, Canchis – Cusco. Research work that summarize below.

- The general objective of this paper is to establish between the Burnout Syndrome, commonly called, as Work Stress and its relationship with the Organizational Climate in teachers of the Educational Institution: Libertadores de América de Pitumarca. For which different conventional theories were developed, to make known and explain the problema in its real dimension.
- The design of Non-Experimental Quantitative research of the correlational descriptive type was applied, without generating situations or manipulating variables, as they occurred in reality. The size of the population was of 40 teachers of the secondary level, that correspond precisely to the size of the sample with which it was worked. For the processing of the data a statistical treatment was done, shown in partial diagrams and graphics.
- The results show that the teachers of the Educational Institution: Libertadores de América, to some extent suffer from work stress in their social environment and within the educational institution; this is shown in statistical commented charts.

Keywords: Syndrome of Burnout, Organizational Climate, Emotional Exhaustion, Despersonalization, Self Realization.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

Los cambios científicos y tecnológicos del mundo moderno, han dado lugar a comprender y explicar el vertiginoso cambio de las estructuras económicas y sociales del mundo de hoy. La educación no es ajena a esta realidad, el mundo de hoy requiere por lo tanto, re direccionar las estructuras económicas y organizacionales a las necesidades educacionales acorde a las nuevas tendencias ocupacionales. Pero también la modernidad ha traído consigo problemas socioeconómicos. Para mantenerse en este mundo competitivo, los países han apostado por la educación, diseñando sus propios proyectos y estrategias. Los países latinoamericanos principalmente, por la misma necesidad de sobrevivencia, están reorientando sus sistemas de educación para producir ciencia y tecnología principalmente, promoviendo ideas emprendedoras, formando profesionales para afrontar los desafíos del mundo moderno.

En el Perú, para hacer frente a los desafíos de la modernidad, los gobiernos de turno, tratan de re direccionar las políticas educativas cada vez más cambiantes, para garantizar las nuevas demandas laborales con la formación de nuevos profesionales acordes a la modernidad y las necesidades futuras. Pero nos absorbe el pasado y el conformismo, seguimos pensando en la garantía de las materias primas o la producción de manufacturas incipientes con poco valor agregado. Esto ya no es posible. Andrés Oppenheimer, reconocido periodista que entrevisto a los principales mandatarios del mundo, en su libro Cuentos Chinos. Dice al respecto:

“Las materias primas no solo dejaron de ser garantía de progreso, si no que en muchos casos son una condena al fracaso. Para muestra, basta mirar cualquier mapa: muchos países con enormes recursos naturales están viviendo en la pobreza, mientras que otros que no tienen se encuentran entre los más prósperos del mundo porque han apostado por la educación, la ciencia y la tecnología”. (Oppenheimer, 2006 p.277)

El autor es claro, las materias primas ya no garantizan desarrollo y bienestar para sus habitantes, explica además el caso de Venezuela, Arabia Saudita, Brasil por ejemplo, que poseen ingentes cantidades de petróleo en el mundo, no han mostrado signos de desarrollo económico significativo.

Este autor sostiene también, la importancia de invertir en educación. Sabemos que el estado promueve y garantiza cubrir las necesidades básicas de su población como: la educación, alimentación, salud y vivienda principalmente, pero en el Perú la salud pública ya colapso, el porcentaje de anemia principalmente infantil se incrementó, hay un déficit considerable de viviendas en el país. La pregunta sería entonces ¿Estaremos garantizando las condiciones mínimas para afrontar las necesidades futuras de la economía en plena sociedad del conocimiento?

Como docente, pienso que en nuestro país, la prioridad principal debe ser mejorar el sistema educativo, porque sin ella será imposible competir en un futuro, para garantizar una economía competitiva. En el Perú se han dado algunos cambios desde el Ministerio de Educación desde la década de los 80, reestructurándose la Ley general de Educación, ahora con la reforma de la carrera pública magisterial, nuevos lineamientos de política educativa; insuficiente aun por los problemas en su aplicación como veremos más adelante.

Hagamos una revisión del Sistema Educativo Peruano, para empezar la inversión en el sector es el menos favorecido en Latinoamérica, pese a los pequeños “esfuerzos” de incrementar de 4 a 5 o/o del PBI, sigue siendo insuficiente aun. Si comparamos el sueldo de los maestros con otros países latinoamericanos, el Perú es el menos favorecido. Según la revista “Palabra de Maestro” de la Derrama Magisterial dice:

“El promedio del salario del docente peruano es de 600 dólares al mes, en México es de 1500, Argentina 1500, Chile 2000 y Brasil 2400 dólares”.
(Derrama Magisterial, p.21)

El Maestro Peruano, para satisfacer sus necesidades básicas familiares, recurre a estrategias de sobrevivencia, adeudándose en entidades financieras, generando otra opción laboral o buscando otro empleo adicional. El estado no comprende esta situación. Se establecieron “escalas magisteriales” supuestamente para revalorar la carrera docente y mejorar el sueldo de los maestros. Lo cierto es que entre la I y II escala magisterial están más de 200,000 Maestros Peruanos (75 %) que siguen percibiendo salarios entre 1700 y 2000 soles. Esto hace que el maestro busque sus estrategias buscando un segundo trabajo o generar un propio empleo adicional. Esto es inconcebible, así no se revaloriza la Carrera Pública Magisterial ni mejorar la calidad de servicio educativo si los docentes no pueden trabajar a tiempo completo en su profesión. Hay problemas sociales que no están al control del maestro por ejemplo la

situación del alumno como: la alimentación, salud, ingreso familiar, conflictos familiares; pero al ministerio solo le interesa la evaluación, tratando de dejar atrás esa “huella” de la ubicación en últimos lugares en los estándares internacionales como las pruebas PISA, a propósito estos últimos lugares también concuerda con el bajo salario del maestro peruano en Latinoamérica, no se toma en cuenta la verdadera realidad socioeconómica del maestro y del poblador principalmente del sector rural.

Todo los aspectos arriba tratados, han generado desordenes en la salud física y emocional del maestro, principalmente el Estrés Laboral o el denominado Síndrome de Burnout, termino según los psicólogos significa “trabajador quemado”, “muertos vivientes” etc. Este es el gran problema, materia del presente trabajo de investigación. La palabra síndrome es sinónimo de enfermedad que en estos últimos tiempos afecta negativamente en la productividad del trabajador como dicen los economistas. Estudios recientes afirman que el Síndrome de Burnout, afecta con mayor incidencia a los médicos, enfermeras y docentes, principalmente a profesionales que están en contacto directo con personas o terceros.

Cabe aclarar que, para el presente trabajo el termino Burnout. Sera entendida como: la evolución del estrés laboral hacia un estrés o estado crónico. Los profesionales más importantes que investigaron este problema, recaen en las psicólogas norteamericanas C. Maslach y S. Jackson, cuyos instrumentos se aplicaron para desarrollar el presente trabajo.

Las crecientes necesidades de la economía moderna, han traído consigo también problemas como la competitividad, la necesidad de producir ciencia y tecnología, las estrategias de marketing, etc. Lo que requiere que el factor trabajo sea el más eficiente que se traduzcan en productividad y rentabilidad, para garantizar la estabilidad económica de las empresas, actualmente llamada organizaciones empresariales.

En el Perú los cambios en la manera de comprender y concebir las organizaciones empiezan en la década de los 80, replanteando conceptos tradicionales de la administración, dándole un nuevo enfoque al papel preponderante a los nuevos líderes para el desarrollo organizacional, a la vez se tocan por primera vez los comportamientos humanos como

variables para encausar las conductas de los integrantes hacia el logro de los objetivos organizacionales.

“Uno de los problemas más urgentes de nuestra realidad es la carencia de líderes, de individuos capaces de lograr que se hagan las cosas, se inicien y culminen. Los líderes en sus diferentes campos son las semillas del desarrollo de los pueblos. Se necesitan líderes en la política, en la industria, en la empresa, en la investigación, pues allí donde no existan líderes, habrá apatía, inercia y estancamiento” (Campoverde, 1978 p. 22).

Para el autor las organizaciones de entonces no superaban sus propios problemas, era evidente la existencia de burocracia, ausencia de responsabilidades de sus miembros, sin planificación oportuna ni objetivos claros. Cabe recalcar que el mencionado autor es uno de los artífices para la creación de la ESAN.

Las organizaciones modernas en plena sociedad del conocimiento y de la información han cambiado, hoy en día se requieren profesionales que se adapten a los constantes cambios sociales, tecnológicos y culturales, los trabajos únicos para lo que han sido preparados ya no existen. Apareciendo los llamados “Programas de formación continua”. El sector educación no es ajena a este problema, desde la década del 80 se vienen dando cambios, primero apareció el famoso PLANCAD, adaptando currículos diversos de otras realidades hasta llegar al diseño curricular nacional, currículo por competencias, hoy en día se habla de “evaluación de desempeño” “marco del buen desempeño docente” sin resultado satisfactorio aun para la educación peruana.

Hoy en día el director de una institución educativa es concebido como un líder pedagógico.

“Un líder pedagógico es alguien capaz de conducir a su equipo hacia objetivos y metas que permitan mejorar los aprendizajes de los estudiantes. Un líder es alguien que proporciona dirección y ejerce influencia en su equipo”

(Ministerio de Educación, s.f. p.10).

Los directores también pasan por una evaluación de desempeño cada 04 años, son los responsables llevar a cabo la concretización de las acciones pedagógicas dentro y fuera de

la organización educativa El documento dice además, que un director líder es capaz de: “conocer, comunicar, convencer, construir sentidos y proponer un destino común”

(Idem p.10).

La función principal del director es entonces; inducir al mejoramiento de la calidad educativa, motivando permanente a las personas con las que trabaja, desarrollando capacidades y habilidades docentes, brindando las mejores condiciones de trabajo.

Hay algo que debe quedar bien claro, el trabajo del maestro no termina en el aula, hay actividades extracurriculares como: trabajar en otra actividad, revisar tareas, corregir exámenes, preparar sesiones de aprendizaje, preparar materiales, atender a los padres de familia, reunirse con docentes de área, etc. Esto se traduce en una mayor carga laboral. Hay docentes que diariamente tienen que viajar a su centro de labores por horas, dejando a su familia, asumiendo además los costos que esto ocasiona. Por lo que hay suficientes factores que incrementan el estrés laboral, el maestro en aras de cuidar su desempeño laboral tiene que cumplir sus obligaciones, que es lo único que interesa a las autoridades educativas. Así mismo el cambio de la ley general de la educación a la carrera pública magisterial, ha producido pérdida de autoridad del maestro, por las normas implementadas, ya no existe la figura de respeto de los alumnos ni los padres de familia, muchas veces son objetos de burla, esto también produce desgaste emocional.

Los gobiernos de turno se han ocupado de desprestigiar la labor del maestro, “justificando” el mal resultado de las evaluaciones de los estudiantes, comparando con estándares internacionales, sin tomar en cuenta la real situación y problemática en la economía de un país, creando una presión social negativa contra el docente. Que se puede esperar de familias, que subsisten en la miseria y el abandono esperando del asistencialismo engañoso que no produce nada, donde la motivación hacia la educación de sus hijos es nula, en el sector rural la desnutrición es crónica si a esto agregamos la pésima implementación de los centros educativos, el panorama es desalentador, sin embargo la amenaza es constante, ahora con la instituida “evaluación de desempeño” al maestro se le da 02 oportunidades, si desapueba es automáticamente despedido. Esta política ya se dio en el nivel inicial, al gobierno la conviene

despedir a los maestros de alto nivel y mayores de edad para contratar a maestros jóvenes para garantizar “mano de obra barata”.

Con estos antecedentes se exige mejorar la calidad educativa, lo cierto es que, lo que la escuela educa la sociedad deseduca, la mejor prueba es la situación política actual, con expresidentes en la cárcel, jueces, policías y magistrados corruptos, la violencia es extrema, los medios de comunicación no educan sino manipulan. No olvidemos que la primera educación que recibe el niño es dentro del ámbito familiar, luego la escuela, finalmente el entorno social. Si a esto le agregamos los problemas de contaminación sonora, hacinamiento, la polución, las noticias diarias de criminalidad, aumentan más el estrés en la población y por ende en el maestro.

Otro aspecto importante que mencionar, es que en cada colegio existe un reloj biométrico para controlar la asistencia del personal, en caso de falta o tardanza se aplica los procedimientos de ley, pero a veces con ciertos favoritismos, luego la institucionalización del famoso “monitoreo” o “acompañamiento” a los maestros en las instituciones educativas, lo que anteriormente se llamó supervisión. En la actualidad el primero que realiza monitoreo es el coordinador de área, luego la dirección, la subdirección, La Ugel, “Semáforo”. Este es el día a día del maestro, tiene que soportar el “acoso” laboral para mantener su estabilidad laboral cada vez más amenazada en detrimento de su propia salud.

En este contexto se desenvuelve el maestro, cumpliendo su labor diaria, percibiendo un sueldo injusto, no acorde a su delicada labor y responsabilidad, se siente agotado, desmotivado, además se le exige capacitación constante, estudios de especialidad y maestrías, Exigiendo una meritocracia que desune más a los maestros, que es lo que buscan los gobiernos de turno, un magisterio desorganizado.

La Institución Educativa: Libertadores de América, está ubicada al noreste de la provincia de Sicuani a 3500 metros s.n.m. a 7.5 km. De distancia de la carretera Cusco – Arequipa a la altura del distrito de Checacupe. El colegio es de gestión estatal mixto, que alberga a 540

estudiantes de ambos sexos, distribuidos en 23 secciones, donde laboran un total de 40 personas entre docentes, auxiliares y personal administrativo.

1.2 Trabajos previos

Sandoval Caraveo María del Carmen, (2014), Maestra en Administración e Investigadora de la universidad Juárez Autónoma de Tabasco – Mexico. Realiza un trabajo didáctico sobre el Concepto y Dimensiones del Clima Organizacional para comprender estos términos, con la finalidad de demostrar, cómo funcionan internamente las organizaciones modernas y sus características, explicando cómo se manifiesta y cómo repercute en el comportamiento del trabajador y por su puesto en la productividad del trabajador cualquiera sea la forma de organización. Afirma que toda organización tiene características similares, pero que cada uno tiene su peculiaridad, porque es en el ambiente interno donde se encuentran personas con sentimientos, sueños, deseos, necesidades; esto para ella es el clima organizacional. Estos sentimientos esencialmente psicológicos del clima determinan en el trabajador su comportamiento como integrante de una organización. Diferencia además factores, objetivos organizacionales como estructura, políticas y reglas. Hasta atributos subjetivos como la cordialidad y el apoyo. Dice además:

“El conjunto de características permanentes que describen una organización, la distinguen de otros e influye en el en el comportamiento de las personas que la conforman”. (Sandoval, 2004 p.83)

Las características a que se refiere Sandoval, es precisamente las diferentes formas de organización y sus peculiaridades que se diferencian en el producto o servicio que producen como bien o producto final.

Bolchoer David, 2007 en su libro. “Los muertos vivientes” habla de una época de tensión en la que vivimos, por los avatares de la vida moderna.

“La creciente competitividad de la economía moderna ha convertido a las personas en esclavas de sus puestos de trabajo, las empresas tienen que extraer hasta la última gota de esfuerzo de sus empleados para sobrevivir, y a las personas se las sacrifica en el altar de la rentabilidad. Los empleados lo aceptan por temor a las consecuencias financieras de optar por salirse del sistema en un mundo caro”

(Bolchoer David, 2007, p.11)

El autor habla de trabajo, este factor indispensable de la economía moderna, pero lo que hace entender es que el trabajo es cada vez más dura y escaza. Para mantenerse en este mundo el empleado tiene permanecer en su puesto. Es de advertir que estos problemas traen consigo problemas en detrimento de la salud del empleado.

Aguado Maldonado José Eduardo, (2012), desarrolla un trabajo de tesis de maestría de clima organizacional en una institución educativa, según la perspectiva de los docentes en el distrito de ventanilla – Lima. Según el mencionado autor el objetivo es que las organizaciones educativas sean eficientes y que brinden servicios educativos de calidad, el autor enfatiza en la capacitación y actualización del docente, muy importantes para cumplir con los objetivos institucionales. Es común según el autor, que existan conflictos internos entre docentes, alumnos o padres de familia, especialmente en el nivel secundario, la solución es proponer soluciones para mejorar las relaciones interpersonales que se traduzcan en la mejora del servicio educativo.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Primera Variable (Variable Independiente)

Síndrome de Burnout

El significado de la palabra Síndrome según el diccionario de la real academia: “Es el conjunto de síntomas propios de una enfermedad”. Entonces es la sintomatología que presentan las diferentes enfermedades. Para el presente trabajo, la palabra Síndrome se entenderá como síntomas del estrés laboral (burnout). El mundo laboral de los últimos tiempos exige de nuevas exigencias, nuevas especializaciones laborales, nuevos profesionales, trayendo consigo riesgos personales, que muchos autores lo denominan como factores psicosociales entre ellas el denominado Estrés Laboral, más conocido como Burnout y que han dado lugar utilizar términos como: “Trabajador Quemado”, “Muertos vivientes” “Agotamiento emocional”, “Despersonalización” o “deshumanización”. En fin se refiere a un nuevo problema social y de salud pública, que sigue incrementándose cada vez. El docente en algún momento de su existencia ha experimentado este síndrome, por las mismas responsabilidades profesionales y su delicada responsabilidad de trabajar con seres

humanos, que tienen problemas, necesidades, sueños, esperanzas, etc. Pero las condiciones de trabajo para desenvolverse óptimamente nos son las mejores y en general las condiciones del sector magisterial no son las mejores en nuestra Patria.

El Dr. Brian Weiss, (2005) Psiquiatra Norteamericano, es quien mejor explica sobre este síndrome.

“El estrés es una respuesta normal de nuestro organismo, pero el exceso de estrés, tan extendido hoy, produce graves problemas. El estrés nos consume, destruye la capacidad de ser felices...y también daña la mucosa de las paredes estomacales y aumenta la presión sanguínea, atacan en forma directa el sistema cardiovascular, permitiendo el desarrollo de enfermedades crónicas”

(2005, p.1)

Lo que manifiesta Weiss, es que el estrés tiene un componente psicosomático (cuerpo y mente) que cuando se desarrolla produce enfermedades crónicas, por ejemplo la gastritis, tensión nerviosa, etc. Parece ser que esto es algo inevitable por la complejidad de la “vida moderna” y los avances de la tecnología en todo aspecto: el transporte, la comunicación, la industria moderna etc. Por lo que pareciera que el mundo se mueve más rápido, esto asociado a aspectos negativos que trajo la llamada “modernidad” como la contaminación ambiental, contaminación sonora, la carrera armamentista, residuos contaminantes, etc. tienen efecto acumulativo que potencia este mal del siglo.

“El estrés a largo plazo provoca enfermedades físicas y psicológicas crónicas y dañinas, como las dolencias cardíacas, las úlceras, la obesidad, las adicciones, la depresión y la, debilitación del sistema inmunológico, entre muchas otras”.

(Weiss, 2005 p. 14)

Seguramente muchos docentes desconocíamos estos aspectos, pero es inevitable la presencia de factores estresantes en nuestro centro de trabajo, entonces será de vital importancia, saber convivir y aprender a reducir los niveles de estrés tanto en el aspecto físico como en el mental. Por este motivo el presente trabajo cobra importancia en aras de comprender la naturaleza de estos problemas, previniendo los factores desencadenantes y mejorar nuestro desenvolvimiento en la actividad laboral.

Cuando el estrés es recurrente y se hace incontrolable se denomina, estrés crónico o burnout.

Brian Weiss, clasifica los síntomas del estrés crónico en tres categorías:

A.- Síntomas psicológicos: (Weiss, 2005 p. 24)

- Falta de concentración
- Mala memoria.
- Miedos y ansiedad
- Depresión y otros trastornos del estado de ánimo
- Irritabilidad
- Inquietud
- Sensación de una muerte inminente
- Baja autoestima
- Facilidad de distracción
- Enfado
- Culpabilidad
- Desconfianza
- Sentimiento fácil de frustración
- Pérdida de motivación, miedo al fracaso

Estos síntomas que enumera Weiss, pertenecen al comportamiento emocional del ser humano dentro de una organización, cuando el estrés es continuo.

B.- Síntomas físicos: (Weiss, 2005 p.25)

- Dolores de cabeza
- Presión sanguínea alta o ritmo cardíaco acelerado
- Sudores
- Presión en el pecho
- Dificultades respiratorias
- Hiperventilación
- Temblores
- Tics nerviosos

- Sequedad de la boca y la garganta
- Apatía y cansancio
- Insomnio
- Diarrea y dolores estomacales
- Disminución de la libido
- Obesidad o pérdida de peso
- Chirrido de los dientes
- Dolores de espalda o cervicales
- propensión a caer enfermo
- Palpitaciones (latidos fuertes o sensación de sobresalto)
- Tensión o rigidez muscular
- Alteraciones de la piel
- Ardor o acidez de estomago
- Osteoporosis y fracturas óseas

Estos síntomas son la consecuencia del comportamiento emocional del ser humano que se evidencia en los diferentes males de la parte física corporal.

C.- Síntomas conductuales: (Weiss, 2005 p.26)

- Adicción o reanudación de la adicción al alcohol, las drogas o el Tabaco
- Consumo excesivo de cafeína
- Impulsividad
- Comportamiento agresivo
- Ingestión excesiva de alimentos
- Conflictos relacionales
- Descenso de la actividad
- Aislamiento social. Evitar lugares y personas
- Reparición y agravamiento de fobias

- Abandono de las responsabilidades

Los males emocionales y físicos se traducen en conductas no adecuadas de quien la padece en comportamientos desmedidos en sus acciones.

Como se mostró anteriormente, por la complejidad de las múltiples tareas y otros factores, el maestro tienen elevadas posibilidades de padecer estrés. Aquí cobra importancia los estudios de Maslach y Jackson, quienes aplicaron sus experiencias profesionales con docentes. Para los mencionados autores el estrés es un proceso no un estado, que conlleva a un desgaste psíquico en tres aspectos, que para efectos del presente trabajo hemos tomado como dimensiones, que serán desarrolladas y evaluados, con la aplicación de un cuestionario de 22 items, que se valoran con una escala.

Dimensiones psicológicas del estrés (Maslach & Jackson, 2005)

- **El agotamiento emocional**

Referida a la disminución o deficiencia en los recursos emocionales, las personas se sienten que ya no pueden dar más de sí, se sienten dominados por la impotencia.

- **La Despersonalización**

Entendida como una respuesta, insensible y negativa hacia otras personas, muchas veces con actitudes de cinismo. Es perder la calidad de ser humano.

- **Falta de realización personal**

Está relacionada con el deterioro de los propios sentimientos de competencia y éxito en la realización de la labor propia. Tiende a valorarse negativamente de su trabajo, afectando en su rendimiento y la relación con las personas.

Estos factores fueron obtenidos de estudios realizados con diferentes grupos profesionales, adaptados posteriormente para maestros con el nombre de Maslach Burnout Inventory (MBI).

1.3.2 Segunda Variable (Variable Dependiente)

Clima Organizacional

Son términos relativamente recientes que han cambiado la manera de concebir el concepto sobre las nuevas organizaciones.

“Es el nombre dado por diversos autores. Se basa en el ambiente generado por las emociones de los miembros de un grupo u organización, el cual está relacionado con la motivación de los empleados. Se refiere tanto a la parte física como emocional y mental”.

(https://es.wikipedia.org/wiki/clima_organizacional)

Está claro, aquí se puede concebir un componente psicológico, referido al comportamiento de los integrantes dentro de una organización. Así mismo ya quedo al margen el término de institución, porque organización tiene un sentido más amplio. Los centros educativos actualmente, se consideran como organizaciones educativas de carácter público o privado que brindan servicio educativo.

María del Carmen Sandoval después de analizar diferentes definiciones sobre clima organizacional sintetiza así:

“El ambiente de trabajo percibido por los miembros de la organización y que incluye estructura, estilo de liderazgo, comunicación, motivación y recompensas, todo ello ejerce influencia directa en el comportamiento y desempeño de los individuos”, (Sandoval, 2004 p. 84).

La autora habla de trabajo dentro de una organización, no habla de desempleo, que sería otro problema más serio aun. El trabajador es parte de esta organización y como tal percibe el ambiente o clima en el intercambio diario de sus responsabilidades que necesariamente producirá cambios en el comportamiento en el desarrollo de su desempeño.

Las diferentes formas concebir sobre el clima organizacional, anota Sandoval, tienen ciertas particularidades comunes como:

- El clima organizacional tiene repercusiones positivas y negativas en el comportamiento laboral de la persona.

- El clima se refiere principalmente a las características internas del ambiente de trabajo.
- Las características internas son percibidas directa o indirectamente por las personas que se desempeñan dentro de ese medio ambiente.
- El clima es una variable muy importante que relaciona la organización y el comportamiento personal de quienes interactúan dentro de ella.

(Sandoval María, 2004, p.84)

Según Sandoval, los aspectos arriba mencionados ocurren dentro de la organización, las características de estas influyen en el comportamiento de las personas ya sea en forma positiva o negativa.

El estudio del Clima Organizacional en el sector educación en estos tiempos es importante, para encaminar hacia la mejora del ambiente interno de sus organizaciones que se traduzcan en mejorar la calidad del servicio educativo, por lo que se espera que las organizaciones educativas sean modernas y eficientes. Un centro educativo, llámese organización educativa, comunidad educativa o cualquiera sea su denominación, es la congruencia de: alumnos, docentes, padres de familia, personal administrativo, personal de servicio, aliados estratégicos y la comunidad a la que sirve y pertenece. Estos componentes participan activamente, en la atención de las demandas y necesidades estudiantiles de su medio.

Dimensiones del clima organizacional

Son características observables medibles en una organización y que influyen en el comportamiento de las personas.

Litwin y stringer, 2008, hacen un estudio determinando que el clima organizacional depende de seis dimensiones:

1. Estructura. Referida a la percepción de las obligaciones, reglas y de las políticas de una organización.

2. Responsabilidad individual. Sentimiento de autonomía, sentirse su propio patrón.
3. Remuneración. Percepción de equidad en la remuneración cuando el trabajo está bien hecho.
4. Riesgos y toma de decisiones. Percepción del nivel de reto y de riesgo tal y como se presentan en una situación de trabajo.
5. Apoyo. Los sentimientos de apoyo y de amistad que experimentan los empleados en el trabajo.
6. Tolerancia al conflicto. Es la confianza que un empleado pone en el clima de su organización o como puede asimilar sin riesgo las divergencias de opiniones. (Litwin y Stringer, 2008).

Para los autores las dimensiones parten desde la estructura organizativa de las instituciones, la responsabilidad de los trabajadores frente a sus obligaciones diarias, que muchas veces conducen a riesgos y conflictos. Es aquí donde el apoyo, la tolerancia y el aspecto económico son vitales dentro de la organización.

Para el presente trabajo, por las características sociales, ubicación rural de la institución educativa: Libertadores de América, con un número de 40 docentes; se tomó el modelo publicado en la revista Vinculando por Alicia Contreras, sobre una experiencia en las afueras del oriente Chileno, tomando en cuenta la cultura, según la clasificación de Halpin y Croft. (Vinculando.org./educación/Clima Laboral-en-centro-educativo, julio2013)

La autora toma en cuenta solamente 02 dimensiones referidas a comportamientos o conductas de los docentes y el director, que son explicados y además se relacionan mejor con el Síndrome de Burnout, materia del presente trabajo.

Con las dimensiones mencionadas se desarrolló el presente trabajo, mostrando las bondades o deficiencias mediante el uso de un cuestionario de 24 ítems, recogiendo las percepciones de profesores y directivos. Cabe aclarar que cada institución educativa tiene una realidad diferente y las formas de organización y necesidades son diferentes.

Dimensiones del clima organizacional

- Conductas del Profesor (Alicia Contreras, 2013)

Referidas al comportamiento de los docentes con sus pares dentro de una institución educativa y su identificación con ella. Se tomó los siguientes aspectos y consideraciones:

- a.- desunión
- b.- Amistad
- c.- Entusiasmo
- d.- Indiferencia

- Conductas del Director (Alicia Contreras, 2013)

Referidas al comportamiento y relación entre la autoridad educativa y los docentes, incluyendo al personal que labora en la Institución Educativa.

- a.- Distanciamiento
- b.- Énfasis en el Rendimiento
- c.- Ejemplaridad
- d.- Consideración

(Vinculando.org/educación/ClimaLaboral-en-centro-educativo,julio2013)

En base a estas dimensiones, se elaboró un cuestionario de 24 ítems, procesado y analizado en el capítulo siguiente.

1.4 Formulación del problema

Problema General

¿Cuál es la relación entre el Síndrome de Burnout y el Clima Organizacional en docentes de la Institución Educativa: Libertadores de América de Pitumarca, Canchis - Cusco?

Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre el Síndrome de Burnout y el Agotamiento Emocional en docentes de la Institución Educativa: Libertadores de América de Pitumarca?

- ¿Cuál es la relación entre el Síndrome de Burnout y la Despersonalización en docentes de la Institución Educativa: Libertadores de América de Pitumarca?
- ¿Cuál es la relación entre el Síndrome de Burnout y la falta de realización Personal en docentes de la Institución Educativa: Libertadores de América de Pitumarca?

1.5 Justificación del estudio

Justificación legal.-

La Constitución Política del Perú en su artículo 2°, referido a los derechos fundamentales de la persona, manifiesta la igualdad ante la Ley, derecho a la vida, a su identidad, integridad moral, psíquica, físicas y al libre desarrollo de su bienestar. Esto garantiza el libre desenvolvimiento de la persona humana como fin supremo de la sociedad. Así mismo en el artículo 14° referida a la educación como ente promotor dice:

“La educación promueve el conocimiento, el aprendizaje y la práctica de las humanidades, la ciencia, la técnica, las artes, la educación física y el deporte. Prepara para la vida y el trabajo y fomenta la solidaridad”. (ídem. artículo 14)

Está claro aquí se sintetiza la importancia de la educación para el desarrollo de un país. El artículo 22° referida al trabajo como deber y derecho dice: “El trabajo es un deber y un derecho, es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”. El trabajo es un factor de desarrollo fundamental de un país, gracias este se movilizan los demás factores que movilizan la economía de un país.

La ley N° 29062 de la carrera pública magisterial, dice:

“El estado promueve las mejores condiciones materiales y de clima institucional para el adecuado desempeño profesional de los docentes y para que los educandos logren aprendizajes significativos”

A propósito esta ley es letra muerta, sean privilegiado principalmente a los colegios de “alto rendimiento” y a los colegios de jornada escolar completa JEC, dotándoles de una infraestructura y equipamiento moderno, especialistas; que en realidad no justifican el alto

suelo que perciben. La situación educativa en el sector rural sigue igual pese al esfuerzo de los docentes que se identifican con su institución.

1.6 Hipótesis:

Hipótesis General

- Existe relación entre el Síndrome de Burnout y el Clima Organizacional en docentes de la Institución Educativa: Libertadores de América de Pitumarca, Canchis - Cusco.

Hipótesis Nula

- No existe relación entre el Síndrome de Burnout y el Clima Organizacional en docentes de la institución Educativa: Libertadores de América de Pitumarca, Canchis - Cusco.

Hipótesis Específicos

- Existe relación entre el Síndrome de Burnout y el Agotamiento Emocional en docentes de la Institución Educativa: Libertadores de América de Pitumarca, Canchis - Cusco.
- Existe relación entre el Síndrome de Burnout y la Despersonalización en docentes de la institución Educativa: Libertadores de América de Pitumarca, Canchis - Cusco.
- Existe relación entre el Síndrome de Burnout y la falta de Realización Personal en docentes de la institución Educativa: Libertadores de América de Pitumarca, Canchis - Cusco.

1.7 Objetivos:

Objetivo General:

- Establecer la relación entre el Síndrome de Burnout y el Clima Organizacional en docentes de la Institución Educativa: Libertadores de América de Pitumarca, Canchis - Cusco.

Objetivos Específicos:

- Establecer la relación entre el Síndrome de Burnout y el Agotamiento Emocional en docentes de la Institución Educativa: Libertadores de América de Pitumarca, Canchis - Cusco.

- Establecer la relación entre el Síndrome de Burnout y la Despersonalización en docentes de la institución Educativa: Libertadores de América de Pitumarca, Canchis - Cusco.
- Establecer la relación entre el Síndrome de Burnout y la falta de Realización Personal en docentes de la Institución Educativa: Libertadores de América de Pitumarca, Canchis – Cusco.

II. MÉTODO

2.1.- Diseño de investigación

Por la naturaleza de la presente investigación se consideró la siguiente definición:

“Podría definirse como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que hacemos es la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para analizarlos” (The SAGE Glossary of the Social and Behavioral Sciences, 2009b).

Por la definición anterior y la naturaleza del problema en relación a las variables, se enmarco dentro del diseño de la Investigación Cuantitativa no Experimental, del tipo Descriptiva Correlacional. Es descriptivo, porque se explicara situaciones ya existentes, la variable independiente ya ocurrió, no hay control directo. Es correlacional, porque analiza la relación de las dos variables estudiadas, tomando en cuenta la variable independiente dada (Síndrome de Burnout) y la relación de comportamiento en un momento dado de la variable dependiente (clima organizacional).

En síntesis el presente estudio es de **diseño no experimental** de corte transversal o transeccional correlacional.

Es no experimental, porque se observa los fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para después analizarlos es decir no se construye ninguna situación, sino que se

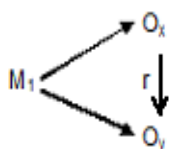
observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente por el investigador (Hernández y otros; 1998, p. 188)

Entonces la situación ya está dada, lo que realiza el investigador es ver la situación en su contexto natural tal como sucede y el efecto que produjo.

Es de corte transversal o transeccional correlacional, porque este diseño describe relaciones entre dos o más variables en un momento determinado. (Hernández y otros; 1998)

Aquí las consecuencias de las variables ocurren a la vez, por tanto la recolección de datos o evidencias será en un momento dado.

Tipología:



Dónde:

M_1 : Es la muestra

O_x : Observaciones de la variable. Síndrome de burnout

O_y : Observaciones de la variable. Clima Organizacional

r : La relación entre las variables.

2.2- Variables, operacionalización

2.2.1.- Variables

Variable de estudio 1 (Variable independiente)

El Síndrome de burnout

“El Síndrome de Burnout, es un padecimiento que a grandes rasgos consistiría en la presencia de una respuesta prolongada de estrés en el organismo ante los factores estresantes emocionales que se presentan en el trabajo, que incluyen fatiga crónica, ineficacia y negación de lo ocurrido”

(http://es.wikipedia.org/wiki/sindro_de_burnout)

Dimensiones

Se hicieron muchos estudios y diversos autores relacionados con el clima organizacional, pero fueron las psicólogas norteamericanas Maslach y Jackson quienes aplicaron sus experiencias en el campo educativo, resumiendo las Dimensiones así:

- El agotamiento emocional
- La despersonalización
- Falta de realización personal

2.2.2.- Variable de estudio 2 (Variable dependiente)

El clima organizacional

“Es el nombre dado por diversos autores. Se basa en el ambiente generado por las emociones de los miembros de un grupo u organización, el cual está relacionado con la motivación de los empleados. Se refiere tanto a la parte física como emocional y mental”.

https://es.wikipedia.org/wiki/clima_organizacional

Dimensiones

Se tomó en cuenta el trabajo publicado por Alicia Contreras, una experiencia aplicada en colegios rurales con pocos estudiantes y docentes, como el colegio estudiado. La autora propone 02 dimensiones:

-Conductas del Profesor, tomando en cuenta los siguientes indicadores:

- a.- Desunión
- b.- Amistad
- c.- Entusiasmo
- d.- Indiferencia

-Conductas del Director, Tomando en cuenta los siguientes aspectos:

- a.- Distanciamiento
- b.- Énfasis en el rendimiento
- c.- Ejemplaridad
- d.- Consideración

Para la autora, las conductas o desenvolvimientos de docentes y directivos, generan un ambiente dentro de la institución ya sea en forma positiva o negativa, como resultado de la interacción laboral.

2.2.3. Operacionalización:

Variable de estudio 1

DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>“El síndrome de Burnout, es un padecimiento que a grandes rasgos consistiría en la presencia de una respuesta prolongada de estrés en el organismo ante los factores estresantes emocionales e interpersonales que se presentan en el trabajo, que incluye fatiga crónica, ineficiencia y negación de lo ocurrido”.</p> <p>(http://es.wikipedia.org/wiki/sindrome De_burnout)</p>	<p>El mundo laboral ha experimentado una transformación importante en las últimas décadas en nuestro contexto sociocultural. Así, los nuevos fenómenos tienen que ver con el desajuste en los puesto de trabajo del campo educativo, el estudio que se efectuara considerara el rendimiento de cada docente que ha originado la aparición de nuevos riesgos denominados psicosociales, entre ellos el síndrome de burnout (agotamiento emocional, despersonalización o deshumanización y falta de realización personal en el trabajo), cuya prevalencia se ha ido incrementando y que ha venido a constituirse en un problema social y de salud pública que conlleva, por tanto, un gran coste económico y social por lo que cualquier esfuerzo para su estudio debe ser bienvenido</p>	-Agotamiento Emocional	▪ Falta de energía
			▪ Desconcentración
			▪ Vulnerabilidad emocional.
			▪ Irritabilidad.
			▪ Pérdida del apetito
		-Despersonalización	▪ Depresión
			▪ Desidia
			▪ Insensibilidad
			▪ Ausentismo
			▪ Impuntualidad
		-Falta de Realización Personal	▪ Sentimientos de fracaso
			▪ Baja autoestima
			▪ Bajas relaciones interpersonales
▪ Incapacidad para soportar presiones			

Variable de estudio 2:

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>“Es el nombre dado por diversos autores. Se basa en el ambiente generado por las emociones de los miembros de un grupo u organización, el cual está relacionado con la motivación de los empleados. se refiere tanto a la parte física como emocional y mental”</p> <p>https://es.wikipedia.org/wiki/Clima_organizacional)</p>	<p>Se desarrollara el estudios de clima organizacional producto del síndrome de Burnout, resultan imprescindibles efectuarlo, porque propician en los trabajadores de la Institución Educativa mostrar el tipo de conducta por parte de los maestros y también del director, expresar su opinión sobre el funcionamiento de la organización y cómo se sienten en ella; constituyendo así un instrumento de indagación que funciona bajo la premisa de que se generan beneficios cuando se implementan acciones correctivas en los aspectos que lo requieran, también constituyen un excelente mecanismo para conocer de manera indirecta, cómo es la calidad de gestión de la organización, previa determinación del nivel de afección de los indicadores del síndrome de Burnout</p>	<p>Conductas del profesor</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Desunión - Amistad - Entusiasmo - Interferencia
		<p>Conductas del director</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Distanciamiento - Énfasis en el rendimiento - Ejemplaridad - Consideración

2.3.- Población, muestra y muestreo

Población

La población o universo para el presente trabajo es de 40 docentes de la Institución Educativa: Libertadores de América de Pitumarca, Canchis; que constituye la población Censal. El colegio atiende a un total de 540 alumnos distribuidos en 23 secciones. Cabe aclarar que dentro de los 40 docentes, 03 son auxiliares de educación y 02 trabajadores administrativos, que cuentan con título pedagógico.

Muestra

Para el presente trabajo, se tomó a la totalidad de los docentes en número de 40. Entonces la Muestra Censal es entonces de 40 docentes.

2.4.- Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.4.1. Variable de estudio: Síndrome de Burnout

El instrumento de medición para analizar el Síndrome de Burnout es el Cuestionario propuesto por Maslach y Jackson, por la experiencia aplicada en el sector educativo. La técnica aplicada es la encuesta, así:

TECNICA	INSTRUMENTO
Encuesta	Cuestionario de evaluación del Síndrome de Burnout.

Descripción:

El Instrumento para recolectar datos sobre el Síndrome de Burnout consta de 22 ítems distribuidos en 03 dimensiones: Agotamiento Emocional, Despersonalización, y la falta de Realización Personal, propuesto por Maslach y Jackson (2005).

2.4.2. Variable de estudio: Clima Organizacional

El instrumento de medición para analizar el Clima Organizacional en el presente trabajo, es el Cuestionario propuesto y publicado por Alicia Contreras en la revista Vinculando, una experiencia con colegios rurales con pocos docentes como el colegio estudiado. La técnica aplicada es la Encuesta, Así:

TECNICA	INSTRUMENTO
Encuesta	Cuestionario de evaluación del Clima Organizacional

Descripción:

El instrumento para obtener datos sobre Clima Organizacional, consta de 24 ítems, distribuidos en 02 dimensiones: Conductas del profesor y Conductas del director.

2.4.3. Validez y confiabilidad de los instrumentos

Se utilizaron los instrumentos validados por los investigadores que proponen la utilización de los baremos que ya fueron comprobados y se encuentran estandarizados,

Para la variable independiente se utilizó el cuestionario de 22 ítems, de Maslach y Jackson.

Para la variable dependiente se utilizó el cuestionario también estandarizado de Alicia Contreras, que presenta un cuestionario de 24 ítems.

La confiabilidad y validez de la investigación por lo tanto se encuentran respaldados por la aplicación de estos baremos estandarizados y validados en diferentes experiencias en países similares al nuestro.

2.5. Métodos de análisis de datos

Se utilizaron los estadísticos de tendencia central de modo que la evaluación de los resultados obedece a las bondades de los estadísticos presentados tal como resolvió el estadístico.

2.6. Aspectos éticos.

La investigación se aplicó siguiendo los estándares recomendados por los baremos y autores de los mismos, los que fueron aplicados siguiendo las instrucciones de los asesores de la investigación, por lo que se da fe a la presente investigación por ser única en la región.

3. III. RESULTADOS

3.1. Descripción

CUADRO Nro. 01

AGOTAMIENTO EMOCIONAL

	Por trabajo me agoto	Agotado al fin de jornada	Cansado al levantarme	Trabajar con alumnos es tensionaste	Agotado por el trabajo	frustrado por mi trabajo	El trabajo es muy duro	Contacto directo con alumnos me produce estrés	En trabajo siento que llegue al fin
Media	3,30	4,10	2,90	2,00	3,10	1,90	2,20	1,40	2,80
Mediana	3,50	4,00	3,00	2,00	3,50	1,50	2,50	1,00	2,00
Moda	4	4	2^a	1^a	4	1	1^a	1	1^a

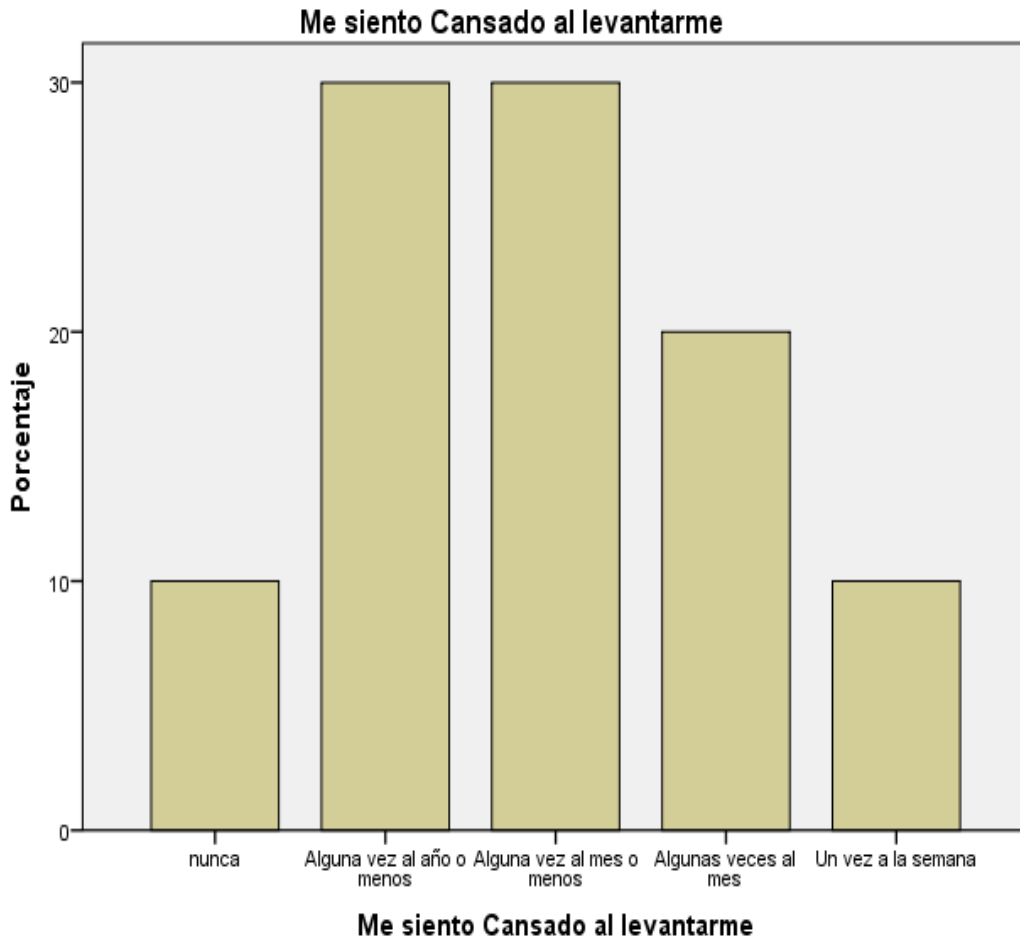
a. Existen varias modas. Se mostrará el menor de los valores.

INTERPRETACION

Como se ha señalado en la investigación se considera el **agotamiento emocional**, como una fatiga mental, en realidad se experimenta un cansancio mental, que suele estar acompañado de una gran fatiga física. Cuando sobreviene hay una sensación de pesadez, de imposibilidad de seguir adelante. Se cae entonces en una inercia de la que es difícil salir. En este primer bloque de resultados tenemos datos brindados desde el campo de las medidas de tendencia central, ante interrogantes vinculadas con el accionar del docente y respecto al agotamiento, cansancio, los instrumentos de medida nos indican que efectivamente los profesores en una mayoría se encuentran con

“agotamiento emocional”, y un sector importante están en el otro extremo, son diríamos optimistas. La mediana señala que la mayoría el punto de docentes se encuentra a la izquierda de la campaña de gauss, sin llegar ocupar el punto medio o Media que confirma la posición de los maestros en la margen derecha.

GRAFICO Nro. 01



En grafico Nro. 01 nos muestra en forma confirmatoria como es que los profesores tan solo al momento de despertar ya se encuentran cansados de apersonarse a su centro educativo, desempeñarse en estas condiciones definitivamente es una desventaja en el aprendizaje de los estudiantes además confirma el nivel de stress en que se encuentra este grupo de profesores, fenómeno que se presenta una vez a la semana, algunas veces al mes o algunas veces al año.

CUADRO Nro. 02

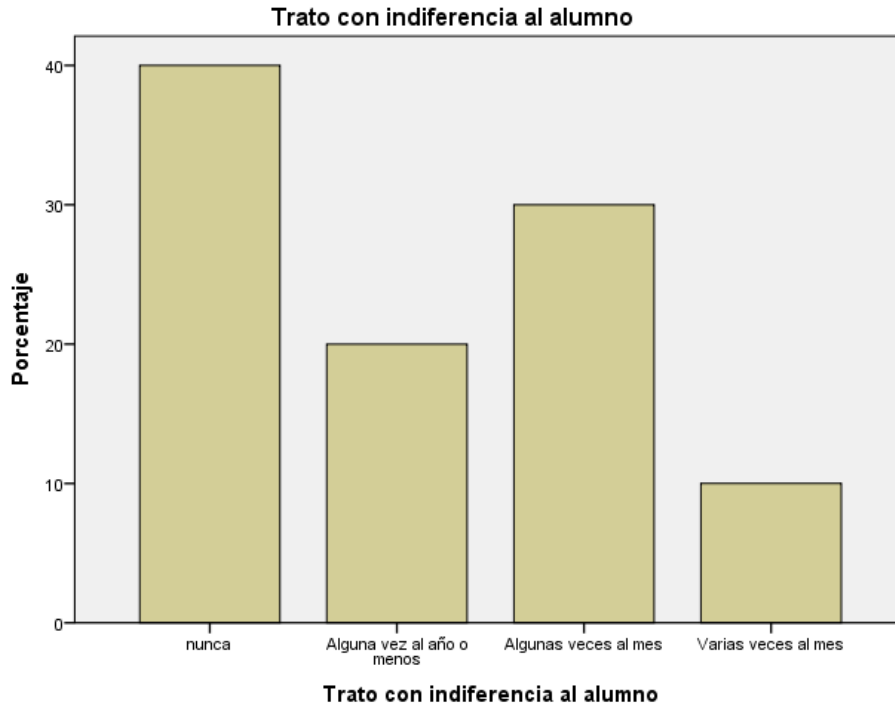
DESPERSONALIZACION

	Trato con indiferencia al alumno	Soy insensible desde que trabajo	Me estoy endureciendo emocionalmente	No me importa lo que les acurra a mis alumnos	Los alumnos me culpan de problemas
Media	2,60	1,90	1,90	1,70	1,80
Mediana	2,00	2,00	2,00	1,00	1,50
Moda	1	1^a	1^a	1	1

a. Existen varias modas. Se mostrará el menor de los valores.

El conjunto de interrogantes destinado a detectar la despersonalización de los profesores estuvo marcado por cuatro interrogantes, desde un trato endurecido emocionalmente, indiferencia, culpabilidad del estudiante por el estado del profesor hasta una total desatención, los resultados numéricos nos señalan que la moda se ubica en un extremo, la media mayoritariamente se ubica en el lugar de la mediana lo que implica que existe bajos niveles de dispersión, al encontrarse en la cola a la derecha se confirma que existe despersonalización que está asociado al desgaste en el mundo laboral en este caso educativo. La despersonalización –manifestada en ocasiones como cinismo– es una de las dimensiones que constituyen el burnout y surge ante la falta de recursos psicológicos y emocionales del profesor para afrontar los desafíos que el medio ofrece. No olvidemos que las interrogantes de estudio vinculan las relaciones directas entre profesores y estudiantes, o mejor entre despersonalizados docentes y estudiantes habidos de conocimientos.

GRAFICO Nro. 02



El grafico nos muestra que algunos profesores 60% del total, en algún momento del año, mes o año efectivamente tratan a los alumnos con indiferencia, por otro lado existen también profesores que nunca tratan con indiferencia a alumno ellos llegan a sumar un 40% del total de docentes, , la media y la mediana se encuentran en un mismo punto. Ahora bien, todos sabemos que la indiferencia está asociada a la insensibilidad, el desapego, o la frialdad. Son estas características que se presuponen contrarias a la condición social que tenemos los seres humanos y que provoca que nos relacionemos unos con otros, Es esas circunstancias definitivamente todo estudiante se encuentra en relativa desventaja, Es importante comprender que la indiferencia es un estado afectivo neutro. Es usual considerar a una persona indiferente como alguien que “ni siente, ni padece”. Es un sentimiento que mantiene al margen a la persona que tiene esta condición. Sin embargo, cuando recibimos un zarpazo de indiferencia de alguien, sus garras nos producen heridas dolorosas.

CUADRO Nro. 03

FALTA DE REALIZACION PERSONAL

	Atiendo con facilidad a mis alumnos	Los problemas de los alumnos los resuelvo fácilmente	Con mi trabajo influyo positivamente en otros	tengo mucha vitalidad	Creo atmosferas relajadas	Estoy animado después de trabajar	Realizo muchas cosa buenas	Trato adecuadamente todo conflicto emocional
Media	5,10	4,50	5,30	4,50	5,10	5,60	5,70	5,70
Mediana	5,50	4,50	7,00	5,00	5,50	6,00	6,00	6,50
Moda	7	3	7	5	3^a	6	7	7

a. Existen varias modas. Se mostrará el menor de los valores.

La falta de realización personal tiene relación con la actividad de los profesores quienes señalan que no tienen la oportunidad de hacer aquello que saben hacer mejor o de poner en práctica sus propias ideas o no tienen la sensación de realizar un trabajo útil. La baja **realización personal** es una patología derivada de la interacción del individuo con unas determinadas condiciones psicosociales del trabajo es una etapa del estrés adquiere mayor importancia por los efectos dañinos que trae a los profesores que lo padece y por el aumento de situaciones sociales, laborales, familiares y personales que lo provocan. En este sentido se destinan ocho interrogantes a efectos de detectar como se encuentra este síndrome entre los profesores, los datos logrados no señalan: La media se ubica a la izquierda y la mediana a la derecha, ambas medidas establecen los profesores, alguna vez a la semana, o varias veces se encuentran en este nivel.

CUADRO Nro. 04
ITEMS VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

ITEMS	Mediana	Media	Desv. típ.
1. Entorno Físico excelente para el trabajo	4,00	4,30	,648
2. Los directivos son buenos líderes en el colegio	4,00	3,60	,810
3. El director no tiene profesores favoritos	4,00	4,30	,464
4. Me siento respaldado por el Director	4,00	4,20	,758
5. El colegio es un lugar de trabajo amistoso	5,00	4,50	,679
6. Me gusta ir a mi trabajo	5,00	5,00	,000
7. estoy orgulloso de trabajar en este colegio	5,00	4,50	,934
8. El colegio es un lugar cómodo para trabajar	4,00	3,80	1,265
9. Se valora el trabajo de todos los profesores	4,00	3,90	,545
10. Recibo información de todo cambio en el Colegio	4,00	3,80	,883
11. Mis funciones están claras y establecidas	5,00	4,80	,405
12. Los objetivos y metas a alcanzar están claros	5,00	4,60	,672
13. conozco la misión y visión del colegio	5,00	5,00	,000
14. Mi trabajo es concreto e importante para el Colegio	5,00	4,80	,405
15. No me interrumpen innecesariamente	4,00	3,80	,992
16. Tengo opción a capacitarme	4,00	3,60	,928
17. Tengo acceso a recursos materiales y tecnológicos	4,00	3,90	,955
18. Existe trabajo en equipo entre profesores	3,50	3,50	,816
19. Los profesores nos ayudamos unos a otros	3,50	3,50	,816
20. Entre profesores nos cuidamos unos a otros	4,00	3,50	,679
21. Director cumple sus compromisos conmigo	4,00	4,20	,608
22. La IE realiza constantemente eventos especiales	3,00	3,30	,648
23. Buena comunicación con los directivos	4,50	4,40	,672
24. Buena comunicación con profesores	4,50	4,50	,506
N válido (según lista)	40		

INTERPRETACION

El Clima Organizacional es el ambiente generado en una institución educativa a partir de las vivencias cotidianas de sus educandos y educadores en la escuela. Este ambiente tiene que ver con las actitudes, creencias, valores y motivaciones que tiene cada profesor, directivo, alumno y padre de familia de la institución educativa y que se expresan en las relaciones personales y profesionales. Un clima institucional favorable o adecuado es fundamental para un funcionamiento eficiente de la institución educativa, así como crear condiciones de convivencia armoniosa.

A este efecto se hará uso de una batería de 24 interrogantes dispuestas a los docentes de modo que se pueda en ellos detectar, como se presentara la relación Clima Organizacional y estrés en la plana de profesores, las interrogantes nos permitirán detectar esta relación, expresada en los estadísticos de tendencia central, en un universo de cuarenta profesores, Los resultados señalan:

En una valoración de siempre, a veces, rara vez, nunca, sin respuesta, de acuerdo al cuadro tenemos una mediana que tiende a la izquierda, y de igual modo en la mayoría de casos llegan a un punto de 3,30 hasta 5,00 de igual modo tienden hacia cero, lo que quiere decir que a nivel de clima institucional los profesores no se encuentran desarrollando satisfactoriamente sus potencialidades,

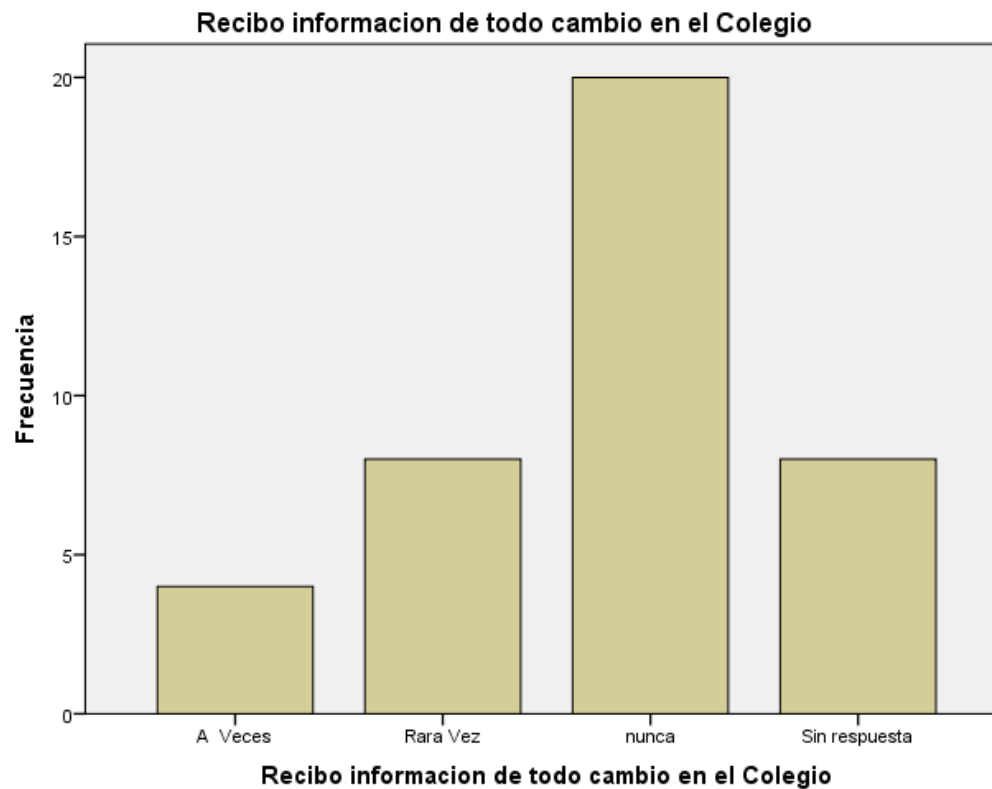
CUADRO Nro. 05

Los directivos son buenos líderes en el colegio

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A Veces	4	10,0	10,0	10,0
Rara Vez	12	30,0	30,0	40,0
Válidos nunca	20	50,0	50,0	90,0
Sin respuesta	4	10,0	10,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Efectivamente en el cuadro se muestra con claridad con una frecuencia de 20 profesores quienes indican que nunca los directivos son buenos líderes, aspecto que influye en el buen desempeño de los profesores así como en desbrocé del stress del cual son directas victimas un gran número de profesores, con un 30% de respuestas señalan que raras veces los directivos son buenos líderes,

GRAFICO Nro. 03



No se puede establecer aportes en el centro de trabajo, cuando no se tiene la más básica información de lo que sucede en el centro de labor definitivamente uno se encuentra aislado, y en términos objetivos sin la posibilidad de opinar frente a la problemática de la institución educativa de acuerdo a lo expresado por los profesores nunca se les comunica nada, otros señalan que algunas veces, y circunstancias raras son comunicados de que tal o cual es el plan de actividades educativas.

CUADRO Nro. 06

El colegio es un lugar de trabajo amistoso

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Rara Vez	4	10,0	10,0
	nunca	12	30,0	40,0
	Sin respuesta	24	60,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0

Otro cuadro ilustrativo es el que se presenta en la cual 60% de profesores ante la interrogante ¿El Colegio es un lugar para el trabajo amistoso?, simplemente no responden con lo cual nos dan a entender que efectivamente en esta Institución Educativa existen problemas, el resto 30% señalan que nunca el colegio es un lugar para desarrollar un trabajo amistoso.

CUADRO Nro. 07

Recibo información de todo cambio en el Colegio

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A Veces	4	10,0	10,0	10,0
Rara Vez	8	20,0	20,0	30,0
Válidos nunca	20	50,0	50,0	80,0
Sin respuesta	8	20,0	20,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

El cuadro en un 50% nos señala que nunca un profesor recibe información sobre los cambios en la institución educativa, las razones pueden ser obvias, existe un trato duro de parte de la dirección, y otras jerarquías, y de igual manera puede ser por el propio profesor no brindan las propias facilidades para una correcta direccionalidad institucional. Con un 40% de respuestas tenemos por mitades respuestas de los profesores que indican que muy raras veces se les comunica de cambios, el otro bloque opta por no responder dejándonos la idea de que existe evidente maltrata al docente.

IV. DISCUSIÓN

La Comunidad Educativa, debe ser un espacio, donde sus integrantes se interrelacionen en armonía, esto será posible cuando todos sus integrantes desde la dirección, inicien cambios necesarios en favor de la salud emocional de sus integrantes, para un desarrollo eficaz y armonioso de su labor diaria, garantizando las condiciones necesarias que permitan crear un clima institucional agradable.

En general, los datos obtenidos por ambas encuestas, aportaron indicadores relevantes para abordar los riesgos psicosociales que afectan a los docentes en su labor docente en la Institución Educativa: Libertadores de América, ya sea desde la prevención del Estrés Laboral o en el desarrollo de niveles altos de este síndrome entre los docentes; sin embargo la intervención mediante la aplicación de cuestionario nos indica que ya se halla instalada la problemática, existe altos niveles de stress. Por otra parte, los cuestionarios y respuestas aportan interesantes elementos que permiten profundizar la comprensión del clima organizacional, desde la perspectiva de los profesores. Los indicadores planteados permiten identificar que no todos los profesores padezcan el síndrome, pero que han desarrollado claramente procesos de despersonalización y presentan indicadores considerables de agotamiento emocional.

El Agotamiento Emocional se manifiesta en los ítems relacionados a esta dimensión, mostrando deficiencias en la salud emocional, sentimientos de frustración, la pérdida de motivación y baja autoestima.

La Despersonalización/cinismo se convierte en el factor clave de ambas muestras presentadas a los profesores, cabe recordar que la despersonalización es perder la calidad y sentimientos del ser humano. Los resultados obtenidos en ambos cuestionarios, van en la misma línea que los obtenidos en otras investigaciones realizadas en otras instancias nos indican que la investigación ha cumplido con sus objetivos.

La Falta de Realización Personal es otro factor, que se da en el desenvolvimiento de su labor, pero en poca magnitud, como consecuencia del deterioro de sus propios sentimientos de competencia.

Finalmente consideramos que esta investigación es insuficiente aun, pero un pequeño paso para entender que el Estrés laboral es la problemática más común que afecta a los docentes en estos últimos tiempos y que posiblemente encaminara a futuras investigaciones y ver la realidad en su verdadera dimensión.

V. CONCLUSIONES

El Síndrome de Burnout y el clima organizacional son variables clave en el desempeño de una Institución, y aun y cuando no puede ser visto o tocado, el clima de una Institución Educativa se percibe, se vive y afecta todos los aspectos de la Institución, tal como nos lo muestran los cuestionarios aplicados a la plana educativa.

1. La relación entre el Síndrome de Burnout y el Clima Organizacional efectivamente se comprueba por la relación de las medidas estadísticas de tendencia central, así tenemos los datos siguientes: Ante la interrogante “Me siento cansado al levantarme” el 60% de docentes indican que efectivamente este comportamiento se repite alguna vez al mes o al año, y también a lo largo de la semana, de igual modo respecto a la variable dependiente ante la pregunta “El colegio es un lugar de trabajo amistoso”, las respuestas son concluyentes: 90% de docentes señalan que el colegio nunca es el lugar de trabajo amistoso otro porcentaje significativo optan por no responder, dejando una obvia reflexión. Estos indicadores permiten confirmar la relación de variables y su correspondiente correlación
2. Respecto al Agotamiento Emocional y su relación entre el Síndrome de Burnout de acuerdo al cuestionario planteado a los docentes nos señalan respecto a la interrogante: “Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado” un 80% señala que algunas veces al año o al mes se encuentran en esta situación y un 10% señalan que siempre se encuentran emocionalmente agotados de igual modo en la variable dependiente el 80% de profesores señalan que sus directivos no son buenos líderes en el colegio, aspecto que influye en forma determinante en el desempeño de los docentes.
3. La Despersonalización en docentes de la institución Educativa y el Síndrome de Burnout es también una realidad este trastorno, se incluye dentro de los trastornos disociativos y se caracteriza por períodos repetidos en los que se experimenta una sensación

de estar desconectado o separado del propio cuerpo y de los pensamientos, los datos estadísticos logrados confirman esta relación veamos: Ante la interrogante “Este trabajo me está endureciendo emocionalmente” La media y la mediana se encuentran en un extremo confirmando este síndrome entre los docentes, el 60% alguna vez en el año, mes o más de algunas veces al mes sintieron que se están “endureciendo emocionalmente” ante los alumnos e incluso ante los profesores, por cuanto ellos no realizan trabajos en equipo 90% no señala tal circunstancia. Sumatoria de “a veces”, 40%, “rara vez” 40% y nunca 10 %, confirmándose la relación entre las variables de estudio.

4. La falta de Realización Personal y el Síndrome de Burnout, también se pudo comprobar que está presente en la institución donde se efectuó la investigación, En términos estadísticos del conjunto de respuestas logradas se comprobó que las tendencias extremas en forma reiterada se presentan. De igual modo en la variable stress, se tiene el resultado “El entorno físico es excelente para el trabajo?” y la respuesta es “nunca” y “rara vez” llegan a un 60%, y no responden el 40% lo que implica que el total de docentes no cree que su institución educativa sea un excelente lugar para trabajar.

VI. RECOMENDACIONES

- A.** Se debe de recomendar que no se debe de tomar a la ligera el clima organizacional por cuanto juega un papel de vínculo u obstáculo para el buen desempeño de todo docente, consecuentemente se eleva la calidad en la gestión, llegando a ser factor de distinción e influencia en el comportamiento de quienes la integran, es decir los docentes. Por ende, si la Institución Educativa busca mantener una dirección competente frente a las condiciones del entorno debe considerar el clima organizacional como un punto clave para su afirmación en el campo educativo ya que es un punto fundamental para facilitar los procesos de dirección, innovación y cambio.

- B.** Es vital desarrollar trabajos en equipo, no solo entre los docentes sino también entre los estudiantes, los padres de familia y la comunidad; a efectos de integrar ideas, pensamientos y sobre todo para lograr efecto contrario a lo negativo de la presencia de una autoridad autoritaria o docentes que desarrollan sus actividades pedagógicas en forma individual.

- C.** El Síndrome de Burnout, es la respuesta o expresión de la forma de actuar de las autoridades pertinentes, cuerpo docente; por lo que es vital generar un Plan de Desarrollo Institucional, a efectos de integrar al conjunto de miembros de la Ecología Escolar

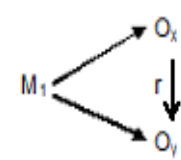
VII. REFERENCIAS

1. AGUADO Maldonado, José Eduardo (2012), Desarrolla un trabajo de tesis de maestría de clima organizacional en una institución educativa, según la perspectiva de los docentes en el distrito de ventanilla – Lima
2. BOLCHOER, David (2007) “los muertos vivientes” Barcelona
3. CAMPOVERDE Ayres, José (1978) “Eficacia” Desarrollo Organizacional, una estrategia para el mejoramiento de las organizaciones, Lima – Perú
4. DERRAMA MAGISTERIAL (2017) “Palabra de Maestro” Lima – Perú
5. HERNÁNDEZ, Roberto, FERNÁNDEZ, Carlos y Baptista, Pilar. (2006) Metodología de la investigación. México D.F.: McGraw-Hill,.
6. LITWIN, G. y STINGER, R. (2008), The influence of organizational climate on human motivation. Michigan: Foundation for Research on Human Behavior, nd.
7. MASLACH, C. (2003) “Job Burnout: New Directions in Research and Intervention” American Psychological Society, Vol.12, N° 5
8. MASLACH, C. & JACKSON, S. E. (2005). Maslach Burnout Inventory Manual. Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press
9. MINISTERIO DE EDUCACION (2015) “Rutas de Aprendizaje” Lima - Perú
10. OPPENHEIMER, Andrés (2006) “Cuentos chinos” México
11. SANDOVAL Caraveo M. C., (2014), Maestra en Administración e Investigadora de la universidad Juárez Autónoma de Tabasco – México.
12. WEISS, BRIAN (2005, p.1): “Eliminar el Estrés” Nueva York Espiritualidad Zeta.
13. The SAGE glosary of the Social and Behavioral Sciences, 2009b
14. https://es.wikipedia.org/wiki/clima_organizacional
15. Vinculando.org./educación/climalaboral-en-centro-educativo
16. http://es.wikipedia.org/wiki/sindro_de_burnout

VIII. ANEXOS

ANEXO N° 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

TÍTULO: “El Síndrome de Burnout y su relación con el clima organizacional en docentes de la Institución Educativa: Libertadores de América”

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES/ DIMENSIONES	METODOLOGÍA
-¿Cuál es la relación entre el Síndrome de Burnout y el Clima Organizacional en docentes de la Institución Educativa: Libertadores de América de Pitumarca?	-Establecer la relación entre el Estrés Laboral y el Clima Organizacional en docentes de la Institución Educativa: Libertadores de América de Pitumarca.	-Existe relación entre el Síndrome de Burnout y el Clima Organizacional en docentes de la Institución Educativa: Libertadores de América de Pitumarca.	VARIABLE DE ESTUDIO 1 Síndrome de Burnout Dimensiones: - Agotamiento emocional - Despersonalización - Falta de Realización personal	Tipo de Investigación Descriptivo – correlacional Nivel de investigación diseño no experimental de corte transversal o transeccional correlacional.
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicos	VARIABLE DE ESTUDIO 2 Clima Organizacional Dimensiones: -Conductas del Profesor -Conductas del Director	Tipología: Dónde:  M ₁ : Es la muestra O _x : Observaciones de la variable. Síndrome de burnout O _y : Observaciones de la variable. Clima Organizacional r : La relación entre las variables.
-¿Cuál es la relación entre el Síndrome de Burnout y el Agotamiento Emocional en docentes de la Institución Educativa: Libertadores de América de Pitumarca? -¿Cuál es la relación entre el Síndrome de Burnout y la Despersonalización en docentes de la Institución Educativa: Libertadores de América de Pitumarca? -¿Cuál es la relación entre el Síndrome de Burnout y la Falta de Realización Personal en docentes de la Institución Educativa: Libertadores de América de Pitumarca?	-Establecer la relación entre el Síndrome de Burnout y el Agotamiento Emocional en docentes de la Institución Educativa: Libertadores de América de Pitumarca. -Establecer la relación entre el Síndrome de burnout y la Despersonalización en docentes de la Institución Educativa: Libertadores de América de Pitumarca. -Establecer la relación entre el Síndrome de Burnout y la falta de Realización Personal en docentes de la Institución Educativa: Libertadores de América de Pitumarca	-Existe relación entre el Síndrome de Burnout y el Agotamiento Emocional en docentes de la Institución Educativa: Libertadores de América de Pitumarca. -Existe relación entre el Síndrome de Burnout y la Despersonalización en docentes de la Institución Educativa: Libertadores de América de Pitumarca. -Existe relación entre el Síndrome de burnout y la falta de Realización Personal en docentes de la Institución Educativa: Libertadores de América de Pitumarca.		

ANEXO 02: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES:

Variable 01: EL SINDROME DE BURNOUT

DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>“El Síndrome de Burnout, es un padecimiento que a grandes rasgos consistiría en la presencia de una respuesta prolongada de estrés en el organismo ante los factores estresantes emocionales e interpersonales que se presentan en el trabajo, que incluye fatiga crónica, ineficiencia y negación de lo ocurrido”.</p> <p>http://es.wikipedia.org/wiki/sindrome</p> <p>De_burnout)</p>	<p>El mundo laboral ha experimentado una transformación importante en las últimas décadas en nuestro contexto sociocultural. Así, los nuevos fenómenos tienen que ver con el desajuste en los puestos de trabajo del campo educativo, el estudio que se efectuara considerara el rendimiento de cada docente que ha originado la aparición de nuevos riesgos denominados psicosociales, entre ellos el síndrome de burnout (agotamiento emocional, despersonalización o deshumanización y falta de realización personal en el trabajo), cuya prevalencia se ha ido incrementando y que ha venido a constituirse en un problema social y de salud pública que conlleva, por tanto, un gran coste económico y social por lo que cualquier esfuerzo para su estudio debe ser bienvenido</p>	<p>-Agotamiento Emocional</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Falta de energía ▪ Desconcentración ▪ Vulnerabilidad emocional. ▪ Irritabilidad. ▪ Pérdida del apetito
		<p>-Despersonalización</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Depresión ▪ Desidia ▪ Insensibilidad ▪ Ausentismo ▪ Impuntualidad
		<p>-Falta de Realización Personal</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sentimientos de fracaso ▪ Baja autoestima ▪ Bajas relaciones interp. ▪ Incapacidad para soportar presiones.

ANEXO 03: MATRIZ DEL INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA VARIABLE: SINDROME DE BURNOUT

INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE MASLACH (MBI)

DIMENSIONES	INDICADORES	PESO	N° DE ITEMS	ITEMS/REACTIVO	VALORACION DEL ÍTEM
Agotamiento emocional	Falta de energía	40	09	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado	
				Al final de la jornada me siento agotado	
	Desconcentración.			Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo	
	Vulnerabilidad emocional.			Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mi	
				Me siento agotado por el trabajo	
				Me siento frustrado por mi trabajo	
				Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro	
	Irritabilidad.			Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastantes estrés	
Pérdida del apetito	En el trabajo siento que he llegado al límite de mis posibilidades				
Despersonalización	Depresión	20	05	Creo que trato a algunos alumnos con indiferencia	
	Desidia.			Creo que me comporto de manera más insensible con la gente desde que hago este trabajo	
	Insensibilidad.			Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	

	Ausentismo.			Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los alumnos a os que tengo a mi cargo en el colegio	
	Impuntualidad			Siento que los alumnos me culpan de algunos problemas	
Falta de Realización personal	Sentimientos de fracaso	40	08	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos	
				Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos	
				Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros	
	Baja autoestima.			Me encuentro con mucha vitalidad	
	Bajas relaciones interpersonales			Tengo facilidad para crear una atmosfera relajada a mis alumnos	
				Me encuentro animado después de trabajar junto con mis alumnos	
				He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo	
Incapacidad para soportar presiones	Siento que se tratar de forma adecuada los conflictos emocionales en el trabajo				

100 o/o 22

ANEXO 04: CUESTIONARIO MASLACH MBI DEL SINDROME DE BURNOUT

INTRODUCCIÓN:

Estimado(a) COLEGA, el presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información, acerca de la percepción de ESTRÉS LABORAL. A continuación encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados a cerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. ROGAMOS LA MÁXIMA SINCERIDAD EN SUS RESPUESTAS

INDICACIONES:

Al responder cada uno de los ítems marcará con una "X" solo una de las alternativas propuestas. No existe respuesta correcta o incorrecta. Tómese su tiempo.

Nº	REACTIVOS	Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	Todos Los días
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado							
2	Al final de la jornada me siento agotado							
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo							
4	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos							
5	Creo que trato a algunos alumnos con indiferencia							
6	Trabajar con alumnos todos los días es una tensión en mi							
7	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos							
8	Me siento agotado por el trabajo							
9	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros							
10	Creo que me comporto de manera más insensible con la gente desde que hago este trabajo							
11	Me preocupa que este trabajo me este endureciendo emocionalmente							
12	Me encuentro con mucha vitalidad							
13	Me siento frustrado por mi trabajo							
14	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro							
15	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los alumnos a los que tengo a mi cargo en el colegio							

16	Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés							
17	Tengo facilidad para crear una atmosfera relajada a mis alumnos							
18	Me encuentro animado después de trabajar junto con mis alumnos							
19	He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo							
20	En el trabajo siento que he llegado al límite de mis posibilidades							
21	Siento que se tratar de forma adecuada los conflictos emocionales en el trabajo							
22	Siento que los alumnos me culpan de algunos problemas							
TOTAL								

¡Gracias por su colaboración!

ITEMS: 1,2,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,22.

RESPUESTAS	1	2	3	4	5	6	7
	Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	Diariamente

ANEXO 05: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLES 2 – CLIMA ORGANIZACIONAL

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>“Es el nombre dado por diversos autores. Se basa en el ambiente generado por las emociones de los miembros de un grupo u organización, el cual está relacionado con la motivación de los empleados. se refiere tanto a la parte física como emocional y mental”</p> <p>https://es.wikipedia.org/wiki/Clima_organizacional</p>	<p>Se desarrollara el estudios de clima organizacional producto del síndrome de Burnout, resultan imprescindibles efectuarlo, porque propician en los trabajadores de la Institución Educativa mostrar el tipo de conducta por parte de los maestros y también del director, expresar su opinión sobre el funcionamiento de la organización y cómo se sienten en ella; constituyendo así un instrumento de indagación que funciona bajo la premisa de que se generan beneficios cuando se implementan acciones correctivas en los aspectos que lo requieran, también constituyen un excelente mecanismo para conocer de manera indirecta, cómo es la calidad de gestión de la organización, previa determinación del nivel de afección de los indicadores del síndrome de Burnout</p>	<p>Conductas del profesor</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Desunión - Amistad - Entusiasmo - Interferencia
		<p>Conductas del director</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Distanciamiento - Énfasis en el rendimiento - Ejemplaridad - Consideración

ANEXO 06: MATRIZ DEL INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

DIMENSIONES	INDICADORES	PESO	N° DE ITEMS	ITEMS/REACTIVO	VALORACION DEL ÍTEM
Conductas del Profesor	Desunión	60	11	El director cumple con los compromisos que adquiere conmigo	
				Entre los profesores existe una preocupación y cuidado por el otro 5	
				Los profesores se ayudan los unos con los otros	
				Existe un sentido de trabajo en equipo entre los profesores del colegio	
	Amistad			El colegio realiza frecuentemente eventos especiales	
				El colegio es un lugar relajado para trabajar	
	Entusiasmo			Mi trabajo, es concreto e importante para el colegio	
				Estoy orgulloso de trabajar en este colegio	
				Me gusta ir a mi trabajo	
				El colegio es un lugar de trabajo amistoso	
	Interferencia			Mi trabajo está libre de interrupciones administrativas innecesarias	
Conductas del director	Distanciamiento	40	13	Tengo una buena comunicación con los profesores del colegio	
				Tengo una buena comunicación con los directivos del colegio	

	Énfasis en el Rendimiento		El colegio valora la labor de todos los profesores	
	Ejemplaridad		Conozco la Misión y Visión del colegio	
			Los objetivos y las metas que se deben alcanzar están claras	
			Mis funciones están claras y establecidas	
			Recibo información de los cambios que se emprenden en el colegio	
			El entorno físico con el que dispongo es óptimo para realizar mi trabajo	
			Me siento respaldado por el director	
			El director no tiene profesores favoritos	
			Los directivos son buenos líderes en el colegio	
			Tengo un acceso a todos los recursos materiales y tecnológicos para mi trabajo	
	Consideración		Tengo opción a capacitarme en el colegio	

100o/o 24

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado(a) COLEGA, el presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información, acerca de la percepción del CLIMA ORGANIZACIONAL. A continuación encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. ROGAMOS LA MÁXIMA SINCERIDAD EN SUS RESPUESTAS

INDICACIONES:

Al responder cada uno de los ítems marcará con una "X" solo una de las alternativas por ítem. No existe respuesta correcta o incorrecta. Tómese su tiempo.

N°	ITEMS	Siempre	A veces	Rara vez	Nunca	Sin respuesta
1	Tengo una buena comunicación con los profesores del colegio					
2	Tengo una buena comunicación con los directivos del colegio					
3	El colegio realiza frecuentemente eventos especiales					
4	El director cumple con los compromisos que adquiere conmigo					
5	Entre los profesores existe una preocupación y cuidado por el otro					
6	Los profesores se ayudan los unos con los otros					
7	Existe un sentido de trabajo en equipo entre los profesores del colegio					
8	Tengo un acceso a todos los recursos materiales y tecnológicos para mi trabajo					
9	Tengo opción a capacitarme en el colegio					
10	Mi trabajo está libre de interrupciones administrativas innecesarias					
11	Mi trabajo, es concreto e importante para el colegio					
12	Conozco la Misión y Visión del colegio					
13	Los objetivos y las metas que se deben alcanzar están claras					
14	Mis funciones están claras y establecidas					
15	Recibo información de los cambios que se emprenden en el colegio					
16	El colegio valora la labor de todos los profesores					

17	El colegio es un lugar relajado para trabajar					
18	Estoy orgulloso de trabajar en este colegio					
19	El entorno físico con el que dispongo es óptimo para realizar mi trabajo					
20	Me gusta ir a mi trabajo					
21	El colegio es un lugar de trabajo amistoso					
22	Me siento respaldado por el director					
23	El director no tiene profesores favoritos					
24	Los directivos son buenos líderes en el colegio					

¡Gracias por su colaboración!

El puntaje que se asignará a las respuestas son las siguientes:

ITEMS: 1,2,3,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,24.

	5	4	3	2	1
	Siempre	A veces	Rara vez	Nunca	Sin respuesta



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL
UCV**

Yo Elías García Arias identificado con DNI N° 23953507
egresado del Programa Académico de Educación de la Escuela
de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (x) , no autorizo () la divulgación y comunicación
pública de mi trabajo de investigación titulado
" El Síndrome de Burnout y su relación con el clima organizacional
en docentes de la institución educativa Libertad del Perú de
Punamarca "; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según
lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

FIRMA

DNI: 23953507



Trujillo 22 de Febrero del 2019.

**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD.
DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV**

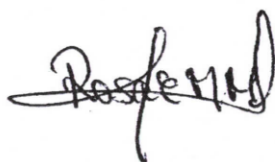
Yo, Dra. Rosa Elvira Marmanillo Manga Docente de la experiencia curricular de desarrollo del trabajo de investigación 2019 I; y revisor del trabajo académico titulado

“El Síndrome de Burnout y su relación con el Clima Organizacional en docentes de la Institución Educativa: Libertadores de América de Pitumarca, Canchis – Cusco 2019”

Del estudiante Elías García Arias, he constado por medio del uso de la herramienta turnitin lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 22% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad Cesar Vallejo.

Cusco 15 de febrero del 2019.



Feedback Studio - Google Chrome
http://www.kurafun.com/feedbackstudio/feedback/submit/116308731641973756365

feedback studio **Eliag García** El Síndrome de Burnout y su Relación con el Clima Organizacional en Docentes d

El Síndrome de Burnout y su Relación con el Clima Organizacional en Docentes de la Institución Educativa: Libertadores de América de Pitumarca, Canchis - Cusco 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRO EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

AUTOR:
Br. Flías García Arias

Match Overview
22%

Rank	Source	Percentage
1	Submitted to Universida...	7%
2	repositorio.uv.edu.pe	2%
3	repositorio.unh.edu.pe	1%
4	es.wikileaks.org	1%
5	www.slideshare.net	1%
6	www.buenastareas.com	1%

Page: 1 of 56 Word Count: 10630 Text only Report High Resolution