

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO

TESIS

**BURNOUT Y CLIMA LABORAL SEGÚN LOS DOCENTES DE LAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE HUARAL 2013**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAGISTER
EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTORES

Br. ALIDA VIOLETA FERNÁNDEZ CHÁVEZ
Br. LUZ URIBE SIMÓN

ASESORA

Dra. IRMA MILAGROS CARHUANCHO MENDOZA

LIMA - PERÚ

2014

Dedicatoria

Dedicamos a nuestros hijos. Porque todo lo que hemos logrado lo hemos hecho por ellos. Nuestra actitud, nuestros temores, dificultades, debilidades que se presentaron y que pretendían detenernos, supimos vencerlos; a veces perdimos todo lo que tuvimos, pero al final lo hemos logrado, nos sentimos adalides, para nuestros hijos y la juventud estudiosa.

Agradecimiento

Agradecemos a todos nuestros Profesores de la Universidad “César Vallejo” y en especial al Doctor César Acuña Peralta que nos dio la oportunidad para obtener este grado, además por su comprensión, sus sabias ideas, orientaciones y su apoyo en nuestros estudios de Maestría.

Presentación

Señores miembros del Jurado:

El presente estudio de investigación titulado “Burnout y Clima laboral según los docentes de las instituciones educativas de Huaral 2013”; tiene la finalidad de determinar la relación entre las variables para finalmente presentar el informe y sirva de base para las futuras investigaciones en cumplimiento del reglamento de Grados y Títulos de la Universidad “César Vallejo para obtener el Grado Académico de Magister en Administración de la Educación.

Esta investigación es un trabajo desarrollado en el contexto de la educación Básica Regular y surge de la necesidad de determinar la relación que existe entre el Burnout o síndrome del quemado y el Clima laboral.

La presente investigación consta de IV capítulos estructuralmente interrelacionados en forma secuencial determinados por la Universidad César Vallejo en su reglamento, como son: El capítulo I trata sobre el problema de investigación incluyendo el Planteamiento del Problema, limitaciones, antecedentes y objetivos; el segundo capítulo corresponde al Marco teórico , donde se han tomado conceptos sobre las variables en estudio así como las dimensiones e indicadores ; el capítulo III trata sobre el metodológico, prestando atención a las hipótesis, definición conceptual y operacional de las variables , la metodología , la población, los métodos de investigación , técnicas e instrumentos de recolección de datos y el método que se utilizó para analizar los datos: el capítulo IV, se refiere a los resultados de la investigación así como la demostración de las hipótesis; luego se presentará las conclusiones y sugerencias , finalmente en anexos se presentará los instrumentos, la base de datos utilizada, la matriz de consistencia y la operacionalización de las variables.

Esperamos que el interés y empeño extendido en el desarrollo de esta investigación sea valorada y del mismo modo tendremos en cuenta sus apreciaciones que enriquecerán la presente tesis de investigación.

Índice

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Presentación	iv
Índice	vi
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
Introducción	xiii
CAPÍTULO I	15
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1 Planteamiento del problema	16
1.2 Formulación del problema	17
1.2.1 Problema general	17
1.2.2 Problemas específicos	18
1.3 Justificación	18
1.3.1 Justificación Práctica	18
1.3.2 Justificación Legal	18
1.3.3 Justificación Pedagógica	19
1.3.4 Justificación Metodológica	20
1.4 Limitaciones	20
1.5 Antecedentes	20
1.5.1 Investigaciones internacionales	20
1.5.2 Investigaciones nacionales	23
1.6 Objetivos	25
1.6.1 General	25
1.6.2 Específicos	25
CAPÍTULO II	26
MARCO TEÓRICO	26
2.1 Burnout	27
2.1.1 Bases teóricas	27

2.1.2 Dimensiones del Burnout	29
2.1.3 Enfoques del Burnout	30
2.1.4 Factores que intervienen en el Burnout	31
2.1.5 Determinantes del burnout	32
2.1.6 Diferencia entre estrés y Burnout	33
2.2 Clima laboral	34
2.2.1 Bases teóricas	34
2.2.2 Dimensiones del Clima laboral	39
2.2.3 Componentes del Clima laboral	41
2.2.4 Relación del Clima laboral con otras variables	42
2.3 Definición de términos	44
CAPÍTULO III	47
MARCO METODOLÓGICO	47
3.1 Hipótesis	48
3.1.1 Hipótesis general	48
3.1.2 Hipótesis específicas	48
3.2 Variables	48
3.2.1 Definición conceptual	48
3.2.1.1 Variable 1: Burnout	48
3.2.1.2 Variable 2: Clima laboral	49
3.2.2 Definición operacional	50
3.3 Metodología	52
3.3.1 Tipo de estudio	52
3.3.2 Diseño	52
3.4 Población y muestra	53
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	54
3.5.1 Técnica	54
3.5.2 Instrumento	54
3.6 Métodos de Análisis de datos	58
CAPÍTULO IV	
RESULTADOS	
4.1 Descripción de la muestra	60
4.2 Prueba de normalidad	61

4.3	Demostración de hipótesis	63
4.3.1	Hipótesis general	63
4.3.2	Hipótesis específica 1	64
4.3.3	Hipótesis específica 2	65
4.3.4	Hipótesis específica 3	67
4.4	Discusión	68
	CONCLUSIONES	70
	SUGERENCIAS	71
	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	
	Anexo 1: Inventario de la variable Burnout	77
	Anexo 2: Cuestionario de la variable Clima laboral	78
	Anexo 3: Base de datos de la x	82
	Anexo 4: Base de datos de la variable y	85
	Anexo 5: Validez de instrumentos por expertos	99
	Anexo 6: Matriz de consistencia	111

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Diferencias entre estrés y burnout	34
Tabla 2 Evolución del término clima laboral	38
Tabla 3 Componentes del Clima laboral	42
Tabla 4 Operacionalización de la variable Burnout	50
Tabla 5 Operacionalización de la variable Clima laboral	51
Tabla 6 Población de la investigación	53
Tabla 7 Niveles del Burnout	55
Tabla 8 Validación del inventario de Burnout	56
Tabla 9 Tabla de calificación	57
Tabla 10 Niveles de la variable y dimensiones: Clima laboral	57
Tabla 11 Validación del Cuestionario de Clima laboral	58
Tabla 12 Prueba de Normalidad	62
Tabla 13 Burnout y Clima laboral según los docentes de las instituciones educativas de Huaral 2013	63
Tabla 14 Burnout y dimensión Relaciones del Clima laboral según los docentes de las instituciones educativas de Huaral 2013	64
Tabla 15 Burnout y dimensión autorrealización del Clima laboral según los docentes de las instituciones educativas de Huaral 2013	66
Tabla 16 Burnout y dimensión Estabilidad cambio del Clima laboral según los docentes de las instituciones educativas de Huaral 2013	67

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Enfoques del concepto del clima laboral	35
Figura 2: Tendencias del Clima laboral	36
Figura 3. Niveles de Burnout de los docentes de las instituciones educativas de Huaral 2013.	60
Figura 4. Niveles de Burnout de los docentes de las instituciones educativas de Huaral 2013.	61
Figura 5. Burnout y Clima laboral según los docentes de las instituciones educativas de Huaral 2013	63
Figura 6. Burnout y dimensión Relaciones del Clima laboral según los docentes de las instituciones educativas de Huaral 2013	65
Figura 7. Burnout y dimensión Autorrealización del Clima laboral según los docentes de las instituciones educativas de Huaral 2013	66
Figura 8. Burnout y dimensión Estabilidad cambio del Clima laboral según los docentes de las instituciones educativas de Huaral 2013.	67

Resumen

La investigación titulada: “Burnout y Clima laboral según los docentes de las instituciones educativas de Huaral 2013”, tuvo como problema general ¿Cuál es la relación entre el burnout y el clima laboral según los docentes de las instituciones educativas estatales de Huaral 2013?, esto por observar ciertas conductas por parte de los docentes como el desánimo, cansancio, fatiga, desinterés en el desempeño de sus tareas y en consecuencia el deterioro del clima laboral.

La investigación se realizó bajo el diseño no experimental, descriptivo correlacional, porque se determinó la relación entre las variables de estudio, apoyándose en el método hipotético deductivo, la población de estudio estuvo conformada por 118 docentes, siendo la muestra censal, para la recopilación de datos se utilizó Inventario de Burnout de Maslach y de Clima Laboral de WES, por lo tanto el análisis de los datos se realizó con la correlación de Spearman.

Por lo tanto, se demostró que el burnout se relaciona negativamente con el clima laboral según los docentes de las instituciones educativas estatales de Huaral 2013; así también el burnout se relaciona negativamente con las relaciones, autorrealización y estabilidad – cambio del clima laboral según los docentes de las instituciones educativas estatales de Huaral 2013; es decir a más burnout menor clima laboral o viceversa.

Palabras clave: Burnout, Clima laboral, relaciones, autorrealización, estabilidad cambio.

Abstract

The research entitled : "Burnout and Work Climate as teachers of educational institutions Huaral 2013," had the general problem What is the relationship between burnout and work environment as teachers in state educational institutions Huaral 2013? this observe certain behaviors by teachers and discouragement , tiredness, fatigue, lack of interest in performing their tasks and consequently the deterioration of the work environment .

The research was conducted under non- experimental , descriptive correlational design , because the relationship between the study variables , based on the hypothetical deductive method , we determined the study population consisted of 118 teachers , with the census shows , for the collection of data Maslach Burnout Inventory and Workclimate WES was used , so the data analysis was performed using the Spearman correlation .

Thus , it was shown that burnout is negatively related to the work environment as teachers in state educational institutions Huaral 2013 , so the burnout is negatively related to relationships, self-realization and stability - change the working environment as teachers of state educational institutions Huaral 2013 , ie more burnout retail work environment or vice versa.

Keywords: Burnout, Work environment , relationships, self , shift stability

Introducción

En los últimos años la dirección de las instituciones educativas ha cambiado vertiginosamente, esto ha provocado que los docentes no sólo conozcan el campo pedagógico, sino también el área de gestión, además a esto se aúna los pésimos resultados obtenidos por los estudiantes en las pruebas internacionales, y que en consecuencia exige hoy más al docente en la planificación; esta situación ha repercutido negativamente en los docentes porque se encuentran estresados, cansados, desmotivados, desalentados, y otros factores que lamentablemente dañan el aspecto emocional del docente y por tanto se encuentran muy sensibles a la situación y ante cualquier hecho bueno o malo reaccionan de una forma negativa, por lo tanto el clima laboral se daña básicamente en las relaciones, y la estabilidad y cambio.

La hipótesis general de la investigación fue que: El burnout se relaciona negativamente con el clima laboral según los docentes de las instituciones educativas estatales de Huaral 2013., la variable 1 : Burnout se operacionalizó con las dimensiones cansancio emocional, despersonalización y realización personal , mientras que la variable 2: Clima laboral se operacionalizó con las dimensiones. Relaciones, autorrealización y estabilidad – cambio, las limitaciones del estudio fueron tiempo, económico, acceso a las diferentes instituciones educativas.

La investigación consta de IV capítulos estructuralmente interrelacionados en forma secuencial determinados por la Universidad César Vallejo en su reglamento, como son: el capítulo I trata sobre el Problema de investigación incluyendo el Planteamiento del Problema, limitaciones, antecedentes y objetivos; el segundo capítulo corresponde al Marco teórico, donde se han tomado conceptos sobre las variables en estudio así como las dimensiones e indicadores; el capítulo III trata sobre el Marco metodológico, prestando atención a las hipótesis, definición conceptual y operacional de las variables, la metodología, la

población, los métodos de investigación, técnicas e instrumentos de recolección de datos y el método que se utilizó para analizar los datos; el capítulo IV, se refiere a los resultados de la investigación así como la demostración de las hipótesis; luego se presentará las conclusiones y sugerencias, finalmente en anexos se presentan los instrumentos, la base de datos utilizada, la matriz de consistencia y la Operacionalización de las variables.

CAPÍTULO I
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema

En los últimos años, el proceso de Reformas Educativas se ha generalizado en todo el mundo, la educación se ha enfrentado al impacto de los cambios sociales, económicos y políticos, siendo la educación un instrumento indispensable para que la humanidad pueda progresar hacia los ideales de paz, libertad y justicia social es así que en casi todos los países de América Latina, si bien es importante mejorar la educación se ha descuidado al docente, porque se exige que posea un mayor número de títulos, grados, capacitaciones, pero que se deben de realizar a la par con el trabajo, esta situación trae consigo que los docentes no se abastezcan, y por tener que cumplir con todo, muchas veces dejan de lado la calidad o el hacer bien las cosas, en consecuencia el nivel de estrés es tan elevado que lamentablemente se desata en la institución educativa dañando las relaciones interpersonales y en consecuencia el deterioro del clima laboral.

En América Latina y el Perú, la realidad es muy parecida a los países avanzados, porque a los profesores cada vez se exige un mayor rendimiento en sus actividades, sin importar sus propias necesidades y la satisfacción de ellas, es decir los profesores cada vez tienen un mayor nivel de presión desde su capacitación, diseño de las sesiones de clase, materiales, estrategias, etc, y no sólo implica la tarea en el aula sino fuera de ella, además acompañado de un sin número de papeles y documentos que tienen que presentar antes del inicio de la clase, es decir los docentes dedican su tiempo antes, durante y después de la clase a preparar lo necesario para la siguiente sesión, y a esto se añade la capacitación que se realiza en forma paralela, es decir es una profesión que no sólo implica el trabajo en aula sino también fuera de ella; en consecuencia los profesores se encuentran estresados es decir el nivel de Burnout es elevado, y por tanto al ni siquiera disponer tiempo para ellos mismos pueden distraerse, pero esta situación es tan evidente en la institución educativa porque los docentes muestran desánimo, desgano, desmotivación y ante cualquier situación por más sencilla que sea, las reacciones son totalmente negativas, desagradables en consecuencia el clima laboral es pésimo.

La presente investigación se realizó en la ciudad Huaral, es una ciudad que se ubica en el norte chico de Lima, una metrópoli muy antigua pero que en el tiempo se ha ido incrementando la inseguridad en la zona, en consecuencia la ciudadanía vive angustiada y preocupada por el riesgo que significa.

En las instituciones educativas de Huaral 2013, la realidad es muy parecida a lo que sucede en el mundo y principalmente en nuestro país, tal es así que ante la situación que se vive en la ciudad y los diferentes papeles, documentos, tareas, actividades, etc. que se realizan en las instituciones educativas, trae consigo el nivel de estrés elevado de los docentes, es decir los profesores se sienten presionados, estresados, angustiados, preocupados por su actividad pedagógica, en muchos de ellos se podría afirmar que “viven” en la institución educativa, es decir están desde las primeras horas del día hasta la noche, porque tiene que dejar todo listo para el día siguiente, y esto se complica cuando el Ministerio de Educación programa cursos de capacitación, más aún este año con el tema de “rutas de aprendizaje”, que al ser un tema nuevo exige mayor tiempo y concentración de los docentes, pero ante tal situación el profesor se encuentran en un nivel elevado del Síndrome del quemado que lo único que hace es estar en todo y a la vez en nada, y a esto se añade el descuido de la familia, más aún ante tal situación en las instituciones educativas las relaciones humanas están deterioradas, el personal está sensible ante cualquier frase o palabra, la dirección al ordenar una tarea el profesor lo toma muchas veces a mal y siente más presión; en consecuencia al existir un nivel alto de burnout el nivel del clima laboral se ve deteriorado.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre el burnout y el clima laboral según los docentes de las instituciones educativas estatales de Huaral 2013?.

1.2.2 Problemas específicos

- 1) ¿Cuál es la relación entre el burnout y las relaciones del clima laboral según los docentes de las instituciones educativas estatales de Huaral 2013?
- 2) ¿Cuál es la relación entre el burnout y la autorrealización del clima laboral según los docentes de las instituciones educativas estatales de Huaral 2013?
- 3) ¿Cuál es la relación entre el burnout y la estabilidad cambio del clima laboral según los docentes de las instituciones educativas estatales de Huaral 2013?

1.3 Justificación

1.3.1 Justificación Práctica

El presente estudio de investigación se ha realizado con la intención de optar el grado académico de Magister, dando cumplimiento al Reglamento de la Universidad, siendo una necesidad de satisfacción personal para ambas integrantes de la tesis, a la vez de enriquecer conocimientos afines al tema establecido, y también contribuir al análisis, el interés de conocer el nivel de las variables; Burnout y Clima laboral; además que luego será parte de los antecedentes de otras investigaciones.

1.3.2 Justificación legal

El estudio se encuentra fundamentada en la Constitución Política Peruana de 1993 y la Ley General de Educación, Ley General de Educación N° 28044, La Ley de la Reforma Magisterial N° 29944; Fundamentos y disposiciones generales: en el artículo 2º: el concepto de educación; es un proceso de aprendizaje y enseñanza que se desarrolla a lo largo de la vida y que contribuye a la formación integral de las personas, al pleno desarrollo de sus potencialidades, a la creación de cultura, y al desarrollo de la familia y de la comunidad nacional, latinoamericana y mundial. Se desarrolla en instituciones educativas y en diferentes ámbitos de la sociedad; en el

artículo 9º; los fines de la educación: son fines de la educación peruana como son: formar personas capaces de lograr su realización ética, intelectual, artística cultural, afectiva, física, espiritual y religiosa, promoviendo la formación y consolidación de su identidad y autoestima y su integración adecuada y crítica a la sociedad para el ejercicio de su ciudadanía en armonía con su entorno, así como el desarrollo de sus capacidades y habilidades para vincular su vida con el mundo del trabajo y para afrontar los incesantes cambios en la sociedad y el conocimiento; así también la Ley General de Educación en su artículo 33º prescribe: “El currículo de la educación básica es abierto, flexible, integrador y diversificado. Se sustenta en los principios y fines de la educación peruana. El Ministerio de Educación es responsable en diseñar los currículos básicos nacionales. En la instancia regional y local se diversifican a fin de responder a las características de los estudiantes y del entorno; en ese marco, cada Institución Educativa construye su propuesta curricular, que tiene valor oficial.”, finalmente la ley general de educación en su artículo 36º precisa que el nivel de educación primaria constituye el segundo nivel de la Educación Básica Regular y dura seis años, tiene como finalidad educar integralmente a niños, promueve la comunicación en todas las áreas, el manejo operacional del conocimiento, el desarrollo personal, espiritual, físico, afectivo, social, vocacional y artístico, el pensamiento lógico, la creatividad, la adquisición de las habilidades necesarias para el despliegue de sus potencialidades, así como la comprensión de los hechos cercanos a su ambiente natural y social.

1.3.3 Justificación Pedagógica

En la actualidad el sector educación ha cambiado bastante, tal es así que se han ido adoptando una cantidad de patrones de las ciencias administrativas, pero que esas también trajeron consigo que los docentes se adapten, más aún con los propios quehaceres de su curso tienen que realizar otros documentos, capacitaciones, materiales, etc, que traen consigo que los docentes se encuentren en un estado de estrés a un nivel

elevado, hecho que a la vez trae consigo el deterioro de las relaciones humanas y por ende un deterioro del clima laboral, es por ello que esta investigación en el campo educativo brinda a las autoridades correspondientes el nivel real del Burnout y también el clima laboral, resultados que desde luego deberían ser tomados en cuenta y diseñar programas para mejorar esta situación.

1.3.4 Justificación metodológica

La investigación se justifica por determinar la relación que existe el Burnout y el Clima laboral, por lo tanto para la recopilación de datos de las variables Burnout se optó por trabajar con el cuestionario diseñado por Maslach y en el caso del Clima Laboral también se optó el cuestionario de WES, todos ellos basados y aplicados en el sector educación.

1.4 Limitaciones

Factor tiempo: porque nuestras actividades profesionales fueron compartidas con la investigación, hecho que en ocasiones teníamos que renunciar a otras actividades para que se centre nuestra atención en el presente trabajo.

Factor económico: un factor que fue superado con un préstamo por parte de una institución financiera, y por tanto no incidió en los resultados y desarrollo del presente trabajo.

1.5 Antecedentes

1.5.1 Investigaciones internacionales

Marrau (2004), sustentó el trabajo de investigación titulado “El síndrome de Burnout y sus posibles consecuencias en el trabajador docente”, presentado en la Universidad Nacional de San Luis, la investigación se apoyó en el tipo exploratorio, la muestra integrada por 43 docentes, ellos utilizaron el instrumento de “Staff Burnout Scale for Health Professionals”, los resultados arrojaron que los docentes se encuentran insatisfechos y

experimentan un nivel de tensión psicológica mas elevado, además de mostrar el deterioro de las relaicones interpersonales.

Carvajal & Bobadilla (2009), realizaron la investigación titulada “Presencia del síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en docentes de enseñanza básica del sistema municipal de la ciudad de Los Angeles – Chile”, presentada en la Universidad Arturo Prat de Chile, el objetivo principal de esta investigación ha sido identificar los niveles del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (SQT) existentes en una muestra de 121 docentes de enseñanza básica de la ciudad de Los Ángeles, evaluando las diferencias presentes en las dimensiones de dicho síndrome (Ilusión por el trabajo, desgaste psíquico, indolencia y culpa), y en función de algunas variables tales como sexo, edad, experiencia laboral, entre otros. La salud laboral de los docentes es un tema relevante, dado que la educación es una prestación imprescindible en la sociedad del conocimiento y un profesor con SQT entrega un mal servicio a sus estudiantes afectando directamente el proceso de enseñanza-aprendizaje. Los resultados obtenidos permiten afirmar que la presencia del SQT entre los docentes angelinos es baja, afectando a un 2,5% de la población. Sin embargo, al observar las distintas dimensiones que se evalúan, estas arrojan un alto grado de desgaste psíquico(33.8%) y de manifestación de actitudes cínicas como indolencia o despersonalización(7.4%), especialmente en el grupo de los hombres (15.4%). Los docentes de entre 41 y 50 años de edad presenta los mayores niveles de desgaste psíquico (46.2%), lo que coincide con la variable años de experiencia, en la que los docentes de 16 a 30 años de docencia alcanzan un 42.9%, en igual dimensión. En indolencia, los puntajes más altos se registran en el grupo etario de 20 a 30 años (13.3%). En culpa, los docentes de 51 años y más son los que obtienen mayores puntuaciones (17.1%), en correlación con los años de experiencia, donde los docentes con más de 31 años de profesión registran elevados niveles (15.8%). Para las variables como estado civil, tipo de contrato y ciclo de enseñanza básica en el cual se desempeñan los

docentes, los resultados no son concluyentes. En general, se concluye que los docentes angelinos están sometidos a altos grados de estrés laboral.

Oramas (2013), realizó la investigación titulada “Estrés laboral y síndrome de burnout en docentes cubanos en enseñanza primaria”, presentada en la Escuela nacional de Salud pública para optar el grado académico de Doctor en ciencias de la salud, el objetivo de la investigación fue detectar la presencia del estrés laboral y el síndrome de burnout, en una muestra de 621 docentes de enseñanza primaria en cuatro provincias, se utilizó el Inventario de estrés para maestros, la Escala sintomática de estrés y el Inventario de burnout de Maslach. El estudio descriptivo, con un diseño transversal, reveló la presencia de estrés laboral en 88.24% de los sujetos estudiados y del burnout en 67.5%. El volumen de trabajo devino el estresor

con más frecuencia identificado. El agotamiento emocional fue la dimensión del burnout más afectada, con predominio de valores no deseables en el 64.4%. Se constató una relación directa entre la edad y el estrés laboral, e inversa con el burnout, también diferencias entre provincias y entre escuelas. El burnout en los docentes masculinos se manifestó diferente según los años de experiencia en la docencia. Se identificó una relación directa entre el estrés laboral percibido, el agotamiento emocional y los síntomas de estrés (que denominamos “tríada del desgaste”), como consecuencia de un ciclo de pérdida de recursos, que integra el burnout al proceso del estrés laboral; y una relativa independencia de la despersonalización y la realización personal, congruente con la mediación de variables de la personalidad. La presencia del estrés laboral y el burnout en elevada magnitud en los docentes del estudio revela el posible efecto disfuncional que ejercen las condiciones exteriores de trabajo en su salud y bienestar. Esto alerta sobre la perentoriedad de analizar dichas condiciones e introducir cambios que reviertan esta realidad y la prevengan en el futuro. Asimismo, se identificó una relación directa entre el agotamiento emocional y la despersonalización, e inversa entre ésta y la realización

personal. Existió una relación inversa también entre el agotamiento emocional y la realización personal, y una relación directa entre el estrés laboral percibido y la despersonalización, y entre ésta y los síntomas de estrés. Resultó interesante observar las correlaciones de estas variables en ambos sexos. Por las diferencias del tamaño de las muestras, los resultados en el grupo de docentes femeninas fueron similares a los del grupo de estudio en general.

1.5.2 Investigaciones nacionales

Saccca (2010), realizó la investigación titulada “Relación entre clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los centros de educación básica alternativa (CEBAs) del distrito de San Martín de Porres”, presentada en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos para optar el grado académico de magister en Educación con mención en Gestión de la Educación, la investigación fue de tipo básica, de diseño no experimental, de corte transversal, el método de análisis de datos fue de correlación, asimismo se demostró que el clima institucional se relaciona con el desempeño académico con una correlación alta de .768 y $p = .000$, asitambién la dimension procesos internos se relaciona con el desempeño académico $r = .522$ y $p = .004$; la dimensión sistemas abiertos se relaciona con el desempeño académico $r = .547$, $p = .002$; por lo tanto los resultados demostraron que existe relación positiva entre el clima institucional y el desempeño académico.

Córdova (2014), realizó la investigación titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral según la percepción de los docentes de las instituciones educativas públicas de la RED N° 01 del distrito de Bellavista Callao 2013”, presentada en la universidad César Vallejo para optar el grado académico de doctor en Educación, la investigación fue de tipo básica, de diseño no experimental descriptivo correlacional, con una población de 273 docentes y la muestra fue censal, el método fue hipotético deductivo, el análisis de datos lo realizó con la Correlación de

Spearman, de donde demostró que el Clima organizacional y la Satisfacción organizacional presentan una relación positiva y débil según la correlación de Spearman de 0.409, $p < 0.05$, el Talento humano y la Satisfacción organizacional presentan una relación positiva y débil según la correlación de Spearman de 0.373, $p < 0.05$, el Diseño organizacional y la Satisfacción organizacional presentan una relación positiva y débil según la correlación de Spearman de 0.368, $p < 0.05$, la Cultura organizacional y la Satisfacción organizacional presentan una relación positiva y débil según la correlación de Spearman de 0.378, $p < 0.05$, dichos resultados demuestran que la correlación es débil entre las variables de estudio y que los docentes indican que la cultura es regular y la mayoría se encuentra insatisfecho.

Astudillo (2014), realizó la investigación titulada “Gestión educativa y clima organizacional según la percepción de los docentes de las instituciones educativas públicas de la RED N°01 del distrito de Bellavista Callao 2013”, presentada en la Universidad César Vallejo para optar el grado académico de doctor en educación, la investigación se desarrolló en el contexto de educación y surge de la importancia que ha adquirido la Gestión educativa en los últimos tiempos, constituyéndose en la clave fundamental y herramienta básica para como estrategia decisiva y valiosa para la conducción y dirección de las instituciones educativas y así alcanzar el desarrollo y maximización de la educación peruana; la investigación fue de tipo básica, de diseño no experimental descriptivo correlacional, la muestra fue censal con un total de 273 docentes, la técnica de recopilación de datos fue la encuesta, el instrumento para ambas variables fue un cuestionario, de los resultados se obtiene que el 63.7% son del sexo femenino y el 36.3% del sexo masculino. Asimismo respecto a la variable Clima organizacional, el 5.9% indicó como pésimo y el 94.10% como regular; asimismo para la dimensión talento humano el 6.20% indican que es pésimo y el 93.80% como regular; de igual forma en lo concerniente al diseño organizacional el 13.20% indica como pésima y el 86.80% como

regular; finalmente en lo concerniente a la cultura organizacional el 0.7% indica que es pésima y el 99.30 como regular; resultados que demuestran un Clima organizacional con relaciones llevaderas. Los resultados demuestran que la Gestión educativa y el Clima organizacional presentan una relación positiva y moderada según la correlación de Spearman de 0.701, $p < 0.05$, la Gestión institucional y el Clima organizacional presentan una relación positiva y débil según la correlación de Spearman de 0.458, $p < 0.05$; la Gestión administrativa y el Clima organizacional presentan una relación positiva y moderada según la correlación de Spearman de 0.528, $p < 0.05$; y finalmente la Gestión pedagógica y el Clima organizacional presentan una relación positiva y débil según la correlación de Spearman de 0.478, $p < 0.05$, dichos resultados muestran una relación débil entre las variables.

1.6 Objetivos

1.6.1 General

Determinar la relación entre el burnout y el clima laboral según los docentes de las instituciones educativas estatales de Huaral 2013.

1.6.2 Específicos

- 1) Determinar la relación entre el burnout y las relaciones del clima laboral según los docentes de las instituciones educativas estatales de Huaral 2013.
- 2) Determinar la relación entre el burnout y la autorrealización del clima laboral según los docentes de las instituciones educativas estatales de Huaral 2013.
- 3) Determinar la relación entre el burnout y la estabilidad del clima laboral según los docentes de las instituciones educativas estatales de Huaral 2013.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1 Burnout

2.1.1 Bases teóricas

Para explicar el Burnout, se dice que el estrés laboral está correlacionado significativamente y positivamente con el burnout (Jamal, 1999); asimismo la traducción al castellano significa “quemarse, en tanto se intenta describir una situación en la que, en contra de las expectativas de las persona, ésta no logra obtener los resultados esperados por más que se haya esforzado a fondo para conseguirlos” (De Diego, 2008, p. 139).

Freudenberger (como se citó en Sahili, s.f., p. 10), “define al burnout para describir la pérdida de entusiasmo acompañado de diversos síntomas psicicos –como la merma motivacional- y síntomas físicos acompaña la fatiga, el insomnio, el dolor de cabeza, las preocupaciones excesivas y los diversos desórdenes gastrointestinales los cuales padecían después de un año los practicantes de la clínica para toxicómanos donde colaboraba”.

Entonces para Freudenberger, el síndrome es un estado de fatiga crónica, combinado con depresión y frustración, generado por determinadas características personales, esto por su estilo de vida o diversas propensiones.

También definen al burnout como una situación cada vez más frecuente entre los trabajadores de los servicios humanos; y es el hecho de que, después de meses o años de dedicación de estos trabajadores terminán quemándose (Maslach, 1977).

Para Cherniss (como se citó en De Diego, 2008, p. 139), el burnout es aquel que “comienza con niveles excesivos y prolongados de estrés laboral, este genera sobrecarga en el trabajador, el proceso culmina cuando los trabajadores, como mecanismo de defensa absorben su estrés

desconectándose psicológicamente del trabajo y volviéndose apáticos, escépticos e intransigentes”.

Maslach (1982), define al burnout como:

[...] el agotamiento emocional, cinismo y baja realización personal que viven los profesionistas involucrados en ayudar a otras personas, además por primera vez se establecen las tres dimensiones que son: a) El agotamiento emocional, sensación de no poder ofrecer más de sí mismo a nivel efectivo debido al contacto diario y mantenido con personas a las que hay que atender como objeto de trabajo; b) despersonalización: desarrollo de actitudes, sentimientos, conductas negativas hacia las personas destinatarias del trabajo; c) baja realización personal, tendencia a evaluarse negativamente y en concreto con relación a su habilidad para realizar el trabajo y las relaciones con las personas hacia las que se trabaja (p. 125).

Schaufeli, Maslach y Merck (1981 como se citó en Sahili, s.f., p. 12), establecen que el burnout es “un síndrome vinculado al compromiso laboral más que a las profesiones de atención, implicándolo a la mayor parte de las actividades que impliquen un desempeño remunerado”.

Maslach (1988 como se citó en Sahili, s.f., p. 12), brinda una definición más completa como “un estado de agotamiento físico, mental y emocional producido por estar involucrado permanentemente en un trabajo que produce situaciones emocionalmente demandantes”.

Para Schaufeli y Enzmann (como se citó en Sahili, s.f., p. 16), consideran a este “como un síndrome, un estado persistente negativo de la mente, relacionado con el trabajo, el cual ocurre con individuos normales y se caracteriza principalmente por el agotamiento, desconsuelo, un sentido de

competencia reducida, baja motivación y desarrollo de actitudes disfuncionales en el trabajo”.

Asimismo, el SECPAL (2008 como se citó en Sahili, s.f., p. 17), existen cuatro grandes acuerdos de los expertos de este síndrome: a) se produce en el medio laboral; b) se asocia a la calidad de las interacciones que ahí se producen; c) se relaciona con el desgaste profesional al apoyar a los clientes, pacientes o alumnos; d) los profesionales más afectados son los que se encuentran en las áreas de la salud y de la educación”.

2.1.2 Dimensiones del Burnout

2.1.2.1 Cansancio emocional

El cansancio emocional se refiere a la “valoración de la sensación de sobre esfuerzo físico y hastío emocional a consecuencia de las demandas del trabajo y de las interacciones personales que se producen entre los trabajadores y con los clientes” (González, Lacasta, & Ordoñez, 2008, p. 46).

Asimismo, Maslach (1993), plantea que el agotamiento personal se refiere a “los sentimientos de no poder dar más de sí a nivel emocional y a una disminución de los propios recursos emocionales” (p. 20).

2.1.2.2 Despersonalización

La despersonalización se refiere a la “valoración del grado en que el profesional reconoce el desarrollo de actitudes de frialdad, distanciamiento y respuestas cínicas hacia los clientes” (González, Lacasta, & Ordoñez, 2008, p. 46).

Maslach (1993), plantea que la despersonalización se refiere a:

[...] una respuesta de distancia negativa , sentimientos y conductas cínicas respecto a otras personas, que son normalmente los usuarios del servicio o del cuidado. La reducida realización personal

se refiere a la disminución en los propios sentimientos de competencia y logro en el trabajo (p. 21).

Esta situación se traduce en una serie de consecuencias tanto a nivel individual (agotamiento, fatiga crónica, cansancio, distancia mental, ansiedad, depresión, quejas psicozomáticas, incremento del uso de sustancias tóxicas, generalización a la vida privada, dudas respecto a la propia capacidad para desempeñar el trabajo, a nivel de trabajo la insatisfacción laboral, falta de compromiso organizacional e intención de abandonarla, y a nivel organizacional el incremento de la tasa de ausentismo y bajas laborales, disminución del desempeño del trabajo y la falta de calidad de servicio (Schaufeli, Salanova, González-Romá, & Bakker, 2002).

2.1.2.3 Realización personal

La realización personal se refiere a la “autoevaluación que realiza el profesional respecto al trabajo que desempeña, desarrollándose en el síndrome de burnout una pérdida de confianza en sí mismo y un negativo auto concepto” (González, Lacasta, & Ordoñez, 2008, p. 47).

Se refiere a la tendencia de profesionales a evaluarse negativamente, con especial incidencia en la habilidad para la realización del trabajo y a la relación con las personas a las que atienden.

2.1.3 Enfoques del Burnout

Para delimitar conceptualmente al Burnout existen dos perspectivas la clínica y la psicosocial. Para De Diego (2008), consisten en:

[...] a) La clínica: lo entiende como un estado al que llega el sujeto como consecuencia del estrés laboral; b) La psicosocial: como un proceso que se desarrolla la interacción de características del entorno laboral y personal (p. 140).

Desde la perspectiva clínica, Freudenberger (como se citó en De Diego, 2008, p. 140), señala que “el burnout hace alusión a la experiencia de agotamiento, decepción y pérdida de interés por la actividad laboral que surge en los profesionales que trabajan en contacto directo con personas en la prestación de servicios como consecuencia de ese contacto diario con su trabajo. Este estado sería el resultado de gastarse por la pretensión persistente de un conjunto de expectativas inalcanzables”. Mientras que Pines y Aronson (como se citó en De Diego, 2008, p. 140), indican que “es un estado en el que se combinan fatiga emocional, física y mental, sentimientos de impotencia e inutilidad, sensaciones de sentirse atrapado, falta de entusiasmo por el trabajo y la vida en general, y baja autoestima”.

Desde la perspectiva psicosocial, Maslach y Jackson (como se citó en De Diego, 2008, p. 141), señalan que “es un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal en el trabajo, que puede desarrollarse en aquellas personas cuyo objeto de trabajo son personas en cualquier actividad”.

Como se puede apreciar la definición anterior está determinada como resultado, pero no bastó y otros autores la consideran como proceso. Por su parte Rodríguez – Marín (como se citó en De Diego, 2008, p. 141), “indican que no debe identificarse al burnout como estrés psicológico, sino que debe ser entendido como una respuesta a fuentes de estrés crónico que surgen de las relaciones sociales entre proveedores de los servicios y receptores de los mismos”.

2.1.4 Factores que intervienen en el Burnout

Asimismo De Diego (2008), afirma que este síndrome del quemado se debe a tres factores fundamentales:

[...] a) La importancia, cada vez mayor, que los servicios humanos, han ido adquiriendo como agentes del bienestar individual y colectivo; b) la mayor

exigencia que los usuarios hacen a los servicios sociales, educativos y sanitarios; c) el conocimiento de los efectos perjudiciales del estrés, tanto en las personas como en los ambientes (p. 139).

2.1.5 Determinantes del burnout

2.1.5.1 Nivel organizacional

Para De Diego (2008), este nivel se refiere al “desarrollo de la actividad en organizaciones estructuradas bajo un esquema de burocracia, que basan su coordinación en la estandarización de las habilidades de los miembros” (p. 142).

Peiró (como se citó en De Diego, 2008, p. 142), indica que es el “proceso mediante el cual el nuevo miembro aprende la escala de valores, las normas y las pautas de conducta exigidas por la organización a la que se incorpora”.

Por lo antes señalado las actitudes y sentimiento de las personas son transmitidos entre los demás integrantes de la organización a través de patrones de conducta o la simple observación del proceso de socialización laboral.

2.1.5.2 Relaciones interpersonales:

Para De Diego (2008), las relaciones interpersonales se refiere a:

[...] Que los usuarios y compañeros de igual o diferente categoría, cuando son temas, conflictivos y prolongadas van a aumentar los niveles de burnout. Por otro lado la falta de apoyo en el trabajo por parte de los compañeros y supervisores, o de la dirección o administración de la organización, la excesiva identificación con los usuarios, y los conflictos interpersonales con éstos y sus familiares, tienen también una importante incidencia en la aparición del síndrome (p. 142).

2.1.5.3 Nivel individual

Para De Diego (2008), indica que este nivel implica:

[...] Las características de la personalidad, a nivel del individuo [...] la posible existencia de sentimientos de altruismo e idealismo, en un amplio segmento del trabajo les llevan a implicarse excesivamente en los problemas de los usuarios y entienden como un reto personal la solución de los fallos propios y ajenos, lo que redundará en sentimientos de baja realización personal (p. 142)

2.1.6 Diferencia entre estrés y Burnout

El Burnout es un efecto a largo plazo del estrés crónico y se da en trabajos que presentan un contacto personal agudo, donde el apoyo del profesional se vuelve imprescindible; dichas profesiones son principalmente de la salud y el magisterio. En estas profesiones el desafío del profesionalista es mantener una buena relación en donde exista acatamiento de las reglas que pone, esto implica un gasto importante de voluntad, atención constante y energía de reserva para responder a las demandas, tanto de estímulos internos y externos. El gasto de fuerzas y la frustración cuando no se establece adecuadamente esta relación de cordialidad y acatamiento hacia la autoridad profesional se convierte en el origen del burnout. Entonces el burnout es la consecuencia del estrés, pero en periodos prolongados de tiempo, lo que genera un agotamiento emocional, falta de energía, y distanciamiento hacia los destinatarios de los esfuerzos; así como sentimientos de incompetencia, deterioro de la propia valía, actitudes de rechazo hacia el trabajo, que a la vez pueden estar acompañadas de diversos síntomas psicológicos, como irritabilidad, ansiedad, tristeza y baja autoestima (Sahili, s.f.).

Tabla 1

Diferencias entre estrés y burnout

Aspecto	Estrés	Burnout
Implicación en asuntos críticos	Excesiva	Casi ausente
Emotividad	Hiperactiva	Desgastada
Predominio del daño del organismo	Fisiológico	Emocional
Tipos de agotamiento	Físico	Físico, motivacional y emocional
Depresión	Se traduce en una forma de economizar la energía	Se traduce en una pérdida de ideales, no por ahorro energético

Fuente: Sahili (s.f.).

2.2 Clima laboral

2.2.1 Bases teóricas

Para entender la variable Clima laboral, es necesario primero definir clima meteorológico. Gan & Berbel (2007) lo definen como “el tiempo que hace o predomina en una zona, sus características comunes o estándares” (p.169); entonces en la organización, puede darse diferente tipos de clima, este dependerá del rubro, el área y la importancia hecho que generará diferentes situaciones.

Para definir el clima se proyectan diversas dimensiones o enfoques, Gan & Berbel (2007), plantean los siguientes núcleos de atención que son:

[...] a) La valoración acerca de las condiciones físicas y de confort ambiental donde se realiza el trabajo, dentro de la organización. De suma actualidad por

las normativas sobre prevención y riesgos laborales; b) las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, y por tanto las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno al mismo, Este enfoque iguala “clima laboral = percepciones de los miembros de la organización acerca del trabajo y lo que éste significa”; c) diversas regulaciones estructurales, formales y normativas que afectan a dicho trabajo, lo que situado el clima laboral como algo diferente a las percepciones y lo condiciona a elementos como: la estructura, el tamaño de la organización, los procesos técnicos de trabajo, los estilos de dirección, la comunicación, la tecnología, etc.; ed) Los elementos que facilitan o dificultan la identificación de cada persona con su labor, así como la valoración individual sobre la satisfacción de sus necesidades laborales (p. 170).



Figura 1. Enfoques del concepto del clima laboral

Fuente. Gan & Berbel (2007, p. 171).

Mayo (como se citó en Gan & Berbel, 2007, p. 172), indica que “la conducta y los sentimientos están muy relacionados, y que el grupo afecta o influye de manera significativa el comportamiento individual; así como las normas de grupo establecen la productividad individual del trabajador, y que el dinero es un factor con menor importancia en la determinación de la productividad que las normas, los sentimientos y la seguridad de grupo”.

Asimismo, se plantea que se distinguen dos grandes tendencias, la primera centra en los factores de la organización y la segunda los factores individuales o psicológicos.

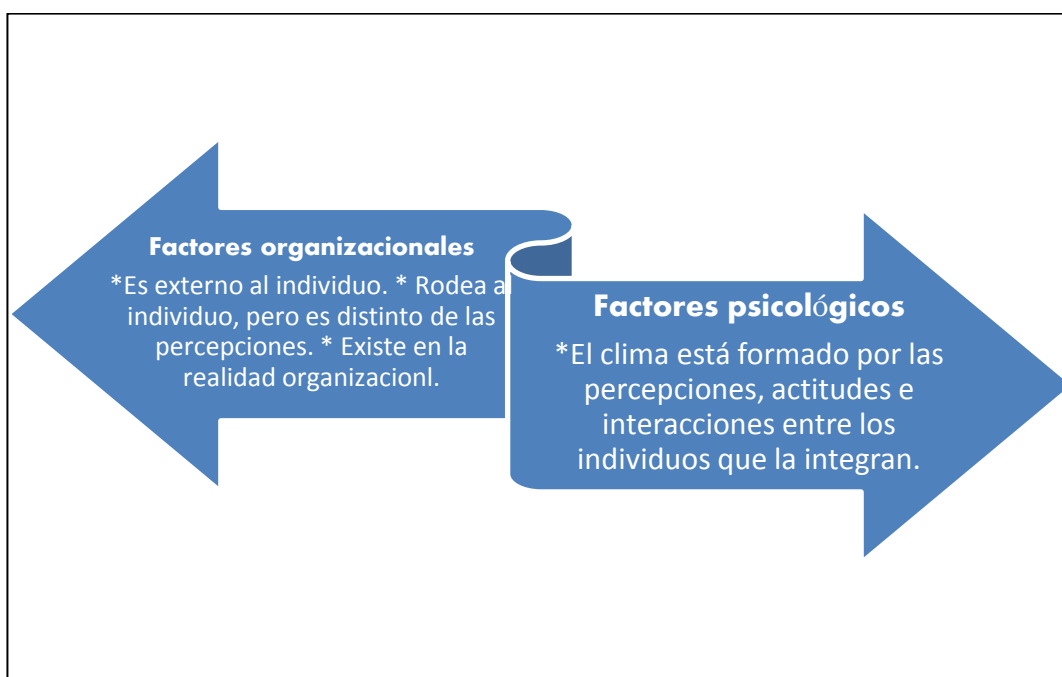


Figura 2: Tendencias del Clima laboral (Gan & Berbel, 2007, p. 173).

Por lo tanto para Gan & Berbel (2007), el clima “está compuesto por la suma de factores que envuelven al individuo y su ambiente (la cultura, el

entorno, el ambiente moral, las situaciones laborales), a los cuales se suman aspectos psicológicos del medio ambiente interno, compuesto por las personas” (p. 173).

Taiuri (como se citó en Gan & Berbel, 2007, p. 174), define que “al clima como una característica del ambiente total de la organización, una visión más clásica y utilizada. Por lo tanto, el clima es una cualidad relativamente duradera del ambiente total que: a) es experiencias por sus ocupantes, b) influye su conducta, c) puede ser descrita en términos de valores de un conjunto particular de características del ambiente”.

Silva (como se citó en Gan & Berbel, 2007, p. 174), indica que el clima es “como atributo del individuo, estructura perceptual y cognitiva de la situación organizacional que los individuos viven de modo común. Forman su propia percepción de lo que les rodea (creación de orden y significado), y a partir de ello estructuran sus actitudes y conductas. El clima pertenece a los individuos y es una percepción sumaria del ambiente”.

Glick (como se citó en Gan & Berbel, 2007, p. 175), expresa que el clima es “un atributo de la organización el que se integran muchas variables organizacionales, además de las psicológicas, que describen el contexto organizacional de las acciones del individuo”.

Entonces afirmamos que el clima laboral es el resultado de los procesos sociológicos y organizacionales sin negar el papel que los procesos de interacción tienen en su formación.

En tal sentido Gan & Berbel (2007), plantea que el clima laboral es aquel que:

[...] Es un concepto dinámico, reflejo de la vida interna, es el grado de compromiso e identificación, está íntimamente relacionado con variables estructurales, además es el comportamiento y actitudes de los miembros, también es la interacción de los individuos en grupos formales e informales,

es la percepción de bienestar y satisfacción laboral, finalmente es la atmósfera psicológica colectiva (p. 179).

Tabla 2

Evolución del término clima laboral

Año	Autor	Descripción del Clima Laboral
190	Mayo	Percepción subjetiva de la experiencia laboral (influyen las condiciones de trabajo, sentimientos de satisfacción y pertenencia, intereses, actitudes colectivas, perfil de la autoridad y los grupos informales).
1930-1940	Lewin, Lippit y White	Introducen el término de clima social y atmósfera de grupo.
1958	Angyris	Introduce el término de clima organizacional, como combinación de variables organizacionales y personales.
1960	Forehand y Gilmer	Clima laboral: factores que envuelven al individuo y su ambiente (cultura, entorno, moral, situación laboral) + factores psicológicos.
1968	Tagiuro	Ambiente total de la organización, experimentado por todos, influye en la conducta y descrita en términos de valores.
1970	Sheneider	Clima (s). hay diferentes marcos de referencia en una organización o empresa. Percepción del trabajador sobre las estructuras, relación de trabajo y procesos que ocurren en él.
1980	Silva	Actitud colectiva producida y reproducida por las interacciones de los miembros, Clima: pertenece a los individuos y es una percepción sumaria del ambiente.
1985	Poole	Conglomerado de actitudes y conductas que caracterizan la vida en la organización.

Para Llana (2007), el clima laboral es:

[...] La valoración de los elementos de la cultura de una empresa en un momento dado por parte de los trabajadores. Por ello su percepción negativa en sus diversas variables pueden desencadenar procesos de estrés. La importancia de este enfoque reside en el hecho de que el comportamiento de un trabajador no es una resultante de las condiciones de trabajo existentes, sino que depende de las percepciones que tenga el trabajador de estos factores, relacionado por lo tanto con la interacción entre características personales y organizacionales (p. 466).

El clima laboral es para Lleida (Del Pulgar, 1999, p. 58), es “una propiedad del individuo como una variable del sistema que tiende a integrar individuo, grupo y organización”.

Para Koenes (1996), el clima laboral es:

[...] El resultado y consecuencia directa de los valores, los comportamientos y los símbolos que sean dominantes en su cultura. Mantiene una estrecha relación con los valores de satisfacción que la empresa haya incorporado a los puestos de trabajo. Se trata de una situación, la más de las veces emocional, que existe como un contexto supraindividual; es decir,, que existe en una dimensión superior a la de cada persona individual que trabaja en la empresa, pero que tiene repercusiones y consecuencias sobre las actitudes y comportamientos de estas. Influye de forma importante en las actitudes laborales del personal y, en consecuencia, afecta, positiva o negativamente, su integración en los objetivos de la empresa, sus niveles de productividad, su disposición a realizar esfuerzos discrecionales, etc. (pp. 166-167).

El clima laboral “nos revela las relaciones laborales en la empresa” (Frías, 2001, p. 185).

Asimismo, uno de los instrumentos más utilizados para medir el clima laboral es el denominado Work Environment Scale – WES, donde Moos, Moos, & Trickett (1989), indican que el “objetivo es comprender de forma realista el ambiente social de los grupos de trabajo y establecen que esta compuesta por tres dimensiones: relaciones, autorrealización y estabilidad/cambio” (p. 8).

2.2.2 Dimensiones del Clima laboral

2.2.2.1 Relaciones

Mikulic & Cassullo (2013), indican que es una dimensión que “evalúa el grado en que los empleados están interesados y comprometidos en su

trabajo y el grado en que la dirección apoya a los empleados y les anima a apoyarse unos a otros” (p. 11). Asimismo, esta compuesta por tres subescalas que son:

Implicación (IM).- “es el grado en que los empleados se preocupan por su actividad y se entregan a ella” (Mikulic & Cassullo, 2013, p. 10).

Cohesión (CO).- “es el grado en que los empleados se ayudan entre sí y se muestran amables con los compañeros” (Mikulic & Cassullo, 2013, p. 10).

Apoyo (AP).- “es el grado en que los jefes ayudan y animan al personal para crear un buen clima social” (Mikulic & Cassullo, 2013, p. 10).

2.2.2.2 Autorrealización

Mikulic & Cassullo (2013), indican que es una dimensión que:

[...] Evalúa el grado en que se estimula a los empleados a ser autosuficientes y a tomar sus propias decisiones; la importancia que se da a la buena planificación, eficiencia y terminación de las tareas y el grado en que la presión en el trabajo o la urgencia dominan el ambiente laboral” (p. 11).

Asimismo, está compuesta por tres subescalas que son:

Autonomía (AU).- “es el grado en que se anima a los empleados a ser autosuficientes y a tomar iniciativas propias” (Mikulic & Cassullo, 2013, p. 11).

Organización (OR).- “grado en que se subraya una buena planificación, eficiencia y terminación de la tarea” (Mikulic & Cassullo, 2013, p. 11).

Presión (PR).- “es el grado en que la urgencia o la presión en el trabajo domina el ambiente laboral” (Mikulic & Cassullo, 2013, p. 11).

2.2.2.3 Estabilidad de cambio

Mikulic & Cassullo (2013), indican que es una dimensión que:

[...] Esta dimensión mide el grado en que los empleados conocen lo que se espera de su tarea diaria y cómo se les explican las normas y planes de trabajo; el grado en que la dirección utiliza las normas y la presión para controlar a los empleados; la importancia que se da a la variedad, al cambio y a las nuevas propuestas y por último, el grado en que el entorno físico contribuye a crear un ambiente de trabajo agradable” (p. 12).

Asimismo, esta compuesta por tres subescalas que son:

Claridad (CL).- Grado en que se conocen las expectativas de las tareas diarias y se explican las reglas y planes para el trabajo (Mikulic & Cassullo, 2013, p. 12).

Control (CN).- Grado en que los jefes utilizan las reglas y las presiones para tener controlados a los empleados (Mikulic & Cassullo, 2013, p. 12).

Innovación (IN).- Grado en que se subraya la variedad, el cambio y los nuevos enfoques (Mikulic & Cassullo, 2013, p. 12).

Comodidad (CF).- Grado en que el ambiente físico contribuye a crear un ambiente laboral agradable (Mikulic & Cassullo, 2013, p. 12).

2.2.3 Componentes del Clima laboral

Gan & Berbel (2007), plantea que los componentes del clima laboral son:

[...] a) tipo subjetivo, relativos a los valores y necesidades de los individuos, sus actitudes y motivación, con un componente relacional muy significativo, ya sea con el propio grupo de trabajo, con el supervisor o jefe de grupo o con

los miembros de los grupos que coexisten en el mismo ámbito de trabajo.b)
 los componentes objetivos, son los relativos al ambiente y las condiciones del
 lugar de trabajo (instalaciones, recursos, facilitadores, formas y métodos de
 trabajo (p. 188).

Tabla 3

Componentes del Clima laboral

Componente subjetivo	Componente objetivo
Autonomía Poder tomar decisiones en su puesto de trabajo y dentro de sus responsabilidades. Componente individual, por lo tanto tiene que ver con la percepción de la persona.	Condiciones físicas y de prevención de riesgos laborales: Plan de prevención de riesgos laborales y medidas de ergonomía y de prevención de riesgos psicosociales.
Participación: Posibilidades de acción e influencia de cada persona en procesos colectivos.	Política salarial: Política salarial con fijos y variables en función a la productividad.
Liderazgo: Capacidad de conducción hacia la consecución de objetivos de la organización por medio de acciones no coercitivas. Perfil del líder o autoridad formal y tipos de relaciones que mantiene con los miembros del equipo.	Diseño del puesto de trabajo: Prever las necesidades del trabajador (espacio, materiales, funciones, responsabilidades).
Comunicación: Existencia de canales por compartir.	Procesos y formas de trabajar: Procedimientos, TIC, instrucciones, acceso a información.

Fuente: Gan & Berbel (2007, p. 188).

2.2.4 Relación del Clima laboral con otras variables

2.2.4.1 Clima laboral y cultura organizacional

Es preciso indicar que el clima laboral es una variable que tiene relación con otras, en primer lugar está relacionada directamente con la cultura organizacional, es así que Pumpin (como se citó en Gan & Berbel, 2007, p. 180), indica que “la cultura de la organización es un conjunto de normas, valores y formas de pensar que caracterizan la actividad de la organización en el día a día; enfoque y forma de abordar incidencias e imprevistos, así como la solución de problemas y de conflictos, y que determinan el clima laboral que se vive dentro de la organización”.

Y Poole (1985 como se citó en Gan & Berbel, 2007, p. 180), “ indica que el clima es el conglomerado de actitudes y conductas que caracterizan la vida en la organización; se origina y desarrolla en las interacciones entre los individuos y el entorno de la organización y refleja la cultura”.

2.2.4.2 Clima laboral y comunicación interna

Para Koontz, Weihrich, & Cannice (2012), la comunicación tiene un propósito que es “disponer de información para actuar en los procesos de cambio o facilitarlos, esto es, influir en la acción para lograr el bienestar de la empresa” (p. 456).

Koontz, Weihrich, & Cannice (2012), plantean que la comunicación es necesario para:

[...] Establecer y difundir las metas de una empresa; desarrollar planes para su logro; organizar los recursos humanos, y de otro tipo, de la manera más eficiente, efectiva y, por tanto eficaz; seleccionar, desarrollar y evaluar a los miembros de la organización; liderar, dirigir motivar y crear un clima en el que las personas quieran contribuir; controlar el desempeño (p. 456).

Es preciso señalar que la comunicación se refleja en un mejor clima, además que permite a las diferentes áreas tener información veraz e in situ sobre la marcha de la empresa, y tiene impacto en las tareas, actitudes y sentimientos de los trabajadores.

2.2.4.3 Clima laboral, satisfacción laboral y motivación

Para determinar esta relación es preciso indicar a Maslow (1943 como se citó en Gan & Berbel, 2007, p. 183), “las personas cubren en su trabajo

una serie de necesidades, entra las que podemos encontrar las de pertenencia, relacionales y de integración. Para la mayoría de los empleados, pues el trabajo también da respuesta a su necesidad de interacción social, y su satisfacción depende de la calidad de las interacciones, bien sea con los compañeros, con el jefe o con otro personal con el que estén en contacto”.

2.3 Definición de términos

Autorrealización.- Evalúa el grado en que se estimula a los empleados a ser autosuficientes y a tomar sus propias decisiones; la importancia que se da a la buena planificación, eficiencia y terminación de las tareas y el grado en que la presión en el trabajo o la urgencia dominan el ambiente laboral (Mikulic & Cassullo, 2013, p.11).

Burnout.- es el el agotamiento emocional, cinismo y baja realización personal que viven los profesionistas involucrados en ayudar a otras personas, además por primera vez se establecen las tres dimensiones que son: a) El agotamiento emocional, sensación de no poder ofrecer más de sí mismo a nivel efectivo debido al contacto diario y mantenido con personas a las que hay que atender como objeto de trabajo; b) despersonalización: desarrollo de actitudes, sentimientos, conductas negativas hacia las personas destinatarias del trabajo; c) baja realización personal, tendencia a evaluarse negativamente y en concreto con relación a su habilidad para realizar el trabajo y las relaciones con las personas hacia las que se trabaja (Maslach, Understanding Burnout, 1982, p. 125).

Cansancio emocional.- plantea que el agotamiento personal se refiere a los sentimientos de no poder dar más de sí a nivel emocional y a una disminución de los propios recursos emocionales (Maslach, 1993, p. 20).

Clima laboral.- refiere al estado de satisfacción que demuestran los miembros de una organización respecto a sus condiciones laborales, los

incentivos que los motivan, el liderazgo, la comunicación y la información, las condiciones ambientales, las posibilidades de crecimiento individual y colectivos, el ambiente físico, el compromiso con los valores institucionales, la posibilidad de participar e innovar (Perrone & Propper, 2007, p. 93).

Comunicación.- proceso de interacción social establecido entre dos o más personas a través de símbolos, señales y sistemas de mensaje. El intercambio puede ser intencional o inconsciente, ya que todos los comportamiento humanos indican algún tipo de comunicación, incluso el silencio o la comunicación gestual (Perrone & Propper, 2007, p. 99).

Cultura organizacional.- patrón distintivo de pensamiento y conducta que comparten los integrantes de la misma organización y que se refleja en su lenguaje, valores, actitudes, creencias y costumbres. La cultura organizacional es en muchos sentidos análoga a la personalidad de un individuo (APA, 2010, p. 119).

Despersonalización.- es la valoración del grado en que el profesional reconoce el desarrollo de actitudes de frialdad, distanciamiento y respuestas cínicas hacia los clientes (González, Lacasta, & Ordoñez, 2008, p. 46).

Motivación.- impulso que da propósito o dirección a la conducta humana o animal y que opera a un nivel consciente o inconsciente. Los motivos se dividen en: a) fisiológicos, primarios u orgánicos, como el hambre, la sed y la necesidad de dormir, b) motivos personales, sociales o secundarios, como la afiliación, la competición y los intereses o metas individuales (APA, 2010, p. 328).

Motivación en el trabajo.- deseo o disposición a realizar un esfuerzo en el trabajo propio. Los factores motivacionales pueden incluir salario y otras prestaciones, deseo de alcanzar cierta condición social y reconocimiento,

sensación de logro, relacionarse con colegas y sensación de que el trabajo propio es útil o importante (APA, 2010, p. 329).

Organización.- entidad social compuesta por personas y recursos estructurada y dirigida deliberadamente a alcanzar un objetivo común (Chiavenato, 2014, p.18).

Realización.- proceso en que el individuo moviliza sus potencialidades y las hace realidad de forma concreta (APA, 2010, p. 431).

Relaciones laborales.- relaciones interpersonales que se necesitan en un trabajo, o que lo posibilitan (Ivancevich, Konopaske, & Matteson, 2012, p. 638).

Satisfacción.- criterio de efectividad que se refiere a la capacidad de la organización para gratificar las necesidades de sus participantes (Ivancevich, Konopaske, & Matteson, 2012, p. 638).

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

3.1 Hipótesis

3.1.1 Hipótesis general

El burnout se relaciona negativamente con el clima laboral según los docentes de las instituciones educativas estatales de Huaral 2013.

3.1.2 Hipótesis específicas

- 1) El burnout se relaciona negativamente con las relaciones del clima laboral según los docentes de las instituciones educativas estatales de Huaral 2013.
- 2) El burnout se relaciona negativamente con la autorrealización del clima laboral según los docentes de las instituciones educativas estatales de Huaral 2013.
- 3) El burnout se relaciona negativamente con la estabilidad cambio del clima laboral según los docentes de las instituciones educativas estatales de Huaral 2013.

3.2 Variables

3.2.1 Definición conceptual

3.2.1.1 Variable 1: Burnout

Maslach (1982), define al burnout como:

[...] el agotamiento emocional, cinismo y baja realización personal que viven los profesionistas involucrados en ayudar a otras personas, además por primera vez se establecen las tres dimensiones que son: a) El agotamiento emocional, sensación de no poder ofrecer más de sí mismo a nivel efectivo debido al contacto diario y mantenido con personas a las que hay que atender como objeto de trabajo; b) despersonalización: desarrollo de actitudes, sentimientos, conductas negativas hacia las personas destinatarias del trabajo; c) baja realización personal, tendencia a evaluarse negativamente y en concreto con

relación a su habilidad para realizar el trabajo y las relaciones con las personas hacia las que se trabaja (p. 125).

3.2.1.2 Variable 2: Clima laboral

El clima laboral “nos revela las relaciones laborales en la empresa” (Frías, 2001, p. 185).

Moos, Moos, & Tricket (1989), indican que el “objetivo es comprender de forma realista el ambiente social de los grupos de trabajo y establecen que esta compuesta por tres dimensiones: relaciones, autorrealización y estabilidad/ cambio” (p. 8).

3.2.2 Definición operacional

Tabla 4

Operacionalización de la variable Burnout

Dimensión	Indicador	Ítems	Escala	Nivel	Instrumento
Cansancio emocional	El docente informa respecto a la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas de trabajo.	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20	0 Nunca 1 Pocas veces al año o menos	Bajo [0,44]	Cuestionario de Maslach Burnout inventory
Despersonalización	El docente informa sobre el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento.	5, 10, 11, 15, 22	2 Unas pocas veces al mes o menos 4 Una vez a la semana	Moderado [45,88]	
Realización personal	El docente informa sobre los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo.	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21	5 Pocas veces a la semana 6 Todos los días	Alto [89,132]	

Fuente: Inventario de Burnout (Maslach,1993).

Tabla 5

Operacionalización de la variable Clima laboral

Dimensión	Indicador	Ítems	Escala	Nivel	Instrumento	
Relaciones	El docente informa respecto a la implicación, cohesión y apoyo que se desarrolla en la institución educativa.	Implicación	1, 11, 21, 31, 41, 51, 61, 71, 81	Dicotómica	Pésimo [0,9]	Cuestionario de Clima laboral WES
		Cohesión	2, 12, 22, 32, 42, 52, 62, 72, 82		Regular [10,18]	
		Apoyo	3, 13, 23, 33, 43, 53, 63, 73, 83		Bueno [19,27]	
Autorrealización	El docente informa sobre el grado de autonomía, organización y presión que se desarrolla en la institución educativa.	Autonomía	4, 14, 24, 34, 44, 54, 64, 74, 84	V	Pésimo [0,30]	
		Organización	5, 15, 25, 35, 45, 55, 65, 75, 85	F	Regular [31,60]	
		Presión	6, 16, 26, 36, 46, 56, 66, 76, 86	Bueno [61,90]		
Estabilidad cambio	El docente informa respecto a la claridad, control innovación y comodidad que se desarrolla en la institución educativa.	Claridad	7, 17, 27, 37, 47, 57, 67, 77, 87		Pésimo [0,12]	
		Control	8, 18, 28, 38, 48, 58, 68, 78, 88		Regular [13,24]	
		Innovación	9, 19, 29, 39, 49, 59, 69, 79, 89		Bueno [25,36]	
		Comodidad	10, 20, 30, 40, 50, 60, 70, 80, 90			

Fuente: Cuestionario de Clima laboral (Mikulic & Cassullo, 2013).

3.3 Metodología

3.3.1 Tipo de estudio

La investigación se realizó bajo el tipo sustantiva, según Sánchez Carlessi & Reyes (2006), se caracteriza:

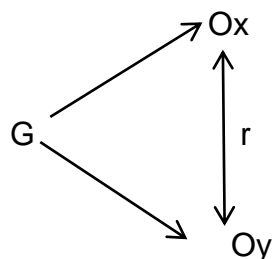
[...] Es aquella que trata de responder a los problemas teóricos o sustantivos o específicos, en tal sentido, está orientada, a describir, explicar, predecir o retrodecir la realidad, con lo cual se va en búsqueda de principios y leyes generales que permita organizar una teoría científica. En este sentido, podemos afirmar que la investigación sustantiva al perseguir la verdad nos encamina hacia la investigación básica o pura. La investigación sustantiva tiene dos niveles: la investigación descriptiva y la investigación explicativa (p. 25).

3.3.2 Diseño

La presenta investigación se realizó bajo el diseño no experimental, descriptivo correlacional, Ortiz (2004), indica que:

[...] Estos diseños describen las relaciones entre dos o más variables en un momento determinado; son también descripciones, pero no de variables individuales sino de sus relaciones, sean estas puramente correlacionales (p. 48).

El esquema del diseño no experimental, descriptivo correlacional seguido fue:



Dónde:

Ox= Burnout Oy= Clima laboral

r = Coeficiente de Correlación

G= Docentes de las instituciones educativas de la ciudad de Huaral.

Por lo tanto, es un estudio no-experimental de carácter descriptivo correlacional, por que mide el grado de relación que existe entre las variables burnout y clima laboral.

3.4 Población y muestra

3.4.1 Población

Para la investigación se determinó que la población serían los docentes de las instituciones educativas estatales de la ciudad de Huaral, quedando compuesta la muestra por un total de 118.

Tabla 6

Población de la investigación

Instituciones educativas		Cantidad
I.	E. 20403 CMU Carlos Martínez Uribe	34
I.	E. 20402 Virgen de Fátima	60
I.	E. 21010 Clara Nicho Mansilla	24
Total		118

Fuente: Nómina de matrícula (2012).

3.4.2 Muestra

3.4.2.1 Tipo muestreo

Para la investigación se determinó la muestra bajo el esquema de muestreo censal, según Perez (2010), consiste en “recabar información sobre ciertas características de todos y cada uno de los elementos que componen la población” (p. 138); por lo tanto las muestras serán los 118 docentes.

3.4.3 Método de investigación

La investigación se realizó bajo el esquema del método hipotético deductivo, para Cegarra (2011), indica que “este método consiste en emitir hipótesis acerca de las posibles soluciones al problema planteado y en comprobar con los datos disponibles si estos están de acuerdo con aquellas” (p. 69).

También se utilizó el método analítico, porque no sólo basta recopilar datos sino medir la relación entre las variables así como los factores que inciden.

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.5.1 Técnica

Para recopilar los datos de la variable Burnout y Clima laboral se utilizará la técnica de la encuesta, Méndez (2008) indica:

[...] Esta técnica se hace por medio de formularios, los cuales tienen aplicación a aquellos problemas que se pueden investigar por métodos de observación, análisis de fuentes documentales y demás sistemas de conocimiento. La encuesta permite el conocimiento de las motivaciones, las actitudes y las opiniones de los individuos en relación con su objetivo de investigación. La encuesta trae consigo el peligro de la subjetividad y, por tanto, la presunción de hechos y situaciones por quien responda; por tal razón, quien recoge información a través de ella debe tener en cuenta tal situación (p. 252).

3.5.2 Instrumento

3.5.2.1 Ficha técnica del Cuestionario para medir la variable Burnout

- 1) **Nombre:** Inventario Burnout
- 2) **Autor:** Maslach (1993) .

- 3) **Objetivo:** Determinar el nivel de Burnout de los docentes de las instituciones educativas públicas de la ciudad de Huaral 2013.
- 4) **Lugar de aplicación:** Instituciones educativas estatales de la ciudad de Huaral 2013.
- 5) **Forma de aplicación:** Directa
- 6) **Duración de la Aplicación:** 20´
- 7) **Descripción del instrumento:** Este instrumento es un cuestionario que mide el desgaste profesional. Mide los tres aspectos del síndrome: cansancio emocional, despersonalización, y realización personal. En total el instrumento está constituido por 22 ítems de forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo.
- 8) **Procedimientos de puntuación:** El instrumento ha diseñado con afirmaciones que tienen la siguiente escala:
 - 0: nunca
 - 1: Pocas veces al año o menos
 - 2: una vez al mes o menos
 - 3: unas pocas veces al mes
 - 4: una vez a la semana
 - 5: pocas veces a la semana
 - 6. Todos los días

Por lo que luego se establecieron los niveles, que fueron indicados por los autores.

Tabla 7

Niveles del Burnout

NIVELES	PUNTAJE
Bajo	[0,44]
Moderado	[45,88]
Alto	[89,132]

- 9) **Validez del instrumento:** El instrumento fue validado por profesionales especialistas del área de psicología y administración, de donde todos afirmaron que efectivamente el instrumento mide la variable Burnout.

Tabla 8

Validación del inventario de Burnout

Expertos	Opinión
Dr. Hernán Picón Chávez	Aplicable
Dr. Richard Antón Talledo	Aplicable
Dra. Doris Fuster Guillén	Aplicable

- 10) **Confiabilidad del Instrumento:** El instrumento se sometió a la confiabilidad mediante alfa de Crombach donde se demostró que tenía una “alta consistencia interna y fiabilidad cercana a 0.9” (Castro, 2007, p. 146).

3.5.2.2 Ficha técnica para medir la variable Clima laboral

- 1) **Nombre:** Work environment Scale
- 2) **Autor:** Moos, Moos, & Tricket (1989) .
- 3) **Objetivo:** Determinar el nivel de clima laboral según los docentes de las instituciones educativas públicas de la ciudad de Huaral 2013.
- 4) **Lugar de aplicación:** Instituciones educativas estatales de la ciudad de Huaral 2013.
- 5) **Forma de aplicación:** Directa
- 6) **Duración de la Aplicación:** 20´
- 7) **Descripción del instrumento:** Este instrumento es un cuestionario que mide el clima laboral desde la perspectiva de los docentes. Esta constituido por 90 ítems, distribuidos en las tres dimensiones que son: Relaciones (27 ítems), autorrealización (27 ítems) y estabilidad cambio (36 ítems).
- 8) **Procedimientos de puntuación:** El instrumento ha diseñado con afirmaciones que tienen la siguiente escala:
 V verdadero
 F falso

Pero, es preciso señalar que el instrumento tiene una tabla de corrección y de acuerdo a eso se establece 1 si coincide el resultado con la tabla de calificación, y sino 0.

Tabla 9

Tabla de calificación

Implicación	Cohesión	Apoyo	Autonomía	Organización	Presión	Claridad	Control	Innovación	Comodidad
1 - V	2 - V	3 - F	4 - F	5 - V	6 - V	7 - F	8 - V	9 - V	10 - F
11 - F	12 - F	13 - V	14 - V	15 - F	16 - V	17 - V	18 - F	19 - V	20 - V
21 - F	22 - V	23 - F	24 - V	25 - V	26 - V	27 - F	28 - V	29 - V	30 - F
31 - V	32 - F	33 - V	34 - V	35 - V	36 - F	37 - V	38 - V	39 - F	40 - V
41 - V	42 - V	43 - F	44 - V	45 - V	46 - F	47 - F	48 - V	49 - F	50 - F
51 - F	52 - V	53 - V	54 - F	55 - V	56 - V	57 - F	58 - V	59 - F	60 - V
61 - V	62 - F	63 - F	64 - V	65 - V	66 - F	67 - V	68 - V	69 - F	70 - F
71 - F	72 - V	73 - V	74 - V	75 - F	76 - V	77 - F	78 - V	79 - V	80 - V
81 - V	82 - F	83 - V	84 - V	85 - F	86 - V	87 - V	88 - F	89 - V	90 - V
IM:	CO:	AP:	AU:	OR:	PR:	CL:	CN:	IN:	CF:

Asimismo, en Mikulic & Cassullo (2013), se establecieron los niveles como deficitaria, mala, promedio, tiende a buena, buena y excelente, en consecuencia también indican los baremos que se muestran en la siguiente tabla.

Tabla 10

Niveles de la variable y dimensiones: Clima laboral

Niveles	Clima laboral	Relaciones	Autorrealización	Estabilidad cambio
Pésimo	[0,30]	[0,9]	[0,9]	[0,12]
Regular	[31,60]	[10,18]	[10,18]	[13,24]
Bueno	[61,90]	[19,27]	[19,27]	[25,36]

- 9) **Validez del instrumento:** El instrumento fue validado por profesionales especialistas del área de psicología y administración, de donde todos afirmaron que efectivamente el instrumento mide la variable Clima laboral.

Tabla 11

Validación del Cuestionario de Clima laboral

Expertos	Opinión
Dr. Hernán Picón Chávez	Aplicable
Dr. Richard Antón Talledo	Aplicable
Dra. Doris Fuster Guillén	Aplicable

10) Confiabilidad del Instrumento: El instrumento se sometió a la confiabilidad mediante alfa de Crombach donde se demostró que tenía una “alta consistencia interna y fiabilidad cercana a 0.89.

3.6 Métodos de Análisis de datos

El análisis de los datos se realizó con el software estadístico SPSS versión 19, los datos se tabularon y se determinaron los rangos para cada variable, asimismo las frecuencias por dimensiones.

Finalmente, donde sólo una de las variables no presente distribución normal se aplicará la correlación de Spearman (Salkind, 1999, p. 295), donde la fórmula es:

$$r_{xy} = \frac{\sum(x - \bar{x})(y - \bar{y})}{\sqrt{(\sum(x - \bar{x})^2) (\sum(y - \bar{y})^2)}}$$

Donde:

r_{xy} = coeficiente de correlación

x = el puntaje de un individuo en la variable x

y = el puntaje de un individuo en la variable y

\bar{x} = el puntaje de un individuo en la variable x

\bar{y} = el puntaje de un individuo en la variable y

CAPÍTULO IV
RESULTADOS

4.1 Descripción de la muestra

La muestra de estudio establecida fue censal, por ser una población relativamente pequeña, demostrándose que el 10.2% de los docentes tiene un nivel bajo pero el 89.8% presenta un nivel alto de burnout, es decir los docentes se encuentran estresados por las diferentes actividades que tienen que realizar, resultado preocupante porque ante cualquier estímulo pueden reaccionar de forma negativa, en consecuencia el rompimiento de las relaciones interpersonales.

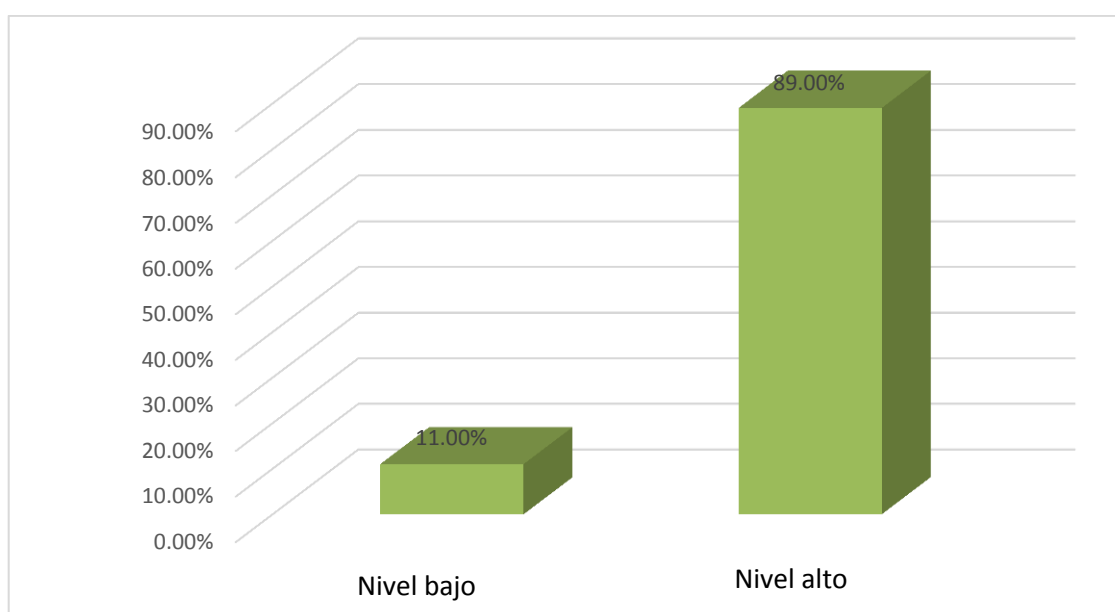


Figura 3. Niveles de Burnout de los docentes de las instituciones educativas de Huaral 2013.

Asimismo, de la muestra se obtuvo como resultado respecto al Clima laboral y sus dimensiones lo siguiente : respecto al Clima laboral se identificó que de los docentes el 66.10% indica que es pésimo, el 30.50% que es regular y sólo el 3.40% que es bueno; asimismo en referencia a la dimensión Relaciones el 64.% indica que es pésimo, el 31.4% regular y sólo el 4.20% es bueno; de la misma forma en relación a la dimensión Autorrealización el 64.4% indica que es pésimo, l 32.2% regular y sólo el 3.4% que es bueno; finalmente en lo que respecta a la dimensión Estabilidad cambio, el 61.0% indicó que es pésimo, el 34.7% regular y sólo el 4.20% que es bueno; estos resultados demuestran

que efectivamente predomina el nivel pésimo del Clima laboral y sus dimensiones, desde luego es porque no existe comunicación, las relaciones humanas están deterioradas, la existencia de grupos, etc. Hechos que demuestran en conjunto una mala percepción del propio docente respecto al Clima laboral en las instituciones educativas.

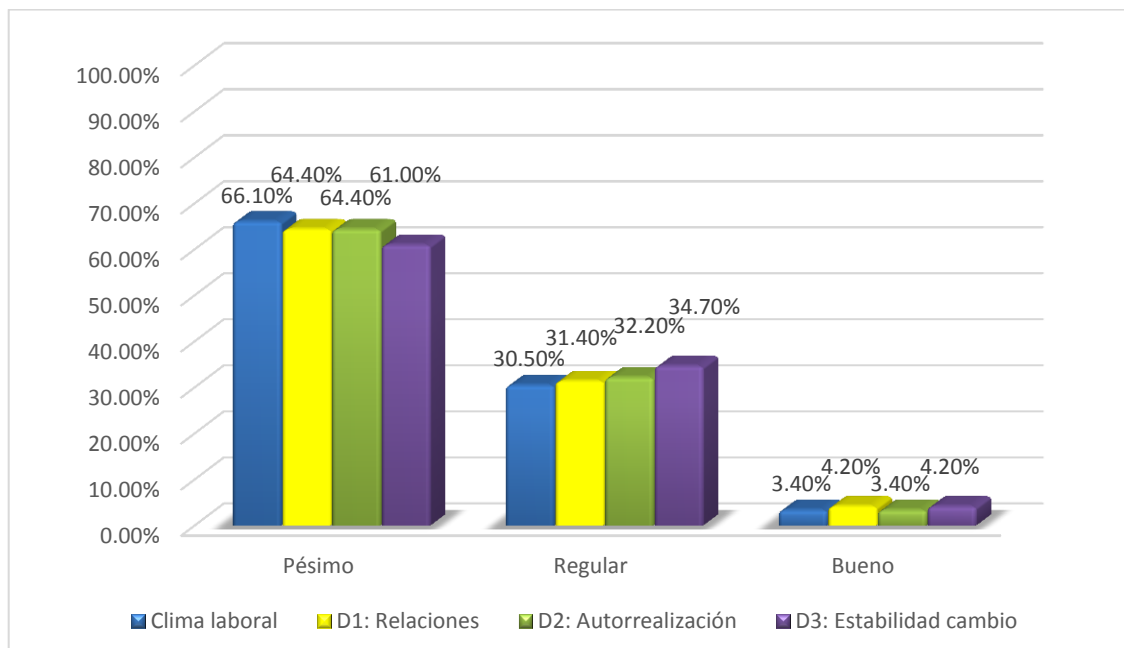


Figura 4. Niveles de Burnout de los docentes de las instituciones educativas de Huaral 2013.

4.2 Prueba de normalidad

Para la demostración de la hipótesis, se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov ($n > 50$), por lo tanto se plantea las siguientes hipótesis para demostrar la normalidad:

Ho: Los datos de la variable Burnout provienen de una distribución normal.

H1: Los datos de la variable Burnout no provienen de una distribución normal.

Ho: Los datos de la variable Clima laboral provienen de una distribución normal.

H1: Los datos de la variable Clima laboral no provienen de una distribución normal.

Ho: Los datos de la dimensión Relaciones provienen de una distribución normal.

H1: Los datos de la dimensión Relaciones no provienen de una distribución normal.

Ho: Los datos de la dimensión Autorrealización provienen de una distribución normal.

H1: Los datos de la dimensión Autorrealización no provienen de una distribución normal.

Ho: Los datos de la dimensión Estabilidad cambio provienen de una distribución normal.

H1: Los datos de la dimensión Estabilidad cambio no provienen de una distribución normal.

Consideramos la regla de decisión:

$p < 0.05$, se rechaza la Ho.

$p > 0.05$, no se rechaza la Ho.

Utilizando el SPSS, nos presenta:

Tabla 12

Prueba de Normalidad

Variable / Dimensión	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Burnout	.404	118	.000
Clima laboral	.190	118	.000
Relaciones	.154	118	.000
Autorrealización	.177	118	.000
Estabilidad cambio	.152	118	.000

De los resultados se puede apreciar que las variables y dimensiones no presentan distribución normal, razón suficiente para indicar que se aplicará la estadística no paramétrica es decir la Correlación de Spearman.

4.3 Demostración de hipótesis

4.3.1 Hipótesis general

Como se muestra en la tabla 13, Burnout y Clima laboral presentan una relación negativa y débil según la correlación de Spearman de -0.238 , $p < 0.05$, por lo tanto, se acepta la hipótesis del investigador donde se indicó que el Burnout se relaciona negativamente con el clima laboral según los docentes de las instituciones educativas estatales de Huaral 2013.

Tabla 13

Burnout y Clima laboral según los docentes de las instituciones educativas de Huaral 2013

Burnout	Clima laboral							
	Pésimo		Regular		Bueno		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Bajo	5	4.2	3	2.5	4	3.4	12	10.2
Moderado	-	-	-	-	-	-	-	-
Alto	73	61.9	33	28.0	-	-	106	89.8
Total	78	66.1	36	30.5	4	3.4	118	100.0

Correlación Spearman = -0.238 $p=0.009$

Fuente: Base de datos (Anexo 3 y 4).

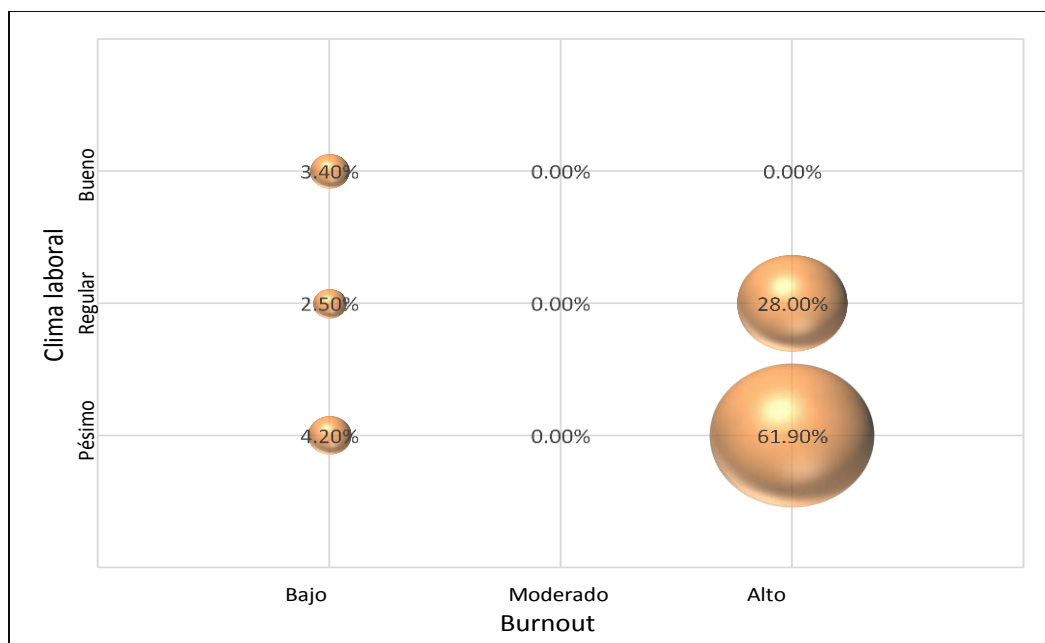


Figura 5. Burnout y Clima laboral según los docentes de las instituciones educativas de Huaral 2013

Como se observa en la figura 5; los docentes que tiene un nivel bajo de Burnout, el 4.2% indica que es pésimo, el 2.5% regular y el 3.4% bueno el clima laboral. Asimismo, los docentes que tienen un nivel alto de burnout, el 61.9% indica que es pésimo y el 28% que es regular el Clima laboral.

4.3.2 Hipótesis específica 1

Como se muestra en la tabla 14, Burnout y dimensión Relaciones del Clima laboral presentan una relación negativa y débil según la correlación de Spearman de -0.224 , $p < 0.05$, por lo tanto, se acepta la hipótesis del investigador donde se indicó que el Burnout se relaciona negativamente con la dimensión Relaciones del clima laboral según los docentes de las instituciones educativas estatales de Huaral 2013.

Tabla 14

Burnout y dimensión Relaciones del Clima laboral según los docentes de las instituciones educativas de Huaral 2013

Burnout	D. Relaciones - Clima laboral							
	Pésimo		Regular		Bueno		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Bajo	5	4.2	3	2.5	4	3.4	12	10.2
Moderado	-	-	-	-	-	-	-	-
Alto	71	60.2	35	29.6	-	-	106	89.8
Total	76	64.4	38	32.1	-	-	118	100.0
Correlación Spearman = -0.224 $p=0.015$								

Fuente: Base de datos (Anexo 3 y 4).

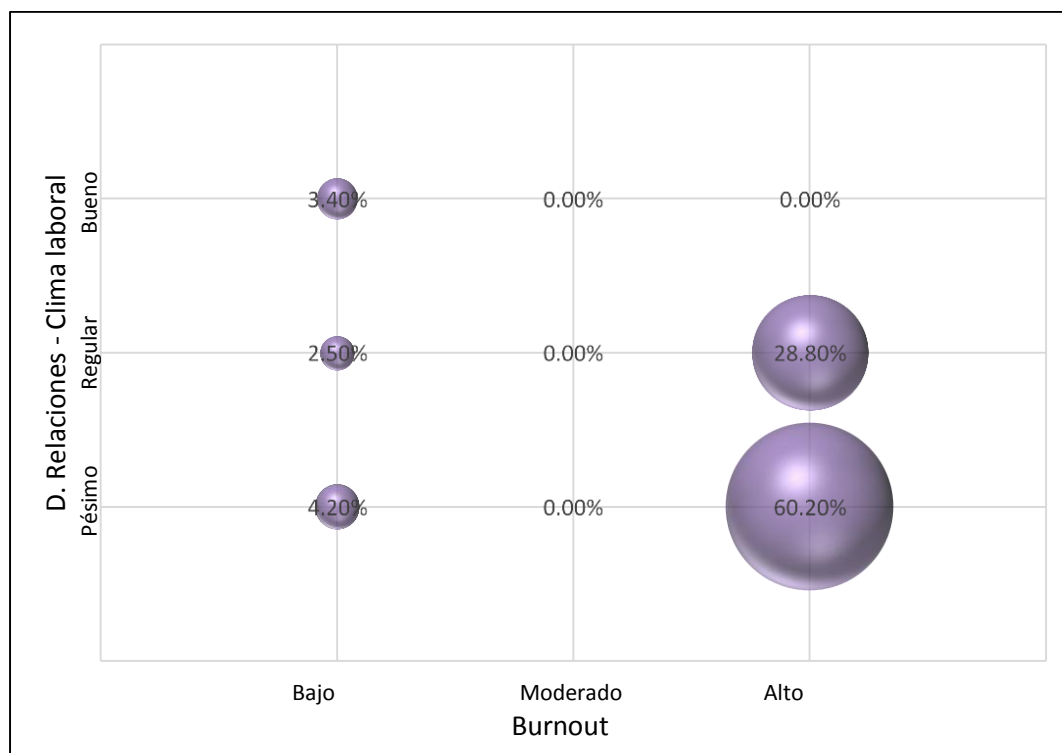


Figura 6. Burnout y dimensión Relaciones del Clima laboral según los docentes de las instituciones educativas de Huaral 2013

Como se observa en la figura 6; los docentes que tiene un nivel bajo de Burnout, el 4.2% indica que es pésimo, el 2.5% regular y el 3.4% bueno las relaciones de la variable clima laboral. Asimismo, los docentes que tienen un nivel alto de burnout, el 60.2% indica que es pésimo y el 28.8% que es regular la dimensión relaciones del Clima laboral.

4.3.3 Hipótesis específica 2

Como se muestra en la tabla 15, Burnout y dimensión Autorrealización del Clima laboral presentan una relación negativa y débil según la correlación de Spearman de -0.283 , $p < 0.05$, por lo tanto, se acepta la hipótesis del investigador donde se indicó que el Burnout se relaciona negativamente con la dimensión Autorrealización del clima laboral según los docentes de las instituciones educativas estatales de Huaral 2013.

Tabla 15

Burnout y dimensión autorrealización del Clima laboral según los docentes de las instituciones educativas de Huaral 2013

Burnout	D. Autorrealización - Clima laboral							
	Pésimo		Regular		Bueno		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Bajo	5	4.2	3	2.5	4	3.4	12	10.2
Moderado	-	-	-	-	-	-	-	-
Alto	71	60.2	35	29.6	-	-	106	89.8
Total	76	64.4	38	32.1	-	-	118	100.0

Correlación Spearman = $-.283$ $p=0.002$

Fuente: Base de datos (Anexo 3 y 4).

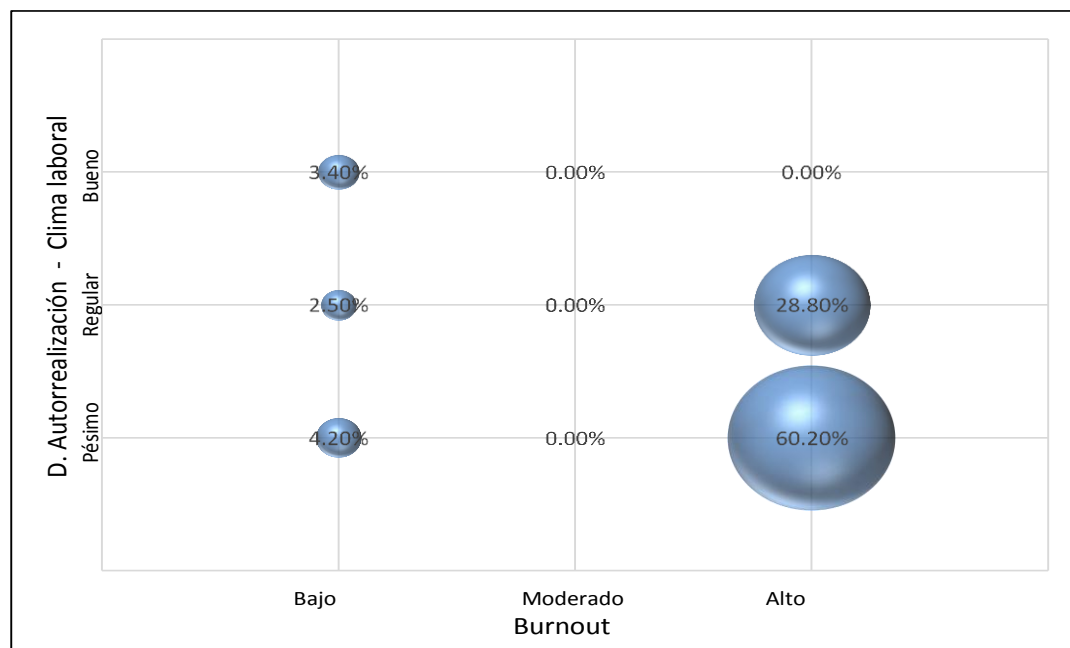


Figura 7. *Burnout y dimensión Autorrealización del Clima laboral según los docentes de las instituciones educativas de Huaral 2013*

Como se observa en la figura 7; los docentes que tiene un nivel bajo de Burnout, el 4.2% indica que es pésimo, el 2.5% regular y el 3.4% bueno las relaciones de la variable clima laboral. Asimismo, los docentes que tienen un nivel alto de burnout, el 60.2% indica que es pésimo y el 28.8% que es regular la dimensión relaciones del Clima laboral.

4.3.4 Hipótesis específica 3

Como se muestra en la tabla 16, Burnout y dimensión Estabilidad cambio del Clima laboral presentan una relación negativa y débil según la correlación de Spearman de -0.280 , $p < 0.05$, por lo tanto, se acepta la hipótesis del investigador donde se indicó que el Burnout se relaciona negativamente con la dimensión Estabilidad cambio del clima laboral según los docentes de las instituciones educativas estatales de Huaral 2013.

Tabla 16

Burnout y dimensión Estabilidad cambio del Clima laboral según los docentes de las instituciones educativas de Huaral 2013

Burnout	D. Estabilidad cambio - Clima laboral							
	Pésimo		Regular		Bueno		Total	
	n	%	n	%	N	%	n	%
Bajo	4	3.4	3	2.5	5	4.2	12	10.2
Moderado	-	-	-	-	-	-	-	-
Alto	68	57.6	38	32.2	-	-	106	89.8
Total	72	61.0	41	34.7	5	4.2	118	100.0

Correlación Spearman = -0.280 $p=0.002$

Fuente: Base de datos (Anexo 3 y 4).

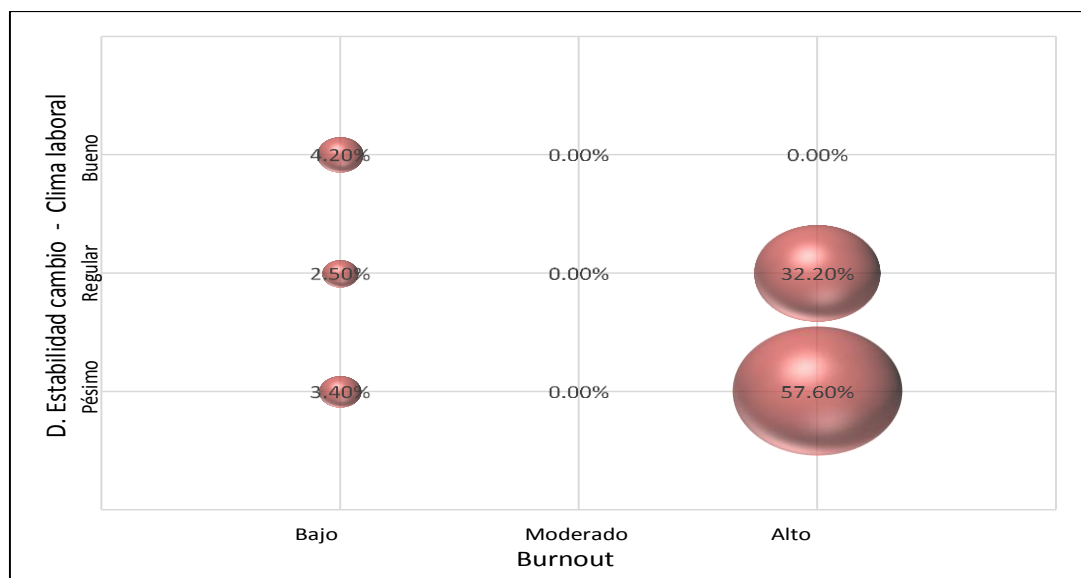


Figura 8. *Burnout y dimensión Estabilidad cambio del Clima laboral según los docentes de las instituciones educativas de Huaral 2013*

Como se observa en la figura 8; los docentes que tiene un nivel bajo de Burnout, el 3.4% indica que es pésimo, el 2.5% regular y el 4.2% que es bueno la Estabilidad – cambio de la variable clima laboral. Asimismo, los docentes que tienen un nivel alto de burnout, el 57.6% indica que es pésimo y el 32.2% que es regular la dimensión la Estabilidad – cambio de la variable clima laboral.

4.4 Discusión

La presente investigación titulada “Burnout y Clima laboral según los docentes de las instituciones educativas de Huaral 2013”; se desarrolló con el objetivo de medir la relación entre las variables y dimensiones, las hipótesis planteadas fueron: El burnout se relaciona negativamente con el clima laboral según los docentes de las instituciones educativas estatales de Huaral 2013, el burnout se relaciona negativamente con las relaciones del clima laboral según los docentes de las instituciones educativas estatales de Huaral 2013, el burnout se relaciona negativamente con la autorrealización del clima laboral según los docentes de las instituciones educativas estatales de Huaral 2013, el burnout se relaciona negativamente con la estabilidad cambio del clima laboral según los docentes de las instituciones educativas estatales de Huaral 2013. Asimismo, después de la aplicación de los instrumentos se abordó: El Burnout se relaciona negativamente con el clima laboral según los docentes de las instituciones educativas estatales de Huaral 2013 ($R_s = -.238, p=.009$), Burnout se relaciona negativamente con la dimensión Relaciones del clima laboral según los docentes de las instituciones educativas estatales de Huaral 2013 ($R_s = -.224, p=.015$), Burnout se relaciona negativamente con la dimensión Autorrealización del clima laboral según los docentes de las instituciones educativas estatales de Huaral 2013 ($R_s = -.283, p=.015$), Burnout se relaciona negativamente con la dimensión Relaciones del clima laboral según los docentes de las instituciones educativas estatales de Huaral 2013 ($R_s = -.280, p=.015$); por lo tanto afirmamos que el Burnout es elevado en los docentes y que este se relaciona negativamente con el Clima laboral.

En consecuencia, nuestros resultados coinciden con los de Marrau (2004), al afirmar que los docentes se encuentran insatisfechos y presentan niveles elevados del Burnout, también armonizamos Carvajal & Bobadilla (2009), porque los docentes también se encuentran sometidos a altos grados de estrés laboral; de la misma forma convenimos con Oramas (2013), porque existió una relación inversa también entre el agotamiento emocional y la realización personal, y una relación directa entre el estrés laboral percibido y la despersonalización, y entre ésta y los síntomas de estrés.

Asimismo, Saccsa (2010), demuestra que existe una relación directa entre el clima institucional y desempeño académico clima institucional, así también la dimensión procesos internos se relaciona con el desempeño académico; la dimensión sistemas abiertos se relaciona con el desempeño académico, dichos resultados indican que el nivel de burnout es bajo en esta muestra y por tanto el clima organizacional también es bueno, así también Córdova (2014), demostró que el clima organizacional se relaciona positivamente con la satisfacción laboral, de la misma forma Astudillo (2014), demuestra que el clima organizacional se relaciona con la gestión.

Por lo tanto, nuestros resultados armonizan con otras investigaciones realizadas anteriormente, en consecuencia a mayor nivel de burnout menor será el clima laboral.

CONCLUSIONES

- Primera : Burnout se relaciona negativamente con el clima laboral según los docentes de las instituciones educativas estatales de Huaral 2013 ($R_s = -.238$, $p=.009$).
- Segunda : Burnout se relaciona negativamente con la dimensión Relaciones del clima laboral según los docentes de las instituciones educativas estatales de Huaral 2013 ($R_s = -.224$, $p=.015$).
- Tercera : Burnout se relaciona negativamente con la dimensión Autorrealización del clima laboral según los docentes de las instituciones educativas estatales de Huaral 2013 ($R_s = -.283$, $p=.015$).
- Cuarta : Burnout se relaciona negativamente con la dimensión Relaciones del clima laboral según los docentes de las instituciones educativas estatales de Huaral 2013 ($R_s = -.280$, $p=.015$).

SUGERENCIAS

- Primera : El Burnout se relaciona negativamente con el clima laboral según los docentes de las instituciones educativas estatales de Huaral 2013, por ello sugerimos que el Ministerio de educación debe diseñar programas que permitan la mejora de las relaciones humanas entre los docentes.
- Segunda : El Burnout se relaciona negativamente con la dimensión Relaciones del clima laboral según los docentes de las instituciones educativas estatales de Huaral 2013, por tal motivo sugerimos que la Dirección regional de Educación debe de brindar el apoyo a los docentes con especialistas para mejorar las relaciones humanas, disminuir los niveles de estrés, y otros para mejorar la situación emocional del docente.
- Tercera : El Burnout se relaciona negativamente con la dimensión Autorrealización del clima laboral según los docentes de las instituciones educativas estatales de Huaral 2013. En la Institución educativa se debe prestar atención a los docentes respecto al ámbito emocional y que ello implique diseñar actividades de distracción, talleres de mejora de las relaciones humanas, actividades deportivas, etc.
- Cuarta : El Burnout se relaciona negativamente con la dimensión Estabilidad cambio del clima laboral según los docentes de las instituciones educativas estatales de Huaral 2013, en tal sentido sugerimos que las ONGs deben de prestar apoyo a los docentes tanto en forma personal como en grupo, así como diseñar espacios como campos deportivos, gimnasios, talleres, que permitan relajarse, interrelacionar, y sobre todo mejorar su estado emocional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Astudillo, M. (2014). *Gestión educativa y clima organizacional según la percepción de los docentes de las instituciones educativas públicas de la RED N°01 del distrito de Bellavista Callao 2013*. Lima: UCV.
- Carvajal, J., & Bobadilla, C. (2009). *Presencia del síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en docentes de enseñanza básica del sistema municipal de la ciudad de Los Angeles - Chile*. Los Ángeles: Universidad Arturo Prat Chile.
- Castro, A. (2007). *Violencia silenciosa en la escuela*. Argentina: Bonum.
- Cegarra, J. (2011). *Metodología de la investigación científica*. Madrid: Diaz de Santos SA.
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción de la teoría general de la administración*. México: Mc Graw Hill Education.
- Córdova, U. (2014). *Clima organizacional y satisfacción laboral según la percepción de los docentes de las instituciones educativas públicas de la RED N°01 del distrito de Bellavista Callao 2013*. Lima: UCV.
- De Diego, R. (2008). *Estrategias de liderazgo y desarrollo de personas en las organizaciones*. Madrid: Pirámide.
- Del Pulgar, L. (1999). *Comunicación de empresa en entornos turbulentos*. Madrid: Esic.
- Frías, P. (2001). *Desafíos de modernización de las relaciones laborales*. Santiago de Chile: Edin.
- Gan, F., & Berbel, G. (2007). *Manual de recursos humanos. 10 programas para la gestión y el desarrollo del Factor humano en las organizaciones actuales*. Barcelona: UOC.
- González, M., Lacasta, M., & Ordoñez, A. (2008). *El Síndrome de agotamiento profesional en oncología*. Madrid: Médica Panamericana S. A.

- Ivancevich, J., Konopaske, R., & Matteson, M. (2012). *Comportamiento organizacional*. México: Ms Graw Hill.
- Jamal, M. (1999). Job stress, Type-A behavior and well being: A cross-cultural examination. *International Journal of Stress Management*, 57-68.
- Koenes, A. (1996). *Gestión y motivación del personal*. España: Diaz de Santos.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración una perspectiva global y empresarial*. Perú: El comercio.
- Llaneza, J. (2007). *Ergonomía y psicología aplicada*. Valladolid: Lex Nova S.A.
- Marrau, C. (2004). *El síndrome de Burnout y sus posibles consecuencias en el trabajador docente*. Tesis publicada. Argentina: Universidad Nacional de San Luis.
- Maslach , C. (1977). *Burnout: a social psychological Analysis*. San Francisco: APA.
- Maslach, C. (1982). Understanding Burnout. *Job stress and burnout*, 5-8.
- Maslach, C. (1993). Burnout : A multidimensional perspective. *Profesional burnout*, 19-32.
- Mendez, C. (2008). *Metodología. Diseño y desarrollo del proceso de investigación con énfasis en ciencias empresariales*. México: Cert.
- Mikulic, I., & Cassullo, G. (2013). *Algunas consideraciones acerca del concepto de clima social y su evaluación*. Argentina: Uniersidad de Buenos aires.
- Moos, R. H., Moos, B. S., & Tricket, E. (1989). *Escala de clima social, familia, trabajo en instituciones penitenciarias. centro escolar*. Madrid: TEA investigaciones y publicaciones.

- Oramas, A. (2013). *Estrés laboral y síndrome de burnout en docentes cubanos en enseñanza primaria*. La Habana: INST.
- Ortiz, F. (2004). *Diccionario de metodología de la investigación*. México: Limusa.
- Perrone, G., & Propper, F. (2007). *Diccionario de educación*. Buenos aires: Alfagrama.
- Quispe, M., & Nieves, A. (2008). *Experiencias pedagógicas*. Lima: JBC.
- Saccca, J. (2010). *Relación entre clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los centros de educación básica alternativa (CEBAs) del distrito de San Martín de Porres*. Lima: UNMSM.
- Sahili, L. (s.f.). *Burnout ... y docencia*. Guanajuato: Trillas.
- Sánchez Carlessi H. & Reyes Meza C. (2006). *Metodología y diseños en investigación científica*. Edit. Visión Universitaria. Lima – Perú.
- Schaufeli, W., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. (2002). The measurement of burnout and engagement. *Journal of happiness Studies*, 71-92.

ANEXOS

Anexo 1: Inventario de la variable Burnout

Inventario de Burnout

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

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

Nro.	Ítem	0	1	2	3	4	5	6
1.	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo							
2.	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío							
3.	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado							
4.	Siento que puedo entender fácilmente a las personas							
5.	Siento que estoy tratando a algunas personas como si fueran objetos impersonales							
6.	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa							
7.	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de las personas.							
8.	Siento que mi trabajo me está desgastando							
9.	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo							
10.	Siento que me he hecho más duro con la gente							
11.	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente							
12.	Me siento con mucha energía en mi trabajo							
13.	Me siento frustrado en mi trabajo							
14.	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo							
15.	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas en mi trabajo							
16.	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa							
17.	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con las personas							
18.	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes							
19.	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo							
20.	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades							
21.	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada							
22.	Me parece que las personas me culpan de alguno de sus problemas							

Anexo 2: Cuestionario de la variable Clima laboral

Cuestionario de Clima laboral

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

V: si la afirmación la considera correcta

F: si la afirmación la considera incorrecta

Nº	Ítem	V	F
1	El trabajo es realmente estimulante.		
2	Los docentes se esfuerzan en ayudar a los recién contratados para que estén a gusto.		
3	El director suele dirigirse al personal en tono autoritario.		
4	Son pocos los docentes que tienen responsabilidades algo importantes.		
5	El personal docente presta mucha atención a la terminación del trabajo.		
6	Existe una continua presión para que no se deje de trabajar.		
7	Las cosas están a veces bastante desorganizadas.		
8	Se da mucha importancia a mantener la disciplina y seguir las normas.		
9	Se valora positivamente el hacer las cosas de modo diferente.		
10	A veces hace demasiado calor en el trabajo.		
11	No existe mucho espíritu de grupo.		
12	El ambiente es bastante impersonal.		
13	El director suele felicitar al empleado que hace algo bien.		
14	Los docentes poseen bastante libertad para actuar como crean mejor.		
15	Se pierde mucho tiempo por falta de eficacia.		
16	Aquí parece que las cosas siempre son urgentes.		
17	Las actividades están bien planificadas.		
18	En el trabajo se puede ir vestido con ropa extravagante si se quiere.		
19	Aquí siempre se están experimentando ideas nuevas y diferentes.		
20	La iluminación es muy buena.		
21	Muchos parecen estar solo pendientes del reloj para dejar el trabajo.		

22	Los docentes se ocupan personalmente por los demás.		
23	El director no alienta el espíritu crítico de los subordinados.		
24	Se anima a los docentes para que tomen sus propias decisiones.		
25	Muy pocas veces las cosas se dejan para otro día.		
26	Los docentes no tienen oportunidad para relajarse (expansionarse).		
27	Las reglas y normas son bastante vagas y ambiguas.		
28	Se espera que los docentes hagan su trabajo siguiendo unas reglas establecidas.		
29	La Institución educativa sería una de las primeras en ensayar nuevas ideas.		
30	La Institución educativa esta terriblemente abarrotado de gente.		
31	Los docentes parecen estar orgullosos de la organización.		
32	Los docentes raramente participan juntos en otras actividades fuera del trabajo.		
33	Normalmente el director valora las ideas aportadas por los docentes.		
34	Los docentes pueden utilizar su propia iniciativa para hacer las cosas.		
35	Nuestro grupo de trabajo es muy eficiente y practico.		
36	Aquí nadie trabaja duramente.		
37	Las responsabilidades del director están claramente definidas.		
38	El director mantiene una vigilancia bastante estrecha sobre los docentes.		
39	La variedad y el cambio no son especialmente importantes aquí.		
40	La institución educativa es agradable y de aspecto moderno.		
41	Los docentes ponen gran esfuerzo en lo que hacen.		
42	En general, los docentes se expresan con franqueza de lo que piensan.		
43	A menudo el director critica a los docentes por cosas de poca importancia.		
44	El director anima a los docentes a tener confianza en sí mismos cuando surge un problema.		
45	Aquí es importante realizar mucho trabajo.		
46	No se meten” prisas” para cumplir las tareas.		
47	Normalmente se explican a los docentes los detalles de las tareas encomendadas.		

48	Se obliga a cumplir con bastante rigor las reglas y normas.		
49	Se han utilizado los mismos métodos durante mucho tiempo.		
50	Sería necesaria una decoración nueva en la institución educativa.		
51	Aquí hay pocos voluntarios para hacer algo.		
52	A menudo los docentes comen juntos a mediodía.		
53	Normalmente los docentes se sienten libres para solicitar un aumento de sueldo:		
54	Generalmente los docentes no intentan ser especiales o independientes:		
55	Se toma en serio la frase "el trabajo antes que el juego":		
56	Es difícil mantener durante tiempo el esfuerzo que requiere el trabajo.		
57	Muchas veces los empleados tienen dudas porque no saben exactamente lo que tienen que hacer.		
58	El director siempre intenta nuevas maneras de hacer las cosas.		
59	En raras ocasiones se intentan nuevas maneras de hacer las cosas		
60	Aquí los colores y la decoración hacen alegre y agradable el lugar de trabajo.		
61	En general, en la institución educativa se trabaja con entusiasmo.		
62	Los docentes con tareas muy distintas en esta organización no se llevan bien entre sí.		
63	El director espera demasiado de los docentes.		
64	Se anima a los docentes a que aprendan cosas, aunque no sean directamente aplicables a su trabajo.		
65	Los docentes trabajamos muy intensamente.		
66	Aquí se pueden tomar las cosas con calma y no obstante realizar un buen trabajo.		
67	Se informa totalmente a los docentes de los beneficios obtenidos.		
68	El director no suele ceder a las presiones de los docentes.		
69	Las cosas tienden a continuar siempre del mismo modo.		
70	A veces hay molestas corrientes de aire en el lugar de trabajo.		
71	Es difícil conseguir que los docentes hagan un trabajo extraordinario.		
72	Frecuentemente los docentes hablan entre sí de sus problemas personales.		

73	Los docentes comentan con el director de sus problemas personales.		
74	Los docentes actúan con gran independencia del director.		
75	El personal docente parece ser muy poco eficiente.		
76	Siempre se tropieza uno con la rutina o con una barrera para hacer algo.		
77	Las normas y los criterios cambian constantemente.		
78	Se espera que los docentes cumplan muy estrictamente las reglas y costumbres.		
79	El ambiente de trabajo de la institución educativa presenta novedades y cambios.		
80	El mobiliario esta normalmente bien colocado.		
81	De ordinario, el trabajo es muy interesante.		
82	A menudo, la gente crea problemas hablando de otros a sus espaldas.		
83	El director apoya realmente a sus subordinados.		
84	El director se reúne regularmente con los docentes para discutir proyectos futuros.		
85	Los docentes suelen llegar tarde al trabajo.		
86	Frecuentemente, hay tanto trabajo que hay que hacer horas extraordinarias.		
87	El director estimula a los docentes para que sean precisos y ordenados.		
88	Si un docente llega tarde, puede compensarlo saliendo también más tarde.		
89	Aquí parece que el trabajo está cambiando siempre.		
90	Las instalaciones del institución educativa está siempre bien ventilados.		

Anexo 3: Base de datos de la variable Burnout

Nro.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
1	0	1	0	1	2	2	1	2	0	1	1	0	0	1	1	1	0	2	1	0	1	2
2	5	5	6	4	3	5	5	6	3	3	6	4	5	3	6	4	6	3	4	3	4	3
3	4	5	4	5	5	5	3	5	3	5	5	4	3	3	3	3	6	6	5	4	4	6
4	6	4	5	3	3	3	4	6	5	6	5	4	6	3	5	4	4	3	5	4	4	6
5	3	4	6	6	6	5	4	3	6	5	3	6	4	5	3	5	4	3	5	5	5	3
6	4	4	3	5	4	4	5	5	5	5	3	6	4	5	5	4	3	5	3	4	5	3
7	3	4	5	5	5	5	3	5	6	4	6	5	6	4	5	4	4	3	3	5	4	6
8	6	3	3	5	6	5	3	4	3	6	5	4	5	4	6	5	4	6	6	3	6	3
9	5	5	6	6	4	4	5	3	6	5	4	3	5	4	3	4	4	5	3	6	4	3
10	4	6	5	5	3	4	6	4	5	3	5	4	3	3	5	4	3	6	5	3	6	3
11	6	6	4	3	3	4	6	3	6	4	5	6	4	3	6	4	6	5	6	4	4	6
12	5	5	3	3	4	3	4	6	3	6	4	4	4	5	5	6	5	4	3	4	3	5
13	3	6	6	6	3	4	5	4	6	6	6	6	3	3	5	5	6	3	3	5	5	3
14	4	6	4	5	4	6	3	3	3	6	6	3	6	3	4	6	5	3	4	3	4	5
15	4	5	6	4	4	3	5	5	3	4	3	4	4	4	4	5	4	6	6	3	6	3
16	3	6	3	6	5	6	3	6	5	6	5	5	5	6	3	6	3	4	4	5	6	4
17	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	2	1
18	5	3	4	4	3	4	6	5	3	6	4	4	3	6	4	3	4	3	5	6	5	5
19	0	1	0	1	0	0	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	3
20	5	6	6	5	4	5	4	6	6	4	5	4	6	5	3	5	5	3	5	6	4	6
21	4	5	5	3	5	3	6	5	4	3	6	5	6	4	4	6	3	4	4	3	4	4
22	6	3	4	4	6	6	6	5	4	3	3	3	5	5	3	4	4	4	4	3	5	4
23	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2
24	4	4	3	4	4	4	6	5	3	5	6	3	3	3	6	6	5	4	6	6	4	6
25	6	5	5	4	5	4	4	4	6	6	5	3	6	3	6	4	3	4	6	3	6	3
26	6	4	4	5	6	4	6	4	3	4	5	6	6	3	3	6	3	4	4	5	3	5
27	4	6	6	3	3	5	4	6	4	4	5	6	3	4	6	4	3	3	6	5	6	6
28	6	4	3	6	4	5	3	3	6	4	6	5	4	6	4	4	3	3	4	4	5	3
29	6	6	4	6	3	4	4	4	3	5	5	6	5	6	5	6	3	3	4	4	6	4
30	6	6	5	3	6	4	3	3	3	3	3	4	5	5	3	6	5	5	5	3	6	5
31	4	3	6	5	6	5	5	3	4	5	5	4	3	5	5	3	6	5	6	6	6	4
32	3	6	6	3	5	6	5	6	6	3	5	3	5	4	3	6	4	3	6	5	6	4
33	3	4	6	5	6	3	6	4	3	5	6	4	3	4	4	5	5	4	6	4	4	6
34	5	4	3	4	6	3	6	3	3	6	4	5	4	4	4	6	4	4	4	5	3	3
35	5	4	3	4	4	5	4	4	5	5	3	6	3	5	6	5	3	6	6	4	5	6
36	3	4	4	4	4	5	5	4	6	5	5	4	4	4	3	3	3	5	4	5	5	6
37	6	3	5	4	5	4	6	4	6	3	3	4	3	6	4	4	4	5	6	5	3	4
38	5	5	6	4	4	4	6	3	3	3	6	6	6	4	4	5	3	5	5	3	5	5
39	5	3	6	6	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	6	3	6	5	3	3	4	6
40	4	5	3	4	5	5	6	5	5	6	3	4	3	3	5	3	3	5	6	5	3	4
41	4	6	3	3	5	3	4	4	4	4	6	3	4	6	6	4	5	5	3	6	6	3
42	5	4	6	3	4	4	4	4	4	3	6	6	6	6	3	5	5	4	6	3	5	6
43	0	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2
44	6	6	3	6	4	3	3	6	5	3	5	3	4	3	3	3	4	4	4	6	4	5

45	3	4	6	5	6	4	4	3	3	6	4	6	5	3	3	4	3	4	3	6	3	4
46	4	4	6	4	6	6	5	4	6	5	4	4	4	6	3	5	6	3	4	5	3	4
0	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
48	4	4	6	3	3	6	6	4	6	5	5	3	4	4	5	5	4	5	6	5	4	4
49	4	6	5	6	5	6	6	4	3	4	6	3	6	3	5	6	3	3	6	4	6	4
50	4	6	4	4	6	5	5	3	5	5	6	6	6	6	3	6	3	5	3	5	4	6
51	6	4	5	3	3	4	6	4	4	3	5	5	6	5	5	6	4	4	4	3	4	3
52	6	5	5	4	4	3	6	4	5	3	5	4	4	4	4	6	3	3	4	6	6	4
53	5	3	4	4	6	3	4	5	6	3	3	6	3	4	6	4	6	3	3	3	6	4
54	6	3	5	3	4	4	6	4	3	6	6	6	4	3	4	4	4	5	5	5	3	5
55	0	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1
56	1	1	2	1	2	0	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2
57	6	6	6	3	3	4	4	5	6	4	6	4	6	3	5	6	6	5	3	3	5	4
58	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1
59	2	3	3	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2
60	6	4	4	3	6	3	3	4	5	3	6	4	4	5	4	6	6	4	5	3	6	5
61	6	5	3	6	6	3	4	3	5	3	3	5	6	6	3	4	3	3	4	4	4	4
62	6	4	3	4	3	4	4	5	6	3	6	3	4	3	4	4	4	5	6	4	3	6
63	3	6	3	3	4	6	3	5	5	4	3	6	5	4	6	4	5	6	6	4	3	4
64	4	6	4	4	3	5	4	5	3	3	6	5	5	5	6	4	5	4	5	6	6	4
65	5	6	5	5	4	5	5	6	6	5	6	6	3	3	3	4	3	5	3	3	4	5
66	3	4	4	4	6	3	5	6	3	5	4	5	4	6	4	5	4	4	3	6	3	4
67	5	6	5	6	5	3	4	6	5	4	4	3	5	6	4	6	3	6	6	4	6	4
68	6	4	6	6	3	6	6	3	5	5	6	4	5	5	6	4	3	5	4	4	3	3
69	4	4	4	5	5	4	3	4	3	6	5	3	4	6	5	3	5	4	4	5	5	5
70	5	3	3	4	3	6	3	6	5	3	5	3	4	5	4	6	3	6	6	4	6	4
71	3	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	3	5	5	5	3	4	5	5	3	3	5
72	5	4	5	4	4	3	6	5	4	4	4	4	5	5	5	3	6	3	4	3	5	6
73	3	4	4	6	5	4	3	3	4	5	3	6	5	4	6	6	3	3	5	5	3	4
74	3	4	6	6	4	4	4	6	3	4	3	4	4	4	5	4	6	6	5	5	4	4
75	4	3	3	5	3	5	3	6	4	5	6	5	4	6	5	3	4	6	3	6	5	5
76	6	5	5	3	6	4	3	3	6	6	4	3	3	6	3	6	4	4	6	4	5	4
77	4	3	6	4	6	4	5	5	5	3	6	3	6	3	6	5	5	6	6	3	6	5
78	3	6	3	3	3	4	6	5	6	5	4	6	6	4	5	3	4	4	6	6	5	6
79	4	3	4	5	4	6	4	6	4	6	5	3	3	4	5	3	6	5	3	4	3	4
80	6	6	5	6	5	3	3	6	4	5	4	5	4	6	6	4	3	4	5	3	4	5
81	6	6	6	3	5	3	4	3	5	6	6	4	6	6	4	4	6	4	6	3	6	4
82	6	3	6	6	3	5	4	6	6	3	5	3	4	4	5	6	4	5	5	5	6	4
83	3	6	6	5	4	3	4	5	5	4	6	6	3	6	5	4	3	4	3	6	6	3
84	3	4	4	4	4	6	4	4	6	5	5	4	5	6	3	4	3	4	5	5	6	6
85	5	5	5	6	3	4	5	4	3	3	6	4	5	3	4	6	6	5	3	6	3	5
86	6	3	6	4	6	6	3	6	3	3	3	4	5	6	5	3	6	3	6	4	3	6
87	3	3	3	3	3	5	3	5	3	3	4	6	6	4	6	5	5	5	6	5	3	3
88	5	6	5	5	4	5	4	3	6	5	3	5	6	5	5	4	6	6	4	4	4	6
89	4	5	3	6	4	4	3	6	6	5	4	6	3	3	4	3	3	4	5	5	5	4
90	4	6	5	4	3	5	6	3	5	3	3	3	4	3	6	3	4	6	6	4	6	5
91	6	5	5	5	4	6	3	5	5	6	4	5	4	3	5	3	4	5	5	6	3	4
92	6	6	6	5	6	3	5	3	5	5	3	5	5	6	3	4	4	4	3	6	3	3

93	4	3	6	5	6	3	5	4	6	4	3	4	3	6	6	4	3	3	6	4	6	4
94	6	3	6	4	4	6	4	3	3	3	3	6	6	5	3	4	3	5	5	4	4	6
95	3	3	4	5	4	3	5	5	4	5	5	3	6	6	6	4	4	6	4	6	5	5
96	5	6	5	5	4	4	4	4	6	3	4	4	4	3	4	3	4	5	5	3	4	4
97	3	3	4	3	6	6	6	3	4	6	4	4	4	6	5	6	5	6	4	6	4	4
98	3	4	5	5	6	6	3	5	6	6	3	5	5	5	3	3	6	6	3	5	5	3
99	6	5	3	6	4	5	6	3	3	4	5	6	4	3	5	6	4	3	6	6	5	5
100	6	3	3	3	3	3	5	4	4	5	5	6	4	6	3	5	6	3	5	5	6	6
101	2	3	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2
102	3	3	5	4	6	6	5	3	3	4	6	3	6	4	4	3	3	3	3	4	6	5
103	4	3	5	3	4	3	3	5	6	6	6	4	4	4	3	5	3	4	5	6	5	6
104	5	4	5	4	5	6	6	6	5	3	3	3	4	5	6	6	3	6	3	3	6	5
105	4	4	6	3	4	5	6	6	4	3	3	6	6	4	4	6	5	6	5	5	5	3
106	4	6	6	3	3	4	6	4	4	4	6	4	4	3	5	3	5	5	3	4	3	5
107	3	3	4	4	5	3	4	5	6	6	4	5	6	5	4	4	6	5	3	4	5	4
108	5	3	5	6	5	4	3	6	4	3	3	3	3	6	6	4	4	6	5	3	5	6
109	4	5	6	3	3	6	5	6	3	3	6	4	3	3	4	3	6	4	5	6	6	3
110	4	3	4	3	3	5	5	4	6	5	6	4	4	4	4	3	3	5	4	4	5	6
111	5	5	6	5	6	4	3	3	3	5	6	6	4	4	6	3	6	6	4	5	4	5
112	6	3	4	4	6	3	5	3	4	5	4	6	4	5	6	5	4	5	4	4	6	6
113	4	4	5	6	5	3	3	4	5	5	6	5	3	6	4	5	4	5	5	6	3	6
114	5	3	3	3	5	6	3	3	6	4	5	3	3	6	6	6	3	5	6	3	6	3
115	3	4	4	6	3	5	6	3	5	3	3	3	6	4	5	3	3	5	6	3	6	5
116	3	5	3	6	5	6	4	6	5	5	4	4	5	6	4	3	6	3	6	4	3	3
117	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1
118	3	4	4	4	5	3	5	3	5	6	6	3	5	5	6	4	3	5	4	6	5	6

Anexo 4: Base de datos la variable Clima Laboral

nro.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1
2	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
4	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0
5	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
6	0	1	0	0	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0
7	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0
8	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1
9	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1
10	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0
11	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0
12	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1
13	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1
14	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0
15	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0
16	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0
17	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1
18	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0
19	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1
20	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	1
21	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
22	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0
23	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1
24	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
25	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1
26	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0
27	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
28	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
29	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1
30	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0
31	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1
32	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0
33	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
34	1	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0
35	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
36	0	1	0	1	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0
37	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	1
38	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
39	0	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0
40	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
41	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0
42	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
43	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
44	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0	0
45	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0
46	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0

47	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
48	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0
49	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0
50	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
51	0	1	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0
52	0	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
53	0	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1
54	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
55	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
56	1	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1
57	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
58	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0
59	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1
60	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	1
61	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	1
62	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0
63	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0
64	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0
65	0	0	0	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1
66	0	1	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0
67	1	0	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0
68	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	0	1	0	0	0	1	0
69	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	1	1
70	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0
71	0	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0
72	0	1	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	0	1
73	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	1	1	0	1	0	1
74	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1
75	1	1	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	1
76	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
77	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	0
78	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0
79	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0
80	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0
81	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1
82	0	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0
83	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0
84	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
85	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0
86	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1
87	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0
88	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1
89	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0
90	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
91	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	1	1	1	0	1	1	1	0
92	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0
93	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1
94	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	0

95	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
96	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0
97	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0
98	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0
99	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1
100	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	1
101	0	0	1	0	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1
102	0	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0
103	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0
104	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1
105	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1
106	1	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0
107	0	1	1	0	1	1	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	0	0
108	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
109	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
110	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0
111	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1
112	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
113	1	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1
114	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1
115	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0
116	1	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0	1	1	0	1	0	0
117	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
118	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0

nro.	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42
1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1
2	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0
3	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0
4	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	1	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0
6	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
7	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0
8	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1
9	0	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0
10	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
11	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	1	1
12	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0
13	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0
14	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0
15	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1
16	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0
17	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0

18	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0
19	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0
20	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1	0	0
21	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
22	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0
23	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1
24	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
25	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
26	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
27	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
28	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
29	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
30	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
31	0	1	1	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0
32	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
33	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0
34	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
35	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
36	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
37	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
38	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0
39	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0
40	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0
41	1	0	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
42	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0
43	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0
44	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
45	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0
46	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
48	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
49	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0
50	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
51	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0
52	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
53	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1
54	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
55	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
56	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0
57	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
58	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0
59	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1
60	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

61	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
62	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
63	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
64	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
65	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0
66	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
67	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0
68	0	1	0	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1
69	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	1	1	1	0	1
70	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0
71	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	0
72	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1
73	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1
74	0	0	0	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1
75	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	0	0
76	0	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0
77	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1
78	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1
79	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1
80	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0
81	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1
82	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1
83	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0
84	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
85	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0
86	0	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	1
87	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0
88	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0	1	0	1
89	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1
90	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
91	1	0	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	0	1	0	1
92	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0
93	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1
94	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0
95	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
96	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
97	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0
98	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1
99	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	0
100	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	0	0	1	0	1	1
101	0	0	0	1	0	1	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	1	0	0	1
102	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1
103	0	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1

104	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	1	0
105	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0
106	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	1	0	1
107	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	0	0	1	0
108	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
109	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1
110	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0
111	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0
112	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
113	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	1	1
114	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1
115	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0
116	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1
117	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1
118	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	1

nro.	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62
1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1
2	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0
3	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0
4	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0
5	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0
6	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
8	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
9	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1
10	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
11	1	0	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0
12	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0
13	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0
14	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	1
15	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0
16	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1
17	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1
18	0	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1
20	0	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0
21	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
22	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0
23	0	0	1	0	1	1	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1
24	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
25	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1
26	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0

27	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
28	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
29	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
30	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1
31	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0
32	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0
33	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0
34	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0
35	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
36	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1
37	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
38	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1
39	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0
40	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0
41	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
42	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1
43	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0
44	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
45	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
46	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
48	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
49	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
50	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
51	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
52	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
53	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1
54	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
55	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
56	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
57	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
58	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
59	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1
60	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
61	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
62	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
63	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
64	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
65	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
66	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
67	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1
68	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	0
69	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0
70	0	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0
71	1	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0
72	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1
73	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	1
74	0	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1

75	1	0	1	1	0	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	0	1	1	0	1
76	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	0
77	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0
78	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0
79	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1
80	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1
81	1	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0	1	1	0	1	0	1
82	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0
83	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	1
84	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
85	1	0	1	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	1
86	1	1	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0
87	0	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0
88	0	0	0	1	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0
89	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	1	1	0
90	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
91	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	1
92	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1
93	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1
94	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1
95	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
96	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1
97	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1
98	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1
99	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1
100	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1
101	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	0	1	1
102	1	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1	1	0	1
103	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1
104	1	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	0	0	0
105	0	0	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0
106	1	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	1
107	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0
108	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
109	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0
110	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
111	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1
112	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
113	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	1	0
114	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0
115	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0
116	0	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1
117	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1
118	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0

nro.	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83
1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0
3	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1
4	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1
5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	0
6	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0
7	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0
8	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0
9	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0
10	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0
11	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0
12	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0
13	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0
14	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0
15	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0
16	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0
17	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1
18	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
19	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1
20	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
21	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
22	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
23	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0
24	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	0	0
25	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1
26	1	0	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	1	1	1	0	1	0	1	0	1
27	0	0	1	1	0	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0
28	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	0
29	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0
30	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	1	1	1	1
31	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1
32	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0
33	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0
34	0	0	0	1	1	1	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0
35	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
36	0	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1
37	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0
38	0	1	0	1	1	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	1
39	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	1
40	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0
41	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1
42	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1
43	0	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0
44	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1
45	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0
46	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

48	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1
49	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0
50	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0
51	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1
52	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	0	0	1
53	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
54	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
55	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0
56	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	1
57	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
58	1	1	0	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	1
59	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	1
60	1	1	0	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	0
61	1	1	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0
62	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	1	0	0
63	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0
64	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1
65	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1
66	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	0	1	0	0	1
67	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0
68	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1
69	1	1	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1
70	1	1	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	0
71	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1
72	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	1	1
73	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0
74	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	0
75	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0
76	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0
77	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1
78	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1
79	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	1	0	1
80	0	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	0	0	0
81	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1
82	0	0	0	1	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0
83	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0
84	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
85	0	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1
86	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	0
87	0	1	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1
88	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1
89	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1
90	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
91	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0
92	1	0	1	0	0	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1
93	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1
94	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0	0	0	1	1
95	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

96	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	1	1	1	0	1	0
97	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
98	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	0	1	0
99	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	0	0	0	1
100	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0
101	1	0	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0
102	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1
103	0	0	1	1	0	1	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	0
104	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1
105	0	0	1	0	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	1
106	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1
107	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0
108	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
109	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0
110	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
111	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1
112	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
113	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	1	1
114	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1
115	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0
116	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0
117	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1
118	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0

nro.	84	85	86	87	88	89	90
1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	0	0	0	1	0	0
3	1	1	1	1	0	0	0
4	0	0	0	0	0	0	0
5	0	0	1	0	1	1	0
6	0	0	0	0	1	1	0
7	0	0	0	0	1	0	0
8	1	1	1	0	1	1	0
9	1	1	1	1	0	1	0
10	0	0	0	1	0	0	0
11	1	1	0	0	0	0	0
12	0	1	1	0	1	1	1
13	0	1	0	0	0	1	1
14	1	0	0	0	1	0	1
15	0	0	1	0	0	1	0
16	1	0	0	1	1	0	1
17	1	1	1	1	1	1	1
18	0	0	0	0	1	0	1

19	1	1	0	1	1	0	1
20	0	0	0	0	0	1	0
21	0	0	0	0	0	0	0
22	0	0	0	0	0	0	1
23	1	1	1	0	1	1	1
24	1	0	0	1	0	1	1
25	1	0	1	1	1	0	1
26	0	1	0	1	1	0	1
27	1	0	0	0	1	1	1
28	1	1	1	1	1	0	0
29	0	1	0	1	1	0	0
30	0	0	0	0	0	0	0
31	0	1	0	0	1	1	1
32	1	0	1	1	0	1	1
33	1	0	0	1	1	0	1
34	1	0	0	0	1	1	0
35	0	0	0	0	0	0	0
36	0	1	0	1	1	1	0
37	1	1	0	1	1	0	1
38	1	0	0	1	1	0	1
39	0	0	0	1	0	0	0
40	0	0	1	0	1	0	0
41	0	0	1	0	1	0	0
42	1	0	1	1	1	1	1
43	0	1	1	0	1	0	1
44	1	0	1	1	1	1	0
45	1	0	1	1	0	0	0
46	0	0	0	1	1	0	1
0	0	0	0	0	0	0	0
48	0	0	1	1	0	1	0
49	1	1	1	1	1	1	0
50	0	1	0	1	1	1	0
51	1	1	0	0	1	1	1
52	0	1	1	0	1	0	1
53	0	1	0	0	1	0	0
54	0	0	0	0	0	0	0
55	1	1	1	0	1	1	0
56	1	0	1	1	1	1	0
57	0	0	0	0	0	0	0
58	1	1	1	0	0	0	1
59	1	1	0	1	1	0	0
60	0	0	0	1	1	0	1
61	1	0	0	1	0	0	0

62	0	1	1	1	1	0	1
63	0	0	0	0	1	1	0
64	0	1	1	1	0	1	0
65	0	1	0	0	1	0	0
66	0	1	0	0	1	0	1
67	0	1	0	1	0	0	1
68	0	1	0	1	0	1	0
69	1	1	0	1	0	1	0
70	1	1	1	1	0	1	0
71	1	0	1	1	1	0	1
72	0	1	1	0	0	1	0
73	1	0	1	1	1	0	0
74	0	1	1	1	0	0	1
75	1	0	1	1	1	1	0
76	1	1	0	1	1	1	1
77	0	0	0	1	1	0	1
78	1	0	0	1	0	0	1
79	1	1	1	1	1	1	0
80	1	0	1	0	0	1	1
81	0	1	0	1	1	1	1
82	0	1	0	1	0	0	1
83	0	0	0	0	0	0	0
84	0	0	0	0	0	0	0
85	0	0	1	1	1	0	1
86	1	1	0	1	0	0	0
87	0	1	0	1	0	1	0
88	1	1	1	1	1	1	1
89	0	0	1	0	1	1	1
90	0	0	0	0	0	0	0
91	1	1	0	1	0	0	0
92	0	1	1	0	1	1	0
93	0	1	1	0	0	0	1
94	1	0	0	0	0	1	1
95	0	0	0	0	0	0	0
96	0	0	0	1	0	0	0
97	0	1	0	0	0	0	1
98	0	1	1	1	1	1	1
99	1	1	1	0	1	0	1
100	0	1	0	0	1	1	1
101	0	1	1	0	1	0	1
102	0	0	1	1	1	0	0
103	0	0	1	1	1	0	0
104	1	0	1	1	1	1	1

105	0	1	1	0	0	0	1
106	1	0	1	1	1	0	0
107	1	0	1	1	0	0	1
108	0	0	0	0	0	0	0
109	1	1	0	1	1	1	0
110	0	0	0	0	0	0	0
111	1	0	0	0	0	0	0
112	0	0	0	0	0	0	0
113	1	0	0	0	0	1	0
114	0	0	1	0	0	1	0
115	1	0	1	0	1	1	0
116	0	0	0	0	0	0	0
117	1	1	1	1	1	1	1
118	1	0	0	0	0	0	0

Anexo 5: Validez de instrumentos por expertos



ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE **Burnout**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
D. Cansancio emocional								
1.	1.- Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	✓		✓		✓		
2.	2.- Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío	✓		✓		✓		
3.	3.- Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado	✓		✓		✓		
4.	6.- Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	✓		✓		✓		
5.	8.- Siento que mi trabajo me está desgastando	✓		✓		✓		
6.	13.- Me siento frustrado en mi trabajo	✓		✓		✓		
7.	14.- Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	✓		✓		✓		
8.	16.- Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	✓		✓		✓		
9.	20.- Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	✓		✓		✓		
D. Despersonalización								
10.	5.- Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales	✓		✓		✓		
11.	10.- Siento que me he hecho más duro con la gente	✓		✓		✓		
12.	11.- Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	✓		✓		✓		
13.	15.- Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes	✓		✓		✓		
14.	22.- Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas	✓		✓		✓		
D. Realización personal								
15.	4.- Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes	✓		✓		✓		

16.	7.- Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes	✓		✓		✓	
17.	9.- Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	✓		✓		✓	
18.	12.- Me siento con mucha energía en mi trabajo	Si	No	Si	No	Si	No
19.	17.- Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes	✓		✓		✓	
20.	18.- Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes	✓		✓		✓	
21.	19.- Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	✓		✓		✓	
22.	21.- Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable Después de corregir

Apellidos y nombres del juez validador: Dña. Doris Fuster Guillén DNI: 04086550

Especialidad del validador: Parente

05 de enero del 2014.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Cierdad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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


 Firma del Experto Informante.
 Especialidad
Cel. 966059171



ESCUELA DE POSTGRADO

Clima laboral

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE :

N°	D. Relaciones	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIONES / ítems								
1.	El trabajo es realmente estimulante.	✓		✓		✓		
2.	Los docentes se esfuerzan en ayudar a los recién contratados para que estén a gusto.	✓		✓		✓		
3.	El director suele dirigirse al personal en tono autoritario.	✓		✓		✓		
4.	No existe mucho espíritu de grupo.	✓		✓		✓		
5.	El ambiente es bastante impersonal.	✓		✓		✓		
6.	El director suele felicitar al empleado que hace algo bien.	✓		✓		✓		
7.	Muchos parecen estar solo pendientes del reloj para dejar el trabajo.	✓		✓		✓		
8.	Muchos parecen estar ocupados personalmente por los demás.	✓		✓		✓		
9.	El director no alienta el espíritu crítico de los subordinados.	✓		✓		✓		
10.	Los docentes parecen estar orgullosos de la organización.	✓		✓		✓		
11.	Los docentes raramente participan juntos en otras actividades fuera del trabajo.	✓		✓		✓		
12.	Normalmente el director valora las ideas aportadas por los empleados.	✓		✓		✓		
13.	Los docentes ponen gran esfuerzo en lo que hacen.	✓		✓		✓		
14.	En general, los docentes se expresan con franqueza lo que piensa.	✓		✓		✓		
15.	A menudo el director critica a los docentes por cosas de poca importancia.	✓		✓		✓		
16.	Aquí hay pocos voluntarios para hacer algo.	✓		✓		✓		
17.	A menudo los docentes comen juntos a mediodía.	✓		✓		✓		
18.	Normalmente los docentes se sienten libres para solicitar un aumento de sueldo.	✓		✓		✓		
19.	En general, en la institución educativa se trabaja con entusiasmo.	✓		✓		✓		
20.	Los docentes con tareas muy distintas en esta organización no se llevan bien entre sí.	✓		✓		✓		
21.	El director espera demasiado de los docentes.	✓		✓		✓		
22.	Es difícil conseguir que los docentes hagan un trabajo extraordinario.	✓		✓		✓		
23.	Frecuentemente los docentes hablan entre sí de sus problemas personales.	✓		✓		✓		
24.	Los docentes comentan con el director de sus problemas personales.	✓		✓		✓		
25.	De ordinario, el trabajo es muy interesante.	✓		✓		✓		
26.	A menudo, la gente crea problemas hablando de otros a sus espaldas.	✓		✓		✓		

27.	83	El director apoya realmente a sus subordinados.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
D. Autorrealización						
28.	4	Son pocos los docentes que tienen responsabilidades algo importantes.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
29.	5	El personal docente presta mucha atención a la terminación del trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
30.	6	Existe una continua presión para que no se deje de trabajar.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
31.	14	Los docentes poseen bastante libertad para actuar como crean mejor.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
32.	15	Se pierde mucho tiempo por falta de eficacia.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
33.	16	Aquí parece que las cosas siempre son urgentes.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
34.	24	Se anima a los docentes para que tomen sus propias decisiones.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
35.	25	Muy pocas veces las cosas se dejan para otro día.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
36.	26	Los docentes no tienen oportunidad para relajarse (expansionarse).	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
37.	34	Los docentes pueden utilizar su propia iniciativa para hacer las cosas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
38.	35	Nuestro grupo de trabajo es muy eficiente y practico.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
39.	36	Aquí nadie trabaja duramente.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
40.	44	El director anima a los docentes a tener confianza en si mismos cuando surge un problema.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
41.	45	Aquí es importante realizar mucho trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
42.	46	No se meten "prisas" para cumplir las tareas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
43.	54	Generalmente los docentes no intentan ser especiales o independientes:	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
44.	55	Se toma en serio la frase "el trabajo antes que el juego":	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
45.	56	Es difícil mantener durante tiempo el esfuerzo que requiere el trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
46.	64	Se anima a los docentes a que aprendan cosas, aunque no sean directamente aplicables a su trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
47.	65	Los docentes trabajamos muy intensamente.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
48.	66	Aquí se pueden tomar las cosas con calma y no obstante realizar un buen trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
49.	74	Los docentes actúan con gran independencia del director.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
50.	75	El personal docente parece ser muy poco eficiente.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
51.	76	Siempre se tropieza uno con la rutina o con una barrera para hacer algo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
52.	84	El director se reúne regularmente con los docentes para discutir proyectos futuros.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
53.	85	Los docentes suelen llegar tarde al trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
54.	86	Frecuentemente, hay tanto trabajo que hay que hacer horas extraordinarias.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

D. Estabilidad Cambio							
55.	7	Las cosas están a veces bastante desorganizadas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
56.	8	Se da mucha importancia a mantener la disciplina y seguir las normas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
57.	9	Se valora positivamente el hacer las cosas de modo diferente.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
58.	10	A veces hace demasiado calor en el trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
59.	17	Las actividades están bien planificadas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
60.	18	En el trabajo se puede ir vestido con ropa extravagante si se quiere.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
61.	19	Aquí siempre se están experimentando ideas nuevas y diferentes.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
62.	20	La iluminación es muy buena.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
63.	27	Las reglas y normas son bastante vagas y ambiguas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
64.	28	Se espera que los docentes hagan su trabajo siguiendo unas reglas establecidas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
65.	29	La Institución educativa sería una de las primeras en ensayar nuevas ideas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
66.	30	La Institución educativa esta terriblemente abarrotado de gente.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
67.	37	Las responsabilidades del director están claramente definidas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
68.	38	El director mantiene una vigilancia bastante estrecha sobre los docentes.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
69.	39	La variedad y el cambio no son especialmente importantes aquí.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
70.	40	La institución educativa es agradable y de aspecto moderno.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
71.	47	Normalmente se explican a los docentes los detalles de las tareas encomendadas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
72.	48	Se obliga a cumplir con bastante rigor las reglas y normas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
73.	49	Se han utilizado los mismos métodos durante mucho tiempo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
74.	50	Sería necesaria una decoración nueva en la institución educativa.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
75.	57	Muchas veces los empleados tienen dudas porque no saben exactamente lo que tienen que hacer.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
76.	58	El director siempre intenta nuevas maneras de hacer las cosas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
77.	59	En raras ocasiones se intentan nuevas maneras de hacer las cosas	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
78.	60	Aquí los colores y la decoración hacen alegre y agradable el lugar de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
79.	67	Se informa totalmente a los docentes de los beneficios obtenidos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
80.	68	El director no suele ceder a las presiones de los docentes.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
81.	69	Las cosas tienden a continuar siempre del mismo modo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
82.	70	A veces hay molestias corrientes de aire en el lugar de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

83.	77	Las normas y los criterios cambian constantemente.	✓	✓	✓	✓
84.	78	Se espera que los docentes cumplan muy estrictamente las reglas y costumbres.	✓	✓	✓	✓
85.	79	El ambiente de trabajo de la institución educativa presenta novedades y cambios.	✓	✓	✓	✓
86.	80	El mobiliario esta normalmente bien colocado.	✓	✓	✓	✓
87.	87	El director estimula a los docentes para que sean precisos y ordenados.	✓	✓	✓	✓
88.	88	Si un docente llega tarde, puede compensarlo saliendo también más tarde.	✓	✓	✓	✓
89.	89	Aquí parece que el trabajo está cambiando siempre.	✓	✓	✓	✓
90.	90	Las instalaciones del institución educativa está siempre bien ventilados.	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Paris Foster Guillen DNI: 04086550

Especialidad del validador: Docente


05 enero 2014.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.
Especialidad

Tel. 966059171

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE : Burnout

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
D. Cansancio emocional								
1.	1.- Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	✓		✓		✓		
2.	2.- Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío	✓		✓		✓		
3.	3.- Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado	✓		✓		✓		
4.	6.- Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	✓		✓		✓		
5.	8.- Siento que mi trabajo me está desgastando	✓		✓		✓		
6.	13.- Me siento frustrado en mi trabajo	✓		✓		✓		
7.	14.- Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	✓		✓		✓		
8.	16.- Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	✓		✓		✓		
9.	20.- Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	✓		✓		✓		
D. Despersonalización								
10.	5.- Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales	✓		✓		✓		
11.	10.- Siento que me he hecho más duro con la gente	✓		✓		✓		
12.	11.- Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	✓		✓		✓		
13.	15.- Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes	✓		✓		✓		
14.	22.- Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas	✓		✓		✓		
D. Realización personal								
15.	4.- Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes	✓		✓		✓		

16.	7.- Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes	✓		✓		✓	
17.	9.- Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	✓		✓		✓	
18.	12.- Me siento con mucha energía en mi trabajo	Si	No	Si	No	Si	No
19.	17.- Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes	✓		✓		✓	
20.	18.- Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes	✓		✓		✓	
21.	19.- Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	✓		✓		✓	
22.	21.- Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: DR/ Mg: RICHARD C. ANTON TALLERO DNI: 07123080

Especialidad del validador: PSICÓLOGO - METODOLÓGICO

05 de enero del 2014.

- *Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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


 RICHARD C. ANTON TALLERO
 PSICÓLOGO
 C.Ps. P-13481

Firma del Experto Informante.
 Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE : Clima laboral

Nº	D. Relaciones	DIMENSIONES / ítems		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
				Si	No	Si	No	Si	No	
1.	1	El trabajo es realmente estimulante.		✓		✓		✓		
2.	2	Los docentes se esfuerzan en ayudar a los recién contratados para que estén a gusto.		✓		✓		✓		
3.	3	El director suele dirigirse al personal en tono autoritario.		✓		✓		✓		
4.	11	No existe mucho espíritu de grupo.		✓		✓		✓		
5.	12	El ambiente es bastante impersonal.		✓		✓		✓		
6.	13	El director suele felicitar al empleado que hace algo bien.		✓		✓		✓		
7.	21	Muchos parecen estar solo pendientes del reloj para dejar el trabajo.		✓		✓		✓		
8.	22	Los docentes se ocupan personalmente por los demás.		✓		✓		✓		
9.	23	El director no alienta el espíritu crítico de los subordinados.		✓		✓		✓		
10.	31	Los docentes parecen estar orgullosos de la organización.		✓		✓		✓		
11.	32	Los docentes raramente participan juntos en otras actividades fuera del trabajo.		✓		✓		✓		
12.	33	Normalmente el director valora las ideas aportadas por los empleados.		✓		✓		✓		
13.	41	Los docentes ponen gran esfuerzo en lo que hacen.		✓		✓		✓		
14.	42	En general, los docentes se expresan con franqueza lo que piensa.		✓		✓		✓		
15.	43	A menudo el director critica a los docentes por cosas de poca importancia.		✓		✓		✓		
16.	51	Aquí hay pocos voluntarios para hacer algo.		✓		✓		✓		
17.	52	A menudo los docentes comen juntos a mediodía.		✓		✓		✓		
18.	53	Normalmente los docentes se siente libre para solicitar un aumento de sueldo.		✓		✓		✓		
19.	61	En general, en la institución educativa se trabaja con entusiasmo.		✓		✓		✓		
20.	62	Los docentes con tareas muy distintas en esta organización no se llevan bien entre sí.		✓		✓		✓		
21.	63	El director espera demasiado de los docentes.		✓		✓		✓		
22.	71	Es difícil conseguir que los docentes hagan un trabajo extraordinario.		✓		✓		✓		
23.	72	Frecuentemente los docentes hablan entre sí de sus problemas personales.		✓		✓		✓		
24.	73	Los docentes comentan con el director de sus problemas personales.		✓		✓		✓		
25.	81	De ordinario, el trabajo es muy interesante.		✓		✓		✓		
26.	82	A menudo, la gente crea problemas hablando de otros a sus espaldas.		✓		✓		✓		

27.	83	El director apoya realmente a sus subordinados.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
D. Autorrealización									
28.	4	Son pocos los docentes que tienen responsabilidades algo importantes.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
29.	5	El personal docentes presta mucha atención a la terminación del trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
30.	6	Existe una continua presión para que no se deje de trabajar.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
31.	14	Los docentes poseen bastante libertad para actuar como crean mejor.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
32.	15	Se pierde mucho tiempo por falta de eficacia.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
33.	16	Aquí parece que las cosas siempre son urgentes.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
34.	24	Se anima a los docentes para que tomen sus propias decisiones.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
35.	25	Muy pocas veces las cosas se dejan para otro día.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
36.	26	Los docentes no tienen oportunidad para relajarse (expansionarse).	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
37.	34	Los docentes pueden utilizar su propia iniciativa para hacer las cosas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
38.	35	Nuestro grupo de trabajo es muy eficiente y practico.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
39.	36	Aquí nadie trabaja duramente.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
40.	44	El director anima a los docentes a tener confianza en si mismos cuando surge un problema.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
41.	45	Aquí es importante realizar mucho trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
42.	46	No se meten "prisas" para cumplir las tareas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
43.	54	Generalmente los docentes no intentan ser especiales o independientes:	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
44.	55	Se toma en serio la frase "el trabajo antes que el juego":	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
45.	56	Es difícil mantener durante tiempo el esfuerzo que requiere el trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
46.	64	Se anima a los docentes a que aprendan cosas, aunque no sean directamente aplicables a su trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
47.	65	Los docentes trabajamos muy intensamente.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
48.	66	Aquí se pueden tomar las cosas con calma y no obstante realizar un buen trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
49.	74	Los docentes actúan con gran independencia del director.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
50.	75	El personal docente parece ser muy poco eficiente.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
51.	76	Siempre se tropieza uno con la rutina o con una barrera para hacer algo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
52.	84	El director se reúne regularmente con los docentes para discutir proyectos futuros.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
53.	85	Los docentes suelen llegar tarde al trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
54.	86	Frecuentemente, hay tanto trabajo que hay que hacer horas extraordinarias.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

D. Estabilidad Cambio									
55.	7	Las cosas están a veces bastante desorganizadas.	✓					✓	
56.	8	Se da mucha importancia a mantener la disciplina y seguir las normas.	✓					✓	
57.	9	Se valora positivamente el hacer las cosas de modo diferente.	✓					✓	
58.	10	A veces hace demasiado calor en el trabajo.	✓					✓	
59.	17	Las actividades están bien planificadas.	✓					✓	
60.	18	En el trabajo se puede ir vestido con ropa extravagante si se quiere.	✓					✓	
61.	19	Aquí siempre se están experimentando ideas nuevas y diferentes.	✓					✓	
62.	20	La iluminación es muy buena.	✓					✓	
63.	27	Las reglas y normas son bastante vagas y ambiguas.	✓					✓	
64.	28	Se espera que los docentes hagan su trabajo siguiendo unas reglas establecidas.	✓					✓	
65.	29	La Institución educativa sería una de las primeras en ensayar nuevas ideas.	✓					✓	
66.	30	La Institución educativa esta terriblemente abarrotado de gente.	✓					✓	
67.	37	Las responsabilidades del director están claramente definidas.	✓					✓	
68.	38	El director mantiene una vigilancia bastante estrecha sobre los docentes.	✓					✓	
69.	39	La variedad y el cambio no son especialmente importantes aquí.	✓					✓	
70.	40	La institución educativa es agradable y de aspecto moderno.	✓					✓	
71.	47	Normalmente se explican a los docentes los detalles de las tareas encomendadas.	✓					✓	
72.	48	Se obliga a cumplir con bastante rigor las reglas y normas.	✓					✓	
73.	49	Se han utilizado los mismos métodos durante mucho tiempo.	✓					✓	
74.	50	Sería necesaria una decoración nueva en la institución educativa.	✓					✓	
75.	57	Muchas veces los empleados tienen dudas porque no saben exactamente lo que tienen que hacer.	✓					✓	
76.	58	El director siempre intenta nuevas maneras de hacer las cosas.	✓					✓	
77.	59	En raras ocasiones se intentan nuevas maneras de hacer las cosas	✓					✓	
78.	60	Aquí los colores y la decoración hacen alegre y agradable el lugar de trabajo.	✓					✓	
79.	67	Se informa totalmente a los docentes de los beneficios obtenidos.	✓					✓	
80.	68	El director no suele ceder a las presiones de los docentes.	✓					✓	
81.	69	Las cosas tienden a continuar siempre del mismo modo.	✓					✓	
82.	70	A veces hay molestias corrientes de aire en el lugar de trabajo.	✓					✓	

83.	77	Las normas y los criterios cambian constantemente.	✓	✓	✓	✓
84.	78	Se espera que los docentes cumplan muy estrictamente las reglas y costumbres.	✓	✓	✓	✓
85.	79	El ambiente de trabajo de la institución educativa presenta novedades y cambios.	✓	✓	✓	✓
86.	80	El mobiliario esta normalmente bien colocado.	✓	✓	✓	✓
87.	87	El director estimula a los docentes para que sean precisos y ordenados.	✓	✓	✓	✓
88.	88	Si un docente llega tarde, puede compensarlo saliendo también más tarde.	✓	✓	✓	✓
89.	89	Aquí parece que el trabajo está cambiando siempre.	✓	✓	✓	✓
90.	90	Las instalaciones del institución educativa está siempre bien ventilados.	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**
 Apellidos y nombres del juez validador, Dr/Mg: RICHARD C. ANTON TALLEDO DNI: 07123080
 Especialidad del validador: PSICÓLOGO - METODOLOGO

05 enero 2014.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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


 RICHARD C. ANTON TALLEDO
 PSICÓLOGO
 C.Ps.P 13491

Firma del Experto Informante.
 Especialidad

Anexo 6: Matriz de consistencia

BURNOUT Y CLIMA LABORAL SEGÚN LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS ESTATALES DE HUARAL 2013

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	METODOLOGÍA	
¿Cuál es la relación entre el burnout y el clima laboral según los docentes de las instituciones educativas estatales de Huaral 2013?	Determinar la relación entre el burnout y el clima laboral según los docentes de las instituciones educativas estatales de Huaral 2013.	El burnout se relaciona negativamente con el clima laboral según los docentes de las instituciones educativas estatales de Huaral 2013.	Tipo	Sustantivo
			Diseño	No experimental descriptivo correlacional
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	Método	Hipotético Deductivo
¿Cuál es la relación entre el burnout y las relaciones del clima laboral según los docentes de las instituciones educativas estatales de Huaral 2013?	Determinar la relación entre el burnout y las relaciones del clima laboral según los docentes de las instituciones educativas estatales de Huaral 2013.	El burnout se relaciona negativamente con las relaciones del clima laboral según los docentes de las instituciones educativas estatales de Huaral 2013.	Población	118 profesores
			Muestra	118 profesores
¿Cuál es la relación entre el burnout y la autorrealización del clima laboral según los docentes de las instituciones educativas estatales de Huaral 2013?	Determinar la relación entre el burnout y la autorrealización del clima laboral según los docentes de las instituciones educativas estatales de Huaral 2013.	El burnout se relaciona negativamente con la autorrealización del clima laboral según los docentes de las instituciones educativas estatales de Huaral 2013.	Técnica	Encuesta
			Instrumento	Cuestionario
¿Cuál es la relación entre el burnout y la estabilidad cambio del clima laboral según los docentes de las instituciones educativas estatales de Huaral 2013?	Determinar la relación entre el burnout y la estabilidad del clima laboral según los docentes de las instituciones educativas estatales de Huaral 2013.	El burnout se relaciona negativamente con la estabilidad cambio del clima laboral según los docentes de las instituciones educativas estatales de Huaral 2013.	Método de análisis de datos	Correlación Spearman

Operacionalización de la variable Burnout

Dimensión	Indicador	Ítems	Escala	Nivel	Instrumento
Cansancio emocional	El docente informa respecto a la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas de trabajo.	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20	0 Nunca 1 Pocas veces al año o menos	Bajo [0,44]	Cuestionario de Maslach Burnout inventory
Despersonalización	El docente informa sobre el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento.	5, 10, 11, 15, 22	2 Unas pocas veces al mes o menos 4 Una vez a la semana	Moderado [45,88]	
Realización personal	El docente informa sobre los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo.	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21	5 Pocas veces a la semana 6 Todos los días	Alto [89,132]	

Fuente: Inventario de Burnout (Maslach,1993).

Operacionalización de la variable Clima laboral

Dimensión	Indicador	Ítems	Escala	Nivel	Instrumento	
Relaciones	El docente informa respecto a la implicación, cohesión y apoyo que se desarrolla en la institución educativa.	Implicación	1, 11, 21, 31, 41, 51, 61, 71, 81	Dicotómica	Pésimo [0,9]	Cuestionario de Clima laboral WES
		Cohesión	2, 12, 22, 32, 42, 52, 62, 72, 82		Regular [10,18]	
		Apoyo	3, 13, 23, 33, 43, 53, 63, 73, 83		Bueno [19,27]	
Autorrealización	El docente informa sobre el grado de autonomía, organización y presión que se desarrolla en la institución educativa.	Autonomía	4, 14, 24, 34, 44, 54, 64, 74, 84	V	Pésimo [0,30]	
		Organización	5, 15, 25, 35, 45, 55, 65, 75, 85	F	Regular [31,60]	
		Presión	6, 16, 26, 36, 46, 56, 66, 76, 86	Bueno [61,90]		
Estabilidad cambio	El docente informa respecto a la claridad, control innovación y comodidad que se desarrolla en la institución educativa.	Claridad	7, 17, 27, 37, 47, 57, 67, 77, 87		Pésimo [0,12]	
		Control	8, 18, 28, 38, 48, 58, 68, 78, 88		Regular [13,24]	
		Innovación	9, 19, 29, 39, 49, 59, 69, 79, 89		Bueno [25,36]	
		Comodidad	10, 20, 30, 40, 50, 60, 70, 80, 90			

< Fuente: Cuestionario de Clima laboral (Mikulic & Cassullo, 2013).