



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

“Síndrome de Burnout y Clima Laboral en Docentes de Instituciones
Educativas Estatales del distrito de La Esperanza”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA
EN PSICOLOGÍA

AUTOR:

León Pretel, Katty Milagritos

ASESOR:

Dra. Aguilar Armas, Haydee Mercedes

Dra. Dávila Estrada, Blanca Nathalie

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Comportamiento Organizacional

Trujillo – Perú

2018



AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV

Código : F08-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 4 de 5

Yo Katty Milagritos León Retel....., identificado con DNI N° 70224382..., egresado de la Escuela Profesional de Psicología..... de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Síndrome de Burnout y Clima Laboral en Docentes de Instituciones Educativas Estatales del distrito de La Esperanza"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....


FIRMA

DNI: 70224382.....

FECHA: 09 de Julio.... del 2018.

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

PÁGINA DEL JURADO

Dra. Aguilar Armas, Haydee Mercedes

PRESIDENTE

Dra. Dávila Estrada, Blanca Nathalie

SECRETARIA

Mg. Ventura León, José Luis

VOCAL

DEDICATORIA

A Dios por ser mi pilar en momentos de desconcierto y mi luz en la oscuridad.

A mis dos angelitos que sé que desde el cielo me cuidan; mi Abuelito Ubaldo Pretel y a mi prima Shirley que me enseñaron a ser fuerte, luchar y conseguir mis sueños, a vivir cada día de mi vida como si fuera el último y sé que, desde el cielo, siempre me protegen y no me dejan sola.

A mis queridos padres; a mi mamá Laly, por su apoyo incondicional, por confiar en mí, por ser mi guía, mi inspiración para seguir adelante, por enseñarme a ser paciente y tener fe en Dios. A mi Padre por enseñarme a ser perseverante, responsable, humilde y sencilla.

Katty Milagritos León Pretel

AGRADECIMIENTO

A los Directores y Docentes de las Instituciones Educativas Estatales del Distrito de La Esperanza por haber sido partícipes de esta investigación.

Katty Milagritos León Pretel

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, **Katty Milagritos León Pretel** con DNI **70224382**, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Humanidades, Escuela de Psicología, declaro bajo juramento que toda documentación en la presente tesis es con información genuina y real. En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, 08 de Setiembre del 2018.

León Pretel, Katty Milagritos

PRESENTACIÓN

En cumplimiento con el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la tesis titulada: **“Síndrome de Burnout y Clima Laboral en Instituciones Educativas Estatales del distrito de La Esperanza”**, la misma que someto a su disposición y que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título profesional de Psicología.

Katty Milagritos León Pretel

ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO	v
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.....	vi
PRESENTACIÓN	vii
RESUMEN	xiii
ABSTRACT	xiv
I. INTRODUCCIÓN	12
1.1. Realidad Problemática.....	12
1.2. Trabajos previos	15
1.3. Teorías relacionadas al tema	17
1.3.1. Conceptualización del Síndrome de Burnout.....	17
1.3.1.1. Dimensiones de Síndrome de Burnout	17
1.3.1.2. Factores de Riesgo en Docentes	18
1.3.1.3. Síntomas del Síndrome de Burnout en Docentes	19
1.3.1.4. Consecuencias del Síndrome de Burnout en Docentes	19
1.3.1.5. Enfoque Tridimensional del Síndrome de Burnout.....	19
1.3.1.6. Prevención del Síndrome de Burnout.....	20
1.3.2. Conceptualización del Clima Laboral	20
1.3.2.1. Importancia de un Buen Clima Laboral	20
1.3.2.2. Dimensiones de Clima Laboral	21
1.3.2.3. Factores que influyen en el Clima Laboral de los Docentes	22
1.3.2.4. Tipos de Clima Laboral	22
1.3.2.5. Enfoque de Clima Laboral.....	22
1.3.2.6. Características del Clima Laboral	23
1.3.2.7. Beneficios de un Adecuado Clima Laboral en Docente.....	23
1.3.2.8. Importancia del Estudio del Clima Laboral en las organizaciones	23
1.3.3. Síndrome de Burnout y Clima Laboral	24

1.4. Formulación del Problema.....	24
1.5. Justificación del estudio	24
1.6. Hipótesis	25
1.7. Objetivos.....	26
II. MÉTODO	26
2.1. Diseño de Investigación	26
2.2. Operacionalización de Variables	28
2.3. Población y Muestra	30
2.3.1. Población.....	30
2.3.2. Muestra.....	30
2.3.3. Muestreo.....	31
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	32
2.5. Métodos de análisis de datos	35
2.6. Aspectos éticos	36
III. RESULTADOS	37
IV. DISCUSIÓN.....	43
V. CONCLUSIONES	48
VI. RECOMENDACIONES	49
VII. REFERENCIAS.....	50
ANEXOS	57
Anexo 1: Protocolo del Maslach Burnout Inventory – General Survey (MBI – GS).	57
Anexo 2: Protocolo de la Escala de Clima Laboral.....	59
Anexo 3: Ficha de Tamizaje.....	62
Anexo 4: Consentimiento Informado	63

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de Variables.....	28
Tabla 2: Distribución de la población por Instituciones Educativas Estales del distrito de La Esperanza.....	30
Tabla 3: Distribución por sexo de Docentes de Instituciones Educativas Estatales del distrito de La Esperanza.....	31
Tabla 4: Media, Desviación estándar de la variable Síndrome de Burnout.....	37
Tabla 5: Media, Desviación estándar de la variable Clima Laboral y sus dimensiones.....	38
Tabla 6: Relación entre Síndrome de Burnout y Clima Laboral.....	39
Tabla 7: Relación entre las dimensiones del Síndrome de Burnout y las dimensiones de Clima Laboral.....	40
Tabla 8: Evidencias de Validez según índices de homogeneidad correlación ítem-factor corregido y consistencia interna por medio del coeficiente Omega del instrumento correspondiente al Síndrome de Burnout.....	41
Tabla 9: Evidencias de Validez según índices de homogeneidad correlación ítem-factor corregido y consistencia interna por medio del coeficiente Omega del instrumento correspondiente a Clima Laboral.....	42

RESUMEN

La presente investigación es de diseño descriptivo correlacional simple, tuvo como objetivo determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y Clima Laboral en una muestra de 250 docentes de Instituciones Educativas Estatales del distrito La Esperanza. Los resultados obtenidos evidencian una relación inversa de efecto moderado entre el Clima Laboral con el Agotamiento Emocional ($r=-.351$) y el Cinismo ($r=-.378$), con Eficacia Profesional una relación directa moderada ($r=.342$), mientras que Agotamiento Emocional se relaciona inversamente de efecto pequeño con Comunicación ($r=-.289$) y Condiciones Laborales ($r=-.300$), de efecto moderado para Autorrealización ($r=-.312$), Involucramiento ($r=-.417$), Supervisión ($r=-.353$), para Cinismo se observa una relación inversa pequeña con Comunicación ($r=-.307$), de efecto moderado con Autorrealización ($r=-.319$), Involucramiento ($r=-.459$), Supervisión ($r=-.399$), y Condiciones Laborales ($r=-.315$), por último en Eficacia Profesional alcanza una relación directa de efecto pequeño para Autorrealización ($r=.288$), Comunicación ($r=.292$) y Condiciones Laborales ($r=.295$), y moderado para Involucramiento ($r=.397$) y Supervisión ($r=.359$).

Palabras Clave: *Síndrome de Burnout, Clima Laboral.*

ABSTRACT

The present investigation is descriptive simple design, was to objective to determinate the relationship between Syndrome of Burnout and Laboral Climate, with the sample of 250 docents of Public Institutes of Esperanza District. The results obtained evidence the relationship inverse of effect moderate of The Laboral Climate with Emotional Agotamient ($r=-.351$) and Cinisme ($r=-.378$), with Proffesional Efficace one moderate direct relation ($r=.289$),and Laboral Condincence ($r=.300$), effect moderate to Autorrelization ($r=-.312$), Involucramient ($r=r417$), Supervision ($r=.399$), and Laboral Condintion ($r=.315$), to finally in Proffesional Efficace to reach one relationship direct small ofeffect from Autorrealization ($r=.288$), Comunication ($r=-292$) and Laboral Condition ($r=.295$), and moderate from Involucramient ($r=.397$) and Supervision ($r=.359$).

Keywords: Syndrome of Burnout, Laboral Climate.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

En el Perú se están dando cambios de carácter inflexible en lo que respecta al ámbito educativo, tal es así que los educadores son los principales entes que se ven totalmente sumergidos en estos controversiales planteamientos sometidos a críticas por no compartir las reformas y cambios impuestos ya que éstos en muchos de los casos están descontextualizados de la realidad de cada educando. El Ministerio de Educación (MINEDU, 2013) hace mención que formando a los estudiantes desde las aulas se logrará tener profesionales con éxito, es por ello que, con la Ley de la Reforma Magisterial, se busca alcanzar el desarrollo de los docentes potencializando sus conocimientos ya que éstos son líderes en el ámbito educativo, además se buscará mejorar sus remuneraciones y beneficios, logrando así un mayor compromiso, motivación y satisfacción laboral, para que brinden una educación de calidad.

Es por ello que en la nueva currícula, la actualización docente, el salario, el tiempo de servicio, las relaciones entre colegas y con los padres de familia, la infraestructura de la institución, el aprendizaje e indisciplina de los estudiantes, entre otros, son aspectos claves en el sistema educativo y sobre todo tienen un alto índice de intervención en lo que respecta al ámbito de satisfacción laboral que puede llegar a desarrollar cada docente. Este nuevo sistema pretende que el educador ejecute todo el control frente a actividades que a él le son totalmente ajenas, como es el caso de los indicadores de la evaluación del desempeño, el aprendizaje del estudiante, la infraestructura de la institución, cambios climáticos, entre otros.

El educador al verse inmerso en este clima de incertidumbre al que está siendo sometido lo conlleva a problemas psicológicos (estrés laboral, irritabilidad, apatía, baja tolerancia a la frustración, pérdida de atención, aburrimiento, cansancio, insomnio, depresión, entre otros). Como resultante obtendremos un ambiente ya no apto, tanto para el plano enseñanza - aprendizaje y también para lo que respecta al plano laboral (Molina, Amador y Rodríguez, 2015).

Como bien sabemos que para el buen desarrollo de una institución educativa es de suma importancia contar con maestros eficientes y comprometidos en sus funciones, puesto que de ellos depende el crecimiento de la educación y reconocimiento de la institución educativa.

Bordas (2016) plantea que el clima laboral es el lugar que rodea a una persona en su trabajo, donde intervienen factores internos y externos de la persona, los cuales pueden ser un predictor para el bajo rendimiento en su desempeño laboral. Por otro lado, el buen clima laboral favorece a las personas y a la misma organización, puesto que se contará con trabajadores emocionalmente estables y motivados logrando de esta manera el éxito de la organización (Jaume, 2012).

Molina y Moreno (2012) ponen a manifiesto que el síndrome de burnout es un desgaste tanto físico como psicológico que altera la vida laboral de las personas, así como trae problemas con sus superiores y/o usuarios internos y externos. Del mismo modo Friganović, Kovačević, Ilić, Žulec, Krikšić y Grgas (2017) definen al síndrome de burnout como un estado en que la persona presenta dificultades y/o alteraciones físicas y psicológicas, lo que conlleva a que su nivel de productividad disminuya, así como también los altos estándares de la organización.

Oramas (2013) realizó una investigación denominada “Estrés laboral y Síndrome de Burnout en Docentes Cubanos de Enseñanza Primaria”, donde obtuvo como resultado que el 67.5 % de docentes padece de Síndrome de Burnout. Por otro lado en la investigación que realizó Calcina (2014) denominada “Clima Institucional y su Incidencia en el Desempeño Laboral de los Docentes de Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Altiplano y Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez – Perú 2012”, obtuvo como resultado que el 39% considera al clima institucional como desfavorable y solo el 1% como favorable, es decir, si existe un clima laboral desfavorable el desempeño docente se verá perjudicado.

Se puede decir que el Síndrome de Burnout es un factor que interviene en el Clima Laboral de los maestros, puesto que si existen factores como: la sobrecarga de responsabilidades, las malas relaciones entre colegas, la insatisfacción en el

trabajo, la sobrecarga en cuanto a sus funciones, la presión de sus superiores, el salario, entre otros; ocasionan un clima laboral inadecuado. Es por eso que en las instituciones educativas se deben plantear alternativas de solución para mejorar el ambiente laboral (Muñoz, 2012).

En la entrevista que se realizó a C. Malaver (comunicación personal, 21 de setiembre, 2017) docente de la I.E. de La Esperanza, comentó que genera tensión, desesperación y estrés en nosotros los docentes, son los cambios en la currícula, ya que ni bien aprendemos algo, para el otro año este fue modificado, además los indicadores de la evaluación del desempeño no son de acorde a la realidad de cada región. Por otro lado, en la entrevista que se realizó a M. Iglesias, (comunicación personal, 22 de setiembre, 2017) docente de una I.E. de La Esperanza, comenta que la mala relación que existe con los docentes es un factor que genera estrés y muchas veces el clima laboral se torna complicado y dificulta realizar las actividades planteadas en la institución educativa.

Además, en la entrevista que se realizó a G, León (comunicación verbal, 25 de setiembre, 2017) trabajador de la UGEL 2 del Distrito de La Esperanza, refiere que la mayoría de los docentes se caracterizan por tener cierta dificultad para adaptarse al cambio, son conformistas, poseen inadecuados estilos de comunicación y trabajo en equipo, además no son tolerantes a situaciones frustrantes y tienen dificultad para desarrollar sus actividades bajo presión.

Por todo lo mencionado anteriormente surgió la idea de realizar una investigación en Docentes de Instituciones Educativas Estatales del distrito de La Esperanza, ya que es de suma importancia que ellos desarrollen sus labores en un clima laboral adecuado, fuera de altos niveles de estrés laboral. Así como también es importante estudiar la correlación entre las variables: Síndrome de Burnout y Clima laboral, es por ello que me planteo como objetivo determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y Clima Laboral en Docentes de Instituciones Educativas Estatales del distrito de La Esperanza. Además, se propondrán estrategias de cambio para mejorar el desempeño, clima y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas en estudio del distrito de La Esperanza.

1.2. Trabajos previos

Internacionales

Mafla (2015) quien denominó a su investigación “Síndrome de Burnout y su relación con el Clima Laboral en personal docente de la Unidad Educativa Pública de la ciudad de Quito”, planteándose como objetivo general determinar la relación entre Burnout y Clima Laboral en los docentes de la Unidad Educativa Pública “Abelardo”, donde tuvo como población a 30 docentes, a los cuales les aplicó el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI-ED) y para evaluar Clima Laboral utilizó el cuestionario de Litwin y Stinger. Obteniendo como resultado en las dimensiones de Síndrome de Burnout y Clima Laboral una correlación entre .172 a .805, es decir que en el Síndrome de Burnout en algunas dimensiones existe una correlación muy baja, sin embargo en otras sí existe una correlación muy alta.

Nacionales

Asimismo, Fluker (2015) en su investigación “Influencia del Síndrome de Burnout sobre el Clima Institucional en docentes de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco- 2014”. Con una población de 73 docentes nombrados y contratados, utilizó el Inventario de Síndrome de Burnout (MBI) y para el estudio de Clima Laboral fue el de Clima Institucional de Koys y Decottis (1991). Los cuales ayudaron a arrojar que existe una relación directa de las variables sociodemográficas con .965.

Por otro lado, Pari y Alata (2016) denominaron a su investigación como “Clima laboral y Síndrome de Burnout en docentes del Colegio Adventista Túpac Amaru en Juliaca”. Cuyo objetivo general fue determinar la relación existente entre el Clima Laboral y el Síndrome de Burnout que presentan los docentes del colegio Adventista Túpac Amaru de Juliaca, dicha investigación contó con 47 docentes entre 23 y 55 años de edad, a los cuales se les aplicó el Inventario de Burnout de Maslach (MBI) y el cuestionario de Clima Social de R. H. Moos, donde se obtuvo una correlación inversa significativamente de $r = - .510$ entre ambas variables.

Finalmente, Esplana y Núñez (2017) denominaron a su investigación “Síndrome de Burnout y Clima Organizacional en docentes de la Institución Educativa La

Victoria de Ayacucho Huancavelica-2017”, cuyo objetivo general fue determinar la relación que existe entre Síndrome de Burnout y Clima Organizacional en docentes de la Institución Educativa La Victoria de Ayacucho Huancavelica – 2017. La investigación como población tuvo a 76 docentes, a los cuales se les administró el cuestionario del Síndrome de Burnout de Maslach y Jackson, y el cuestionario de Clima Organizacional de Litwin y Stringer, obteniendo como resultado que en la dimensión de Agotamiento Emocional de Síndrome de Burnout y la Clima Organizacional se obtuvo .76, al igual que en la dimensión de Despersonalización, por otro lado, en la dimensión de Realización Personal se obtuvo un puntaje el puntaje fue de .73. De manera general entre las variables Síndrome de Burnout y Clima Organizacional el puntaje obtenido fue de .76 es decir que sí existe una débil relación significativa entre las variables antes mencionadas.

Locales

Salvador (2016) realizó su investigación a la que denominó “Síndrome de Burnout y Clima Laboral en Docentes de Instituciones Educativas de El Porvenir de la ciudad de Trujillo”, cuyo objetivo general fue determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y el Clima Laboral en Docentes de Instituciones Educativas del distrito de El Porvenir de la ciudad de Trujillo, la investigación contó con 135 docentes, a los cuales se les aplicó el Inventario de Burnout de Maslach (MBI) y la Escala de Clima Social en el trabajo (WES). Los resultados obtenidos en esta investigación indican que en las dimensiones de Síndrome de Burnout con la dimensión de Relaciones de Clima Laboral se obtuvo una correlación entre -.029 y -.112, por otro lado, en las dimensiones de Síndrome de Burnout con la dimensión de Autorrealización de Clima Laboral entre -.298 y .410, respecto a la dimensión de Estabilidad/Cambio con las dimensiones de Síndrome de Burnout se obtuvo entre -.368 y .361.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Conceptualización del Síndrome de Burnout

Maslach & Jackson (1981) manifiestan que es un síndrome que afecta emocional y físicamente al colaborador, perjudicando de esta manera en su desempeño laboral y relaciones interpersonales.

Por otro lado, el Síndrome de Burnout se da mediante un deterioro físico y/o psicológico, que altera el desempeño laboral en los trabajadores disminuyendo la productividad de éstos en sus puestos de trabajo (Carrillo, Gómez y Espinoza, 2012).

Asimismo, Bernardini (2017) manifiestan que el Síndrome de Burnout es una alteración física y psicológica, que afecta directamente a personas que su trabajo sea con trato directo con los usuarios, ya sean el caso de trabajos que se brinden servicios como es personal docente y/o de salud.

1.3.1.1. Dimensiones de Síndrome de Burnout

Maslach & Jackson (1981) mencionan que existen tres dimensiones las cuales son:

- **Agotamiento o cansancio emocional:** Es el cansancio, aburrimiento, fatiga que experimentan las personas por su lugar o ambiente de trabajo.
- **Despersonalización:** En esta dimensión las personas suelen mostrarse apáticas, frías y muchas veces las personas que los rodean son aquellas que se ven afectadas ante dichos comportamientos.
- **Realización personal:** En esta dimensión las personas experimentan sentimientos de eficacia y eficiencia, así como también sentirán si han logrado o no el desarrollo profesional.

Por otro lado, Maslach, Jackson y Leiter (1996) menciona que en la 3ra edición del MBI, denominan a las dimensiones como:

- **Agotamiento emocional:** se da cuando el trabajador se desgasta emocionalmente como resultado de las tareas que realiza en su puesto de trabajo llegando a expresar sentimientos de cansancio y agotamiento al realizar sus funciones y/o tareas.

- **El cinismo:** se da cuando el trabajador reacciona de manera apática, irritable e indiferente a las tareas, funciones y responsabilidades del puesto en el que trabaja, así como también con los usuarios internos y externos de la organización.
- **Eficacia profesional:** el colaborador mide su desempeño laboral y es capaz de analizar si en su trabajo encuentra o no el desarrollo laboral que espera y ansía.

Así mismo Pinedo (2017) menciona que existen tres componentes, despersonalización, se da cuando el trabajador se cohibe, se aleja y se comporta apáticamente en su puesto de trabajo; por otro lado, la realización personal en el trabajo se da cuando el colaborador no alcanza los estándares esperados en cuanto a su desempeño laboral y productividad, por último, el agotamiento emocional se da a través del cansancio, aburrimiento y desinterés por realizar sus funciones.

1.3.1.2. Factores de Riesgo en Docentes

León (2011) manifiesta que la edad, la baja remuneración, la falta de motivación, los exámenes, actualización académica, problemas familiares, las relaciones interpersonales (con los estudiantes, colegas y padres de familia), el tiempo que llevan laborando en la institución, el trabajo no es de su agrado y lo realizan por necesidad; son causas que afecta al profesorado y muchas veces es un camino al síndrome de burnout.

Por otro lado, Aldrete, Vázquez, Aranda, Contreras y Oramas (2012) manifiestan que los causantes del síndrome de burnout en docentes es la sobrecarga de tareas y funciones, así como también la presión que les ejercen sus superiores y las horas extras, generan en el docente cansancio y aburrimiento, esto hace que muchas veces tengan una mala relación con sus estudiantes.

Si los docentes no están preparados sobre la educación especial y dentro del aula tienen un estudiante con necesidades especiales, esta presión sería un predisponente para que el síndrome de burnout se presente (Khalil, 2017).

1.3.1.3. Síntomas del Síndrome de Burnout en Docentes

Los síntomas se dan a nivel psicosomático, es el cansancio, dolores de cabeza, alteración del sueño, desórdenes alimenticios, náuseas, sudoración, onicofagia, entre otros; también a nivel conductual como la mala relación con los alumnos; a nivel emocional, apatía, depresión, aburrimiento, tristeza, entre otros; y por último a nivel laboral mediante la mala relación con los colegas y ausentismo (Arias y Jiménez, 2013).

1.3.1.4. Consecuencias del Síndrome de Burnout en Docentes

Existen consecuencias físicas como la gastritis, insomnio, cefaleas, alergias, dolores musculares, impotencia sexual, entre otros. Por otro lado, las psicológicas mediante la irritabilidad, cansancio, desmotivación, depresión, ansiedad y por último las conductuales provocando el ausentismo y rotación de personal, irresponsabilidad, conflicto con sus colegas, padres de familia y/o estudiantes, aislamiento (Sánchez, 2012).

1.3.1.5. Enfoque Tridimensional del Síndrome de Burnout

Según Maslach & Jackson (1981, como se citó en Olivares, 2017) ponen a manifiesto que el Modelo Tridimensional del Síndrome de Burnout, son aspectos cognitivos (como baja ilusión por el trabajo, dificultad de concentración, baja realización personal en el trabajo, etc.), emocionales (como cinismo, despersonalización, apatía, agotamiento emocional, odio, hostilidad, etc.) y comportamentales (como cansancio, insomnio, úlcera de estómago, dolor de cabeza, fatiga, hipertensión, etc.), los cuales hacen que el colaborador experimente Desgaste o Agotamiento emocional, Despersonalización y pueda evaluar su Realización Personal, haciendo que el ambiente laboral sea aún más desfavorable, perjudicando la productividad del colaborador e impidiendo que la organización desarrolle altos estándares de calidad de acuerdo con lo que ésta presta a la sociedad.

1.3.1.6. Prevención del Síndrome de Burnout

López y Expósito (2016) mencionan que existen técnicas de relajación, practicar algún deporte, cautela, realizar un horario de las actividades que se realizarán durante el día, en el trabajo realizar periodos de descanso, pausas activas, asistir a talleres y/o capacitaciones de escucha activa, motivación laboral y de habilidades sociales de comunicación laboral.

1.3.2. Conceptualización del Clima Laboral

Palma (2004) menciona que es la manera en cómo el trabajador ve y se siente en su ambiente de trabajo.

Para Domínguez, Ramírez y García (2013) el Clima Laboral se basa en las percepciones que cada trabajador tiene de su ambiente laboral mediante sus relaciones interpersonales.

Por otro lado, para Casana (2015) menciona que el Clima Laboral es una puerta al compromiso organizacional, puesto que es un indicador indispensable para generar un alto desempeño laboral en los colaboradores, por ende, puede aumentar la producción de la organización.

A diferencia Chávez, Hernández, Chávez y Parra (2017) mencionan que el Clima Laboral dependerá de la manera en que cada individuo ve las situaciones y él mismo será quien elija si éstas son positivas y/o negativas para el Clima Laboral.

1.3.2.1. Importancia de un Buen Clima Laboral

Es importante puesto que se logrará la satisfacción del trabajador, así mismo este se motivará, mejorarán sus relaciones interpersonales, se logrará el trabajo en equipo, incrementarán los estándares de calidad en cuanto a servicio y/o producción, logrando el desarrollo en la empresa (Vargas, 2010).

1.3.2.2. Dimensiones de Clima Laboral

Palma (2004) menciona que dentro del Clima Laboral existen cinco dimensiones las cuales serán detalladas a continuación.

- **Autorrealización:** Se da cuando el colaborador puede obtener un desarrollo tanto personal como profesional dentro de su puesto de trabajo.
- **Involucramiento laboral:** Se da cuando el colaborador se compromete ya sea con la organización como en las tareas, funciones, responsabilidades y actividades que tiene que desarrollar en su puesto de trabajo.
- **Supervisión:** Se da cuando el colaborado siente que su jefe inmediato o supervisor es un líder, que lo acompaña en el proceso de sus funciones y tareas, además que le enseña técnicas para mejorar su productividad.
- **Comunicación:** Se da cuando el colaborador se comunica adecuadamente con usuarios internos y externos, es decir, se expresa coherentemente, no falta el respeto a nadie, tono de voz adecuado, su vocabulario es propio del ambiente en el que se desempeña.
- **Condiciones laborales:** Se da cuando el colaborador obtiene un buen desempeño laboral cumpliendo con todo lo establecido por la organización, de modo que ésta reconocerá su esfuerzo mediante beneficios, compensaciones, reconocimientos sociales y/o económicos.

Por otro lado, Guillén (2013) menciona que existen cinco dimensiones dentro del Clima Laboral, las cuales son: liderazgo, es cuando una persona direcciona a un grupo para realizar objetivos y metas en común. También considera a la motivación, la cual se da mediante estímulos externos e internos para poder alcanzar una meta u objetivo propuesto. Además, menciona a la reciprocidad, como la manera en que se están desarrollando las funciones del puesto, así como también el ambiente laboral del área y de la organización. Por último, la participación, donde se analiza el progreso de la organización, el desempeño de los colaboradores y las relaciones interpersonales entre ellos.

1.3.2.3. Factores que influyen en el Clima Laboral de los Docentes

Bris (1999, citado en Cuadra, Fuentes, Madueño, Veloso y Bustos, 2012) refiere que existen factores que influyen en el clima laboral en los maestros, los cuales son: inadecuada relación entre los estudiante-docente (comportamiento y aprendizaje), la relación que tienen con los padres de familia y por último la relación que éstos tienen con sus colegas, que muchas veces suele ser un factor estresante, provocando la inestabilidad del bienestar en los docentes.

1.3.2.4. Tipos de Clima Laboral

Likert (1968, como se citó en Rodríguez, 2016) añade que existen tipos de Clima Laboral, como tipo autoritario explotador, es decir las decisiones son tomadas a nivel gerencial, y el ambiente laboral se torna complicado; por otro lado, se tiene al tipo autoritario paternalista, las decisiones también son tomadas por los niveles altos, pero ya no existe temor por parte de los colaboradores. En cuanto al tipo consultivo, los niveles gerenciales son los que toman las decisiones, sin embargo, los colaboradores pueden opinar y por último el tipo participativo en grupo, se da cuando el nivel gerencial confía y piden la participación de sus colaboradores, tornando y logrando un ambiente laboral de confianza y trabajo en equipo.

1.3.2.5. Enfoque de Clima Laboral

Likert (1965, como se citó en Gonzales, Pedraza y Sánchez, 2013) sostiene que existen tres tipos de variables que influyen en la percepción que tiene el colaborador sobre el Clima Laboral, los cuales son: Variables Causales (tiene que ver todo aquello con la estructura organizativa, decisiones, competencia, actitudes y reglas), si estas se modifican cambiará todo el sistema. Respecto a las Variables Intermedias son aspectos internos de la organización los cuales evalúan a la motivación, desempeño laboral, comunicación y toma de decisiones.

Mientras que las Variables Finales se orientan a establecer resultados como productividad, ganancias o pérdidas.

1.3.2.6. Características del Clima Laboral

Rodríguez (2001, citado en Fluker, 2015), menciona que el Clima Laboral se caracteriza por ser permanente, la conducta de los colaboradores es trabajable, gracias al buen clima laboral se logra el compromiso organizacional, la estructura de la organización se ve influenciada por cambios positivos.

1.3.2.7. Beneficios de un Adecuado Clima Laboral en Docente

Murillo y Martínez-Garrido (2012) menciona que uno de los beneficios de tener un Clima Laboral adecuado genera en las instituciones educativas altos estándares de calidad en cuanto al plano enseñanza y aprendizaje (docente-colegas-estudiantes).

1.3.2.8. Importancia del Estudio del Clima Laboral en las organizaciones

Rambay, San Miguel y Duque (2017) según lo que plantean los autores es de suma importancia estudiar el Clima Laboral en una organización puesto que va a permitir que realicemos un análisis para identificar los factores (desmotivación, malas relaciones entre compañeros de trabajo, insatisfacción laboral, materiales de trabajo en mal estado, entre otros), por otro lado permitirá darnos cuenta el comportamiento que tienen los colaboradores en una organización depende mucho de la manera en cómo perciben y reaccionan ante los factores que influyen en el clima laboral, una vez que se haya identificado a los factores se podrá plantear estrategias de solución y de mejora para el Clima Laboral, logrando así el compromiso, mejorar la cultura organizacional, y el incremento de estándares de calidad de la misma organización.

1.3.3. Síndrome de Burnout y Clima Laboral

Bernal y Ramírez (2011), mencionan que una característica innata del ser humano es ser sociable, es por ello que éste tiende a relacionarse y estar en contacto con su medio, sin embargo, existen factores ambientales, que afectan negativamente al desarrollo del mismo, trayendo como consecuencia un desequilibrio a nivel físico y psicológico.

De mismo modo Demerouti, Bakker, Nachreiner y Schaufeli (2001, como se citó en Bernal y Ramírez, 2011) crean un modelo es llamado JDR (Job Demands – Resources), es decir que dentro de: Job Demands: se encuentran los aspectos físicos y sociales de una organización; en Job Resources: están todos aspectos que están ligados al cumplimiento de actividades, metas y funciones que debe cumplir un colaborador en su empresa. Los mismos autores mencionan que debe existir un equilibrio entre ambos aspectos, para obtener un Clima Laboral adecuado, de suceder lo contrario podría ocasionarse un desajuste en el bienestar de la persona y se tener como resultado al Síndrome de Burnout.

1.4. Formulación del Problema

¿Cuál es la relación entre el Síndrome de Burnout y Clima Laboral en Docentes de Instituciones Educativas Estatales del distrito de La Esperanza?

1.5. Justificación del estudio

La investigación tuvo como valor *teórico* estudiar la posible relación entre las variables: Síndrome de Burnout y Clima Laboral, además contribuirá en el campo de la psicología organizacional.

Por otro lado, después de haber obtenido los resultados, a nivel *práctico*, la investigación aporta como un referente para planificar, elaborar y ejecutar planes de mejora y de desarrollo organizacional, para así poder mejorar el Clima Laboral en los docentes de las Instituciones Educativas Estatales del distrito de La Esperanza.

A nivel *metodológico* es la primera investigación con estudio correlacional en docentes del mencionado distrito, además podría emplearse como un antecedente para futuras investigaciones con similares características de población.

En lo que respecta al nivel *social*, ayuda a plantearse medidas y estrategias de mejora en el plano educativo, frente a la realidad problemática expuesta, por parte de profesionales especializados en el campo organizacional.

1.6. Hipótesis

Hipótesis General:

El síndrome de Burnout se relaciona con el Clima Laboral en Docentes de Instituciones Educativas Estatales del distrito de La Esperanza.

Hipótesis específicas:

H1. La escala de agotamiento emocional de Síndrome de Burnout se relaciona con los componentes de Clima Laboral (realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales) en docentes de instituciones educativas estatales del distrito de La Esperanza.

H1. La escala de cinismo de Síndrome de Burnout se relaciona con los componentes de Clima Laboral (realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales) en docentes de instituciones educativas estatales del distrito de La Esperanza.

H1. La escala de eficacia profesional se relaciona con los componentes de Clima Laboral (realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales) en Docentes de Instituciones Educativas Estatales del distrito de La Esperanza.

1.7. Objetivos

Objetivo General

Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y Clima Laboral en Docentes de Instituciones Educativas Estatales del distrito de La Esperanza.

Objetivos Específicos

- Identificar la relación entre la escala de Agotamiento Emocional de Síndrome de Burnout con los componentes de Clima Laboral (Autorrealización, Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones Laborales) en Docentes de Instituciones Educativas Estatales del distrito de La Esperanza.
- Identificar la relación entre la escala de Cinismo de Síndrome de Burnout con los componentes de Clima Laboral (Autorrealización, Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones Laborales) en Docentes de Instituciones Educativas Estatales del distrito de La Esperanza.
- Identificar la relación entre escala de eficacia profesional con los componentes de Clima Laboral (Autorrealización, Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones Laborales) en Docentes de Instituciones Educativas Estatales del distrito de La Esperanza.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de Investigación

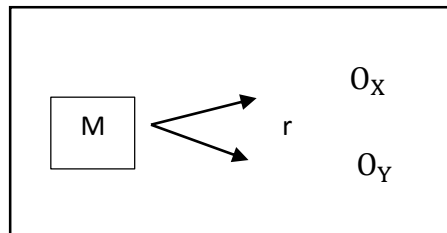
La investigación por realizar es de tipo no experimental, ya que se no se manipularán las variables a estudiar, por otro lado Ato, López y Benavente (2013) manifiestan que es de tipo correlacional, ya que busca analizar la relación funcional de cada una de las variables a estudiar, puesto que no trata de manipular ni ejercer algún tipo de control.

Tipo de Investigación

Sánchez y Reyes (2006) proponen que es una investigación de tipo sustantiva: ya que detalla y explica teóricamente el problema, así como también los resultados beneficiando a la población en la que se hizo la investigación.

Diagrama del tipo de estudio:

Para esta investigación como muestra se contó con Docentes de Instituciones Educativas del distrito de La Esperanza, donde se estudió a dos variables las cuales fueron Síndrome de Burnout y Clima Laboral, buscando la relación que existe entre las variables antes mencionadas.



Donde:

- M= muestra de profesores de instituciones educativas.
- O_x= es la variable de Síndrome de Burnout.
- O_y= es la variable de Clima Laboral.
- R= es la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y Clima Organizacional

2.2. Operacionalización de Variables

Tabla 1

Operacionalización de Variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Escala de medición
Síndrome de Burnout	El Burnout es un síndrome de agotamiento emocional y cinismo que el colaborador presenta al realizar sus funciones, hacia su trabajo y organización. (Maslach, Jackson & Leiter, 1996, p. 209)	El síndrome de burnout será medido por las puntuaciones de las dimensiones de Agotamiento emocional, Cinismo y Eficacia Profesional, del cuestionario de Maslach Burnout Inventory en la versión de MBI – GS con 16 ítems. (Maslach & Jackson y Leiter, 1996)	Agotamiento Emocional: Se da cuando los individuos experimentan fatiga y cansancio emocional. (Maslach, Jackson y Leiter, 1996, p. 209). Ítems: 1, 2, 3, 4 y 5. Cinismo: Son sentimientos de indiferencia o actitud distante hacia el trabajo. (Maslach, Jackson y Leiter, 1996, p. 209). Ítems: 8, 9, 13, 14 y 15. Eficacia Profesional: Incluye la satisfacción de logros sociales y ocupacionales pasados o presentes, además evalúa explícitamente las expectativas que el individuo tiene respecto a su desarrollo profesional y de la efectividad continua en su trabajo. (Maslach, Jackson y Leiter, 1996, p. 210) Ítems: 5, 7, 10, 11, 12 y 16.	Intervalo, no existe un valor numérico que indique ausencia total de cantidad de variable, el valor numérico cero es un punto más de la escala, un punto arbitrario, pero no indica que no existe cantidad alguna de las variables. (Alarcón, Gómez, Millan y Consuegra, 2014, p. 148 y 149)

Clima Laboral	<p>Es la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función a aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su tarea. (Palma, 2004, p. 4)</p>	<p>El clima laboral será medido a través de las dimensiones de Autorrealización, Involucramiento laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones laborales, del cuestionario de la Escala de Clima Laboral creado por Sonia Palma 2004.</p>	<p>Autorrealización: Es la apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea y con perspectiva de futuro. (Palma, 2004, p. 4). Ítems: 1, 6, 11, 16, 21, 31, 36, 41 y 46.</p> <p>Involucramiento laboral: Identificación con los valores organizacionales y compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la organización. (Palma, 2004, p. 4). Ítems: 2, 7, 12, 22, 27, 32, 37, 42 y 47.</p> <p>Supervisión: Apreciaciones de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario. (Palma, 2004, p. 5). Ítems: 3, 8, 13, 23, 28, 33, 42 y 48.</p> <p>Comunicación: Percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa como con la atención a usuarios y/o clientes de la misma. (Palma, 2004, p. 5). Ítems: 4, 9, 14, 19, 24, 34, 39, 44 y 19.</p> <p>Condiciones laborales: Reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas. (Palma, 2004, p. 5). Ítems: 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45 y 50.</p>
----------------------	---	--	---

2.3. Población y Muestra

2.3.1. Población

La población fue constituida por 427 Docentes de 13 Instituciones Educativas Estatales del distrito de La Esperanza.

Tabla 2

Distribución de la población por Instituciones Educativas Estatales del distrito de La Esperanza.

Instituciones Educativas	Cantidad de Docentes	F%
I.E. N° 80829 José Olaya	60	14.1
I.E. N° 80038 San Francisco de Asís	30	7.0
I.E. N° Carlos Manuel Cox Roose	47	11.0
I.E. N° 80036 San Martín De Porres	58	13.6
I.E. N° 80821 César Vallejo Mendoza	40	9.4
I.E. N° 80822 Santa María De La Esperanza	48	11.2
I.E. N° 80041 José Carlos Mariátegui	30	7.0
I.E. N° 80040 Divino Maestro	40	9.4
I.E. N° 81751 Dios Es Amor	20	4.7
I.E. N° 80039 Miguel Grau Seminario	19	4.4
I.E. N° 81763 Indoamérica	13	3.0
I.E. N° 81749 Divino Jesús	15	3.5
I.E. N° 82071 Las Palmeras	7	1.6
TOTAL	427	100.0

Fuente: Datos estadísticos de la UGEL N° 02 del distrito de La Esperanza.

2.3.2. Muestra

Ventura – León (2017) hace referencia que la muestra es una parte del conjunto de la población a estudiar, cuya conformación son las unidades de análisis.

La investigación contó con una muestra de 250 Docentes de ambos sexos del nivel primario y secundario de Instituciones Educativas Estatales del distrito de La Esperanza, en cual se obtuvo un 95% (1.96) de confianza y 4% (.04) de margen de error, por otro lado, se estimó una proporción de éxito y de fracaso de 50% (.05).

2.3.3. Muestreo

La muestra se obtuvo mediante la técnica del muestreo probabilístico estratificado, es decir se dividió a la población en sub grupos de acuerdo a las características que tenga, que puede ser por sexo, rango jerárquico en una empresa, edad, religión, entre otros (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Para obtener el porcentaje del muestreo se empleó los parámetros estadísticos como es tamaño de muestra a 250 docentes y como población general a 427 docentes, obteniendo .5.

Tabla 3

Distribución por sexo de Docentes de Instituciones Educativas Estatales del distrito de La Esperanza.

Instituciones Educativas	Mujeres	Hombres	Total	#	#	
				Mujeres a evaluar	Hombres a evaluar	Total
1	31	29	60	18	17	35
2	16	14	30	9	8	18
3	26	21	47	15	12	28
4	30	28	58	18	16	34
5	17	23	40	10	13	23
6	20	28	48	12	16	28
7	12	18	30	7	11	18
8	26	14	40	15	8	23
9	9	11	20	5	6	12
10	11	8	19	6	5	11
11	7	6	13	4	4	8
12	9	6	15	5	4	9
13	4	3	7	2	2	4
TOTAL	218	209	427	128	122	250

Fuente: Datos estadísticos de la UGEL N° 02 del distrito de La Esperanza.

Criterios de selección

–Criterios de Inclusión:

- Docentes que laboraron en el 2018, en las Instituciones Educativas Estatales consignadas en la tabla N° 02.
- Docentes contratados y nombrados.
- Docentes del nivel primario y secundario.
- Docentes que tengan de 6 meses a más de antigüedad en la Institución educativa.
- Docentes de ambos sexos.
- Docentes entre las edades: 23-60 años.

–Criterios de exclusión:

- Docente que no haya contestado correctamente los cuestionarios.
- Docentes con antecedentes de tratamiento psicológico y/o psiquiátrico por ansiedad y depresión.
- Docentes que estén de licencia.

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

Técnica

Evaluación psicológica

León et al. (2013) refieren que es una técnica de la psicología en la que se emplea instrumentos que nos permiten realizar un óptimo estudio del comportamiento de los individuos, facilitándonos realizar una evaluación complementaria.

Por otro lado, Ventura-León (2018) menciona que la evaluación es el análisis de los resultados obtenidos a través de las herramientas de investigación, siendo estos los instrumentos de medición aplicados a la muestra.

Instrumentos:

Instrumento 01: El Inventario de Burnout de Maslach (MBI-GS)

El instrumento que se empleó es el de Maslach Burnout Inventory – General Survey (MBI-GS), el cual es otra versión del inventario de Burnout de Maslach

elaborado por C. Maslach y S. E. Jackson. El modo de aplicación del Maslach Burnout Inventory – General Survey (MBI-GS), puede ser colectiva o individual, a partir de 18 años en adelante, con un grado de instrucción como mínima de superior, la duración es entre 5 a 10 minutos, el cual consta de 16 ítems los cuales están divididos en tres dimensiones: Agotamiento Emocional (1, 2, 3, 4 y 5), Cinismo (8, 9, 13, 14 y 15) y Eficacia Profesional (5, 7, 10, 11, 12 y 16). El evaluado tiene 6 opciones 0= Nunca, 1= Un par de veces al año o menos, 2= Una vez al mes o menos, 3= un par de veces al mes, 4= una vez a la semana, 5= Un par de veces a la semana y 6= Todos los días. De los cuales deberá elegir solo un número de acuerdo a las situaciones por las que pase. El modo de calificación e interpretación será de la siguiente manera: si en la dimensión de Agotamiento Emocional tiene como puntaje mayor a 36, se evidenciará que el colaborador presenta cansancio, aburrimiento por sus funciones y su trabajo. Por otro lado, en la dimensión de Cinismo si se sobrepasa de los 30 puntos se dice que el colaborador presenta actitudes de ironía, apatía y/o distanciamiento hacia sus funciones, trabajo, organización y usuarios internos y externos a la misma. Finalmente, en la dimensión de Eficacia Profesional si supera los 48 puntos quiere decir que el colaborador posee un desarrollo laboral, mientras más bajo será el puntaje menor será la eficacia profesional del colaborador (Maslach, Jackson y Leiter, 1996).

Confiabilidad y Validez

Maslach, Jackson y Leiter (1996) en los estudios que realizaron fue a través del método de consistencia interna, por medio del coeficiente de Alfa de Cronbach en los cuales obtuvo índices altos en Agotamiento Emocional con .90, en Cinismo .79 y en la Eficacia Profesional .71.

Los resultados de la validez del constructo se obtuvieron a través del análisis factorial exploratorio, en donde se obtuvo una varianza total de 55.54%, con cargas factoriales por encima del .40, es decir que las dimensiones evaluadas pertenecen al Burnout considerando al instrumento aplicado válido. Los resultados de la validez convergente fueron de .80 ubicándolo en el nivel aceptable (Maslach, Jackson y Leiter, 1996).

Por otro lado, en la investigación de Muñoz (2016) la cual contaba con una muestra de 356 colaboradores de una entidad pública de la ciudad de Trujillo, donde se obtuvo una estructura interna mediante el Análisis Factorial Exploratorio (AFE) con saturaciones $> .51$ y una varianza explicada $> 50\%$, respecto a su confiabilidad fue por consistencia interna de Alfa de Cronbach con $.64$.

Instrumento 02: Escala de Clima laboral de Sonia Palma

El instrumento que se empleó fue la escala de Clima Laboral creada Sonia Palma Carrillo en el 2004. Su aplicación puede ser colectiva o individual con una duración de 15 a 20 minutos, y su rango de edad es a partir de 18 años en adelante, el cuestionario cuenta con un total de 50 ítems, los cuales pertenecen a sus dimensiones: Autorrealización (1, 6, 11, 16, 21, 31, 36, 41 y 46), Involucramiento Laboral (2, 7, 12, 22, 27, 32, 37, 42 y 47), Supervisión (3, 8, 13, 23, 28, 33, 42 y 48), Comunicación (4, 9, 14, 19, 24, 34, 39, 44 y 19) y Condiciones Laborales (5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45 y 50); donde los colaboradores tendrán que puntuar de la siguiente manera: 1 = Ninguno o Nunca, 2 = Poco, 3 = Regular o Algo, 4 = Mucho y 5 = Todo o Siempre.

Respecto a su calificación e interpretación si se alcanza un puntaje de 250-210 es un Clima Laboral Muy Favorable, de 209-170 es un Clima Laboral Favorable, si es 169-130 e un Clima Laboral Medio, si es 129-90 es un Clima Laboral Desfavorable y por último si es de 89 a 1 es un Clima Laboral Muy Desfavorable. Por último, el ámbito de aplicación de este cuestionario es el área organizacional (Palma, 2004).

Confiabilidad y Validez

El criterio de confiabilidad se determinó mediante el programa SPSS, los métodos de Alfa en donde se obtuvo índices por encima del $.90$, obteniendo una validez basada en la estructura interna del Análisis Factorial Exploratorio (AFE) con saturaciones $> .30$ y una varianza explicada $> 50\%$, confirmando así la validez del instrumento (Palma, 2004).

Por otro lado, Ortega (2018) en su investigación Evidencias de Validez de la Escala de Clima Laboral en Colaboradores de la Ciudad de Trujillo, cuya muestra fue de 500 colaboradores, se obtuvo una validez basa en la estructura interna con un Análisis Factorial Exploratorio con saturaciones $> .90$ ubicándolo en un nivel suficiente, además se reportaron los siguientes índices de ajuste, en el ajuste absoluto se halló el índice de bondad de ajuste (GFI) de .98, el índice de bondad de ajuste ajustado (AGFI) de .98, el residuo estandarizado cuadrático medio (SRMR) de .061, en el índice de ajuste comparativo, por medio del ajuste normativo (NFI) de .98, en el índice parsimonioso (PNFI) alcanza un valor de .93, además para evaluar la confiabilidad y validez del instrumento lo realizó por consistencia interna de Omega $> .70$ ubicándolo entre la categoría aceptable a buena, confirmando que el instrumento es confiable para futuras investigaciones.

2.5. Métodos de análisis de datos

Para realizar la investigación se inició por la identificación de las variables, posterior a ello se escogieron los instrumentos que se aplicaron a la población a estudiar, antes de la aplicación se presentó un documento en donde se pidió permiso al director de cada Institución Educativa sobre la aplicación de pruebas psicológicas dirigidas a su personal docente, luego de ello se elaboró el consentimiento informado, el cual se encontraba al inicio de los cuestionarios junto a la ficha de tamizaje. Antes de entregar los cuestionarios se explicó a los docentes el propósito de la aplicación, que sus datos serán resguardados cuidando su privacidad y la de la Institución Educativa, luego de ello se pasó a firmar el consentimiento informado, antes del baseado de datos se revisó si los instrumentos estaban marcados correctamente y que cumplan con los criterios de inclusión.

Los datos recolectados después de la suministración de los instrumentos fueron registrados en una base de datos en el programa Excel del paquete de Microsoft Office 2016, posterior a ello los datos fueron exportados al programa IBM SPSS Statistics 24, donde se obtuvo el puntaje mínimo, el máximo, la desviación estándar, la asimetría y curtosis, que para Lloret, Ferreres, Hernandez y Tomás (2014) la presencia de la normalidad univariada se obtiene mediante: “valores absolutos menores que 2 para la asimetría y la curtosis” (p. 1166). Por otro lado,

la correlación de .11 a .30 una relación débil o pequeña, de .31 a .50 moderada, de .51 a más grande, mientras que inferiores a .11 son triviales (Cohen, 1988). Asimismo, se reportó los intervalos de confianza con un nivel del 95%, considerando un bootstrap de 1000; mediante el coeficiente de omega, que es un método que pretende determinar la confiabilidad y la validez trabajando con las cargas factoriales, donde el valor obtenido debe oscilar entre el .70 a .90, así como también este no está influenciado por el número de ítems (Ventura-León y Caycho, 2017).

2.6. Aspectos éticos

En esta investigación se tomó como referencia al Código de Ética del Psicólogo Peruano (2017) que pone a manifiesto en su Art. 54° referido a que la aplicación de los instrumentos deberán ser administrados siguiendo los pasos de los manuales. Por otro lado, en el Art. 25° hace mención que ante toda investigación es necesario contar con el consentimiento informado de los individuos y en el Art. 68°, pone a manifiesto que toda exposición de la información obtenida se deberá cuidar la identificación de la persona o institución.

III.RESULTADOS

Análisis descriptivo de las variables síndrome de Burnout y Clima Laboral en Docentes de Instituciones Educativas Estatales del distrito de La Esperanza.

En la Tabla 4, se observa que la media alcanzada en agotamiento emocional es de 15.36 con una desviación estándar de 7.249, lo cual coincide con el promedio teórico (15); en cinismo la media obtenida es de 12.54 con una desviación estándar de 6.824, cayendo ligeramente por debajo del promedio teórico (15); finalmente, en eficacia profesional el promedio obtenido es de 27.16 y una desviación estándar de 6.464, ubicándose por encima del promedio esperado o teórico (18).

Tabla 4

Media, Desviación estándar de la variable Síndrome de Burnout (n=250)

Dimensiones	Mínimo	Máximo	Media	DE	Asimetría	Curtosis
Agotamiento Emocional	0	30	15.36	7.249	-.063	0
Cinismo	0	30	12.54	6.824	-.038	0
Eficacia Profesional	6	36	27.16	6.464	-.353	6

Nota: DE=desviación estándar

En la Tabla 5, se observa que la media alcanzada en Clima Laboral es de 159.38 y una desviación estándar de 33.026, lo cual lo ubica levemente por encima del promedio teórico; de modo similar el promedio alcanzado en cada una de las cinco dimensiones el cual varía de 30.94 a 32.94 y la desviación estándar oscila entre 6.404 y 7.143, tales evidencias corroboran valores ligeramente por encima de la media teórica (30).

Tabla 5

Media, Desviación estándar de la variable Clima Laboral y sus dimensiones (n=250)

Variable/Dimensiones	Mínimo	Máximo	Media	DE	Asimetría	Curtosis
Clima Laboral	59	249	159.38	33.026	.163	59
Autorrealización	10	50	31.34	7.119	.102	10
Involucramiento Laboral	12	50	32.94	7.143	-.071	12
Supervisión	11	50	32.64	6.996	.081	11
Comunicación	14	50	31.52	6.936	.219	14
Condiciones Laborales	12	49	30.94	6.404	.254	12

Nota: DE=desviación estándar

Análisis correlacional de las variables

En la Tabla 6, se observa que las dimensiones agotamiento emocional y cinismo se relacionan de grado mediano e inversamente con Clima Laboral; en tanto, la dimensión eficacia profesional se relaciona directamente con efecto mediano con Clima laboral.

Tabla 6

Relación entre Síndrome de Burnout y Clima Laboral (n=250)

Variables	r	IC 95%		
		LI	LS	
Agotamiento Emocional	-.351**	-.465	-.233	
Cinismo	Clima Laboral	-.378**	-.481	-.269
Eficacia Profesional		.342**	.220	.460

Nota: r=coeficiente de correlación de Pearson; p<.05, p<.01**; IC=intervalos de confianza; LI=límite inferior; LS=límite superior; Tamaño de efecto: Pequeño de .11 a .30, moderado de .31 a .50, grande de .51*

En la Tabla 7, se observa que relación es de efecto mediano e inversamente con las dimensiones autorrealización, involucramiento, supervisión y condiciones laborales, sin embargo la relación es de efecto pequeño e inversamente con comunicación; asimismo, existe relación inversa de efecto mediano con todas las dimensiones de Clima Laboral; finalmente, la dimensión eficacia profesional se relaciona directamente y de efecto mediano con involucramiento, supervisión y condiciones laborales, pero de efecto pequeño y directamente con autorrealización y comunicación.

Tabla 7

Relación entre las dimensiones del Síndrome de Burnout y las dimensiones de Clima Laboral (n=250)

	Variables	r	IC	
			LI	LS
Agotamiento Emocional	Autorrealización	-.312**	-.431	-.193
	Involucramiento Laboral	-.417**	-.524	-.305
	Supervisión	-.353**	-.469	-.227
	Comunicación	-.289**	-.409	-.163
	Condiciones Laborales	-.300**	-.417	-.183
Cinismo	Autorrealización	-.319**	-.423	-.203
	Involucramiento Laboral	-.459**	-.550	-.371
	Supervisión	-.399**	-.506	-.292
	Comunicación	-.307**	-.425	-.193
	Condiciones Laborales	-.315**	-.428	-.209
Eficacia Profesional	Autorrealización	.288**	.168	.413
	Involucramiento Laboral	.397**	.290	.496
	Supervisión	.359**	.239	.468
	Comunicación	.292**	.174	.409
	Condiciones Laborales	.295**	.178	.407

Nota: r=Coefficiente de correlación de Pearson; p<.05, p<.01**; IC=intervalos de confianza; LI=límite inferior; LS=límite superior Tamaño de efecto: Pequeño de .11 a .30, moderado de .31 a .50, grande de .51*

Anexo

En la Tabla 8, se observa que los índices de los reactivos correspondientes al instrumento Síndrome de Burnout se ubican por encima del .20 (de .250 a .737), y los valores de consistencia interna varían de .768 a .855.

Tabla 8

Evidencias de Validez según índices de homogeneidad correlación ítem-factor corregido y consistencia interna por medio del coeficiente Omega del instrumento correspondiente al Síndrome de Burnout (n=250)

Dimensiones	Ítems	Ítem-Factor	ω
		r_{itc}	
Agotamiento Emocional	It1	.737	.855
	It2	.601	
	It3	.721	
	It4	.657	
	It6	.606	
	It8	.632	
Cinismo	It9	.616	.768
	It13	.258	
	It14	.591	
	It15	.538	
	It5	.455	
	It7	.511	
Eficacia Profesional	It10	.564	.785
	It11	.632	
	It12	.576	
	It16	.519	

Nota: ritc=índice de r corregido; ω =coeficiente de consistencia interna Omega

En la Tabla 9, se observa que los índices de los reactivos correspondientes al instrumento de Clima Laboral se ubican por encima del .20 (de .4032 a .805), y los valores de consistencia interna varían de .856 a .913.

Tabla 9

Evidencias de Validez según índices de homogeneidad correlación ítem-factor corregido y consistencia interna por medio del coeficiente Omega del instrumento correspondiente a clima laboral (n=250)

Dimensiones	Ítems	Ítem-factor r_{itic}	ω
Autorrealización	It1	.590	.912
	It6	.710	
	It11	.628	
	It16	.712	
	It21	.688	
	It26	.668	
	It31	.668	
	It36	.671	
	It41	.707	
	It46	.735	
Involucramiento Laboral	It2	.670	.913
	It7	.668	
	It12	.688	
	It17	.662	
	It22	.706	
	It27	.805	
	It32	.725	
	It37	.643	
	It42	.711	
	It47	.518	
Supervisión	It3	.658	.900
	It8	.630	
	It13	.680	
	It18	.628	
	It23	.591	
	It28	.548	
	It33	.711	
	It38	.716	
	It43	.709	
	It48	.648	
Comunicación	It4	.626	.910
	It9	.633	
	It14	.667	
	It19	.604	
	It24	.648	
	It29	.719	
	It34	.718	
	It39	.716	
	It44	.739	
	It49	.670	
Condiciones Laborales	It5	.537	.856
	It10	.655	
	It15	.564	
	It20	.581	
	It25	.652	
	It30	.512	
	It35	.403	
	It40	.723	
	It45	.574	
	It50	.455	

Nota: ritc=índice de r corregido; ω =coeficiente de consistencia interna Omega

IV. DISCUSIÓN

Considerando que el Síndrome de Burnout, es un Síndrome que trae problemas y dificultades a las personas en el ámbito laboral y personal, ya que los colaboradores sentirán rechazo a sus funciones, incrementa la rotación y ausentismo en el trabajo e incluso afecta en el bienestar físico y psicológico (Antunes, 2000; citado en Díaz y Gómez, 2016) y el Clima Laboral engloba valores, actitudes, ambiente de trabajo y satisfacción laboral, que permite un desarrollo y desempeño profesional propicio, considerando el entorno favorable para la jornada laboral, tanto en infraestructura como interacciones socio-laborales (Gonzales, Pedraza y Sánchez, 2013). Se realizó la investigación de diseño descriptivo correlacional simple, teniendo como objetivo general determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y Clima Laboral en 250 Docentes de Instituciones Educativas Estatales del distrito de La Esperanza.

Debido a la clara evidencia social sobre la realidad problemática de profesionales orientados al servicio de la docencia, que probablemente podrían padecer de Síndrome de Burnout a razón de un Clima Laboral desfavorable, los resultados de la estadística inferencial reportan una correlación inversa con un tamaño del efecto moderado, para las variables Clima Laboral con Agotamiento Emocional, con una variabilidad explicada del 12%, mientras que para Cinismo indica una variabilidad explicada del 14%, asimismo con Eficacia Profesional una variabilidad de 11% obteniendo una correlación directa con un tamaño de efecto moderado, según el modelo trivial consiste que es menor de 0 a .10, corresponde al nivel pequeña .11 a .30, como mediana .31 a .50 y como grande de .51 a + (Cohen, 1988); evidenciando que un ambiente laboral desfavorable, caracterizado por interacciones negativas y la carencia de recursos para un desempeño favorable (Palma, 2004), explica el 12% del Agotamiento Emocional, que dificulta la disposición por ejecutar las funciones positivamente, asimismo se observa una mayor variabilidad para Cinismo con un 14% que hace referencia a la indiferencia o actitud distante con el trabajo (Maslach, Jackson & Leiter, 1996), posiblemente se debe porque un clima desfavorable o donde surjan problemas en las relaciones interpersonales, conllevará al alejamiento del individuo en su entorno laboral como medio de adaptación, para no comprometer su salud física y psicológica (Rambay, San Miguel y Duque, 2017),

por otra parte un Clima Laboral positivo, promueve la integración y disponibilidad de los recursos pertinentes (Palma, 2004), explica el 11% de Eficacia Profesional, que impulsa las expectativas de vida que el colaborador puede plantearse tanto en su desarrollo profesional como en su ámbito laboral (Maslach, Jackson & Leiter, 1996).

Se podría decir que los docentes en cuanto a Eficacia Profesional obtuvieron ese porcentaje producto de la Ley de la Reforma Magisterial, ya que los docentes son incentivados para alcanzar su desarrollo profesional, mediante las capacitaciones y ascenso de nivel (MINEDU, 2013), pero también, podría conllevar a que los mismos tengan ciertas dificultades, ya que, existe más presión al desarrollar sus sesiones, puesto que traería como consecuencia conductas irritables, apáticas, pérdida de atención, insomnio y cansancio (Molina, Amador y Rodríguez, 2015), es decir si la cantidad de las tareas aumenta, así como también la elaboración de la misma es tediosa y repetitiva podría ser un riesgo psicolaboral causando un daño psicológico, físico y social en los colaboradores (Gil-Monte, 2012), relacionándose así con los porcentajes obtenidos en las dimensiones de Agotamiento Emocional y Cinismo.

De igual manera, Mafla (2015) en su estudio obtuvo que el Síndrome de Burnout se correlación inversamente con el Clima Laboral con un efecto correlacional de pequeño a grande, con una variabilidad explicada desde el 3% al 65%, reafirmando nuevamente, mediante el coeficiente de determinación una relación estrecha del Clima Laboral y el Síndrome de Burnout, en poblaciones de servicio, como los docentes, resultados que son nuevamente corroborados por los estudios de Fluker (2015) y Pari y Alata (2016) que obtuvieron una correlación de efecto grande entre las variables antes mencionadas.

En cuanto a los objetivos específicos, se identificó la relación entre la escala de Agotamiento Emocional de Síndrome de Burnout con los componentes de Clima Laboral en Docentes de Instituciones Educativas Estatales del distrito de La Esperanza, reportando una correlación inversa para Autorrealización, Involucramiento Laboral, y Supervisión, con Agotamiento Emocional, con un

tamaño de efecto moderado, refiriendo que a falta de oportunidades para el crecimiento personal explica el 9% de Agotamiento Emocional que a la vez se refleja a nivel físico con una disminución de la actividad laboral e interacción emocional con el entorno, generando que el individuo se descomprometa con sus funciones o responsabilidades, realidad teórica que a nivel estadístico se observa su presencia con una variabilidad explicada del 17%, mientras que una falta de liderazgo en la guía y orientación laboral tiene la probabilidad de generar un Agotamiento Emocional, por no promover un desempeño orientado al logro, evidenciando en los resultados una variabilidad explicada del 12% (Cohen, 1988). Adicionalmente los factores de comunicación, referido a la habilidad social de expresión e interacción positiva, entre colaboradores, así como con los clientes, y las condiciones laborales, que son los beneficios, compensaciones, reconocimientos e infraestructura, se correlacionan inversamente con el Agotamiento Emocional, dejando en evidencia que su carencia dentro el entorno laboral explica el 8% y 9% respectivamente, del agobio psico-afectivo que pueda experimentar el trabajador (Palma, 2004).

Continuando con el segundo objetivo específico descrito como identificar la relación entre la escala de Cinismo de Síndrome de Burnout con los componentes de Clima Laboral (Autorrealización, Involucramiento Laboral, Supervisión y Condiciones Laborales) en Docentes de Instituciones Educativas Estatales del distrito de La Esperanza, se obtuvo una correlación inversa con tamaño de efecto moderado, indicando que la carencia de oportunidades de crecimiento profesional, conlleva a un distanciamiento con las funciones acordes al puesto de trabajo, además de una falta de orientación positiva, y condiciones desfavorables a nivel económico, social o de instalaciones (Palma, 2004), explica el 10%, 21%, 15% y 10% respectivamente, del cinismo que hace referencia a un conjunto de actitudes apáticas, de irritabilidad, hostilidad e indiferencia con las responsabilidades laborales (Maslach, Jackson & Leiter, 1996), mientras que una falta de comunicación positiva entre el talento humano y hacia los clientes externos explicarían el 9% de Cinismo, por otro lado, cuando existe un ambiente laboral con sus condiciones de trabajo deplorable, los docentes no se sentirán motivados ni satisfechos en su trabajo (Malik, 2011 citado por Peña, Olloqui y Aguilar, 2013),

cada organización debe contar con infraestructura y material de trabajo actualizado y en buenas condiciones para que el desempeño de cada colaborador puede ser eficiente y eficazmente, logrando avanzar con el cumplimiento de metas trazadas por la organización (Sánchez y Martínez, 2014), ya que no sirve que los colaboradores que tengan materiales de trabajo desactualizados y un ambiente laboral inadecuado, lo cual no permite un desarrollo personal y laboralmente (Gonzales, 2013), según los resultados obtenidos se logra obtener una correlación inversa pero con un efecto pequeño (Cohen 1988).

Para el siguiente objetivo específico, se observa una particularidad distinta, en cuanto a identificar la relación entre escala de Eficacia Profesional con los componentes de Clima Laboral en Docentes de Instituciones Educativas Estatales del distrito de La Esperanza, reportó una correlación directa entre el Involucramiento Laboral, que hace referencia a la realización de las funciones acordes al puesto de trabajo, y la supervisión que es la orientación positiva que contribuye con el cumplimiento de los objetivos organizacionales con mayor efectividad (Palma, 2004), con la Eficacia Profesional, que hace referencia a un desarrollo de alto desempeño, que permite al colaborador alcanzar los estándares laborales esperados (Pinedo, 2017), observando que el Involucramiento Laboral explica el 15% de la Eficacia Profesional, y la Supervisión el 12% destacando un tamaño de efecto moderado, mientras que la Autorrealización que son las posibilidades de un desarrollo profesional continuo, la Comunicación referida a las relaciones interpersonales positivas y las Condiciones Laborales propicias, explicarían su 8% por cada una, dejando en evidencia un efecto pequeño sobre la Eficacia Profesional (Cohen, 1988).

Asimismo, el estudio de Esplana y Núñez (2017) obtuvo que las dimensiones de Clima Laboral se relacionan con el Agotamiento Emocional y Cinismo de forma inversa con un tamaño del efecto grande con una variabilidad explicada por encima del 50%, y de forma directa con Eficacia Profesional, con un efecto también grande, por su parte el estudio de Salvador (2016) obtuvo correlaciones desde triviales hasta moderadas (Cohen 1988), posiblemente por no haber utilizado la escala de Clima Laboral, teniendo en consideración como instrumento la Escala de Clima Social en

el trabajo, se reportaron resultados similares, en los cuales se observa que el Síndrome de Burnout con la dimensión de Relaciones de Clima Laboral existe una correlación entre -0.029 y -0.112 , las dimensiones de Síndrome de Burnout con la dimensión de Autorrealización de Clima Laboral entre -0.298 y 0.410 , siendo la correlación con mayor efecto, y respecto a la dimensión de Estabilidad/Cambio con las dimensiones de Síndrome de Burnout se obtuvo relaciones entre -0.368 y 0.361 .

Por último, se observa para todos los objetivos una correlación estadísticamente significativa, lo cual denota que las variables correlacionadas son dependientes, según Manterola y Pineda (2008) indica que las variables relacionadas mantiene un vínculo a nivel teórico así como una influencia recíproca en sus conceptualizaciones y comprensión de las mismas, permitiendo aceptar la hipótesis general descrita como el Síndrome de Burnout se relaciona con el Clima Laboral en Docentes de Instituciones Educativas Estatales del distrito de La Esperanza, con una relación inversa, de igual manera se aceptan las hipótesis específicas, la escala de Agotamiento Emocional, Cinismo y Eficacia Profesional del Síndrome de Burnout se relacionan con los componentes del Clima Laboral en la muestra de estudio, evidenciando para las dos primeras variables una relación inversa y para la última una correlación directa.

V. CONCLUSIONES

- Se identificó la relación entre el Síndrome de Burnout y Clima Laboral en Docentes de Instituciones Educativas Estatales del distrito de La Esperanza, obteniendo una correlación inversa estadísticamente significativa de efecto moderado entre el Agotamiento Emocional, y Cinismo con el Clima Laboral, mientras que con Eficacia Profesional se reportó una relación directa con efecto mediano con el Clima Laboral.
- Se identificó la relación entre la escala de Agotamiento Emocional de Síndrome de Burnout con los componentes de Clima Laboral, reportando correlaciones inversas estadísticamente significativas de tamaño moderado para Autorrealización, Involucramiento Laboral, Supervisión, y de efecto pequeño tanto para Comunicación como en Condiciones Laborales.
- Se identificó la relación entre la escala de Cinismo de Síndrome de Burnout con los componentes de Clima Laboral, evidenciando correlaciones inversas estadísticamente significativas de efecto moderado Autorrealización, Involucramiento Laboral, Supervisión y Condiciones Laborales, mientras que Comunicación reporta un efecto pequeño.
- Se identificó la relación entre escala de eficacia profesional con los componentes de Clima Laboral obteniendo una correlación directa estadísticamente significativa de efecto moderado para Involucramiento Laboral y Supervisión, mientras que Comunicación, Autorrealización y Condiciones Laborales, obtienen un efecto pequeño.

VI. RECOMENDACIONES

- Replicar la investigación considerando otras variables asociadas, tanto para el Síndrome de Burnout como el Clima Laboral, tal es el caso satisfacción laboral, engagement y cultura organizacional, que permita una mayor comprensión de variables psicológicas en el ámbito organizacional.
- Utilizar los resultados obtenidos como base para la realización de actividades tales como Talleres, Programas y Planes de mejora sobre Comunicación Asertiva, Relaciones Interpersonales, Cambio de Roles, así como también Técnicas de relajación para poder afrontar la carga laboral por la cual los docentes puedan estar pasando, de esta manera se estaría promoviendo la salud ocupacional, considerando que los resultados reportados son confiables.
- Considerar que el involucramiento laboral de la escala Clima Laboral se presenta con variabilidad explicada sobre el agotamiento emocional, cinismo y eficacia profesional, es necesario plantear talleres o programas para mejorar e incrementar el compromiso organizacional.

VII.REFERENCIAS

- Alarcón, M. Gómez, A. Millan, A. y Consuegra, D. (2014). *Investigación de mercados*. (1ª ed.). España: ESIC.
- Aldrete, M. Vázquez, L. Aranda, C. Contreras, M. y Oramas, A. (2012). Factores psicosociales laborales y síndrome de burnout en profesores de preparatoria de Guadalajara, Jalisco, México. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 13(1), 19-26.
- Arias, W. y Jiménez, N. (2013). Síndrome de burnout en docentes de educación básica regular de Arequipa. *Revista de Educación*, 22(42). 23-56.
- Ato, M. López, J. y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Revista Anales de Psicología*, 29(3). Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16728244043>
- Bernal, F. y Ramírez, N. (2011). *Impacto del Burnout en el Bienestar y Clima de las organizaciones*. (Tesis de Licenciatura). Universidad del Rosario. Colombia. Recuperado de: <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/2759/1032420497-2011.pdf?sequence=1>
- Bernardini, P. (2017). *Estudo correlacional sobre autoeficácia e Burnout no trabalho docente no ensino superior*. (Tesis de Maestría). Universidad de do Oeste Paulista. Brasil.
- Bordas, M. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. (1ª ed.). España: Universidad de Educación a Distancia.
- Calcina, Y. (2014). “El clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la facultad de ciencias sociales de la Universidad Nacional del Altiplano y Facultad de Ciencias de la Educación Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez - Perú 2012. *Revista de Comunic@cción*, 5(1). 6. Recuperado de: <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v5n1/a03v5n1.pdf>
- Carrillo, R. Gómez, K. y Espinoza, I. (2012). Síndrome de burnout en la práctica médica. *Revista Medicina Interna de México*, 28(6). 579 - 580.

- Casana, M. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa azucarera de Chiquitoy*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú.
- Chávez, G. Hernaández, J. Chávez, H. & Parra, R. (2017). Educational leadership and Labor Climate in the Academic Unit of Accounting and Administration. *Revista EDUCATECONCIENCIA*, 15(16), 97-112.
- Colegio de Psicólogos del Perú. (2017). *Código de ética*. Recuperado de: <http://www.cpsp.pe/>
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral science* (2da ed.). Hillsdale: Lawrence Erlbaum Associates.
- Cuadra, A. Fuentes, L. Madueño, D. Veloso, C. Bustos, Y. (2012). Mejorando clima organizacional y de aula, satisfacción vital y laboral. *Revista de Psicología*, 24(1). 6-7.
- Díaz, F. y Gómez, I. (2016). La Investigación sobre el Síndrome de Burnout en Latinoamérica entre 2000 y el 2010. *Revista de Psicología desde el Caribe*, 33(1). Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v33n1/v33n1a09.pdf>
- Domínguez, L. Ramírez, A. y Gracia, A. (2013). El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional. *Revista Nacional de Administración*, 4(1), 62. Recuperado de: <http://201.196.149.98/revistas/index.php/rna/article/view/533/435>
- Esplana, R. y Núñez, E. (2017). *Síndrome de burnout y clima organizacional en docentes de la institución educativa La Victoria de Ayacucho Huancavelica-2017*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional de Huancavelica, Perú.
- Fluker, M. (2015). *Influencia del síndrome de burnout sobre el clima institucional en docentes de la facultad de medicina humana de la Universidad Nacional San Antonio ABAD del Cusco*. (Tesis de Maestría). Universidad Andina Néstor Cáceres Velázquez, Juliaca, Puno, Perú.

- Friganović, A. Kovačević, I. Ilić, B. Žulec, M. Kriškić V & Grgas, C. (2017). Healthy settings in hospital – how to prevent burnout syndrome in nurses: literature review. *Revista Acta Clin Croat*, 56(2), 245- 292. Recuperado de: https://hrcak.srce.hr/index.php?show=clanak&id_clanak_jezik=274975
- Gil-Monte, P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 29(2), 238. Recuperado de: <https://www.scielo.org/pdf/rpmesp/2012.v29n2/237-241>
- Gonzales, I. Pedraza, N. y Sánchez, M. (2013). El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. *Revista Elsevier Doyma*, 31(134). 17. Recuperado de: https://ac.els-cdn.com/S0123592314001624/1-s2.0-S0123592314001624main.Pdf?tid=aeabc1d4-bade11e7-beb400000aacb361&acdnat=1509085303_4fbb733e8fde6ed108346030df16100ba
- Gonzales, P. (2013). *Estudio comparativo de satisfacción laboral en docentes de las facultades de psicología de una institución de educación superior pública y una institución de educación superior privada, en la ciudad de Monterrey*. (Tesis de Maestría). Universidad Autónoma de Nuevo León, Monterrey, México.
- Guillén, M. (2013). Organizational climate of editorial ciencias medicas base don the analysis of two dimensions. *Revista Cubana de Salud Pública*, 39(2), 244-245. Recuperado de: <http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v39n2/spu06213.pdf>
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación*. (5ª ed.). México: MCGRAW-HILL.
- Jaume, F. (2012). *Clima laboral*. (1ª ed.). España: Díaz de Santos.
- León, A. et al. (2013). *Evaluación psicológica: conceptos, métodos y estudio de casos*. (2ª ed.). España: Pirámide.
- León, G. (2011). Secondary School Professionals: Burnout Syndrome's Risk Factors. *Revista Electrónica Educare*, 9(1), 150-179. Recuperado de : <https://www.google.com.pe/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&>

cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwiXhejQ4tPWAhUJfiYKHVf7AuIQFgglMAA
&url=https%3A%2F%2Fdialnet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F3683
617.pdf&usg=AOvVaw2H0i0zRQAmGW1wZCZG6olm

López, F. y Expósito, A. (2016). *Organización y estructura sanitaria*. España: ACCI.

Lloret, S. Ferreres, A. Hernández, A & Tomás, I. (2014) El análisis factorial exploratorio de los ítems: una guía práctica, revisada y actualizada. *Anales de Psicología*, 30(3), 1151-1169.

Khalil, O. (2017). The level of psychological burnout at the teachers of students with autism disorders in light of a number of variables in al-riyadh area. *Revista de Published by Canadian Center of Science and Education*, 6(4), 140-161. Recuperado de: <http://www.ccsenet.org/journal/index.php/jel/article/view/68476/37607>

Mafla, J. (2015). *Síndrome de burnout y su relación con el clima laboral en personal docente de la unidad educativa pública de Quito*. (Tesis de Maestría). Universidad Central del Ecuador, Quito, Ecuador.

Manterola, C. y Pineda, V. (2008). El valor de “p” y la “significación estadística”. Aspectos generales y su valor en la práctica clínica. *Revista Chilena de Cirugía*, 60(1), 86-89.

Maslach, C. Jackson, S. & Leiter, M. (1996). *Maslach Burnout Inventory Manual*. (3a. ed.). Palo Blanco: Consulting Psychologists Press.

Maslach, C. & Jackson, S. (1981). *The measurement of experienced burnout*. *Revista Journal of occupational Behaviour*. Recuperado de: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/job.4030020205/epdf>

Ministerio de Educación. (2013). *Reforma Magisterial*. Perú: Ministerio de Educación. Recuperado de: <http://www.minedu.gob.pe/reforma-magisterial/pdf-ley-reforma-magisterial/ley-reforma-magisterial-29944.pdf>

Molina, F. Amador, R. y Rodríguez, C. (2015). Síndrome de burnout: estudio comparativo entre docentes y enfermeras. *Revista electrónica Medicina, Salud y*

Sociedad, 5(2), 111. Recuperado de: <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/32409/ZumpangoRodr%C3%ADguezGarcia5.%20Art.S%C3%ADndrme%20de%20burnout%20docentes%20y%20enfermeras.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Molina, M & Moreno, M. (2012). Burnout and engagement in professionals of Costa Rica prison system. *Revista de Ciencias Sociales*, 3(137), 27-66. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/153/15325492006.pdf>

Muñoz, C. (2012). Relación existente entre las estrategias de afrontamiento y el síndrome de Burnout. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 3(2). 227. Colombia.

Muñoz, L. (2016). *Propiedades psicométricas del inventario de burnout de Maslach en teleoperadores de dos empresas de Trujillo*. (Tesis de Licenciatura). Universidad César Vallejo. Trujillo, Perú.

Murillo, J. y Martínez-Garrido, C. (2012). Las condiciones ambientales en las aulas de Primaria en Iberoamérica y su relación con el desempeño académico. *Revista Académica Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 20(18). Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=275022797018>

Olivares, V. (2017). *Laudatio: Dra. Cristhina Maslach, Comprendiendo el Burnout*. *Revista Ciencia & Trabajo*, 19(58). Recuperado de: <http://www.scielo.cl/pdf/cyt/v19n58/0718-2449-cyt-19-58-00059.pdf>

Oramas, A. (2013). *Estrés laboral y síndrome de burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria*. (Tesis de Maestría). Ministerio de Salud Pública de Cuba, Cuba. Recuperado de: http://tesis.repo.sld.cu/680/1/Tesis__ARLENE_ORAMA_S_VIERA.pdf

Ortega, M. (2018). *Evidencias de validez de la escala de clima laboral en colaboradores con perfil operario de la ciudad de Trujillo*. (Tesis de Licenciatura). Universidad César Vallejo, Trujillo.

Palma, S. (2004). *Manual de Escala Clima Laboral CL - SPC*. (1ª). Perú.

- Pari, J. y Alata, L. (2016). *Clima laboral y síndrome de burnout en docentes de colegio Adventista Túpac Amaru*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Peruana Unión, Juliaca, Perú.
- Peña, M. Olloqui, A y Aguilar. A. (2013). Relación de factores en la satisfacción laboral de los trabajadores de una pequeña empresa de la industria metal-mecánica. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 6(3). 119. Recuperado de: <ftp://ftp.repec.org/opt/ReDIF/RePEc/ibf/riafin/riaf-v6n3-2013/RIAF-V6N3-2013-9.pdf>
- Pinedo, J. (2017). *Estrategia educativa para disminuir el síndrome de burnout en el área de emergencia del hospital Cantonal Baños, y el mejoramiento de a calidad de atención a los usuarios externos*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Ecuador.
- Rambay, M. San Miguel, E. & Duque, E. (2017). *Comparative Analysis of the Organizational Climate at two Particular Institutions of Higher Education*. *Revista PODIUM*. Recuperado de: <http://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/78/77>
- Rodríguez, E. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio. *Revista Educación en Valores*, 1(25), 7. Recuperado de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n25/art01.pdf>
- Salvador, J. (2016). *Síndrome de burnout y clima laboral en docentes de instituciones educativas del distrito de El Porvenir de la ciudad de Trujillo*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Antenor Orrego, Trujillo, Perú.
- Sánchez, H. (2012). *Síndrome de burnout en docentes de una institución de educación de nivel medio superior*. (Tesis de Maestría). Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, Estado de Hidalgo, México.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2006). *Metodología y diseños en la investigación científica*. (4 ed.). Lima, Perú: Visión Universitaria.

Vargas, J. (2010). *Propuesta de mejoramiento del clima organizacional de la Alcaldía de Santa Rosa de Cabal*. (Tesis de Maestría). Universidad Tecnológica de Pereira, Colombia. Recuperado de: [http://www.sciencedirect.com/science/refhub/S0123-5923\(14\)00162-4/sbref0495](http://www.sciencedirect.com/science/refhub/S0123-5923(14)00162-4/sbref0495)

Ventura – León, J. L. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista cubana de salud Pública*, 43(4), 648-649.

Ventura-León, J. L., & Caycho-Rodríguez, T. (2017). El coeficiente omega: un método alternativo para la estimación de la confiabilidad. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 15(1), 625-627.

ANEXOS

Anexo 1: Protocolo del Maslach Burnout Inventory – General Survey (MBI – GS).

PROTOCOLO DEL MASLACH BURNOUT INVENTORY – GENERAL SURVEY (MBI – GS)

(Adaptado por Muñoz, 2016)

SEXO	M	F	FECHA			
INSTRUCCIONES: A continuación, se encontrará con 16 frases relacionadas con los sentimientos que usted experimenta en su trabajo. Lea con detenimiento cada frase y marque con una “X” según la frecuencia que se presente el sentimiento en su trabajo.						

NUNCA	0
POCAS VECES AL AÑO O MENOS	1
UNA VEZ AL MES O MENOS	2
UNAS POCAS VECES AL MES	3
UNAS POCAS VECES A LA SEMANA O MENOS	4
POCAS VECES A LA SEMANA	5
TODOS LOS DIAS	6

ITEMS		0	1	2	3	4	5	6
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo							
2	Me siento agotado al final de la jornada laboral.							
3	Me siento cansado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentar otro día en el trabajo							
4	Me tensa trabajar todo el día.							
5	Puedo resolver efectivamente los problemas que surgen en mi trabajo.							

6	Me siento cansado por mi trabajo.							
7	Siento que estoy haciendo un aporte importante a lo que mi organización se dedica.							
8	Me he vuelto menos interesado en mi trabajo desde que comencé en él.							
9	Me he vuelto menos entusiasmado sobre mi trabajo.							
10	Considero que soy bueno en el trabajo que realizo							
11	Me siento contento cuando puedo lograr algo en el trabajo.							
12	He logrado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.							
13	Yo sólo quiero hacer mi trabajo y no ser molestado.							
14	Me he vuelto más cínico acerca de si mi trabajo aporta algo.							
15	Dudo de la importancia de mi trabajo.							
16	Me siento seguro sobre mi buen desempeño dentro del trabajo.							

Anexo 2: Protocolo de la Escala de Clima Laboral

ESCALA DE CLIMA LABORAL – SONIA PALMA

(Adaptado por Ortega, 2018)

INSTRUCCIONES: A continuación, deberá marcar con una “X” solo un número que usted considere conveniente de los enunciados que se pueden presentar en su lugar de trabajo.

¡EXITOS!

NINGUNO O NUNCA	1
POCO	2
REGULAR O ALGO	3
MUCHO	4
TODO O SIEMPRE	5

ITEMS	1	2	3	4	5
1. Existen oportunidades de progresar en la Organización.					
2. Se siente comprometido con el éxito de la Organización.					
3. El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6. El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7. Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8. En la Organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9. En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
10. Los objetivos de trabajo son retadores.					
11. Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					

12. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la Organización.					
13. La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.					
14. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.					
16. Se valora los altos niveles de desempeño.					
17. Los trabajadores están comprometidos con la Organización.					
18. Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19. Existen suficientes canales de comunicación.					
20. El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
21. Los jefes de área expresan reconocimiento por los logros.					
22. En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.					
23. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25. Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26. Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
27. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
28. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29. En la Organización, se afrontan y superan los obstáculos.					
30. Existe buena administración de los recursos.					
31. Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32. Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34. La Organización fomenta y promueve la comunicación.					
35. La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					

36. La Organización promueve el desarrollo del personal.					
37. Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.					
38. Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39. El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.					
40. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
41. Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42. Hay clara definición de visión, misión y valores en la Organización.					
43. El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44. Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
45. Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.					
46. Se reconocen los logros en el trabajo.					
47. La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48. Existe un trato justo en la Organización.					
49. Se conocen los avances en otras áreas de la Organización.					
50. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					


Anexo 3: Ficha de Tamizaje

FICHA DE TAMIZAJE						
Sexo	<input type="checkbox"/>	Femenino	<input type="checkbox"/>	Masculino	Edad	
Institución Educativa						
Profesor de Nivel Educativo	Primaria	<input type="checkbox"/>	Secundaria	<input type="checkbox"/>		
Indicaciones: Marcar con una X sí la respuesta es afirmativa ante las preguntas o si es negativa, deberá marcar con una X.						
Preguntas				SI	NO	
1. Ha recibido en los últimos seis meses tratamiento psicológico por:	Ansiedad	Depresión				
2. Ha consumido o consume medicamentos para la depresión por:	Ansiedad	Depresión				

Anexo 4: Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente investigación será realizada por Katty Milagritos León Pretel, estudiante de la escuela de psicología de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de este estudio es determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y Clima Laboral en docentes de instituciones educativas estatales del distrito de La Esperanza. Si usted participa en este estudio de investigación, se le pedirá completar los dos cuestionarios: "Síndrome de Burnout" y "Clima Laboral", los cuales le tomará aproximadamente 30 minutos de su tiempo, su participación será voluntaria. Los datos que se obtengan son absolutamente confidenciales y no serán utilizados con otro propósito. Si tiene alguna duda sobre este estudio, puede hacer preguntas en cualquier momento. Agradezco, de antemano, su participación.

DECLARACION  DE _____ CONSENTIMIENTO YO, _____ he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, he comprendido las explicaciones acerca de la aplicación de los cuestionarios. Además he sido informado de que mis datos personales serán protegidos y serán utilizados únicamente con fines de esta investigación. Tomando todo ello en consideración y tales condiciones, CONSIENTO participar en la investigación y que los datos que se derivan de las respuestas al cuestionario serán utilizados para cubrir el objetivo especificado en el documento.

Trujillo, 24 de Abril del 2015