



**ESCUELA DE POSGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima organizacional y desgaste profesional en docentes de  
secundaria de la red 1 de la Unidad de Gestión  
Educativa Local Ventanilla Callao 2014**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Doctora en Administración De La Educación**

**AUTORA:**

**Mg. Lucy Emely Bobadilla Araujo**

**ASESOR:**

**Dr Luis Alberto Núñez Lira**

**SECCIÓN**

**Educación e Idiomas**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

**Gestión y calidad educativa**

**LIMA-PERÚ**

**2017**

**Dra. Isabel Menacho Vargas**

**Presidente**

**Dra. Yolanda Sonia Perez**

**Secretario**

**Dr. Luis Alberto Núñez Lira**

**Vocal**

### **Dedicatoria**

Con cariño a mis amados hijos: Cesar Augusto, Juan Miguel y Favio Sebastián, ya que al educarlos descubrí mi vocación de maestra.

## **Agradecimiento**

Expreso mi agradecimiento a mi asesor, Dr Luis Alberto Núñez Lira, a los docentes, directivos e instituciones que han colaborado en la materialización de la presente investigación.

A mis colegas del curso de doctorado, a los cuales guardo mucha admiración y respeto, de los cuales siempre recibí mucho apoyo y aliento; para poder continuar con este trabajo.

## **Declaratoria de autenticidad**

Yo, Lucy Emely Bobadilla Araujo, con DNI N° 09735966, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Escuela de Postgrado, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

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.

Los Olivos, Diciembre de 2014.

.....  
Lucy Emely Bobadilla Araujo  
DNI 09735966

## Presentación

Señores miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de elaboración y sustentación de Tesis de la Escuela de Postgrado de la Universidad “Cesar Vallejo”, filial Lima Norte, para elaborar la tesis de Doctor en Administración de la Educación, presentamos el trabajo de investigación titulado: Clima organizacional y desgaste profesional en docentes de secundaria de la red 1 de la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla - Callao 2014.

En este trabajo se describe los hallazgos de la investigación, la cual tuvo como objetivo determinar la relación del clima organizacional en los docentes de secundaria de la red 1 de la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla – Callao- 2014, con una población finita de 246 maestros identificados con el desgaste profesional.

El estudio está compuesto por siete secciones, en el primero denominado Introducción describe el problema de investigación, justificaciones, antecedentes objetivos e hipótesis que dan los primeros conocimientos del tema, así como fundamenta el marco teórico, en la segunda sección presenta los componentes metodológicos, en la tercera sección presenta los resultados, seguidamente en la cuarta sección presenta la discusión del tema, para en la quinta sección exponer las conclusiones, en la sexta sección se adjunta las referencias bibliográficas y demás anexos.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

La autora

# Índice

	Página
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
Resumo	xii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>13</b>
1.1 Antecedentes	14
1.2 Fundamentación científica	19
1.2.1 Variable 1: Clima Organizacional	22
1.2.2 Variable 2: Desgaste Profesional	35
1.3 Justificación	42
1.4. Problema	46
1.5 Hipótesis	47
1.6 Objetivos	48
<b>II MARCO METODOLÓGICO</b>	<b>50</b>
2.1 Variables	51
2.2 Operacionalización de variables	51
2.3 Metodología	54
2.4 Tipo de estudio	54

2.5	Diseño	55
2.6	Población y muestra	56
2.7	Técnica e instrumentos	58
2.8	Métodos de análisis de datos	63
<b>III.</b>	<b>RESULTADOS</b>	<b>65</b>
<b>IV.</b>	<b>DISCUSIÓN</b>	<b>80</b>
<b>V.</b>	<b>CONCLUSIONES</b>	<b>87</b>
<b>VI.</b>	<b>RECOMENDACIONES</b>	<b>91</b>
<b>VII.</b>	<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>93</b>
<b>ANEXOS</b>		<b>98</b>
	Anexo 1. Matriz de Consistencia	99
	Anexo 2. Instrumentos	107
	Anexo 3 Instrumentos	109
	Anexo 4 Base de datos	110
	Anexo 5 Validez del instrumento por juicio de expertos	113



## Índice de tablas

	<b>Página</b>
Tabla 1.Operacionalización de la variable Clima Organizacional	52
Tabla 2. Operacionalización de la variable Desgaste Profesional	53
Tabla 3. Población	56
Tabla 4. Muestra	58
Tabla 5. Validez del instrumento de la Clima organizacional	60
Tabla 6. Coeficiente de alfa de Crombach Clima institucional	61
Tabla 7. Validez del instrumento desgaste profesional	62
Tabla 8. Coeficiente de alfa de combrach desgaste profesional	63
Tabla 9. Clima Organizacional	64
Tabla 10. Desgaste Profesional	67
Tabla 11. Clima Organizacional y Desgaste Profesional	68
Tabla 12. Estructura del clima organizacional	69
Tabla 13. Oportunidad de desarrollo del clima organizacional	70
Tabla 14. Calidez y apoyo del clima organizacional	71
Tabla 15. Distribución de personal y material del clima organizacional	73
Tabla 16. Consideración y apoyo de la dirección	74
Tabla 17. Motivación laboral y desgaste profesional	76
Tabla 18. Recompensa y desgaste profesional	77
Tabla 19. Estilo de supervisión y desgaste profesional	79

## Índice de figuras

	<b>Pág.</b>
Figuras 1. Diagrama del diseño correlacional	55
Figuras 2. Clima organizacional	66
Figuras 3. Desgaste profesional	67

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general, Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y desgaste profesional en los docentes de secundaria de las Instituciones Educativas de la red 1 de la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla-Callao, La población es de 246 docentes, el muestreo es no probabilístico, el tamaño de la muestra fue de 246 docentes, en los cuales se han empleado la variable: Clima organizacional y desgaste profesional.

El método empleado en la investigación fue el hipotético-deductivo. Esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional de corte transversal, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar los instrumentos: el Cuestionario de Clima institucional, el cual estuvo constituido por 47 items, en la escala de Likert (Totalmente en Desacuerdo, relativamente de acuerdo, totalmente de acuerdo), y cuestionario de Desgaste profesional constituido por 19 items, en la escala de Likert (Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, indeciso, de acuerdo, totalmente de acuerdo), que brindaron información acerca del Clima organizacional y desgaste profesional, a través de la evaluación de sus distintas dimensiones, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

La investigación concluye en que existe evidencia para afirmar que el clima organizacional se relaciona inversa y significativamente con el desgaste profesional en docentes de secundaria las Instituciones Educativas las Instituciones Educativas de la red 1 de la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla Callao, siendo que el coeficiente de correlación Rho de Spearman de -0.472, represento una moderada relación entre la variables.

Palabras claves: Clima organizacional y desgaste profesional

## **Abstract**

The present study was overall goal, determine the relationship between organizational environment and burnout among secondary teachers of educational institutions of the network 1 of the Local Education Management Unit Ventanilla - Callao, The population is 246 teachers the non-probability sampling, the sample size was 246 teachers, which have used the variable: organizational environment and burnout.

The method used in the research was the hypothetical-deductive. This research used for purpose non-experimental design correlational level cross section, which collected information on a specific period, which was developed to implement the instruments: Questionnaire institutional environment, which consisted of 47 items, in Likert scale (Strongly Disagree, somewhat agree, strongly agree), and burnout questionnaire consisting of 19 items in the Likert scale (strongly disagree, disagree, undecided, agree, strongly agree), who provided information about the organizational environment and job burnout, through evaluating its various dimensions, whose results are presented graphically and textually.

The research concludes that there is evidence to say that organizational environment is related inversely and significantly with burnout in teachers of secondary Educational Institutions Educational Institutions Network 1 of the Local Education Management Unit Window Callao, where the coefficient Spearman Rho correlation of - 0.472, It represents a moderate relationship between the variables.

Keywords: Organizational environment and burnout

## Resumo

O presente estudo teve como objetivo geral, determinar a relação entre clima organizacional e desgaste entre os professores do ensino médio de instituições de ensino da rede 1 da Gerência de Educação Local Unidade Window-Callao, a população é de 246 professores a amostragem não probabilística, o tamanho da amostra foi de 246 professores, que têm usado a variável: clima organizacional e burnout.

O método utilizado na pesquisa foi o método hipotético-dedutivo. Esta pesquisa utilizou para seção finalidade não-experimental nível correlational projeto transversal, que coletou informações sobre um período específico, que foi desenvolvido para aplicação dos instrumentos: Questionário clima institucional, que consistia em 47 itens, em escala de Likert (discordo totalmente, concordo em parte concordo totalmente), e questionário Burnout, constituída de 19 itens da escala de Likert (discordo, discordo, indecisos, concordo, concordo plenamente), que forneceu informações sobre o clima organizacional e de emprego de burnout, através de avaliar suas várias dimensões, cujos resultados são apresentados graficamente e textualmente.

A pesquisa conclui que não há provas para dizer que o clima organizacional está relacionada inversamente e significativamente com burnout em professores do secundário Instituições Educacionais Instituições Educacionais da Rede 1 da Gerência de Educação Local Unidade Janela Callao, onde o coeficiente Spearman Rho correlação de - 0,472, eu represento uma relação moderada entre as variáveis.

Palavras-chave: clima organizacional e burnou

# **I. INTRODUCCIÓN**

## **1.1 Antecedentes**

### **1.1.1. Antecedentes Internacionales**

Rubio (2007) Realizó la tesis: “Estrés en profesores Extremeños de Infantil, primaria y secundaria”. Tesis Doctoral de la Facultad de Educación de la Universidad de Extremadura –España; El objetivo de la investigación fue conocer la valoración del estrés del profesorado sobre el desempeño profesional. El tipo de investigación es empírico analítica (cuantitativa) de modalidad Ex post facto. El tamaño para una población de 15.454 docentes, fue de  $n = 847$ . , llegaron a las siguientes conclusiones: Los profesores menos Satisfechos perciben más estrés en la falta de recursos para atender las dificultades y el que su profesión sea un trabajo duro, las dimensiones: Alumnos, Habilidades y Organización y Exigencias, Autonomía, Perspectivas y Apoyo. Los más Satisfechos estiman menos tensiones en todos los potenciales estresores Específicos y Generales. Los profesores con alto estrés, declaran más tensiones la falta de colaboración familiar, la indisciplina, la falta de interés, la heterogeneidad, la falta de reconocimiento y la falta de recursos para atender las dificultades. A mayor estrés más tensión por ser un trabajo duro y repetitivo. Perciben más tensiones en los estresores Específicos y los Generales.

Oramas (2013) Realizo la investigación de la tesis “Estrés laboral y síndrome de burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria”, La Habana-Cuba, tuvo como objetivo detectar la presencia del estrés laboral y el síndrome de burnout en personal docente cubano, en una muestra de 621 docentes de enseñanza primaria en cuatro provincias, se utilizó el Inventario de estrés para maestros, la Escala sintomática de estrés y el Inventario de burnout de Maslach. El estudio de esta investigación fue de tipo descriptivo, con un diseño transversal que reveló la presencia de estrés laboral en 88.24% de los sujetos estudiados y del burnout en 67.5%. El universo del estudio estuvo constituido por la totalidad de docentes del nivel primario de enseñanza cubana, caracterizados por tener un grupo de estudiantes asignados en un salón de clases de forma permanente, Se

realizó un muestreo no probabilístico, con una selección según criterio de autoridad de 50 escuelas de enseñanza primaria de cuatro provincias del país.

Acosta (2006). Realizó la tesis: “Síndrome de Burnout en los maestros del CCH”. Tesis de Maestría Universidad Juárez del Estado de Durango-México. El objetivo principal es identificar el Síndrome de Burnout presente en los profesores del CCH de la UJED. El tipo de estudio es cuantitativo con enfoque metodológico hipotético deductivo, el diseño de estudio es de tipo descriptivo correlacional. Se utilizó el Maslach Burnout Inventory. (Maslach y Jackson, 1996). M.B.I. la escala de evaluación de técnicas de afrontamiento, C.O.P.E. (Carver, Scheirer Weintraub, 1989). Los sujetos de estudio fueron los maestros del CCH de la UJED, de un padrón de 140 maestros que se tomó como muestra, la recuperación fue de 87 cuestionarios. Algunos resultados manifiestan que los profesores que sufren de alto grado de agotamiento emocional, emplean las estrategias desahogarse, desconexión conductual, consumo de drogas y aceptación (estrategias pasivas). Contrario a los docentes que presentan un alto grado de logro personal, utilizan afrontamiento activo, planificación, búsqueda de apoyo instrumental, búsqueda de apoyo social, reinterpretación positiva y refrenar el afrontamiento (estrategias activas). La conclusión general de esta investigación es que los maestros del CCH de la UJED presentan bajo nivel del síndrome de Burnout.

Nieves, (2006) en la tesis titulada. “Desempeño Docente y Clima Organizacional en el Liceo Agustín Codazzi de Maracay, Estado Aragua” en Venezuela, cuyo objetivo fue Establecer la relación entre el Desempeño docente y el Clima Organizacional según los integrantes del Centro Escolar. El estudio realizado bajo el enfoque cuantitativo de nivel descriptivo correlacional de diseño no experimental en una muestra de 145 docentes a quienes se les administro 2 instrumentos, concluye que el personal docente del Liceo Agustín Codazzi en actividades intra cátedra, evidenció, de acuerdo a una evaluación resultante, un desempeño óptimo en cada uno de los roles considerados. Sin embargo, en el rol como camino orientador los estudiantes percibieron su acción moderadamente deficiente.



Pereira (2006) realizó una investigación titulada “Clima organizacional y grado de satisfacción en el trabajo del personal docente del núcleo el Vigía de la Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez año 2012 N<sup>o</sup> 1.R” En Venezuela, El objetivo de esta investigación fue estudiar a través de un diseño descriptivo el clima organizacional y el grado de satisfacción en el personal docente. Los sujetos que forman parte de la investigación fueron la totalidad de los docentes del mencionado Núcleo, los resultados obtenidos permitieron concluir que el tipo de clima organizacional percibido por el personal docente del Núcleo. El Vigía de la U.N.E.S.R, igualmente el grado de satisfacción en el trabajo de estos miembros de la institución, esperando que los hallazgos contribuyan a explicar el comportamiento organizacional de los docentes.

Mena (2010) sustentó una tesis doctoral titulada “El Desgaste profesional en profesores universitarios: un modelo predictivo”, Universidad de Granada España Esta investigación se encuadró en un estudio de tipo correlacional teniendo como objetivo la construcción de un Modelo Predictivo para el Desgaste Profesional o Síndrome de Burnout en profesores universitarios de 4 establecimientos de Educación Superior de la Región Metropolitana, teniendo en consideración el clima organizacional y las variables sociodemográficas de los participantes del estudio. Para la recolección de los datos se aplicó el cuestionario de Burnout de Moreno-Jiménez, Garrosa y González (2000), para medir Clima Organizacional, el cuestionario de Morales, Manzi y Justiniano. Los resultados obtenidos indican correlaciones significativas entre Burnout y Clima Organizacional, y no así entre el desgaste y las variables sociodemográficas.

### **1.1.2. Antecedentes Nacionales**

Ayala (2011) en la tesis titulada “Clima organizacional y estrés en Docentes de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan de Huánuco”. El propósito de la investigación fue de establecer el grado de relación entre el clima organizacional y el nivel de estrés en los docentes de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan de Huánuco. Ella trabajó con una muestra poblacional de 175 docentes pertenecientes a las Facultades de ciencias. Agropecuarias, Medicina Veterinaria,

Ciencias Sociales, Ciencias de Educación, Enfermería, Medicina y Psicología, Obstetricia, Derecho y Ciencias Políticas, Ciencias Administrativas, Ciencias Contables, Ciencias Económicas e Ingeniería Industrial; llegando a las siguientes conclusiones: La mayoría de los docentes percibe el clima organizacional global de la Universidad Hermilio Valdizan como regular. La mayoría de los docentes presentan un nivel de estrés muy bajo.

Ramos (2009) en la tesis titulada “Clima organizacional satisfacción laboral en docentes e la Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle” es un estudio descriptivo de diseño no experimental bajo el enfoque cuantitativo aplicando la metodología hipotético descriptivo utilizando la técnica de la encuesta concluye que el tipo de clima organizacional percibido por los docentes de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle es colectivo. En cuanto al nivel de satisfacción laboral que perciben los docentes de la Universidad es medio. Se puede decir que la satisfacción laboral en los docentes no alcanza niveles altos.

Matta, (2006) En la investigación titulada “Clima organizacional y su relación con la prevalencia de Burnout en docentes de las facultades de pedagogía y cultura física y ciencias administrativas y turismo de la universidad de educación Enrique Guzmán y Valle” en una investigación descriptiva correlacional de diseño no experimental a quienes se les administro los instrumentos de recolección de datos mediante la técnica de la encuesta a una muestra aleatoria de 90 personas En el presente estudio tuvo por objetivo establecer entre el clima organizacional y la prevalencia de Burnout en docentes de la facultad pedagógica y cultura física y ciencias administrativas y turismo; en un estudio tipo descriptivo y correlacional, donde se aplicó un cuestionario estructurado para determinar el clima organizacional y el Malash Burnout Inventory para determinar la prevalencia de Burnout 171 docentes de la universidad mencionada la conclusiones indican que de 83% y 63.2% de los docentes de ambas facultades tienen un reducida realización personal y refiere un clima organizacional regular respectivamente, asimismo existe relación significativa entre el clima organizacional y la prevalencia de Burnout así como entre el clima organizacional y la realización personal y clima organizacional y la despersonalización.

Zavala (2008). Realizó el trabajo de investigación titulado “Stress y Burnout en los docentes: una urgente revisión” Tesis para optar el grado de maestría en Educación. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú. Un primer objetivo en este trabajo es exponer los conceptos de estrés y Burnout docente apoyados en presentación de datos que confirman que la profesión de la docencia es una de alta exposición al estrés. Ésta investigación se clasificó como un estudio de tipo correlacional descriptivo, no experimental, transversal. Este trabajo es el resultado de una investigación bibliográfica determinada por criterios de pertinencia para una realidad latinoamericana y contextualizada en estos años recientes. El estrés docente es ahora una realidad crítica pero callada. En el contexto educativo convergen muchos factores estresores que terminan afectando al docente de varias maneras sin que éste sea consciente. Hay pruebas que el estrés docente existe en las diferentes realidades latinoamericanas generando cantidad de problemas de salud en los docentes, cuya intensidad es tal, que ha devenido un problema mismo de la Salud. El gestor de la educación puede en cierto momento determinar el grado de estrés y los factores que lo originan dentro de una organización y proponer mecanismos de gestión del mismo. De esta manera se puede ofrecer un ambiente de trabajo apreciado por los docentes y lograr una escuela menos conflictiva, y más efectiva y valorada por el medio donde se encuentre.

Castro (2008) Realizó la tesis: “El estrés docente en los profesores de escuela pública”. Tesis para optar el grado de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, Escuela de Graduados. El objetivo general de esta investigación es describir los factores que desencadenan el estrés laboral en los docentes de instituciones educativas públicas. Como objetivos específicos esta tesis busca describir de qué manera la gestión institucional, la situación laboral, la infraestructura y la disponibilidad de material didáctico y otros factores desencadenan estrés en el docente. La metodología empleada consiste en un enfoque descriptivo de investigación y un estudio de tipo exploratorio, ya que a diferencia de otros países, no se han realizado estudios amplios y profundos sobre el tema del estrés laboral en particular. Para esta investigación, la

metodología a emplearse es la cualitativa, que consiste en la descripción y explicación del problema del estrés, a partir de los datos que nos suministren los sujetos participantes en la investigación. La muestra ha sido conformada por cinco docentes pertenecientes a instituciones educativas públicas de Lima, situadas en los distritos de Villa El Salvador, Los Olivos, Carmen de la Legua, Vitarte y Ventanilla. Se aplicó a los docentes una guía de entrevista semi estructurada utilizando la técnica de los incidentes críticos. Esta técnica permite recordar las experiencias de las personas en un contexto de tiempo determinado. Previamente a la investigación, se vio por conveniente aplicar una prueba piloto a fin de validar el instrumento de recojo de información. Como conclusiones hemos encontrado que los factores desencadenantes del estrés laboral en el docente son las relaciones con alumnos, con padres y con colegas o compañeros de trabajo. Como recomendaciones podemos señalar que los docentes deben procurar mantenerse en buena salud, tanto física como mental, adoptando estrategias para la solución de conflictos. Es necesario que las instituciones educativas cuenten con personal especializado: psicólogos, trabajadores sociales, consejeros familiares que puedan ocuparse de asuntos relacionados con problemas de conducta y rendimiento. Se sugiere manejar un liderazgo más participativo y democrático.

## **1.2. Fundamentación Científica**

En los últimos años se ha escrito mucho sobre el desgaste profesional o estrés que experimentan los diversos profesionales en los diferentes trabajos que realizan y de todas, la enseñanza es vista como una de las más estresantes o desgastantes intelectualmente. Sin embargo, en comparación con otros aspectos de la educación como la evaluación, el currículo escolar, orientación tutorial, etc., El desgaste profesional o estrés de los docentes es un tema que ha sido muy poco explorado en el ámbito de la educación.

En España Gómez Pérez (2000) afirma: Nunca el docente había estado sometido a demandas tan complejas, intensas y contradictorias y este escenario afecta a nuestra eficacia profesional tanto como a nuestro equilibrio (p. 19).

Gil-Monte (2003) afirma “que a pesar de haber crecido la investigación y las publicaciones sobre el estrés, el interés de su estudio, lejos de estar agotado, se proyecta hacia este milenio”. (p.90)

Sánchez y Rosales (2005) El conocimiento de las condiciones que precipitan ese estrés docente y su insatisfacción, el análisis de su prevalencia, sus características, sus precipitadores y las repercusiones en la salud, En su buen empeño, así como, estudiar las peculiaridades, si es que las hay, en los profesores extremeños, como la ruralidad o las perspectivas profesionales al inicio de la profesión.

Por ello, se aborda en primer lugar un estudio que contribuya a un mejor conocimiento y para hacer camino en la intervención del estrés, que intente minimizar sus consecuencias en los profesores, en los alumnos y para la comunidad educativa. (p.18)

Heus y Diekstra, (1999) Responder a ¿estrés en la docencia?, “sería un argumento que justifica este trabajo.

La docencia se ha considerado entre las 10 profesiones más estresantes por el Instituto de Ciencia y Tecnología de la Universidad de Manchester (Aguayo y Lama, 1996) y muchas investigaciones muestran que los contextos educativos no son saludables para sus profesionales” (p.269)

“De hecho, una dificultad en la realización de este estudio ha sido la escasez de estudios sobre el tema dentro de la literatura científica en el Perú (Ponce et al, 2005) y en especial las publicaciones del Ministerio de Educación del Perú y el Sindicato Único de Trabajadores del Perú (SUTEP), los cuales deben velar por mejorar las condiciones de trabajo de los docentes peruanos e igualmente las dificultades de horario y disponibilidad. El tema es importante porque el desempeño profesional del docente va a ser eficiente en la medida en que las condiciones en las cuales desarrolla su trabajo y el tipo de relación con el entorno sean las adecuadas para su salud y su bienestar tanto físico como mental”

Las razones para el desarrollo de este estudio fueron motivadas por circunstancias personales, vividas en las diversas I.E. de la Red N° 1 Unidad de Gestión Educativa local Ventanilla - Callao ya que mi experiencia como docente de escuela pública durante más de quince años me hizo ver cómo nosotros los docentes estábamos muchas veces sometidos a una fuerte presión laboral dentro de las escuelas públicas y la manera cómo la gestión al interior de estas instituciones puede afectar al docente y en cuanto al ámbito de las relaciones humanas, vemos diariamente como suelen desencadenarse diversas situaciones muchas veces negativas, lo que impide que la institución crezca o prospere profesionalmente y significativamente para la comunidad y por ende contribuya al crecimiento académico de nuestro país.

Por ello, considero que la relación entre clima organizacional y desgaste profesional radica en el hecho de que los procesos de planificación, organización, toma de decisiones, mejoramiento de la calidad y el liderazgo al interior de las instituciones van a afectar de alguna manera a los docentes, pudiendo desencadenar en ellos situaciones de desgaste o estrés las cuales pueden afectar de alguna manera a la institución. En consecuencia, considere necesario desarrollar este trabajo de investigación, cuyo fin es describir qué factores desencadenan el desgaste profesional en los docentes de instituciones educativas públicas de mi red.

En el ámbito laboral de los docentes de las I.E. Públicas de la Red N° 1 Unidad de Gestión Educativa local Ventanilla - Callao existen una serie de variables físicas, psicológicas y sociales que originan una sobrecarga crónica de desgaste laboral en los profesores que se traduce en actitudes y sentimientos negativos hacia su entorno inmediato como alumnos, compañeros maestros, la autoridad y los diferentes roles que ejerce el profesor, factores éstos desencadenantes del Síndrome de Burnout. Nuestro sistema educativo ha venido sufriendo en los últimos años enormes y rápidos cambios, siempre acompañados por las denuncias de los profesores respecto a la escasa e insuficiente ayuda que reciben para afrontarlos. Como consecuencia de esto, la mayoría de los docentes

suelen verse sometidos, en un momento u otro de su carrera, a un intenso y a menudo sobre carga laboral la cual se hace cada día más difícil de sobrellevar.

Es evidente que el desgaste profesional o estrés laboral puede afectar a personas de todas las profesiones, en situaciones de alta competitividad, responsabilidad, riesgo y/o rutina.

Pero los primeros puestos los comparten las profesiones que exigen una implicación personal, una relación constante y directa con personas, por lo tanto los profesionales de la sanidad, educación, servicios públicos y servicios sociales. En este espacio, nos centraremos en los profesionales de la educación.

El desgaste profesional o estrés laboral es la segunda causa de baja entre el profesorado, por detrás y muy cerca de las enfermedades musculares-esqueléticas, aunque el estrés puede esconderse detrás de otras dolencias. Afecta en mayor proporción al profesorado de inicial, primaria y secundaria, se está convirtiendo en un auténtico problema social que crece, aumentando el malestar de los docentes. En este trabajo de investigación, tomando como reacción directa a esta situación, se plantea como un objetivo buscar la relación que existe entre clima organizacional y desgaste profesional en docentes. Finalmente, sugerimos vías de ayuda y medidas preventivas para minimizar el estrés y mejorar la experiencia educativa.

### **1.2.1. Clima Organizacional.**

Una Organización es un grupo de personas con responsabilidades específicas, que actúan juntas para el logro de un propósito específico determinado por la Organización, de ahí que en las instituciones educativas el clima Institucional, llamado también, clima laboral, ambiente laboral o ambiente Institucional competitivas que buscan lograr una mayor productividad y mejora en el servicio ofrecido, por medio de estrategias internas.

El estrés laboral se conceptualiza como el conjunto de fenómenos (factores) que suceden en el organismo del trabajador con la participación de los agentes

estresantes lesivos derivados directamente del trabajo o que con motivo de este, pueden afectar la salud del trabajador.

IIESA (2013) El estrés laboral emerge de la interacción de las personas con sus condiciones de trabajo, se infiere que existan profesiones que por sus características organizacionales se encuentren en mayor riesgo de padecerlo. Las profesiones de servicio o asistenciales son especialmente vulnerables debido a la responsabilidad con las personas (alumnos y padres de familia).

La docencia se incluye dentro de esta categoría. Se ha demostrado que enseñar es un trabajo mentalmente muy estresante aunque físicamente no lo sea tanto no sólo por las características intrínsecas del trabajo educativo, sino también por las condiciones donde este se desarrolla.

En el 2001 La Organización Mundial de la Salud considera el enseñar dentro de las ocho ocupaciones más estresantes, casi con el mismo puntaje que el ser médico, paramédico o enfermera. Esto lo confirman en un estudio comparativo en la prevalencia de Burnout entre médicos y profesores de educación básica de la ciudad de Durango donde no se encontraron diferencias significativas entre los dos sectores profesionales. (p. 13 - 14).

En la docencia como profesión de servicio, se tienen que establecer continuamente nuevas relaciones interpersonales, no solamente con su objeto de trabajo propiamente dicho que son los alumnos, sino también con sus colegas, sus superiores y los padres de familia. A lo que se le agrega que el docente es depositario de una serie de expectativas y responsabilidades: se concibe como un formador social, se espera que les otorgue a los alumnos una educación integral y de calidad.

Además de que tiene que realizar muchas actividades diferentes y para la sobrecarga de trabajo que conlleva y el compromiso que se le exige es muy subvalorado socialmente y poco remunerado.



El peligro de la presencia de estrés laboral en los docentes es que puede acarrearle problemas de salud y poner en riesgo su rendimiento laboral afectando la calidad educativa, puesto que un profesor estresado y enfermo está menos motivado para desempeñar sus funciones adecuadamente. De tal manera que el tema de la salud en los docentes afecta no sólo al gremio si no a la sociedad en general.

Por estas razones desde hace años se ha incrementado el número de investigaciones interesadas en estudiar la relación entre las condiciones laborales del docente y el estrés.

IESA (2013) Resalta un estudio exploratorio y comparativo sobre las condiciones de trabajo y salud docente coordinado por la UNESCO (2005) llevado a cabo en seis países de América Latina (Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay). En él, aplicando entrevistas y cuestionarios de auto informe a profesores de los tres niveles de educación básica en escuelas públicas, se encontró que todos los países presentan un alta prevalencia de estrés laboral diagnosticado por un médico.

Ecuador presentó el porcentaje más alto con 48% mientras que México (donde el estudio se remitió sólo a profesores del estado de Guanajuato) reportó el porcentaje más bajo con un 27%. En un estudio más profundo realizado posteriormente en el estado de Guanajuato con el objetivo de identificar las principales fuentes de estrés en profesores de los tres niveles de educación básica en escuelas públicas se reportó una prevalencia mucha más alta: 88% de los docentes sufren estrés laboral, de los cuáles el 54% lo padece en niveles de moderado a severo Rodríguez, Oramas y Rodríguez en el 2007. (pp. 14 – 15).

Los altos porcentajes de estrés laboral encontrados en estudios que fueron aplicados en diferentes contextos permiten observar que es un padecimiento común.

El clima Institucional es un concepto integrado que permite determinar la manera como las políticas y las prácticas administrativas, la tecnología, los procesos de toma de decisiones, etc, se traducen a través del clima y las motivaciones en el comportamiento de los equipos de trabajo y las personas que son influenciadas por ellas. Likert, R y Gibson, J (1986). Plantean que el clima Institucional es el término utilizado para describir la estructura psicológica de las organizaciones”. (Dessler G. 2006 p. 128).

En una primera conclusión se tiene que el clima es la sensación, personalidad o carácter del ambiente de la organización, es una cualidad relativamente duradera del medio ambiente interno de una organización que experimentan sus miembros, influye en su comportamiento y puede describirse en términos de valores de una serie particular de característica o atributos de la organización.en este sector profesional.

### **Conceptos de Clima Organizacional**

Silva (1992) “Son todos aquellos elementos factoriales que inciden en el buen o mal desempeño de un trabajador en sus centros de labores. Considérese factores propios del sujeto y factores externos del medio donde se desenvuelven”. (p. 78).

Arquer (1999).

Es un concepto que se utiliza para referirse al conjunto de tensiones inducidas en una persona por las exigencias del trabajo mental que realiza (procesamiento de información del entorno a partir de los conocimientos previos, actividad de rememoración, de razonamiento y búsqueda de soluciones, etc.). Para una persona dada, la relación entre las exigencias de su trabajo y los recursos mentales de que dispone para hacer frente a tales exigencias, expresa la carga de trabajo mental. (p. 33)

García (2012)

El clima organizacional, llamado también clima laboral, ambiente laboral, ambiente organizacional o factor laboral es un asunto de importancia para

aquellas organizaciones competitivas que buscan lograr una mayor productividad y mejora en el servicio ofrecido, por medio de estrategias internas. El realizar un estudio de clima organizacional permite detectar aspectos clave que puedan estar impactando de manera importante el ambiente laboral de la organización. (p. 5)

Con respecto a este tema existe un debate en torno a si éste debe tratarse en términos objetivos o bien en reacciones subjetivas. Por términos objetivos nos referimos a los aspectos físicos o estructurales, mientras que las reacciones subjetivas tienen que ver con la percepción que los trabajadores tienen del ambiente en el que se desarrollan.

Brunet (1987) afirma que el concepto de clima organizacional fue introducido por primera vez al área de psicología organizacional por Gellerman en 1960. Este concepto estaba influido por dos grandes escuelas de pensamiento: la escuela de Gestalt y la escuela funcionalista. (p. 15)

Para Chiavenato (1992)

el clima organizacional constituye el medio interno de una organización, la atmosfera psicológica característica que existe en cada organización. Asimismo menciona que el concepto de clima organizacional involucra diferentes aspectos de la situación, que se sobreponen mutuamente en diversos grados, como el tipo de organización, la tecnología, las políticas, las metas operacionales, los reglamentos internos (factores estructurales); además de las actitudes, sistemas de valores y formas de comportamiento social que son impulsadas o castigadas (factores sociales). (p. 26)

Anzola (2003) opina que el clima “se refiere a las percepciones e interpretaciones relativamente permanentes que los individuos tienen con respecto a su organización, que a su vez influyen en la conducta de los trabajadores, diferenciando una organización de otra”. (p. 37)

Para Seisdedos (1996) se denomina

clima organizacional al conjunto de percepciones globales que el individuo tiene de la organización, reflejo de la interacción entre ambos. Dice que lo importante es cómo percibe el sujeto su entorno, independientemente de cómo lo perciben otros, por lo tanto es más una dimensión del individuo que de la organización. (p. 6)

Rodríguez (1999) expresa que

el clima organizacional se refiere a las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan dicho trabajo. (p. 14)

Por último, Méndez Álvarez (2006) se refiere al clima organizacional

como el ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional que se expresa por variables (objetivos, motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales y cooperación) que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud; determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo. (p.17)

En síntesis y de acuerdo a las definiciones mencionadas, podemos definir al clima organizacional como las percepciones compartidas que tienen los miembros de una organización acerca de los procesos organizacionales, tales como las políticas, el estilo de liderazgo, las relaciones interpersonales, la remuneración, etc. Es importante recordar que la percepción de cada trabajador es distinta y ésta determina su comportamiento en la institución por lo que el clima organizacional varía de una institución a otra.

## **Dimensión de Clima Organizacional**

### **Dimensión 1: Estructura**

Sáez Vacas (2004) La organización burocrática constituye una barrera para la innovación y el aprendizaje organizativo, por cuanto inhibe la creatividad, la continua exploración y la transferencia de conocimientos entre las personas que forman parte de la organización. La conclusión de esta suposición generalizada es que las estructuras organizativas deben alterarse para eliminar los principios burocráticos.(p. 1)

Vásquez (2010) Del mismo modo que las empresas velan porque sus trabajadores desarrollen su actividad en un entorno adaptado a sus características y necesidades para que no influya en la productividad, los centros educativos deben evaluar y acomodar los espacios escolares para que, tanto los docentes como los alumnos, puedan llevar a cabo la actividad académica en óptimas condiciones.

Los factores ambientales influyen sobre los resultados del trabajo de los docentes. Así lo confirman distintas investigaciones realizadas en torno al impacto que las condiciones ambientales y ergonómicas de los centros educativos tienen en el rendimiento de los estudiantes y en la labor de los docentes. El profesor de la Universidad de Durham (Reino Unido) Steve Higgins, en su revisión literaria "El Impacto de los ambientes educativos" , subraya una evidencia clara de que "ambientes de aprendizaje extremadamente pobres tienen un efecto negativo en los estudiantes y el personal docente", así como que, al mejorarlo, "se obtienen beneficios significativos".

La calidad interna del aire, ventilación y confort térmico, iluminación, acústica y el tamaño de la escuela y de las aulas son algunos de los atributos espaciales que pueden incidir sobre el buen rendimiento de alumnos y profesores, tal como apunta Mark Schneider, del Centro Nacional de Estadísticas Educativas estadounidense. Su trabajo de investigación "¿Afectan los espacios educativos a los resultados académicos?" Concluye que "son necesarios aire limpio, buena iluminación, y un ambiente de aprendizaje tranquilo, cómodo y seguro". (p. 15)

Otro factor que ayuda es la capacidad de clarificar qué es lo importante y lo urgente, pues a veces las urgencias no requieren realmente de una respuesta tan rápida. Como sea, aprender a trabajar bajo presión es una demanda creciente del mercado laboral, y cada cual debe aprender técnicas que le permitan sortear con éxito esta nueva exigencia.

El estudio de los factores que generan estrés laboral es importante porque existe una relación recíproca entre condiciones de trabajo y salud: las condiciones de trabajo afectan la salud y la salud afecta la productividad de las personas.

### **Dimensión 2: Oportunidad de Desarrollo**

Goncalves 2009 Percepción de autonomía de gestión, es el sentimiento o la percepción de parte de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas con su trabajo ( p. 167)

IIESA (2013) La sobrecarga de trabajo junto a la carencia de apoyo social y la falta de autonomía sobre las propias actividades laborales constituye el riesgo psicosocial principal que incide en el desarrollo del estrés laboral en el mundo, además de que es la mejor documentada al ser la fuente de estrés más evidente. El caso de la profesión docente no es la excepción, pues si algo la caracteriza es la multiplicidad de actividades que ejerce y la falta de tiempo con la que se cuenta para lograrlo. La sobrecarga de trabajo es tan característica en la docencia que incluso se llega a asumir como algo inherente a la profesión.

Este factor implica entonces que las actividades laborales no son estresantes por sí mismas sino se convierten en una fuente de estrés cuando son muchas y /o complejas en relación a los recursos temporales y profesionales del trabajador (p. 16 – 17)

### **Dimensión 3: Calidez y Apoyo**

Troncoso 2006 El ser humano no es un ser aislado y tiende a relacionarse con otros, ya sea por intereses comunes, metas, proyectos, y hasta sentimientos. “Es la habilidad con la cual nacemos, la que debemos desarrollar y perfeccionar durante toda nuestra vida para que cada día sea lo mejor posible” (p. 31)

Las relaciones interpersonales se dan en un número de personas que interactúan entre sí, se identifican sociológicamente, y se sienten miembros del mismo. Por otra parte, los grupos pueden ser formales e informales: los primeros son aquellos que existen en la empresa en virtud del mandato de la gerencia para realizar tareas que contribuyen al logro de objetivos Institucionales y los segundos son grupos de individuos cuyas experiencias laborales comunes desarrollan un sistema de relaciones interpersonales que van más allá de aquellos establecidos por la gerencia.

En el caso de la docencia, la sobrecarga de trabajo se expresa en las largas jornadas de trabajo y diversidad de actividades laborales que se tienen que realizar durante y fuera de éstas. A pesar de que su función base es impartir clases, las actividades de la profesión docente no se limitan a ésta. Dentro de la lista de funciones que tienen que realizar los profesores se engloban las actividades relacionadas a la enseñanza propiamente dicha (preparación e impartición de clases y evaluación de tareas y exámenes); supervisión y vigilancia de los alumnos; atención personal y tutoría, reuniones con padres de familia, actualización profesional, actividades culturales del profesorado y realización de tareas administrativas y trámites burocráticos.

Sin embargo la problemática de la sobrecarga de trabajo en la docencia no se limita a sus largas jornadas laborales; si no que éstas son insuficientes para completar sus tareas, ya que después de trabajar en la escuela la mayoría de los profesores suelen llevar trabajo a casa.

#### **Dimensión 4: Equipo, Distribución de personas y material**

Saez (2004)

Las nuevas formas organizativas, en posición a la tendencia al crecimiento de la organización burocrática, tienden a definir unidades pequeñas que se concentran en las actividades centrales de las empresas y que se organizan en forma de redes con otras unidades al objeto de alcanzar economías de escala y alcance, y afrontar un entorno dinámico y caótico. La jerarquía es sustituida por unidades auto gestionado y flexible que se relacionan con otras unidades de capacidades complementarias, dentro del sistema productivo por medio de acuerdos contractuales que se apoyan en el compromiso mutuo y la confianza. (p. 1)

### **Dimensión 5: Consideración y apoyo de la dirección**

Goncalves (2009) “Es el sentimiento de los miembros de la empresa sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos y de otros empleados del grupo”. (p. 181)

El énfasis está puesto en el apoyo mutuo, tanto de niveles superiores como inferiores de esta manera haciendo crecer a la institución, con un liderazgo participativo e integral.

Gonzales (2013)

a burocratización educativa es un problema tan cotidiano y obvio, que ha terminado por convertirse en un problema amigo. ¿Qué significa esta expresión? Aquellos problemas que todos sabemos que ocurren, pero que hemos dejado de pensar que son solucionables. Para llegar a esta conclusión, se pueden recorrer varios itinerarios personales, la conclusión es la misma: la sensación de inutilidad y pérdida de tiempo y eficacia de nuestra tarea docente. A continuación dos argumentos respecto a la burocratización educativa.

Primer argumento: la proliferación burocrática de documentación y trámites que un profesor en sus diversas funciones tiene que hacer, es un factor directo en su calidad docente. Dicho de otro modo: calidad y burocracia son inversamente proporcionales. Todas las administraciones saben que esta afirmación es verdad,



se lo han recordado asociaciones, sindicatos y otros foros, ¿por qué no simplificar aquello que es un obstáculo evidente? Hay varias razones políticas y sociológicas que explican esta indiferencia. Una muy triste y obvia: el desconocimiento práctico e interno del problema que se debe resolver. Hay otras, los lectores tienen sus propias razones: no haré redundancia. Un detalle: una época demuestra su necesidad de regeneración, cuando lo obvio debe recordarse.

Segundo argumento: la burocracia legislativa afecta a todas las escalas de un centro educativo. Un director no debe ser solo un gestor, debe ser un líder pedagógico que encarne y aglutine un proyecto de centro. Un claustro de profesores son el capital humano que dignifica y puede mejorar cualquier resultado educativo: no un conjunto disciplinado de inercia burocrática sin ningún resultado y eficiencia para su tarea. Podríamos seguir con otras instancias: inspectores u otras. ¿Qué nos queda? Exigir medidas realistas de mejora o seguir en la inercia: las leyes educativas deben apoyarse en sus profesionales, no frenar y dispersar su trabajo. Estamos esperando: exigencia sí, pero instrumentos también. (p. 1)

### **Dimensión 6. Motivación Laboral**

Chiavenato 1998 Manifiesta que la comunicación es una actividad administrativa que cumple dos propósitos principales:

Proporcionar información y comprensión necesaria para que las personas puedan desempeñar sus tareas.

Proporcionar las actitudes necesarias que promuevan la motivación, la cooperación y la satisfacción en los cargos. En estos dos propósitos, en conjunto, promueven un ambiente que conduce a formar espíritus de equipo y a lograr un mejor desempeño en las tareas. (p. 288)

Sbragia 1983

“una cooperación existente en la organización conlleve a la consideración humana en el ambiente del trabajo; una consideración humana enfatiza como las personas son tratadas como seres humanos o cuando reciben

atención en términos humanos. Por lo que las relaciones interpersonales tienen influencia directa en la satisfacción personal” (p. 642)

### **Dimensión 7 Recompensa**

Goncalves 2009 “Corresponde a la percepción de los miembros sobre la adecuación de la recompensa recibida por el trabajo bien hecho. Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo. (p. 176).

IESA (2013) La carencia de estímulos positivos hacia el docente cuando obtiene un logro beneficioso para la institución, puede encontrarse entre las causas que producen estrés laboral. Este tipo de estímulos no necesariamente tiene por qué ser en forma de gratificación económica, en muchas ocasiones una simple felicitación por parte de los directores, por los resultados obtenidos, puede hacer al docente sentirse valorado y aumentar su motivación en lugar de hacerle sentir que su trabajo se desprecia o no se tiene en cuenta. Dentro de este punto se encontrarían también aquellos casos en los que la posibilidad de promoción laboral es escasa o nula. (p. 34)

### **Dimension 8 Estilos de Supervisión**

La comunicación es importante para la relación entre las personas para explicar con claridad a los subordinados, las razones de las decisiones tomadas. “Los sub ordinados deben recibir de los superiores un flujo de comunicación eficaz de suplirles las necesidades. A la vez, los superiores deben recibir de los primeros un flujo de comunicación capaz de darles una idea adecuada de lo que está sucediendo” (Chiavenato, 1998, p. 317).

Dentro de este contexto surge la necesidad que el administrador esté revisando periódicamente el trabajo de sus sub ordinados, para evaluar su desempeño y habilidades. Esa necesidad de evaluación se fundamenta en tres aspectos:

El hombre trabaja mejor cuando conoce modelos de su trabajo.

La organización opera más eficiente, cuanto tanto el obrero como su jefe saben cuáles son las responsabilidades y estándares de desempeño que la empresa espera obtener de ellos.

Muchos trabajos hoy en día tienden a ser bajo presión, como puede constatarse con sólo mirar los avisos de empleo. Una secretaria, un administrativo, un ejecutivo y un gerente, pueden estar sometidos a exigencias similares de presión. En la actualidad estamos con niveles de presión muy superiores a lo que se estilaba hace solamente un par de años. Parece que hoy todo es "para ayer".

La exigencia de ser capaz de trabajar bajo presión se ha producido por varias razones. En primer lugar porque el nivel de exigencia de las empresas ha aumentado. En efecto, en un mundo tan competitivo, las empresas deben esforzarse para sobrevivir y desarrollarse, y esto significa recargar con más trabajo a sus empleados para ahorrar en personal y mostrar mejores cifras. Lo mismo puede decirse del aumento de los estándares de calidad, a través de las diversas certificaciones (ISO y otras), que obligan a utilizar procedimientos y controles que anteriormente no existían, y que demandan mayor tiempo.

Otro factor que podrían citarse como responsable del trabajo bajo presión es la polifuncionalidad, que se ha transformado en algo común. Es decir, nadie hace solamente una tarea o función, sino varias, y esto desde luego aumenta la carga de trabajo. Lo cierto es que no todos pueden resistir bien el trabajo bajo presión. Hay personas que se abruma con rapidez, y tarde o temprano deben buscar empleos de menor presión, por la amenaza de sufrir un cuadro de estrés.

En efecto, el trabajo bajo presión puede fácilmente producir estrés si la persona no está preparada o no sabe manejar bien el estrés. Lo importante es que cada cual sepa hasta dónde "apretar el acelerador". Cada trabajo tiene un nivel óptimo de estrés. Bajo condiciones de trabajo muy relajado, el rendimiento disminuye, pero paradójicamente, bajo condiciones de mucha presión, también disminuye. El óptimo es un nivel medio de estrés, como han señalado diversos estudios.

La mejor manera de lograr un buen ajuste al trabajo bajo presión es organizar muy bien el tiempo; sin embargo esto no siempre es posible, porque las múltiples funciones desconectan al empleado de lo que estaba haciendo y lo desconcentran. De ahí que mucha gente dice que la hora más productiva de su trabajo es en la mañana, antes de que empiece a sonar el teléfono y las interrupciones.

### **1.2.2. Variable Desgaste Profesional**

#### **Síndrome de Burnout**

Cuando el estrés laboral se crónifica, las demandas laborales se pueden volver tan aplastantes de manera que agotan todos los recursos del trabajador, produciendo un complejo síndrome llamado Síndrome de Burnout. Por lo tanto este síndrome se considera un resultado del estrés laboral crónico.

Cuando el estrés laboral se crónifica, las demandas laborales se pueden volver tan aplastantes de manera que agotan todos los recursos del trabajador, produciendo un complejo síndrome llamado Síndrome de Burnout. Por lo tanto este síndrome se considera un resultado del estrés laboral crónico.

Forbes Roger (2011) El síndrome de Burnout, también conocido como síndrome de desgaste ocupacional o profesional, es un padecimiento que se produce como respuesta a presiones prolongadas que una persona sufre ante factores estresantes emocionales e interpersonales relacionados con el trabajo. (p. 1)

IESA (2013) El síndrome de Burnout es definido como una respuesta al estrés laboral crónico integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja (actitudes de despersonalización) y hacia el propio rol profesional (falta de realización personal en el trabajo), así como por la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado. (p. 50)

Mercedes (2006)

El síndrome de agotamiento emocional o Burnout, es termino que traducido al castellano significa “estar o sentirse quemado por el trabajo, agotado, sobrecargado, exhausto”, fue descrito por primera vez por el psicoanalista Herbert J. Freunderberger en 1973.

Freunderberger describe al Burnout “como un conjunto de síntomas médico-biológico y psicosocial, inespecíficos que se desarrollan en la actividad laboral como resultado de una demanda excesiva de energía”. (p. 19)

El síndrome de Burnout (desgaste profesional) hace referencia a un estado interno de saturación. Las personas afectadas se sienten totalmente agotadas a nivel físico, emocional y mental. También disminuye la capacidad de rendimiento. La causa es una sobrecarga continua en el trabajo o una sobrecarga psíquica.

### **Definición del Desgaste profesional**

Trianes (2002),

el Estrés implica al menos cuatro factores: Presencia de una situación o acontecimiento identificable, dicho acontecimiento es capaz de alterar el equilibrio fisiológico y psicológico del organismo, éste desequilibrio se refleja en un estado de activación marcado por una serie de consecuencias para la persona de tipo neurofisiológico, cognitivo y emocional, éstos cambios, a su vez, perturban la adaptación de las personas (p.30).

Sin embargo, el estrés no es ni bueno ni malo, porque esa respuesta que da la persona es necesaria para mantenerse en alerta, necesaria para muchos individuos en su vida; sólo cuando se dan las condiciones de no poder responder a las exigencias físicas o psicológicas, y se producen alteraciones no deseadas en la persona se habla de estrés en sentido de malestar.

Maslach, Schaufeli y Leiter (2001) el “síndrome de burnout”

es una respuesta prolongada ante estresores emotivos e interpersonales crónicos en el trabajo, y es definido por tres dimensiones: postración, despersonalización e ineficacia”. La primera dimensión constituye el síntoma central más obvio y está relacionado con el estrés, se refiere al sentimiento de haber agotado los recursos emocionales y físicos personales; la segunda se entiende como una respuesta negativa, endurecida o indiferente en extremo ante varias facetas del trabajo, con referencia especial a las relaciones interpersonales, implica una deshumanización; la tercera dimensión (evaluadora respecto al trabajo), significa un sentimiento de incompetencia y una falta de logros y productividad en las labores. Se piensa que las dos primeras facetas conducen a la tercera. Puede verse, entonces, la complejidad del síndrome del agotamiento o desgaste profesional (p. 397).

Hernández (2008)

Cansancio, hasta el grado de sentir que ya no puede y/o no quiere ver más personas, y desarrolla sentimientos de que ya no es capaz de ofrecer nada de sí mismo al usuario, ni a compañeros, familia ni con él mismo. Hasta llegar a sentirse insatisfechos e infelices con sus logros profesionales y manifiestan una marcada tendencia hacia los sentimientos de inadecuación, fracaso profesional y pérdida de la autoestima. (p. 67)

### **Consecuencias del desgaste profesional**

#### Efectos psicológicos

Latín Salud (2000) Ansiedad, agresión, apatía, aburrimiento, depresión, fatiga, frustración, culpabilidad, vergüenza, irritabilidad y mal humor, melancolía, baja autoestima, amenaza y tensión, nerviosismo y soledad y aspectos cognitivos; incapacidad para tomar decisiones y concentrarse, olvidos frecuentes, hipersensibilidad a la crítica y bloqueo mental. (p.4)

#### Efectos psicosociales

Latín Salud (2000) Propensión a sufrir accidentes, drogadicción, arranques emocionales, excesiva ingestión de alimentos o pérdida de apetito, excesivo consumo de alcohol o tabaco, excitabilidad, conducta impulsiva, habla afectada, risa nerviosa, inquietud, temblor. (p.4)

#### Efectos biológicos

Latín Salud (2000) Aumento de las catecolamina (hormonas) y corticoides en sangre y orina, elevación de los niveles de glucosa sanguíneos, incrementos del ritmo cardiaco y de la presión sanguínea, sequedad de la boca, exudación, dilatación de las pupilas, dificultad para respirar, escalofríos, nudos de la garganta, entumecimiento y escozor de las extremidades. (p.4)

#### Efectos laborales

Latín Salud (2000) Ausentismo, relaciones laborales pobres y baja productividad, alto índice de accidentes y de rotación del personal, clima organizacional pobre, antagonismo e insatisfacción en el trabajo. (p.4)

### **Teorías relacionadas con el desgaste profesional**

#### **Teoría psicológica**

Lazarus y Folkman (1984); definieron “el estrés psicológico como una relación particular entre la persona y el entorno, valorada por la persona como una situación que le sobrepasa o pone en peligro su bienestar” (p.19).

Aspectos significativos de esta definición Lazarus y Susan adoptan una posición basada en la interacción, afirmando que el estrés hace referencia a una relación existente entre la persona y el entorno. También considera que la clave de esta interacción es la valoración personal de la situación psicológica. Por último creen que esta situación debe considerarse como una condición amenazante, desafiante o peligrosa.

#### **Teoría biológica**

Cannon (1945) introduce el termino estrés para referirse a la reacción fisiológica provocada por la percepción de situaciones aversivas o amenazantes. Desde el punto de vista biológico se puede definir los estímulos o situaciones en estresores, que por su capacidad para producir cambios fisiológicos en el organismo, automáticamente disparan la respuesta de estrés, causando enfermedades como: colitis, úlceras gástricas, migrañas, gastritis lumbago. Los estímulos aversivos pueden producir, además de respuestas emocionales negativas, un daño en la salud de las personas. (p.40).

Por ejemplo los sucesos familiares que causan estrés, como mudanzas, cambios de empleo, divorcio y muerte. Muchos de estos efectos dañinos no son producidos por los propios estímulos sino por la reacciones de ellos.

### **Teoría social**

Lazarus y Folkman (1984) consideran la salud y la energía como una de las fuentes importantes de afrontamiento. Los individuos fuertes y saludables pueden responder mejor a las demandas externas e internas que las personas débiles, enfermas y cansadas. Dentro de estas resistencias de las habilidades sociales. La confianza que uno tiene en su propia capacidad de hacer que otras personas colaboren puede constituir una importante fuente de manejo de estrés. Íntimamente relacionado con este recurso está el apoyo social o la sensación de aceptación, afecto o valoración por parte de otras personas. Según esta teoría existen circunstancias que el individuo experimenta cuando se relaciona con el medio ambiente y con la sociedad que lo rodea y estas muchas veces puede convertirse en algo nocivo para la salud y el equilibrio de su relación con los demás y el trabajo mismo provocando el estrés. (p.40)

### **Teoría industrial**

Vitaliano y Cols (1988) establecieron diversos estudios han confirmado que la combinación entre una exigencia elevada y un escaso nivel de control produce estrés a la vez que está relacionada con enfermedades cardiovasculares. El avance tecnológico ha provocado que el trabajo manual, artesanal sea reemplazado por un trabajo mecánico, automatizado, en cadena, a veces viable



pero muy veloz, quizás menos fatigoso físicamente. Por otra parte la sociedad organizada pide a sus miembros una calma aparente y que soporten presiones sin protestar. Todo lo anterior, potencia los factores causantes de estrés. (p.40)

### **Dimensiones del desgaste profesional**

Según Maslach (2001) las dimensiones clave de esta respuesta de estrés son tres, conceptualmente distintas aunque empíricamente relacionadas. Esta estructura de tres dimensiones se ha corroborado posteriormente en distintos tipos de profesiones (Bakker, Demerouti y Schaufeli, 2002; Schaufeli, Leiter, Maslach y Jackson, 1996).

#### **Dimensión 1: Agotamiento Emocional**

Fernández (2009) El cansancio emocional o fase de agotamiento se caracteriza por la pérdida progresiva de energía, el desgaste, el agotamiento físico y psicológico abrumador, la fatiga, etc. El sujeto tiene la sensación de estar “hecho polvo” y de tener demasiadas exigencias a partir del contacto con otras personas. La persona no responde a la demanda laboral y generalmente está irritado y deprimido. Representa la dimensión individual y tiene un carácter emocional. Se relaciona con sentimientos de intentar abarcar demasiadas cosas y de que los recursos emocionales y físicos están agotados. (p.75)

Maslach et al. (2001), “el mismo cansancio emocional provoca reacciones de distanciamiento emocional y cognitivo respecto al propio trabajo, siendo un modo de afrontar la sobrecarga que este conlleva por lo que puede considerarse como la primera etapa del proceso de Burnout”. (p.75)

Gil-Monte y Peiró (1997) Se muestra también la escasa asociación de la pérdida de salud con la despersonalización y con la falta de realización, que parecen estar asociadas Estrés percibido, estrategias de afrontamiento y sentido de coherencia en estudiantes de enfermería: su asociación con salud psicológica y estabilidad emocional preferentemente con otro tipo de consecuencias derivadas fundamentalmente para la organización, debido probablemente a la naturaleza actitudinal que las caracteriza. (p.78).

Cordes, Dougherty, (1993)

El agotamiento emocional se le describe como la fatiga o falta de energía y la sensación de que los recursos emocionales se han agotado. Puede darse en conjunto con sentimientos de frustración y tensión, en la medida que ya no se tiene motivación para seguir lidiando con el trabajo. (p. 81)

### **Dimensión 2: Despersonalización**

Guerrero, (2003)

Se entiende como el desarrollo de sentimientos, actitudes, y respuestas negativas, distantes y frías hacia otras personas, especialmente hacia los beneficiarios del propio trabajo. Se acompaña de un incremento en la irritabilidad y una pérdida de motivación hacia el trabajo.

Maslach y Jackson, (1981).

Despersonalización se entiende el desarrollo de actitudes y sentimientos negativos hacia las personas a las que va dirigido el trabajo, siendo tratadas las mismas de forma deshumanizada debido a la insensibilidad afectiva. La falta de realización personal en el trabajo se refiere la tendencia de los profesionales a auto evaluarse negativamente, sintiéndose descontentos consigo mismos e insatisfechos con sus resultados laborales.

Hernández (2008).

Es el desarrollo de actitudes pesimistas y sentimientos negativos ante los propios usuarios, apareciendo un déficit gradual de todo sentimiento y emoción por el usuario o por su padecimiento, a los que incluso se puede llegar a tratar en forma deshumanizada, fría, no hay contacto visual y mucho menos hay relación interpersonal con el paciente, su actitud es de cinismo.

Albaladejo (2004)

Es el cambio negativo en las actitudes hacia otras personas, especialmente hacia los beneficiarios del propio trabajo. Grado excesivo de sentimientos patológicos hacia los otros, de insensibilidad y cinismo.

### **Dimensión 3: Falta de realización**

Latorre, Sáez, (2009).

Sensación de falta de realización profesional, donde se dan respuestas negativas hacia sí mismos y hacia el trabajo en un marco de fuerte insatisfacción interna, baja autoestima y fuerte auto cuestionamiento, con manifestaciones pseudo depresivas y con tendencia a la huida”.

“La dimensión de realización personal en el trabajo fue renombrada: antes se la conocía como logro reducido o ineffectividad”. (Shirom y Samuel, 2002)

Es la serie de respuestas negativas hacia uno mismo y a su trabajo, típicas de depresión, moral baja, incremento de la irritabilidad, evitación de las relaciones profesionales, baja productividad, incapacidad para soportar la tensión, pérdida de la motivación hacia el trabajo y baja autoestima. (Albaladejo 2004)

Escasos sentimientos positivos de competencia y eficacia en la realización del trabajo. (Cebria 2001)

## **1.2 Justificación**

### **1.3.1 Justificación Teórica**

Fernández (2002) Maslach y Jackson en 1981 afirman que el Síndrome de Burnout está constituido por tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal. Los profesores con nivel de estrés nivel medio superior presentan las tres dimensiones del Síndrome de Burnout. (p. 28)

El profesor trabaja con personas, él a su vez es una persona, con sus dudas, miedos, anhelos e ideales. Cuanto mayor es su expectativa e implicación con la docencia, más probable es que su “ideal docente” choque con la realidad de la enseñanza, exponiéndole a la frustración y a la sensación de fracaso. Así excelentes docentes que ponen su cerebro y su alma al servicio de la vocación son víctimas del Síndrome de Burnout o síndrome del trabajador “quemado”.

Es el trabajo de los profesores una de las profesiones más susceptibles a desarrollar el Síndrome de Burnout, por estar en mayor contacto con las personas que son receptoras de su trabajo profesional.

Moreno (1991) Se debe tener un equilibrio psico emocional, para enfrentar a tales eventos o condiciones estresantes propios de la labor del docente, a fin de controlar el estrés, ya que de lo contrario esto puede traer consigo serias consecuencias, como desgaste físico y mental. (p. 271)

¿Para qué sirve? Para conocer los factores relacionados a la aparición y el grado de la magnitud del Síndrome de Burnout en los docentes de la Instituciones públicas de la red n° 1 de la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla, Callao, debido a que aquello puede influir en la calidad de la atención brindada, no solo al estudiante, sino también a la familia del mismo, y al propio bienestar emocional de los docentes. Ya que se ha observado que los docentes se ven afectados por demasiada presión y exigencias causándoles mucho estrés en sus labores y lo cual puede traer consecuencias negativas en el estudiante y la sociedad.

Además que en los programas de formación de profesores de las diferentes instituciones de la red N°1 de la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla, Callao solo se atiende el aspecto académico y se descuida la presión y exigencia que implica el trabajo de los docentes. Por eso es de suma importancia realizar éste tipo de investigaciones en nuestro país.

¿Para quién es? Ésta tesis va dirigida a los directivos para que puedan tener en cuenta el nivel de estrés del docente y puedan ayudarlo, ya que en una buena gestión y una organización adecuada de los empleados son la mejor forma de prevenir el estrés y por ende un buen funcionamiento de la institución.

Va dirigida a los mismos docentes para que analicen esa problemática, se identifiquen y comprendan la gravedad de su situación y las consecuencias que causa el estrés de Burnout y puedan tratar de mejorar su salud física y mental y rendir de una manera adecuada en la institución.

Resulta interesante el presente trabajo, porque representa una aportación trascendente en la investigación educativa, ya que éste tema ha sido ampliamente investigado en otros países como es el caso de España y Estados Unidos, sin embargo, existen pocas referencias de investigaciones en Latino américa, específicamente en nuestro país se desconocen las argumentaciones teóricas acerca del Burnout.

### **1.3.2 Justificación Metodológica**

El diseño de programas de formación e intervención dirigidos a tratar las problemáticas en el profesorado exige comprender dichas problemáticas en sí mismas, analizando cuáles son las variables que intervienen en su desarrollo para así poder establecer medidas de actuación y abordaje, para ello se realizó la adaptación de los instrumentos respectivos que medirán ambas variables.

Las investigaciones sobre las consecuencias derivadas de la exposición a situaciones de estrés crónico en el trabajo y acerca del síndrome de Burnout como la patología más frecuente en estos casos no son novedosas, aunque haya sido en los últimos años cuando se hayan hecho más habituales en la realidad cotidiana del profesorado y de otros colectivos profesionales los métodos a seguir inician en la medición e identificación de los factores estresantes dentro del ambiente laboral a posteriori se planteará medidas correctivas a fin de disminuir esta problemática en los docentes.

## **1.4 Problema**

### **1.4.1. Problema general**

¿Cuál es la relación entre clima organizacional y desgaste profesional en docentes de la red 1 de la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla Callao ,2014?

### **Problemas específicos**

#### **Problema específico 1**

¿Cuál es la relación la estructura del clima organizacional y desgaste profesional en docentes de la red 1 de la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla Callao ,2014?

#### **Problema específico 2**

¿Cuál es la relación entre la oportunidad de desarrollo del clima organizacional y el desgaste profesional en docentes de la red 1 de la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla Callao ,2014?

#### **Problema específico 3**

¿Cuál es la relación entre la calidez y apoyo del clima organizacional y desgaste profesional en docentes de la red 1 de la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla Callao ,2014?

#### **Problema específico 4**

¿Cuál es la relación entre la distribución de personas y material del clima organizacional y desgaste profesional en docentes de la red 1 de la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla Callao ,2014?

### **Problema específico 5**

¿Cuál es la relación entre la consideración y apoyo de la dirección del clima organizacional y desgaste profesional en docentes de la red 1 de la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla Callao ,2014?

### **Problema específico 6**

¿Cuál es la relación entre la motivación laboral del clima organizacional y el desgaste profesional en docentes de la red 1 de la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla Callao ,2014?

### **Problema específico 7**

¿Cuál es la relación entre la recompensa del clima organizacional y desgaste profesional en docentes de la red 1 de la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla Callao ,2014?

### **Problema específico 8**

¿Cuál es la relación entre el estilo de supervisión del clima organizacional y desgaste profesional en docentes de la red 1 de la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla Callao ,2014?

## **1.5 Hipótesis**

### **1.5.1 Hipótesis General**

Existe relación inversa y significativa entre clima organizacional y desgaste profesional en docentes de la red n° 1 Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla – Callao, 2014

### **1.5.2 Hipótesis Específicas**

#### **Hipótesis específica 1**

Existe relación inversa y significativa entre la estructura del clima organizacional y desgaste profesional en docentes de la red n° 1 Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla - Callao, 2014

## **1.6 Objetivos**

### **1.6.1 Objetivo general**

Determinar la relación entre clima organizacional y desgaste profesional en docentes de la red n° 1 Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla Callao , 2014.

### **1.6.2 Objetivos específicos**

#### **Objetivo específico 1**

Determinar la relación entre la estructura del clima organizacional y desgaste profesional en docentes de la red n° 1 Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla Callao , 2014.

#### **Objetivo específico 2**

Determinar la relación entre la oportunidad de desarrollo del clima organizacional y desgaste profesional en docentes de la red n° 1 Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla Callao , 2014.

#### **Objetivo específico 3**

Determinar la relación entre la calidez y apoyo del clima organizacional y desgaste profesional en docentes de red n° 1 Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla Callao , 2014.

#### **Objetivo específico 4**



Determinar la relación entre Equipo, distribución de personas y material del clima organizacional y desgaste profesional en docentes de la red n° 1 Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla Callao , 2014.

#### **Objetivo específico 5**

Determinar la relación entre la consideración y apoyo de la dirección del clima organizacional y desgaste profesional en docentes de la red n° 1 Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla Callao , 2014.

#### **Objetivo específico 6**

Determinar la relación entre la Motivación laboral del clima organizacional y desgaste profesional en docentes de la red n° 1 Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla Callao , 2014.

#### **Objetivo específico 7**

Determinar la relación entre la recompensa del clima organizacional y desgaste profesional en docentes de la red n° 1 Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla Callao , 2014.

#### **Objetivo específico 8**

Determinar la relación entre estilo de supervisión del clima organizacional y desgaste profesional en docentes de la red n° 1 Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla Callao , 2014

## **II. MARCO METODOLÓGICO**

## **2.1 Variables**

Variable 1: Clima Organizacional

Variable 2: Desgaste Profesional

### **2.1.1 Definición Conceptual**

#### **Variable 1 : Clima Organizacional**

Silva (1992) Son todos aquellos elementos factoriales que inciden en el buen o mal desempeño de un trabajador en sus centros de labores. Considérese factores propios del sujeto y factores externos del medio donde se desenvuelven. (p. 78)

### **2.1.2 Definición Conceptual**

#### **Variable 2 : Desgaste profesional**

Selye (1936) "El estrés es una respuesta no específica del cuerpo a cualquier requerimiento. Se desarrolla como reacción a un estímulo llamado estresor e implica un proceso de adaptación que se manifiesta mediante cambios en los niveles hormonales

## **2.2 Operacionalización de Variables**

### **2.2.1 Definición operacional de la Variable Clima Organizacional**

Conjunto de actividades estratégicas y planificadas que determinan que los factores laborales serán determinadas por medio de cuestionarios tipo escala de Likert.

**Tabla 1***Operacionalización de la Variable Clima Organizacional*

<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ITEMS</b>	<b>ESCALA</b>	<b>NIVELES Y RANGOS</b>
<b>1.-Estructura.</b>	- Autoritarismo	1, 2, 3, 4, 5, 6,	Totalmente en desacuerdo=1	Alto (15- 18) Regular (10- 14) Bajo (6-9)
<b>2. Oportunidad de desarrollo.</b>	- Estatus	7, 8, 9, 10, 11, 12	Relativamente de acuerdo =2 Totalmente de acuerdo = 3	Alto (15- 18) Regular (10- 14) Bajo (6-9)
<b>3.- Calidez y apoyo.</b>	- Confianza	13, 14, 15, 16, 17, 18, 19	acuerdo = 3	Alto (17- 21) Regular (12- 16) Bajo (7-11)
<b>4.- Equipo, distribución de personas y material.</b>	- Interrelaciones	20, 21, 22, 23	Totalmente en desacuerdo=1	Alto (10- 12) Regular (7- 9) Bajo(4-6)
<b>5.-Consideración y apoyo de la dirección.</b>	- Ubicación	24,25, 26, 27, 28	Relativamente de acuerdo =2 Totalmente de acuerdo = 3	Alto (12- 15) Regular (9- 11) Bajo(5-8)
<b>6.- Motivación laboral.</b>	- Desempeño	29,30,31,3 2, 33,34,35,3	Totalmente en desacuerdo=1	Alto (10-1 2) Regular (7- 9) Bajo (4-6)
<b>7.- Recompensa</b>	- Expectativa	6 37,38,39,4 0	Relativamente de acuerdo =2	Alto (10- 12) Regular (7- 9) Bajo(4-6)
<b>8.- Estilo de supervisión</b>	-Orientación	4142,4344, 4546,47	Totalmente de acuerdo = 3	Alto (17- 21) Regular (12- 16) Bajo (7-11)

*Fuente:* Joana Fornes  
Adaptado por Bobadilla

## 2.2.2 Definición Operacional de la Variable Desgaste Profesional

Conjunto de manifestaciones que los docentes desarrollan producto de las exigencias, los cuales serán determinados por medio de cuestionarios tipo escala de Likert.

**Tabla 2**

*Operacionalización de la variable Desgaste Profesional*

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA	NIVELES Y RANGOS
<b>Agotamiento Emocional</b>	-Cansancio físico y mental	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8,	1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Indeciso 4= De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo	
<b>Despersonalización</b>	-Alteración de la percepción o la experiencia de uno mismo de tal manera que uno se siente "separado" de los procesos mentales o cuerpo, como si uno fuese un observador externo a los mismos.	9,10, 11,12,	1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Indeciso 4= De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo	Agudo (71-95) Moderado (45- 70) Leve (19-44)
<b>Falta de Realización</b>	-Falta de éxito, imposibilidad de conseguir la meta propuesta	13, 14 15, 16, 17,18 19,	1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Indeciso 4= De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo	

*Fuente:* Maslach

### **2.3. Metodología**

Según Bernal (2010)

Método Hipotético-Deductivo: es el conocimiento que se origina de las aseveraciones en calidad de hipótesis y busca contradecir tales hipótesis, para deducir las conclusiones que deben comprobarse con los hechos. (p, 81)

### **2.4 Tipo de estudio**

Según Sánchez y Reyes (1996) “en razón de los propósitos de la investigación y de la naturaleza de los problemas que podemos localizar, se identifican dos clasificaciones; por un lado: La investigación Básica y la investigación aplicada” (p.12).

La investigación del presente estudio fue de tipo básica de naturaleza descriptiva y correlacional debido que en un primer momento se ha descrito y, caracterizado la dinámica de cada una de las variables de estudio. Seguidamente se ha medido el grado de relación de las variables clima organizacional y desgaste profesional.

Hernández, Fernández y Baptista (2010) son distintos en los estudios: explicativo, exploratorios, descriptivo, correlacionales. (p.78).

Los estudios descriptivos “buscan especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 80).

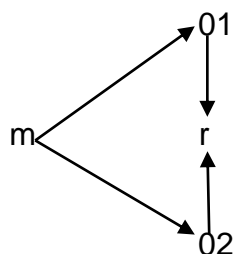
Los estudios correlacionales tiene “como propósito conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p.81).

## 2.5 Diseño de Estudio

“El término diseño, se refiere al plan o estrategia concebida para obtener la información que se desea” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 120).

El Diseño del presente estudio fue no experimental porque se realizó sin manipular deliberadamente las variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 149).

El diseño de la investigación fue no experimental de tipo transversal correlacional debido a que se describirán la relación entre dos variables en un momento determinado (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p.210).



*Figura 1:* Esquema del diseño de investigación.

Dónde:

M: Es la muestra con lo cual se realizará el estudio.

O1: Indica la medición a la variable (Clima Organizacional)

O2: Indica la medición a la variable (Desgaste Profesional)

## 2.6 Población y Muestra

### Población

“Una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (Selltiz et al, 1980, citado por Hernández, Fernández y Baptista., 2010, p.174).

La población del presente estudio estará constituida por 246 docentes del nivel secundaria de la red n° 1 Unidad de Gestión Educativa Ventanilla - Callao.

**Tabla 3**

*Población de docentes de Secundaria de las instituciones educativas de la red n°1 Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla, 2014.*

	<b>Instituciones educativas</b>		<b>N° de docentes</b>
1	I.E. N° 5117	Portocarrero	30
2	I.E N° 5122	Enrique Razuri	30
3	I.E N° 5124	Simón Bolívar	35
4	I.E. N° 5125	Casuarinas	26
5	I.E. N° 5127	José Olaya	45
6	I.E. N° 5128	Sagrado Corazón de María	33
7	I.E. N° 5130	Pachacutec	40
8	I.E. N° 5130 – 3	Víctor Raúl Haya de la Torre	13
9	I.E. N° 5141	Divino Maestro	13
10	I.E. N° 5142		14
11	I.E. N° 5149		6
12	I.E. N°5150		6
13	I.E San Juan Macías		7
14	I.E. San Martín de Pachacutec		11
15	I.E. San Francisco Solano		8
16	I.E. Fe y Alegría 59		23
17	I.E. Santa María Asunta		6
<b>POBLACION TOTAL</b>			<b>246</b>

*Fuente:* Escale



## **Muestra**

“La muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectan datos, y que tiene que definirse o delimitarse de antemano con precisión, éste deberá ser representativo de dicha población” (Hernández, Fernández y Baptista 2010, p.173).

El muestreo a juicio del investigador fue de tipo no probabilístico. Según Abascal y Grande (2005) Los métodos no probabilísticos no se basan en un proceso de azar sino que es el investigador el que elige la muestra” (p. 69).

“La muestra del presente estudio es censal, no probabilístico, es decir coincide con la población, El tamaño de la muestra es de 246 docentes del Nivel Secundario, de las instituciones educativas de la red N°1 de la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla Callao “

Debe señalarse que para la realización de esta investigación la muestra que se seleccionó es de tipo censal, En este sentido López (1999), define Muestra Censal como “Aquella porción que representa a toda la población, es decir, la muestra es toda la población a investigar”.(p.12).

Tabla 4

*Población de Estudio*

	<b>Instituciones educativas</b>	<b>N° de docentes</b>
1	I.E. N° 5117 Portocarrero	30
2	I.E N° 5122 Enrique Razuri	30
3	I.E N° 5124 Simón Bolívar	35
4	I.E. N° 5125 Casuarinas	26
5	I.E. N° 5127 José Olaya	45
6	I.E. N° 5128 Sagrado Corazón de María	33
7	I.E. N° 5130 Pachacutec	40
8	I.E. N° 5130 – 3 Víctor Raúl Haya de la Torre	13
9	I.E. N° 5141 Divino Maestro	13
10	I.E. N° 5142	14
11	I.E. N° 5149	6
12	I.E. N°5150	6
13	I.E San Juan Macías	7
14	I.E. San Martín de Pachacutec	11
15	I.E. San Francisco Solano	8
16	I.E. Fe y Alegría 59	23
17	I.E. Santa María Asunta	6
<b>POBLACION TOTAL</b>		<b>246</b>

*Fuente:* Escale

## **2.7. Técnicas e Instrumentos**

### **2.7.1. Técnica**

En el estudio se hará uso de la técnica de la Encuesta, por la modalidad de estudio y el tiempo de aplicación, al respecto se utilizó el instrumento cuestionario.

En tal sentido, de acuerdo con Hernández et al (2010) la encuesta es el procedimiento adecuado para recolectar datos a grandes muestras en un solo momento, de ahí que en este estudio se asume dicha técnica ya que como muestra se trabajara con un total de 246 sujetos.

En base a la técnica definida se empleara dos instrumentos denominados cuestionario tipo escala con ítems a ser respondido de acuerdo a sus percepciones dichos instrumentos se construyen en relación con los procedimientos de Operacionalización de las variables.

El instrumento de medición de Clima Organizacional fue aplicado a los sujetos de la muestra para medir el nivel de percepción y el otro instrumento del Desgaste Profesional fue aplicado a los mismos sujetos para medir la percepción de los docentes como se detalla a continuación.

### **Instrumento para medir Clima Organizacional**

#### **Ficha técnica:**

Nombre original:	Cuestionario para medir Clima Organizacional
Autor	Joana Fornes
Lugar	Callao
Duración	Aproximadamente de 20 minutos
Administración	Individual o colectivo
Aplicación	Sujetos de 80 a más.
Puntuación	Calificación manual o computarizada
Contenido	Se ha elaborado un cuestionario tipo escala de Likert con un total de 47 ítems, distribuido en ocho dimensiones: Estructura; Oportunidad y Desarrollo; Calidez y apoyo ;Equipo, Distribución de Personas y Material; Consideración y apoyo de la Dirección; Motivación Laboral ; Recompensa; Estilos de Supervisión, para medir la percepción de los docentes como se detalla a continuación.

Totalmente en Desacuerdo	(1)
Relativamente de acuerdo	(2)
Totalmente de acuerdo	(3)

#### **Validez**

Por juicio de expertos, se otorga la denominación existe suficiencia / aplicable al instrumento en clima organizacional

**Tabla 5***Juicio de expertos de clima organizacional*

<b>Expertos</b>	<b>Promedio de Valoración</b>
Experto 1: Dra Violeta Cadenilla A.	Existe suficiencia / aplicable
Experto 2: Dra Dora Ponce Yactayo	Existe suficiencia / aplicable
<b>Promedio</b>	Existe suficiencia / aplicable

### **Confiabilidad**

El término confiabilidad, “se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 200).

Se refiere al grado de confianza o seguridad con el cual se pueden aceptar los resultados obtenidos. Sus resultados serán confiables si otro investigador, que siguiera los mismos procedimientos de este trabajo de investigación, obtendrá los mismos resultados. Esta condición es importante pues su cumplimiento, quiere decir que las afirmaciones o negaciones que se hagan al término de este trabajo no se realizan a título personal, sino están abiertas a las verificaciones de cualquier otro investigador que siga los mismos procedimientos. Lo que se realizará mediante alfa de cronbach, porque de acuerdo a la desviación standart es lo más certero.

Se realizó además una prueba piloto con el propósito de evaluar el comportamiento del instrumento en el momento de la toma de datos para la consistencia del contenido. Asimismo se utilizó la prueba de confiabilidad de alfa de Cronbach para estimar la consistencia interna del cuestionario.

El coeficiente Alfa de Cronbach arrojó un valor de 0.916 lo cual indica que el instrumento utilizado es confiable para los fines de nuestra investigación.

**Tabla 6***Estadísticos de fiabilidad de clima organizacional*

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,916	31

**Resumen del procesamiento de los casos**

	N	%
Válidos	30	100,0
Casos Excluidos <sup>a</sup>	0	0
Total	30	100,0

*Fuente: elaboración propia*

Interpretación: El instrumento de la variable clima organizacional tiene una puntuación de 0,916 lo que indica muy alta confiabilidad.

**Instrumento para medir Desgaste Profesional****Ficha técnica:**

Nombre Original	: Cuestionario para medir los niveles de desgaste profesional
Autor	: Maslach
Lugar	: Callao
Objetivo	: Determinar el nivel de estrés en los docentes
Administración	: Individual y/o colectiva.
Tiempo de duración	: 20 minutos aproximadamente

**Contenido:**

Se ha elaborado un cuestionario tipo escala de Likert con un total de 19 ítems, distribuido en tres dimensiones: Agotamiento Emocional, Despersonalización, Falta de Realización; es decir se mide la calidad los niveles de estrés con estos aspectos.

La escala y el índice respectivo para este instrumento son como sigue:

Totalmente en desacuerdo	(1)
En desacuerdo	(2)
Indeciso	(3)
De Acuerdo	(4)
Totalmente de acuerdo	(5)

### **Validez**

Por juicio de expertos, se otorga la denominación existe suficiencia / aplicable al instrumento en desgaste profesional

### **Tabla 7**

*Juicio de expertos de desgaste profesional*

Expertos	Promedio de Valoración
Experto 1:	Existe suficiencia /
Dra Violeta Cadenilla Albornoz	aplicable
Experto 2:	Existe suficiencia /
Dra Dora Ponce Yactayo	aplicable
Promedio	Existe suficiencia / aplicable

*Fuente:* elaboración propia.

### **Confiabilidad**

Se realizó además una prueba piloto con el propósito de evaluar el comportamiento del instrumento en el momento de la toma de datos para la consistencia del contenido. Asimismo se utilizó la prueba de confiabilidad de alfa de Cronbach para estimar la consistencia interna del cuestionario.

El coeficiente Alfa de Cronbach arrojó un valor de 0.738 lo cual indica que el instrumento utilizado es confiable para los fines de nuestra investigación.

Tabla 8

*Estadísticos de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,738	22

**Resumen del procesamiento de los casos**

	N	%
Válidos	30	100,0
Casos Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
Total	30	100,0

*Estadísticos de fiabilidad de niveles de desgaste profesional*

*Fuente:* elaboración propia

Interpretación: El instrumento de la variable desgaste profesional tiene una puntuación de 0,738 lo que indica alta confiabilidad.

**2.8 Métodos de análisis de datos**

Después de recoger toda la información, corresponde decidir y seleccionar el programa de datos que se utilizará, explorar los datos obtenidos en la recolección, analizar descriptivamente los datos por variables, visualizar los datos por variables, evaluar la confiabilidad, validez y objetividad de los instrumentos de medición utilizados, analizar e interpretar mediante pruebas estadísticas las hipótesis planteadas (análisis estadístico inferencia), realizar análisis adicionales y preparar los resultados para presentarlos (Hernández, Fernández y Baptista, p. 276).

Las técnicas más apropiadas y los procesos de investigación cuantitativa permitieron el análisis e interpretación que facilitó luego el planteamiento de conclusiones, y por último permite la toma de decisiones.

El análisis de datos cuantitativos se realiza tomando en cuenta los niveles de medición de variables y mediante la estadística.

Para analizar cada una de las variables se ha utilizado el programa SPSS:

Estadística descriptiva: porcentajes en tablas y gráficas para presentar la distribución de los datos y tablas de contingencias.

Estadística inferencial: sirve para estimar parámetros y probar hipótesis, y se basa en la distribución muestra.

### **Análisis no paramétricos**

Se calculan los coeficientes de la Correlación de Spearman, que es “una prueba de análisis no paramétrico y se utiliza cuando la escala de mi instrumento es ordinal” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 302).

Los instrumentos se sometieron a un estudio piloto, la validez de contenido y de constructo, validación del juicio de expertos y la confiabilidad del coeficiente del coeficiente de Alfa de Cronbach.

El cálculo del coeficiente de correlación de Spearman, se incorporó en todos los software, particularmente en el programa informático Statistical Package for Social Sciences (SPSS) versión 20.0 en español, la cual se usara en este trabajo de investigación.



### **III. RESULTADOS**

### 3.1 Resultados Descriptivos

#### 3.1.1 Clima Organizacional

Tabla 09

*Distribución de niveles del clima organizacional en docentes de secundaria de la red 1 de la Unidad de Gestión Educativa local Ventanilla Callao 2014*

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Desfavorable	199	80,9
Regular	26	10,6
Muy favorable	21	8,5
Total	246	100

Fuente: Base de datos

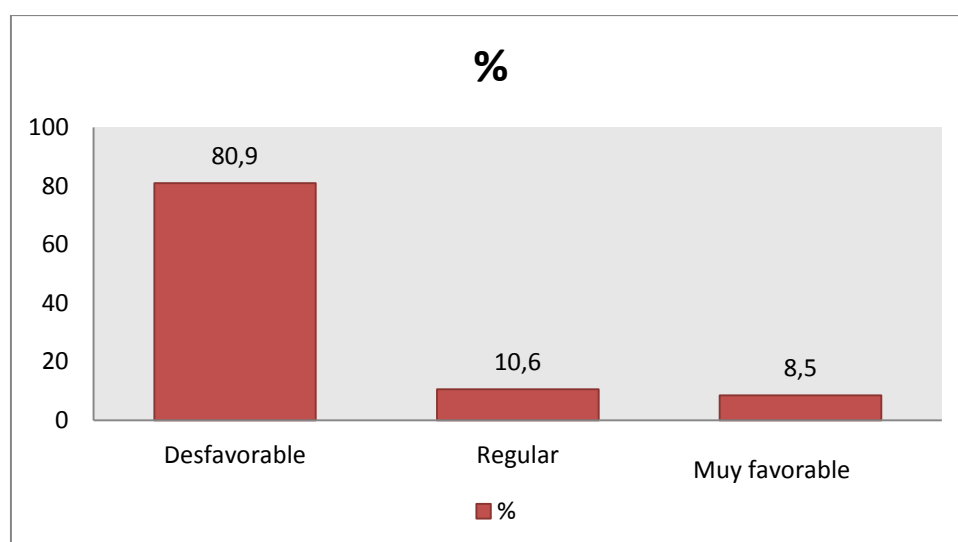


Figura 2. Descripción del clima organizacional en docentes de secundaria de la red 1 de la Unidad de Gestión Educativa local Ventanilla Callao 2014

#### Interpretación

En la tabla 9 y figura 2, se observan de una muestra de 246 en docentes de secundaria de la red 1 de la Unidad de Gestión Educativa local Ventanilla Callao 2014, el 80,9% tienen un nivel desfavorable de clima organizacional, el 10,6% presenta un nivel regular y el 8,5% presenta un nivel muy favorable de la variable clima organizacional.

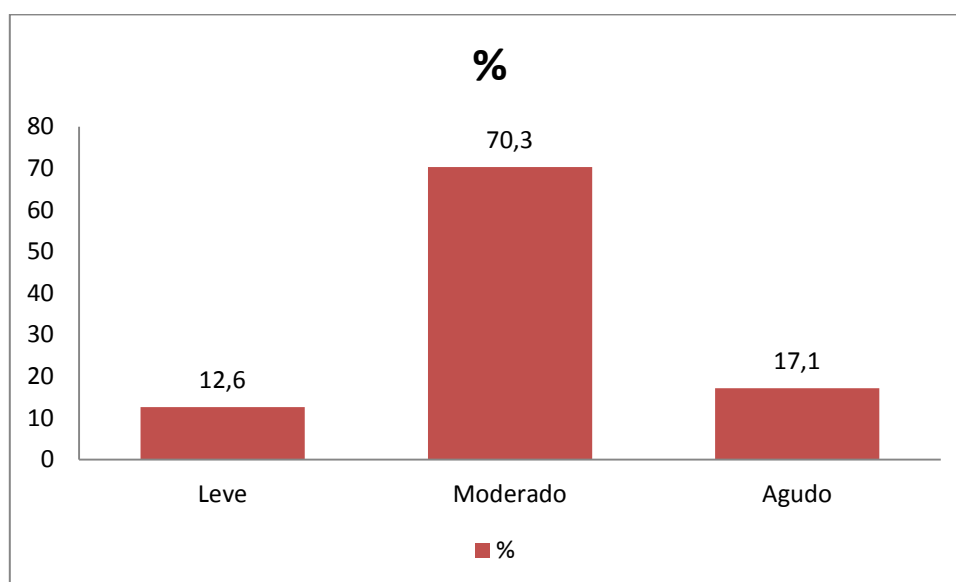
### 3.1.2 Desgaste profesional

Tabla 10

*Niveles del desgaste profesional en docentes de secundaria de la red 1 de la Unidad de Gestión Educativa local Ventanilla Callao 2014*

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Leve	31	12,6
Moderado	173	70,3
Agudo	42	17,1
Total	246	100

Fuente: Base de datos



**Figura 3.** Niveles del desgaste profesional en docentes de secundaria de la red 1 de la Unidad de Gestión Educativa local Ventanilla Callao 2014

#### Interpretación

En la tabla 10 y figura 3, se observan de una muestra de 246 en docentes de secundaria de la red 1 de la Unidad de Gestión Educativa local Ventanilla Callao 2014, el 12,6% tienen un nivel leve de desgaste profesional, el 70,3% presenta un nivel moderado y el 17,1% presenta un nivel agudo de la variable desgaste profesional.

## 3.2 Resultados Correlacionales

### 3.2.1 Clima organizacional y desgaste profesional

#### Hipótesis general

H<sub>0</sub>. No existe relación positiva y significativa entre clima organizacional y desgaste profesional de los docentes de la red 01 de la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla – Callao, 2014.

H<sub>1</sub>. Existe relación positiva y significativa entre clima organizacional y desgaste profesional de los docentes de la red 01 de la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla – Callao, 2014.

Tabla 11

*Coefficiente de correlación de Spearman entre las variables clima organizacional y desgaste profesional en docentes de secundaria de la red 1 de la Unidad de Gestión Educativa local Ventanilla Callao 2014*

Correlaciones		Clima organizacional	Desgaste profesional
Rho de Spearman	Clima organizacional	1,000	-,170**
	Coefficiente de correlación	.	,008
	Sig. (bilateral)	246	246
Desgaste profesional	Clima organizacional	-,170**	1,000
	Coefficiente de correlación	,008	.
	Sig. (bilateral)	246	246

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

#### Interpretación

En la tabla 11, se presentan los resultados para contrastar la hipótesis general, en ella se prueba que existe relación por el coeficiente inversa de -,170 muy baja y significativa por cuanto  $p: ,008 < \alpha ,01$  en la comparación entre el clima organizacional y el desgaste profesional del personal docente que labora en las

Instituciones educativas de la red 01 de la Unidad de Gestión Educativa local Ventanilla Callao 2014. Por tanto se infiere " Existe relación muy baja e inversa y significativa lo que significa que a medida que el clima organizacional mejora el desgaste profesional baja.

### 3.2.2. Estructura y desgaste profesional

#### Hipótesis específica 1

H<sub>0</sub>. No existe relación positiva y significativa entre estructura del clima organizacional y desgaste profesional de los docentes de la red 01 de la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla – Callao, 2014.

H<sub>1</sub>. Existe relación positiva y significativa entre la estructura del clima organizacional y desgaste profesional de los docentes de la red 01 de la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla – Callao, 2014

**Tabla 12**

*Coefficiente de correlación de Spearman entre la estructura del clima organizacional y el desgaste profesional en docentes de secundaria de la red 1 de la Unidad de Gestión Educativa local Ventanilla Callao 2014*

		Correlaciones		Desgaste profesional
			Estructura	
Rho de Spearman	Estructura	Coeficiente de correlación	1,000	-,118
		Sig. (bilateral)	.	,065
		N	246	246
	Desgaste profesional	Coeficiente de correlación	-,118	1,000
		Sig. (bilateral)	,065	.
		N	246	246

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

## Interpretación

En la tabla 12, se presentan los resultados para contrastar la primera hipótesis específica, en ella se prueba que existe relación por el coeficiente inversa de  $-0,118$  muy baja y significativa por cuanto  $p:0,065 < \alpha ,01$  en la comparación entre la estructura del clima organizacional y el desgaste profesional del personal docente que labora en las Instituciones educativas de la red 1 de la Unidad de Gestión Educativa local Ventanilla Callao 2014 ; Por tanto se infiere “existe muy baja e inversa y significativa ,lo que significa que a medida que la estructura del clima organizacional mejora, el desgaste profesional baja.

### 3.2.3. Oportunidad y desgaste profesional

#### Hipótesis Específica 2

H<sub>0</sub>. No existe relación inversa y significativa entre la oportunidad de desarrollo del clima organizacional y desgaste profesional en docentes de la red n° 1 Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla – Callao, 2014.

H<sub>2</sub>. Existe relación inversa y significativa entre la oportunidad de desarrollo del clima organizacional y desgaste profesional en docentes de la red n° 1 Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla – Callao, 2014

#### Tabla 13

*Coeficiente de correlación de Spearman entre oportunidad de desarrollo del clima organizacional y el desgaste profesional en docentes de secundaria de la red 1 de la Unidad de Gestión Educativa local Ventanilla Callao 2014*

Correlaciones			Oportunidad de Desarrollo	Desgaste profesional
Rho de Spearman	Oportunidad de Desarrollo	Coeficiente de correlación	1,000	-,104
		Sig. (bilateral)	.	,103
		N	246	246
	Desgaste profesional	Coeficiente de correlación	-,104	1,000
		Sig. (bilateral)	,103	.
		N	246	246

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

## Interpretación

En la tabla 13, se presentan los resultados para contrastar la segunda hipótesis específica, en ella se prueba que existe relación por el coeficiente inversa de  $-0,104$  muy baja y significativa por cuanto  $p: 0,103 < \alpha 0,01$  en la comparación entre la oportunidad de desarrollo del clima organizacional y el desgaste profesional del personal docente que labora en las Instituciones educativas de la red 1 de la Unidad de Gestión Educativa local Ventanilla Callao 2014 ; Existe muy baja e inversa y significativa, lo que significa que a medida que las oportunidades de desarrollo del clima organizacional mejora, el desgaste profesional baja.

### 3.2.4. Calidez y apoyo y desgaste profesional

#### Hipótesis específica 3

H<sub>0</sub>. No existe relación inversa y significativa entre la calidez y apoyo del clima organizacional y desgaste profesional en docentes de la red n° 1 de la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla - Callao, 2014.

H<sub>3</sub>. Existe relación inversa y significativa entre la calidez y apoyo del clima organizacional y desgaste profesional en docentes de la red n° 1 de la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla - Callao, 2014.

**Tabla 14**

*Coefficiente de correlación de Spearman entre la calidez y apoyo del clima organizacional y desgaste profesional en docentes de secundaria de la red 1 de la Unidad de Gestión Educativa local Ventanilla Callao 2014*

Correlaciones		Calidez y Apoyo	Desgaste profesional
Rho de Spearman	Calidez y Apoyo	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,183
		N	246
Desgaste profesional		Coeficiente de correlación	-,085
		Sig. (bilateral)	,183
		N	246

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

## **Interpretación**

En la tabla 14, se presentan los resultados para contrastar la tercera hipótesis específica, en ella se prueba que existe relación por el coeficiente inversa de - ,085 muy baja y significativa por cuanto  $p: ,183 < \alpha,01$  en la comparación entre la calidez y apoyo del clima organizacional y el desgaste profesional del personal docente que labora en las Instituciones educativas de la red 1 de la Unidad de Gestión Educativa local Ventanilla Callao 2014 ; Por lo tanto se infiere que “Existe relación muy baja inversa y significativa entre la calidez y apoyo del clima organizacional y desgaste profesional en docentes de la red n° 1 de la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla - Callao, 2014” lo que significa que a medida que calidez y apoyo del clima organizacional mejora, el desgaste profesional baja.

### **3.2.5. Equipo, distribución de personal y desgaste profesional**

#### **Hipótesis específica 4**

H<sub>0</sub>. No existe relación inversa y significativa entre el equipo, distribución de personas y material del clima organizacional y desgaste profesional en docentes de la red n° 1 de la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla - Callao, 2014

H<sub>4</sub>. Existe relación inversa y significativa entre el equipo, distribución de personas y material del clima organizacional y desgaste profesional en docentes de la red n° 1 de la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla - Callao, 2014



**Tabla 15**

*Coeficiente de correlación de Spearman entre equipo, distribución de personas y material del clima organizacional y desgaste profesional en docentes de secundaria de la red 1 de la Unidad de Gestión Educativa local Ventanilla Callao 2014*

		Equipo, Distribución de Personas y Material			Desgaste profesional
		Correlaciones			
Rho de Spearman	Equipo, Distribución de Personas y Material	Coeficiente de correlación	1,000	-,113	
		Sig. (bilateral)	.	,077	
		N	246		246
	Desgaste profesional	Coeficiente de correlación	-,113	1,000	
		Sig. (bilateral)	,077	.	
		N	246		246

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

### Interpretación

En la tabla 15, se presentan los resultados para contrastar la cuarta hipótesis específica, en ella se prueba que existe relación por el coeficiente inversa de -,113 muy baja y significativa por cuanto  $p: ,077 < \alpha, 01$  en la comparación entre equipo, distribución de personas y material del clima organizacional y el desgaste profesional del personal docente que labora en las Instituciones educativas de la red 1 de la Unidad de Gestión Educativa local Ventanilla Callao 2014 ; Por lo tanto se infiere que “existe relación muy baja inversa y significativa entre el equipo, distribución de personas y material del clima organizacional y desgaste profesional en docentes de la red n° 1 de la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla - Callao, 2014” lo que significa que a medida que el equipo, distribución de personas y material del clima organizacional mejora ,el desgaste profesional baja.

### 3.2.6. Consideración y apoyo de la dirección y desgaste profesional

#### Hipótesis específica 5

H<sub>0</sub>. No existe relación inversa y significativa entre la consideración y apoyo de la dirección del clima organizacional y desgaste profesional en docentes de la red n° 1 de la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla - Callao, 2014.

H<sub>5</sub>. Existe relación inversa y significativa entre la consideración y apoyo de la dirección del clima organizacional y desgaste profesional en docentes de la red n° 1 de la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla - Callao, 2014

**Tabla 16**

*Coefficiente de correlación de Spearman entre consideración y apoyo de la dirección y desgaste profesional en docentes de secundaria de la red 1 de la Unidad de Gestión Educativa local Ventanilla Callao 2014*

		Correlaciones		Consideracion y Apoyo de la Dirección	Desgaste profesional
Rho de Spearman	Consideracion y	Coeficiente de correlación	1,000		-,096
	Apoyo de la Dirección	Sig. (bilateral)	.		,134
		N	246		246
	Desgaste	Coeficiente de correlación	-,096		1,000
	profesional	Sig. (bilateral)	,134		.
		N	246		246

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

## **Interpretación**

En la tabla 16, se presentan los resultados para contrastar la quinta hipótesis específica, en ella se prueba que existe relación por el coeficiente inversa de  $-0,096$  muy baja y significativa por cuanto  $p: 0,134 < \alpha, 01$  en la comparación entre consideración y apoyo de la dirección y el desgaste profesional del personal docente que labora en las Instituciones educativas de la red 1 de la Unidad de Gestión Educativa local Ventanilla Callao 2014 ; Por cuanto se infiere “existe relación inversa y significativa entre la consideración y apoyo de la dirección del clima organizacional y desgaste profesional en docentes de la red n° 1 de la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla - Callao, 2014” lo que significa que a medida que la consideración y apoyo de la dirección del clima organizacional mejora, el desgaste profesional baja.

### **3.2.7. Motivación laboral y desgaste profesional**

#### **Hipótesis específica 6**

H<sub>0</sub>. No existe relación inversa y significativa entre la motivación laboral del clima organizacional y desgaste profesional en docentes de la red n° 1 Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla - Callao, 2014.

H<sub>6</sub>. Existe relación inversa y significativa entre la motivación laboral del clima organizacional y desgaste profesional en docentes de la red n° 1 Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla - Callao, 2014

**Tabla 17**

*Coeficiente de correlación de Spearman entre motivación laboral y desgaste profesional en docentes de secundaria de la red 1 de la Unidad de Gestión Educativa local Ventanilla Callao 2014*

<b>Correlaciones</b>			Motivacion Laboral	Desgaste profesional
Rho de Spearman	Motivacion Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-,158*
		Sig. (bilateral)	.	,013
		N	246	246
Desgaste profesional	Desgaste profesional	Coeficiente de correlación	-,158*	1,000
		Sig. (bilateral)	,013	.
		N	246	246

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

### **Interpretación**

En la tabla 17, se presentan los resultados para contrastar la sexta hipótesis específica, en ella se prueba que existe relación por el coeficiente inversa de -,158 muy baja y significativa por cuanto p: ,013 en la comparación entre la motivación laboral y el desgaste profesional del personal docente que labora en las Instituciones educativas de la red 1 de la Unidad de Gestión Educativa local Ventanilla Callao 2014 ; Por lo tanto se infiere “existe muy baja e inversa y significativa entre la motivación laboral del clima organizacional y el desgaste profesional en docentes de la red n° 1 Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla - Callao, 2014” lo que significa que a medida que la motivación laboral mejora, el desgaste profesional baja.

### 3.2.8. Recompensa y desgaste profesional

#### Hipótesis específica 7

H<sub>0</sub>. No existe relación inversa y significativa entre La recompensa del clima organizacional y desgaste profesional en docentes de la red n° 1 de la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla - Callao, 2014.

H<sub>7</sub>. Existe relación inversa y significativa entre La recompensa del clima organizacional y desgaste profesional en docentes de la red n° 1 de la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla - Callao, 2014

**Tabla 18**

*Coefficiente de correlación de Spearman entre recompensa y desgaste profesional en docentes de secundaria de la red 1 de la Unidad de Gestión Educativa local Ventanilla Callao 2014*

		Correlaciones		
			Recompensa	Desgaste profesional
Rho de Spearman	Recompensa	Coefficiente de correlación	1,000	-,244**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	246	246
	Desgaste profesional	Coefficiente de correlación	-,244**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	246	246

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

## **Interpretación**

En la tabla 18, se presentan los resultados para contrastar la séptima hipótesis específica, en ella se prueba que existe relación por el coeficiente inversa de  $-0,244$  muy baja y significativa por cuanto  $p: 0,000 < \alpha 0,01$  entre la recompensa y el desgaste profesional del personal docente que labora en las Instituciones educativas de la red 1 de la Unidad de Gestión Educativa local Ventanilla Callao 2014 ; Por tanto se infiere “existe muy baja e inversa y significativa entre la recompensa del clima organizacional y el desgaste profesional de todo el personal docente que labora en las Instituciones educativas de la red 1 de la Unidad de Gestión Educativa local Ventanilla Callao 2014” lo que significa que a medida que la recompensa del clima organizacional mejora, el desgaste profesional baja, con lo cual se rechaza la hipótesis nula.

### **3.2.9. Estilo de supervisión y desgaste profesional**

#### **Hipótesis específica 8**

H<sub>0</sub>. No existe relación inversa y significativa entre el estilo de supervisión del clima organizacional y desgaste profesional en docentes de la red n° 1 Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla – Callao, 2014.

H<sub>8</sub>. Existe relación inversa y significativa entre el estilo de supervisión del clima organizacional y desgaste profesional en docentes de la red n° 1 Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla – Callao, 2014

**Tabla 19**

*Coeficiente de correlación de Spearman entre estilo de supervisión y desgaste profesional en docentes de secundaria de la red 1 de la Unidad de Gestión Educativa local Ventanilla Callao 2014*

		Correlaciones	Estilos de Supervisión	Desgaste profesional
Rho de Spearman	Estilos de Supervisión	Coeficiente de correlación	1,000	-,175**
		Sig. (bilateral)	.	,006
		N	246	246
	Desgaste profesional	Coeficiente de correlación	-,175**	1,000
		Sig. (bilateral)	,006	.
		N	246	246

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

### Interpretación

En la tabla 19, se presentan los resultados para contrastar la octava hipótesis específica, en ella se prueba que existe relación por el coeficiente inversa de -,175 muy baja y significativa por cuanto  $p : ,006 < \alpha .01$  en la comparación entre estilo de supervisión y el desgaste profesional del personal docente que labora en las Instituciones educativas de la red 1 de la Unidad de Gestión Educativa local Ventanilla Callao 2014 ; Por lo tanto se infiere “existe relación muy baja e inversa y significativa entre el estilo de supervisión del clima organizacional y desgaste profesional en docentes de la red n° 1 Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla – Callao, 2014” lo que significa que a medida que el estilo de supervisión del clima organizacional mejora, el desgaste profesional baja.

## **IV. DISCUSIÓN**



En la presente tesis se investigó la relación entre Clima organizacional y desgaste profesional de los docentes de secundaria de la red 1 de la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla Callao 2014

En relación a la hipótesis general los resultados encontrados en esta investigación fue que el Valor  $**p < .01$ , podemos afirmar que el clima organizacional se relaciona de manera inversa y significativa con el desgaste profesional y alcanza un nivel moderado de 17,0%, existiendo una semejanza con los resultados de la investigación que lleva por título “Factores laborales y niveles de estrés laboral en enfermeros de los servicios de áreas críticas y medicina del Hospital Nacional Daniel A. Carrión”, que concluye que el valor  $**p = 0.000 < 0.05$ , podemos afirmar que los factores laborales se relaciona significativamente con los niveles de estrés laboral en enfermeros de los servicios de áreas críticas y medicina del Hospital Nacional Daniel A. Carrión, esta relación es significativa y alcanza un nivel aceptable del 64.29% con un nivel medio de estrés, el 21.43% con un nivel bajo de estrés y 14.29% con un nivel alto de estrés. También existe semejanza con los resultados de la investigación “Estrés laboral y síndrome de Burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria” cuya tesis concluye que existe relación significativa muy alta entre el Estrés laboral y el síndrome de Burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria. En donde llegan a las siguientes conclusiones: El estudio descriptivo, con un diseño transversal, reveló la presencia de estrés laboral en 88.24% de los sujetos estudiados y del Burnout en 67.5% de los sujetos estudiados. Podemos decir que esta relación concuerda con lo señalado por: Silvana, et al., (2008) El interés por el estudio de la calidad de vida laboral viene asociado al estrés laboral y a sus repercusiones, ya que el mismo afecta la salud física y mental del trabajador, incide sobre su rendimiento laboral, e impacta de manera directa a la organización que lo contrata. En consecuencia, dentro del marco del estudio de los procesos del estrés laboral surgió el estudio del síndrome de Burnout, considerado como un serio proceso de deterioro de la calidad de vida del trabajador.

En relación a la primera hipótesis específica los resultados encontrados en esta investigación fue que el Valor  $**p < .01$ , podemos afirmar que existe relación

inversa y significativa entre la estructura del clima organizacional y desgaste profesional de los docentes y alcanza un nivel bajo de 11,8%. Existiendo alguna semejanza con los resultados de la investigación que lleva por título “Estrés laboral y el síndrome de Burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria” cuya tesis concluye que existe relación significativa entre estrés laboral y el agotamiento emocional en docentes cubanos de enseñanza primaria; podemos asegurar que los factores laborales conlleva a un nivel de estrés en los docentes y determina un agotamiento emocional de 64.4% en los docentes, así mismo Acosta (2006). Realizó la tesis: “Síndrome de Burnout en los maestros del CCH”. Tesis de Maestría Universidad Juárez del Estado de Durango-México, en sus resultados manifiestan que los profesores que sufren de alto grado de agotamiento emocional, emplean las estrategias desahogarse, desconexión conductual, consumo de drogas y aceptación (estrategias pasivas). Contrario a los docentes que presentan un alto grado de logro personal, utilizan afrontamiento activo, planificación, búsqueda de apoyo instrumental, búsqueda de apoyo social, reinterpretación positiva y refrenar el afrontamiento (estrategias activas). La conclusión general de esta investigación es que los maestros del CCH de la UJED presentan bajo nivel del síndrome de Burnout.

En relación a la segunda hipótesis específica los resultados encontrados en esta investigación fue que el Valor  $**p < .001$ , podemos afirmar que existe relación inversa y significativa entre la oportunidad de desarrollo del clima organizacional y el desgaste profesional de los docentes y alcanza un nivel bajo de 10,3%, contrastando con los resultados de la investigación que lleva por título “Estrés laboral y el síndrome de Burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria” cuya tesis concluye que existe relación significativa entre el estrés laboral y la despersonalización en docentes cubanos de enseñanza primaria; podemos asegurar que los factores laborales conlleva a un nivel de estrés en los docentes y determinan una despersonalización de 12.1% en los docentes, al respecto Nieves, (2006) en la tesis titulada. “Desempeño Docente y Clima Organizacional en el Liceo Agustín Codazzi de Maracay, Estado Aragua” en Venezuela, concluye que el personal docente del Liceo Agustín Codazzi en actividades intra cátedra, evidenció, de acuerdo a una evaluación resultante, un desempeño óptimo en cada

uno de los roles considerados. Sin embargo, en el rol como camino orientador los estudiantes percibieron su acción moderadamente deficiente.

En relación a la tercera hipótesis específica los resultados encontrados en esta investigación fue que el Valor  $**p < .01$ , podemos afirmar que existe relación inversa y significativa entre la calidez y apoyo del clima organizacional y desgaste profesional de los docentes y alcanza un nivel bajo de 08,5%, contrastando con los resultados de la investigación que lleva por título “Estrés laboral y el síndrome de Burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria” cuya tesis concluye que existe relación significativa entre el estrés laboral y la falta de realización personal en los docentes cubanos de enseñanza primaria; podemos asegurar que los factores laborales conllevan a un nivel de estrés en los docentes y la falta de realización personal de 22.2% en los docentes, al respecto de estos resultados Ayala (2011) en la tesis titulada “Clima organizacional y estrés en Docentes de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan de Huánuco”. Llegando a las siguientes conclusiones: La mayoría de los docentes percibe el clima organizacional global de la Universidad Hermilio Valdizan como regular. La mayoría de los docentes presentan un nivel de estrés muy bajo.

En relación a la cuarta hipótesis específica los resultados encontrados en esta investigación fue que el Valor  $**p < .01$ , podemos afirmar que existe relación inversa y significativa entre equipo, distribución de personas y material del clima organizacional y desgaste profesional de los docentes y alcanza un nivel bajo de 11,3%, contrastando con los resultados de la investigación que lleva por título “Desempeño Docente y Clima Organizacional en el Liceo Agustín Codazzi de Maracay, Estado Aragua” concluye que el personal docente del Liceo Agustín Codazzi en actividades intra cátedra, evidenció, de acuerdo a una evaluación resultante, un desempeño óptimo en cada uno de los roles considerados. Sin embargo, en el rol como camino orientador los estudiantes percibieron su acción moderadamente deficiente, asimismo Ramos (2009) en la tesis titulada “Clima organizacional satisfacción laboral en docentes e la Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle” concluye que el tipo de clima organizacional percibido por los docentes de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle es

colectivo. En cuanto al nivel de satisfacción laboral que perciben los docentes de la Universidad es medio. Se puede decir que la satisfacción laboral en los docentes no alcanza niveles altos.

En relación a la quinta hipótesis específica los resultados encontrados en esta investigación fue que el Valor  $**p < .01$ , podemos afirmar que existe relación inversa y significativa entre la consideración y apoyo de la dirección del clima organizacional y desgaste profesional de los docentes y alcanza un nivel bajo de 09,6%, contrastando con los resultados de la investigación que lleva por título “Síndrome de Burnout en los maestros del CCH”. Tesis de Maestría Universidad Juárez del Estado de Durango-México La conclusión general de esta investigación es que los maestros del CCH de la UJED presentan bajo nivel del síndrome de Burnout, así tenemos a Matta, (2006) quien en su tesis “Clima organizacional y su relación con la prevalencia de Burnout en docentes de las facultades de pedagogía y cultura física y ciencias administrativas y turismo de la universidad de educación Enrique Guzmán y Valle” sus conclusiones indican que de 83% y 63.2% de los docentes de ambas facultades tienen un reducida realización personal y refiere un clima organizacional regular respectivamente, asimismo existe relación significativa entre el clima organizacional y la prevalencia de Burnout así como entre el clima organizacional y la realización personal y clima organizacional y la despersonalización.

En relación a la sexta hipótesis específica los resultados encontrados en esta investigación fue que el Valor  $**p < .01$ , podemos afirmar que existe relación motivación laboral del clima organizacional y desgaste profesional de los docentes y alcanza un nivel moderado de 15,8%, contrastando con los resultados de la investigación que lleva por título “Clima organizacional y su relación con la prevalecencia de Burnout en docentes de las facultades de pedagogía y cultura física y ciencias administrativas y turismo de la universidad de educación Enrique Guzmán y Valle” mencionada la conclusiones indican que de 83% y 63.2% de los docentes de ambas facultades tienen un reducida realización personal y refiere un clima organizacional regular respectivamente, asimismo

existe relación significativa entre el clima organizacional y la prevalencia de Burnout así como entre el clima organizacional y la realización personal y clima organizacional y la despersonalización, al respecto Zavala (2008). En su tesis “Stress y Burnout en los docentes: una urgente revisión” en sus conclusiones indica que en el contexto educativo convergen muchos factores estresores que terminan afectando al docente de varias maneras sin que éste sea consciente. Hay pruebas que el estrés docente existe en las diferentes realidades latinoamericanas generando cantidad de problemas de salud en los docentes, cuya intensidad es tal, que ha devenido un problema mismo de la Salud. El gestor de la educación puede en cierto momento determinar el grado de estrés y los factores que lo originan dentro de una organización y proponer mecanismos de gestión del mismo. De esta manera se puede ofrecer un ambiente de trabajo apreciado por los docentes y lograr una escuela menos conflictiva, y más efectiva y valorada por el medio donde se encuentre.

En relación a la séptima hipótesis específica los resultados encontrados en esta investigación fue que el Valor  $**p < .01$ , podemos afirmar que existe relación inversa y significativa entre la recompensa del clima organizacional y desgaste profesional de los docentes y alcanza un nivel moderado de 24,4%, contrastando con los resultados de la investigación que lleva por título “Clima organizacional satisfacción laboral en docentes e la Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle” En cuanto al nivel de satisfacción laboral que perciben los docentes de la Universidad es medio. Se puede decir que la satisfacción laboral en los docentes no alcanza niveles altos. En relación a la octava hipótesis específica los resultados encontrados en esta investigación fue que el Valor  $**p < .01$ , podemos afirmar que existe relación inversa y significativa entre estilo de supervisión del clima organizacional y desgaste profesional de los docentes y alcanza un nivel bajo de 17,5%, contrastando con los resultados de la investigación que lleva por título “Clima organizacional y estrés en Docentes de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan de Huánuco”. La mayoría de los docentes percibe el clima organizacional global de la Universidad Hermilio Valdizan como regular. La mayoría de los docentes presentan un nivel de estrés muy bajo, en

relación a estos resultados Castro (2008) en su tesis “El estrés docente en los profesores de escuela pública”. Tesis para optar el grado de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, Escuela de Graduados en sus conclusiones encontró que los factores desencadenantes del estrés laboral en el docente son las relaciones con alumnos, con padres y con colegas o compañeros de trabajo. Como recomendaciones podemos señalar que los docentes deben procurar mantenerse en buena salud, tanto física como mental, adoptando estrategias para la solución de conflictos. Es necesario que las instituciones educativas cuenten con personal especializado: psicólogos, trabajadores sociales, consejeros familiares que puedan ocuparse de asuntos relacionados con problemas de conducta y rendimiento. Se sugiere manejar un liderazgo más participativo y democrático.

## **V. CONCLUSIONES**

## Conclusiones

**Primera:** Como el valor de  $**p < .01$ , podemos afirmar que, el clima organizacional se relaciona de manera inversa y significativa con el desgaste profesional del personal docente que labora en las Instituciones educativas de la red 1 de la Unidad de Gestión Educativa local Ventanilla Callao 2014, alcanza un nivel moderado de 17,0%, (r= -,170 )

**Segunda:** Como el valor de  $**p < .01$ , podemos afirmar que, la estructura del clima organizacional se relaciona de manera inversa y significativa con el desgaste profesional del personal docente que labora en las Instituciones educativas de la de la red 1 de la Unidad de Gestión Educativa local Ventanilla Callao 2014, alcanza un nivel bajo de 11,8%.(r= -,118)

**Tercera:** Como el valor de  $**p < .01$ , podemos afirmar que, la oportunidad de desarrollo del clima organizacional se relaciona de manera inversa y significativa con el desgaste profesional del personal docente que labora en las Instituciones educativas de la de la red 1 de la Unidad de Gestión Educativa local Ventanilla Callao 2014, alcanza un nivel bajo de 10,4%.  
( r= -,104)

**Cuarta:** Como el valor de  $**p < .01$ , podemos afirmar que, calidez y apoyo del clima organizacional se relaciona de manera inversa y significativa con el desgaste profesional del personal docente que labora en las Instituciones educativas de la de la red 1 de la Unidad de Gestión Educativa local Ventanilla Callao 2014, alcanza un nivel bajo de 08,5%.  
(r= -,085)



- Quinta:** Como el valor de  $**p < .005$ , podemos afirmar que, el equipo, distribución de personas y material del clima organizacional se relaciona de manera inversa y significativa con el desgaste profesional del personal docente que labora en las Instituciones educativas de la red 1 de la Unidad de Gestión Educativa local Ventanilla Callao 2014, alcanza un nivel bajo de 11,3%. ( $r = -.113$ )
- Sexta:** Como el valor de  $**p < .01$ , podemos afirmar que, la consideración y apoyo de la dirección del clima organizacional se relaciona de manera inversa y significativa con el desgaste profesional del personal docente que labora en las Instituciones educativas de la de la red 1 de la Unidad de Gestión Educativa local Ventanilla Callao 2014, alcanza un nivel bajo de 09,6%. ( $r = -.096$ )
- Séptima:** Como el valor de  $**p < .01$ , podemos afirmar que, la motivación laboral del clima organizacional se relaciona de manera inversa y significativa con el desgaste profesional del personal docente que labora en las Instituciones educativas de la de la red 1 de la Unidad de Gestión Educativa local Ventanilla Callao 2014, alcanza un nivel moderado de 15,8% ( $r = -.158$ )
- Octava:** Como el valor de  $**p < .01$ , podemos afirmar que, la recompensa del clima organizacional se relaciona de manera inversa y significativa con el desgaste profesional del personal docente que labora en las Instituciones educativas de la de la red 1 de la Unidad de Gestión Educativa local Ventanilla Callao 2014, alcanza un nivel moderado de 24,4%. ( $r = -.244$ )
- Novena:** Como el valor de  $**p < .01$ , podemos afirmar que, los estilos de supervisión del clima organizacional se relaciona de manera inversa y significativa con el desgaste profesional del personal docente que labora en las Instituciones educativas de la de la red 1 de la Unidad

de Gestión Educativa local Ventanilla Callao 2014, alcanza un nivel bajo de 17,5%. ( $r = -,175$ )

## **VI. RECOMENDACIONES**

## Recomendaciones

- Primera:** Las Unidades de Gestión Educativas, en conjunto con los docentes fortaleza, podrían organizar talleres. no sólo sobre estrategias académicas, sino debe abordar el tema de clima organizacional, básicamente de desgaste profesional, como hemos visto en la dimensión estructura y oportunidad de desarrollo tiene que ver mucho con la relación que hay entre los miembros de una institución educativa y las diferentes circunstancias para desarrollarse profesionalmente y personalmente.
- Segunda:** A los directores de las diferentes Instituciones dar más importancia A la calidez y apoyo de sus docentes, porque el profesional rinde mejor y produce más si experimenta emociones agradables; se reconoce además que el equipo, la distribución de personas y material educativo tienen implicancias importantes en las relaciones interpersonales hasta en las enfermedades y accidentes laborales.
- Tercera:** A los directores de las Instituciones Educativas a través de las oficinas de capacitación y recursos humanos de la región, se recomienda programar talleres de motivación laboral para todo el personal de docente, especialmente para los directivos de los departamentos que requieren desarrollar un manejo adecuado en cuanto a consideración y apoyo a su personal en diferentes momentos especialmente en situaciones de crisis.
- Cuarta:** Se sugiere realizar jornadas de integración de trabajo para reconocer los diferentes estilos de supervisión ya que son esenciales en las instituciones educativas para seguir mejorando en todo nivel. De esta manera se estaría estimulando la recompensa entre el personal para construir un clima organizacional agradable que permita el desarrollo del liderazgo y la prevención del desgaste profesional.

## **VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

## Referencias bibliográficas.

- Abascal, A. y Grande Esteban, I. (2005). *Análisis de encuestas*. Madrid: ESIC
- Acosta, M. (2006) “*Síndrome de Burnout en los maestros de CCH*”. Tesis de maestría. Universidad Pedagógica de Durango. Durango, México.
- Álvarez, E y Fernández, L.(1991) *El síndrome de burnout o el desgaste profesional (I):* revisión de estudios. Asociación española de neuropsiquiatría; 39:257-265.
- Argyris, C. (2003). *Entrevista a Chris Argyris* (por Woodell, V). Organization Development Journal, 21, N° 2; página. 67
- Ayala,F (2011) “*Clima organizacional y estrés en Docentes*” de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan de Huánuco”.
- Bardo, P.(1979): *The Pain of Teacher Burnout: A case History*. Phi Delta Kappan; (61) 4:252-254
- Barraza Macías Arturo (2003), *El estrés académico en los alumnos de postgradode la Universidad Pedagógica de Durango, Guadalajara*, Memoria electrónica del VII Congreso Nacional de Investigación Educativa.
- Blanco (2004) “*Estrés Laboral Y Salud En Las Enfermeras. Instrumentistas*” Revista de la Facultad de Medicina Universidad. Central de Venezuela. VOL 27, N° 1. Caracas – Enero
- Bromley, C. (2000) “*Los trastornos de ansiedad a inicios del nuevo siglo trastornos relacionados con el estrés*” En Archivos Peruanos de Psiquiatría y Salud Mental. Enero – Junio– VOL. 4 N° 1. Perú.
- Brunet, L (1987) *El Clima de Trabajo en las Organizaciones: Definición, Diagnostico y Consecuencias*. Editorial Trillas. México.

- Cairo, H. (2002) "*Burnout Un síndrome cada vez más expandido, Relaciones Humanas, en Mujeres de empresa.com*", España.
- Carmona, F.y colb, "*Síndrome de Burnout y reactividad del estrés, en una muestra de profesionales de Enfermería de una unidad de cuidados críticos*". Colombia – 2000.
- Castro (2008) "*El estrés docente en los profesores de escuela pública*" Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú
- Cherniss, C. (1980). *Staff burnout. Job stress in the human services*. Londres: Sage Publications.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. La dinámica del éxito en las organizaciones. Mc Graw Hill. Segunda edición. México.
- Darryl, A. (2001): *School employees: the forgotten municipal workers*. Occupational medicine; (16) 1:65-78.
- Desler (2006) *Perfil del clima organizacional del instituto universitario pedagógico experimental "Rafael Alberto Escobar Lara"*- Maracay
- Eyzaguirre, N. (2003). *Seminario "Responsabilidad Social Empresarial"*. Intervención del Ministro de Hacienda en seminario organizado por la Fundación Pro Humana y PNUD. Chile.
- Eyzaguirre, N. (2004). *El Chile que queremos: ENADE 2004: "Quid Futuru Advenit. Lo que será..."* Presentación del Ministro de Hacienda en el Encuentro Nacional de la Empresa ENADE 2004. Chile.
- Goncalves, A (2009). *Dimensiones del clima organizacional*. Editorial Mac Graw Hill Interamericana México.
- Guerrero, E y Vicente, F. (2001): *Síndrome de "Burnout" o desgaste profesional y afrontamiento del estrés en el profesorado*. Universidad de Extremadura.
- Guizar, Rafael (2004). *Desarrollo Organizacional. Principios y Aplicaciones*. McGraw Hill, México.

- Huberman, M. (1999): *Understanding and preventing teacher burnout: a sourcebook of international research and practice*, Cambridge University.
- IESA (2013) *Condiciones de Trabajo y Salud Docente UNESCO Estudio de Casos*
- Kyriacou C. *Teacher stress and burnout: An international review*. Educational Research 1987; 29:146-152.
- Maslach, Schaufeli y Leiter (2001) *The Maslach Burnout Inventory*
- Matta, H (2006) “*Clima organizacional y su relación con la prevalencia de Burnout en docentes de las facultades de pedagogía y cultura física y ciencias administrativas y turismo de la universidad de educación Enrique Guzmán y Valle*”
- Mena (2010) “*El Desgaste profesional en profesores universitarios: un modelo predictivo*”, Tesis Doctoral de la Universidad de Granada España
- Moreno B, Oliver C, Aragonese A. (1991) “*El burnout: una forma específica de estrés laboral*”. En: Buela-Casall, Caballo (Eds) *Manual de Psicología Clínica Aplicada: Siglo XXI, España*. Nieves , F . (2006) “*Desempeño Docente y Clima Organizacional en el Liceo Agustín Codazzi de Maracay, Estado Aragua*” Venezuela
- Oramas (2013) “*Estrés laboral y síndrome de burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria*”, La Habana- Cuba
- Pereira , J (2006) “*Clima organizacional y grado de satisfacción en el trabajo del personal docente del núcleo el Vigía de la Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez año 2 Nª 1.R*” Venezuela
- Ramos, V (2009) “*Clima organizacional satisfacción laboral en docentes e la Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle*”
- Rubio (2007) “*Estrés en profesores Extremeños de Infantil, primaria y secundaria*”. Tesis Doctoral de la Facultad de Educación de la Universidad de Extremadura –España



- Sbragia, R. (2003): "*Un estudio empírico sobre clima organizacional en instituciones de investigación*". Revista de Administración, Sao Paulo, v.18, n.2
- Sovero, F. (2007). *Como dirigir una institución educativa*. Lima: A. F.A. Editores importadores S.A.
- Seisdedos N. (1996) *El clima laboral y su medida*. Revista *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 1996,2.
- Silva, M. (1992). *El Clima en las Organizaciones. Teoría, método e intervención*. PPU: Barcelona, España
- Trianes (2002)
- Troncoso P. (2006). *Relaciones Interpersonales*. Editorial Tauro México
- Vásquez
- Zavala, J. (2008) "*Stress y Burnout en los docentes: una urgente revisión*" Tesis de Maestría Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú

## **ANEXOS**

Anexo N° 1



**MATRIZ DE CONSISTENCIA**  
**TÍTULO: “Clima organizacional y desgaste profesional en docentes de la red 1 de la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla - Callao - 2014”**  
**AUTOR: Lucy Emely Bobadilla Araujo**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES		
Problema principal:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1: CLIMA ORGANIZACIONAL		
			Dimensiones	Indicadores	Ítems
¿Cuál es la relación entre clima organizacional y desgaste profesional en docentes de la red 1 de la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla - Callao - 2014?	Determinar la relación entre clima organizacional y desgaste profesional en docentes de la red 1 de la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla Callao – 2014.	Existe relación inversa y significativa entre clima organizacional y desgaste profesional en docentes de la red 1 de la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla Callao - 2014			En esta institución a veces no se sabe quién es el que decide
Problemas secundarios:	Objetivos específicos:	Hipótesis específicas:			Aquí se ha explicado el funcionamiento de la institución, quien tiene la autoridad y que debe hacer cada uno
1.- ¿Cuál es la relación entre la estructura del clima organizacional y desgaste profesional en docentes de la red 1 de la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla - Callao – 2014?	1.- Determinar la relación entre la estructura del clima organizacional y desgaste profesional en docentes de la red 1 de la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla - Callao – 2014	1. Existe relación inversa y significativa entre la estructura del clima organizacional y desgaste profesional en docentes de la red 1 de la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla - Callao – 2014	1.1. Estructura	Autoritarismo	En esta institución hay que cumplir pocos trámites para hacer las cosas.
					Las ideas nuevas no se toman en cuenta, debido a que existen demasiadas reglas, detalles administrativos y tramites por cumplir
					A veces trabajamos en forma desorganizada y sin planificación
					En esta institución a veces las personas no saben quién es su jefe

<p>4. ¿Cuál es la relación entre equipo, distribución de personas y material del clima organizacional y desgaste profesional en docentes de la red 1 de la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla Callao – 2014?</p>	<p>4. Determinar la relación entre Equipo, distribución de personas y material del clima organizacional y desgaste profesional en docentes de la red 1 de la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla Callao – 2014</p>	<p>4. Existe relación inversa y significativa entre Equipo, distribución de personas y material del clima organizacional y desgaste profesional en docentes de la red 1 de la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla Callao – 2014</p>	<p>1.4 Equipo, distribución de personas y material</p>	<p>Ubicación</p>	<p>La distribución de las personas y el material es apropiado para el trabajo que se realiza</p> <p>En esta institución el material de trabajo está al día</p> <p>La distribución del personal permite que se realice un trabajo eficiente y efectivo</p> <p>En esta institución hay disponibilidad de materiales del tipo y cantidades apropiadas</p>
<p>5. ¿Cuál es la relación entre Consideración y apoyo de la dirección del clima organizacional y desgaste profesional en docentes de la red 1 de la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla Callao – 2014?</p>	<p>5. Determinar la relación entre Consideración y apoyo de la dirección del clima organizacional y desgaste profesional en docentes de la red 1 de la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla Callao – 2014</p>	<p>5. Existe relación inversa y significativa entre consideración y apoyo de la dirección del clima organizacional y desgaste profesional en docentes de la red 1 de la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla Callao – 2014</p>	<p>1.5 Consideración y apoyo de la dirección</p>	<p>Confianza</p>	<p>La Dirección piensa que si el personal está contento , el trabajo va a mejorar por sí solo.</p> <p>La Dirección se preocupa de los aspectos personales de cómo se siente la gente, de sus problemas, etc...</p> <p>Existen buenas relaciones humanas entre los directivos y el personal (profesores, administrativos, etc)</p> <p>La Dirección se preocupa por conocer las aspiraciones de las personas que trabajan en ella..</p> <p>Los Directivos son pocos comprensivos cuando uno comete un error.</p>

<p>6. ¿Cuál es la relación entre la motivación laboral del clima organizacional y desgaste profesional en docentes de la red 1 de la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla - Callao – 2014?</p>	<p>6. Determinar la relación entre la Motivación laboral del clima organizacional y desgaste profesional en docentes de la red 1 de la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla Callao – 2014</p>	<p>6. Existe relación inversa y significativa entre la motivación laboral del clima organizacional y desgaste profesional en docentes de la red 1 de la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla - Callao – 2014</p>	<p>1.6 Motivación Laboral</p>	<p>Desempeño</p>	<p>Las personas de esta institución están satisfechas de pertenecer a ella</p>
					<p>Las personas que trabajan en esta institución se esfuerzan bastante por surgir</p>
<p>7. ¿Cuál es la relación entre la recompensa del clima organizacional y desgaste profesional en docentes de la red 1 de la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla Callao – 2014?</p>	<p>7. Determinar la relación entre la recompensa del clima organizacional y desgaste profesional en docentes de la red 1 de la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla - Callao – 2014</p>	<p>7. Existe relación inversa y significativa entre la recompensa del clima organizacional y desgaste profesional en docentes de la red 1 de la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla - Callao – 2014</p>	<p>1.7 Recompensa</p>	<p>Expectativa</p>	<p>Las personas de esta institución muestran interés por el trabajo que realiza</p>
					<p>En esta institución la gente está interesada y muy comprometida con su trabajo</p>
					<p>El personal que trabaja en esta institución busca la excelencia en su quehacer</p>
					<p>La gente se atiene a las normas de la institución</p>
					<p>Hasta donde yo me doy cuenta, existe lealtad hacia la institución</p>
					<p>En esta institución la mayoría de las personas están preocupados por sus propios intereses.</p>
					<p>En esta institución los que se desempeñan mejor en su trabajo pueden llegar a ocupar los mejores puestos</p>
					<p>En esta institución existe mayor preocupación por destacar el trabajo bien hecho que aquel mal hecho</p>
					<p>En esta institución mientras mejor se haga el trabajo , tanto mejor es el reconocimiento que se recibe.</p>
					<p>En esta institución no hay suficiente reconocimiento por el trabajo bien hecho</p>

<p>8. ¿Cuál es la relación entre el estilo de supervisión del clima organizacional y desgaste profesional en docentes de la red 1 de la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla - Callao – 2014?</p>	<p>8. Determinar la relación entre el estilo de supervisión del clima organizacional y desgaste profesional en docentes de la red 1 de la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla Callao – 2014</p>	<p>8. Existe relación inversa y significativa entre el estilo de supervisión del clima organizacional y desgaste profesional en docentes de la red 1 de la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla Callao – 2014</p>	<p>1.8 Estilos de Supervisión</p>	<p>Orientación</p>	<p>Existe flexibilidad necesaria en la supervisión de las tareas</p> <p>La supervisión reconoce el trabajo bien hecho</p> <p>Los funcionarios se sienten libres para hablar abiertamente con quienes los supervisan, especialmente cuando tienen problemas</p> <p>La supervisión entrega información útil a las personas respecto de su desempeño laboral.</p> <p>Los miembros de la institución de la institución saben lo que la supervisión espera de ellos</p> <p>En esta institución las personas pueden contar con la supervisión como respaldo</p> <p>La supervisión enfatiza las buenas relaciones humanas entre las personas de la institución</p>
---	--	---	-----------------------------------	--------------------	---

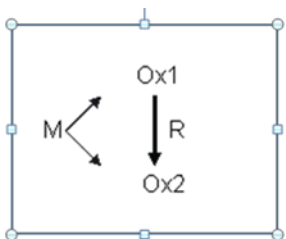
			V2: DESGASTE PROFESIONAL		
			Dimensiones	Indicadores	Ítems
			2.1. Agotamiento emocional	Actitud	Enseñar me agota emocionalmente
					Siento que cualquier día podría tener un ataque de nervios, si no dejo de enseñar.
					Me siento ansioso y tenso al ir a trabajar cada día.
				Depresión	Mi profesión está afectando negativamente mis relaciones fuera del trabajo
					Se hace muy difícil volver al trabajo después de las vacaciones.
				Absentismo	Siento que mi trabajo está afectando negativamente mi salud.
					Con frecuencia me siento deprimido respecto a mi profesión
			2.2. Despersonalización	Indiferencia	A veces tiendo a tratar a los estudiantes como objetos impersonales
					Siento que mis alumnos son el "enemigo"
				Irritabilidad	Siento una presión constante por parte de los otros para que mejore mi trabajo
Siento que realmente no les gusto a mis alumnos					

					En lo fundamental, yo diría que no estoy muy contento con mi trabajo.
				Autoestima personal	Actualmente encuentro que mi vida no es provechosa
					Sabiendo lo que sé ahora, si tuviera que decidir de nuevo si elijo este trabajo, definitivamente no lo haría
			2.3.Falta de realización	Sentimiento de frustración y no éxito	En general, mi trabajo no se adapta muy bien a la clase de trabajo que yo deseaba
				Sentimiento de insuficiencia	Siento que es imposible producir algún cambio positivo en la vida de mis alumnos.
					Actualmente encuentro que no disfruto bastante de mi vida
					Actualmente encuentro mi vida bastante aburrida.



TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
<p>TIPO: Básico</p> <p>DISEÑO: No experimental</p> <p>Descriptivo – correlacional</p> <p>No experimental: Porque no se manipula ninguna de las variables para observar su comportamiento. Según Hernández et al (1998), consideran que la investigación no experimental se puede clasificar en dos tipos, transversal y longitudinal, de acuerdo a su dimensión temporal o el número de momentos o puntos en el tiempo en los cuales se recolectan los datos</p>	<p>POBLACIÓN:</p> <p>La población estará constituida por 246 profesores de educación secundaria de las 16 instituciones educativas secundarias que pertenecen a la Red N° 01 en la UGEL Ventanilla .Callao.</p> <p>TIPO DE MUESTRA:</p> <p>No probabilístico</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA:</p> <p>La población estará constituida por 246 profesores de educación secundaria de las 16 instituciones educativas secundarias que pertenecen a la Red N° 01 en la UGEL Ventanilla .Callao.</p>	<p>Variable 1 Clima Organizacional</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario tipo escala de Likert</p> <p>Autor: Joana Fornes</p> <p>Año: 1994</p> <p>Monitoreo: Prueba piloto, validación por juicio de experto y la confiabilidad del instrumento por alfa de cronbach.</p> <p>Ámbito de Aplicación: Instituciones Educativas de la red 1 Unidad de gestión Educativa Local Ventanilla Callao</p> <p>Forma de Administración: Grupal</p> <p>Tiempo de duración: 20'</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- CUADRO DE FRECUENCIA</li> <li>- GRÁFICO DE BARRAS</li> <li>- TABLAS DE CONTINGENCIAS</li> </ul> <p>INFERENCIAL:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- LA CORRELACIÓN DE RHO DE SPEARMAN</li> </ul>

Transeccional: El diseño de investigación recolecta datos de un solo momento y en un tiempo único. El propósito de este método es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.



Variable 2: Desgaste Profesional

Técnicas: Encuesta

Instrumentos: Cuestionario tipo escala de Likert -Inventario de Burnout

Autor Maslash

Año:

Monitoreo: Prueba piloto, validación por juicio de experto y la confiabilidad del instrumento por alfa de cronbach.

Ámbito de Aplicación: Instituciones Educativas de la red 1 Unidad de gestión Educativa Local Ventanilla Callao

Forma de Administración: Grupal.  
Tiempo de duración: 20'

Anexo N° 2  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
ESCUELA DE POSTGRADO



ESCUELA DE POSTGRADO

Cuestionario: **Clima Organizacional y desgaste profesional en docentes de la red n° 01** de  
Educativa Local Ventanilla - Callao - 2014

Esta encuesta es ANÓNIMA le pedimos que sea sincero en sus respuestas. Por nuestra parte nos comprometemos a que la información dada tenga un carácter estrictamente confidencial y de uso exclusivamente reservado a fines de investigación.

Totalmente en desacuerdo= 1    Relativamente de acuerdo = 2    Totalmente de acuerdo = 3 **Datos Generales:**

\_\_\_\_\_ Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_

**Clima Organizacional**

I. Clima Organizacional	CALIFICACION		
	1	2	3
<b>DI. Estructura</b>			
C1. En esta institución a veces no se sabe quién es el que decide:			
C2. Aquí se ha explicado el funcionamiento de la institución, quien tiene la autoridad y que debe hacer cada uno.			
C3. En esta institución hay que cumplir pocos trámites para hacer las cosas.			
C4. Las ideas nuevas no se toman en cuenta, debido a que existen demasiadas reglas ,detalles administrativos y tramites por cumplir.			
C5. A veces trabajamos en forma desorganizada y sin planificación.			
C6. En esta institución a veces las personas no saben quién es su jefe			
<b>DII. Oportunidad Desarrollo</b>			
C7. En esta institución hay oportunidad de tener status.			
C8. . En esta institución hay oportunidad de realizar algo que valga la pena			
C9. . En esta institución hay oportunidad para desarrollar poder y usarlo.			
C10. . En esta institución se dan oportunidades para el crecimiento personal.			
C11. . En esta institución existe oportunidad de hacer varias cosas diferentes.			
C12. . En esta institución se da oportunidad para hacer trabajos desafiantes.			
<b>DIII. Calidez y Apoyo</b>			
C13. . En esta institución hay poca confianza en la responsabilidad individual respecto al trabajo.			
C14. . En esta institución las personas no se tienen confianza.			
C15. Cuesta mucho llegar a ser amigo de las personas que trabajan en esta institución			
C16..En esta institución la mayoría de las personas son indiferentes hacia los demás			
C17 Entre las personas de esta institución predomina un ambiente de amistad.			
C18 Esta institución se caracteriza por un ambiente de trabajo cómodo y relajado			
C19. Cuando tengo que hacer un trabajo difícil puedo contar con la ayuda de mis compañeros (colegas).			
<b>. DIV Equipo, Distribución De Personas y Material</b>			
C20. La distribución de las personas y el material es apropiado para el trabajo que se realiza			
C21. En esta institución el material de trabajo está al día			
C22. La distribución del personal permite que se realice un trabajo eficiente y efectivo.			
C23. En esta institución hay disponibilidad de materiales del tipo y cantidades apropiadas.			
<b>CV Consideración Y Apoyo De La Dirección</b>			
C24. La Dirección piensa que si el personal está contento, el trabajo va a mejorar por si solo.			
C25. La Dirección se preocupa de los aspectos personales de cómo se siente la gente, de sus problemas, etc..			

C26 Existen buenas relaciones humanas entre los directivos y el personal (profesores, administrativos, etc)			
C27 La Dirección se preocupa por conocer las aspiraciones de las personas que trabajan en ella..			
C28 Los Directivos son pocos comprensivos cuando uno comete un error.			
<b>D VI Motivación Laboral</b>			
C29 La personas de esta institución están satisfechas de pertenecer a ella			
C30. Las personas que trabajan en esta institución se esfuerzan bastante por surgir.			
C31. Las personas de la institución muestran interés por el trabajo que realiza.			
C32 En esta institución la gente está interesada y muy comprometida con su trabajo.			
C33 El personal que trabaja en esta institución busca la excelencia en su quehacer.			
C34 La gente se atiene a las normas de la institución.			
C35 Hasta donde yo me doy cuenta, existe lealtad hacia la institución.			
C36 En esta institución la mayoría de las personas están preocupados por sus propios intereses.			
<b>D VII. Recompensa</b>			
C37. En esta institución los que se desempeñan mejor en su trabajo pueden llegar a ocupar los mejores puestos.			
C38 En esta institución existe mayor preocupación por destacar el trabajo bien hecho que aquel mal hecho			
C39. En esta institución mientras mejor se haga el trabajo ,tanto mejor es el reconocimiento que se recibe.			
C40. En esta institución no hay suficiente reconocimiento por el trabajo bien hecho.			
<b>D V III Estilos de Supervisión</b>			
C41 Existe flexibilidad necesaria en la supervisión de las tareas			
C42. La supervisión reconoce el trabajo bien hecho.			
C43. Los funcionarios se sienten libres para hablar abiertamente con quienes los supervisan, especialmente cuando tienen problemas.			
C44 La supervisión entrega información útil a las personas respecto de su desempeño laboral.			
C45. Los miembros de la institución de la institución saben lo que la supervisión espera de ellos.			
C46. En esta institución las personas pueden contar con la supervisión como respaldo.			
C47. La supervisión enfatiza las buenas relaciones humanas entre las personas de la institución.			

## Anexo N° 3

### Desgaste Profesional

1= Totalmente en desacuerdo    2= En desacuerdo    3= Indeciso    4= De acuerdo    5= Totalmente de acuerdo

<b>D I: AGOTAMIENTO EMOCIONAL</b>	CALIFICACIÓN				
	1	2	3	4	5
D1 Enseñar me agota emocionalmente					
D2 Siento que cualquier día podría tener un ataque de nervios, si no dejo de enseñar.					
D3 Me siento ansioso y tenso al ir a trabajar cada día.					
D4 Mi profesión está afectando negativamente mis relaciones fuera del trabajo.					
D5 Se hace muy difícil volver al trabajo después de las vacaciones.					
D6 Siento que mi trabajo está afectando negativamente mi salud.					
D7 Con frecuencia me siento deprimido respecto a mi profesión					
D8 Si un buen amigo me dijera que estaba interesado en tener un trabajo aquí, tendría serias reservas en recomendárselo.					
<b>D II : DESPERSONALIZACIÓN</b>					
D9 A veces tiendo a tratar a los estudiantes como objetos impersonales.					
D10 Siento que mis alumnos son el "enemigo"					
D11 Siento una presión constante por parte de los otros para que mejore mi trabajo.					
D12 Siento que realmente no les gusto a mis alumnos.					
<b>DIII: FALTA DE REALIZACIÓN</b>					
D13 En lo fundamental, yo diría que no estoy muy contento con mi trabajo.					
D14 Actualmente encuentro que mi vida no es provechosa.					
D15 Sabiendo lo que sé ahora, si tuviera que decidir de nuevo si elijo este trabajo, definitivamente no lo haría.					
D16 En general, mi trabajo no se adapta muy bien a la clase de trabajo que yo deseaba.					
D17 Siento que es imposible producir algún cambio positivo en la vida de mis alumnos.					
D18 Actualmente encuentro que no disfruto bastante de mi vida					
D19 Actualmente encuentro mi vida bastante aburrida.					

## GRACIAS









## Anexo N° 5

### CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Dra Violeta Cadenillas Albornoz.....

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Doctorado en Administración de la Educación de la UCV, en la sede Lima Norte aula 202 requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optare el grado de Doctor

El título nombre de mi proyecto de investigación es:

**“ Clima organizacional y desgaste profesional en docentes de secundaria de la red 1 de la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla Callao 2014”**,siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

Anexo N° 1: Carta de presentación

Anexo N° 2: Matriz de operacionalización

Anexo N° 3 : Definiciones conceptuales de las variables

Anexo N° 4: Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

Lucy Emely Bobadilla Araujo

D.N.I: 09735966

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES /ITEMS	Claridad		Pertinencia		Relevancia		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Estructura</b>							
1	En esta institución a veces no se sabe quién es el que decide	/		/		/		
2	Aquí se ha explicado el funcionamiento de la institución, quien tiene la autoridad y que debe hacer cada uno	/		/		/		
3	En esta institución hay que cumplir pocos trámites para hacer las cosas.	/		/		/		
4	Las ideas nuevas no se toman en cuenta, debido a que existen demasiadas reglas, detalles administrativos y tramites por cumplir	/		/		/		
5	A veces trabajamos en forma desorganizada y sin planificación	/		/		/		
6	En esta institución a veces las personas no saben quién es su jefe	/		/		/		
	<b>Oportunidad Desarrollo</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
7	En esta institución hay oportunidad de tener status	/		/		/		
8	En esta institución hay oportunidad de realizar algo que valga la pena	/		/		/		
9	En esta institución hay oportunidad para desarrollar poder y usarlo	/		/		/		
10	En esta institución se dan oportunidades para el crecimiento personal.	/		/		/		
11	En esta institución existe oportunidad de hacer varias cosas diferentes.	/		/		/		
12	En esta institución se da oportunidad para hacer trabajos desafiantes	/		/		/		
	<b>Calidez y Apoyo</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
13	En esta institución hay poca confianza en la responsabilidad individual respecto al trabajo.	/		/		/		
14	. En esta institución las personas no se tienen confianza	/		/		/		
15	Cuesta mucho llegar a ser amigo de las personas que trabajan en esta institución	/		/		/		
16	En esta institución la mayoría de las personas son indiferentes hacia los demás	/		/		/		
17	Entre las personas de esta institución predomina un ambiente de amistad	/		/		/		
18	Esta institución se caracteriza por un ambiente de trabajo cómodo y relajado	/		/		/		

N°	DIMENSIONES /ITEMS	Claridad		Pertinencia		Relevancia		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
19	Cuando tengo que hacer un trabajo difícil puedo contar con la ayuda de mis compañeros (colegas).	/		/		/		
	<b>Equipo, Distribución De Personas y Material</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
20	La distribución de las personas y el material es apropiado para el trabajo que se realiza	/		/		/		
21	En esta institución el material de trabajo está al día	/		/		/		
22	La distribución del personal permite que se realice un trabajo eficiente y efectivo	/		/		/		
23	En esta institución hay disponibilidad de materiales del tipo y cantidades apropiadas.	/		/		/		
	<b>Consideración y Apoyo De La Dirección</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
24	La Dirección piensa que si el personal está contento ,el trabajo va a mejorar por sí solo.	/		/		/		
25	La Dirección se preocupa de los aspectos personales de cómo se siente la gente, de sus problemas, etc..	/		/		/		
26	Existen buenas relaciones humanas entre los directivos y el personal (profesores, administrativos, etc)	/		/		/		
27	La Dirección se preocupa por conocer las aspiraciones de las personas que trabajan en ella..	/		/		/		
28	Los Directivos son pocos comprensivos cuando uno comete un error.	/		/		/		
	<b>Motivación Laboral</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
29	La personas de esta institución están satisfechas de pertenecer a ella	/		/		/		
30	Las personas que trabajan en esta institución se esfuerzan bastante por surgir	/		/		/		
31	Las personas de la institución muestran interés por el trabajo que realiza	/		/		/		
32	En esta institución la gente está interesada y muy comprometida con su trabajo	/		/		/		



33	El personal que trabaja en esta institución busca la excelencia en su quehacer	✓		✓		✓	
34	La gente se atiene a las normas de la institución	✓		✓		✓	
35	Hasta donde yo me doy cuenta, existe lealtad hacia la institución	✓		✓		✓	
36	En esta institución la mayoría de las personas están preocupados por sus propios intereses.	✓		✓		✓	
	<b>Recompensa</b>	Si	No	Si	No	Si	No
37	En esta institución los que se desempeñan mejor en su trabajo pueden llegar a ocupar los mejores puestos	✓		✓		✓	
38	En esta institución existe mayor preocupación por destacar el trabajo bien hecho que aquel mal hecho	✓		✓		✓	
39	En esta institución mientras mejor se haga el trabajo , tanto mejor es el reconocimiento que se recibe.	✓		✓		✓	
40	En esta institución no hay suficiente reconocimiento por el trabajo bien hecho	✓		✓		✓	
	<b>Estilos de Supervisión</b>	Si	No	Si	No	Si	no
41	Existe flexibilidad necesaria en la supervisión de las tareas	✓		✓		✓	
42	La supervisión reconoce el trabajo bien hecho	✓		✓		✓	
43	Los funcionarios se sienten libres para hablar abiertamente con quienes los supervisan, especialmente cuando tienen problemas	✓		✓		✓	
44	La supervisión entrega información útil a las personas respecto de su desempeño laboral.	✓		✓		✓	
45	Los miembros de la institución de la institución saben lo que la supervisión espera de ellos	✓		✓		✓	
46	En esta institución las personas pueden contar con la supervisión como respaldo	✓		✓		✓	
47	La supervisión enfatiza las buenas relaciones humanas entre las personas de la institución	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):..... *existe suficiencia*

Opinión de aplicabilidad :      Aplicable (x)      Aplicable después de corregir ( )      No aplicable ( )

Apellidos y nombre del juez evaluador:..... *Cadenillas Albornoz Violeta*      Fecha: *03* de *11* de 20*14*

DNI: *09748659*.....Especialidad del Evaluador :..... *Dra. Administración de la Educación*

Claridad :Se entiende sin dificultad algun enunciado del ítem,es conciso,exacto y directo.

Pertinencia : Si el ítem pertenece a la dimensión.

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

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

*Cadenillas A*  
 Dra. Violeta Cadenillas Albornoz  
 C.I.: 1009748659

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESGASTE PROFESIONAL

N°	DIMENSIONES /ITEMS	Claridad		Pertinencia		Relevancia		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Agotamiento Emocional</b>							
1	Enseñar me agota emocionalmente	/		/		/		
2	Siento que cualquier día podría tener un ataque de nervios, si no dejo de enseñar	/		/		/		
3	Me siento ansioso y tenso al ir a trabajar cada día	/		/		/		
4	Mi profesión está afectando negativamente mis relaciones fuera del trabajo	/		/		/		
5	Se hace muy difícil volver al trabajo después de las vacaciones	/		/		/		
6	Siento que mi trabajo está afectando negativamente mi salud.	/		/		/		
7	Con frecuencia me siento deprimido respecto a mi profesión	/		/		/		
8	Si un buen amigo me dijera que estaba interesado en tener un trabajo aquí, tendría serias reservas en recomendárselo	/		/		/		
	<b>Despersonalización</b>	SI	No	SI	No	SI	No	
9	A veces tiendo a tratar a los estudiantes como objetos impersonales	/		/		/		
10	Siento que mis alumnos son el "enemigo"	/		/		/		
11	Siento una presión constante por parte de los otros para que mejore mi trabajo	/		/		/		
12	Siento que realmente no les gusto a mis alumnos	/		/		/		
	<b>Falta De Realización</b>	SI	No	SI	No	SI	No	
13	En lo fundamental, yo diría que no estoy muy contento con mi trabajo	/		/		/		
14	Actualmente encuentro que mi vida no es provechosa	/		/		/		
15	Sabiendo lo que sé ahora, si tuviera que decidir de nuevo si elijo este trabajo, definitivamente no lo haría.	/		/		/		
16	En general, mi trabajo no se adapta muy bien a la clase de trabajo que yo deseaba	/		/		/		
17	Siento que es imposible producir algún cambio positivo en la vida de mis alumnos	/		/		/		
18	Actualmente encuentro que no disfruto bastante de mi vida	/		/		/		
19	Actualmente encuentro mi vida bastante aburrida	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):..... Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad :      Aplicable (X)      Aplicable después de corregir ( )      No aplicable ( )

Apellidos y nombre del juez evaluador: Cadenillas Albornoz Violeta      Fecha : 03 de 11 de 2014

DNI: 09748659      Especialidad del Evaluador : Dra. Administración de la Educación

Claridad :Se entiende sin dificultad algun enunciado del ítem,es conciso,exacto y directo.

Pertinencia : Si el ítem pertenece a la dimensión.

Relevancia :El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.      Nota : Suficiencia,se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

*Cadenillas A*  
 Dra. Violeta Cadenillas Albornoz  
 CM: 1009748659



## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita):

Dora Ponce Yactayo

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Doctorado en Administración de la Educación de la UCV, en la sede Lima Norte aula 202 requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optare el grado de Doctor

El título nombre de mi proyecto de investigación es:

**“ Clima organizacional y desgaste profesional en docentes de secundaria de la red 1 de la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla Callao 2014”**,siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

Anexo N° 1: Carta de presentación

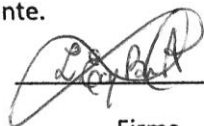
Anexo N° 2: Matriz de operacionalización

Anexo N° 3 : Definiciones conceptuales de las variables

Anexo N° 4: Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



---

Firma

Lucy Emely Bobadilla Araujo

D.N.I: 09735966

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES /ITEMS	Claridad		Pertinencia		Relevancia		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Estructura</b>							
1	En esta institución a veces no se sabe quién es el que decide	✓		✓		✓		
2	Aquí se ha explicado el funcionamiento de la institución, quien tiene la autoridad y que debe hacer cada uno	✓		✓		✓		
3	En esta institución hay que cumplir pocos trámites para hacer las cosas.	✓		✓		✓		
4	Las ideas nuevas no se toman en cuenta, debido a que existen demasiadas reglas, detalles administrativos y tramites por cumplir	✓		✓		✓		
5	A veces trabajamos en forma desorganizada y sin planificación	✓		✓		✓		
6	En esta institución a veces las personas no saben quién es su jefe	✓		✓		✓		
	<b>Oportunidad Desarrollo</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
7	En esta institución hay oportunidad de tener status	✓		✓		✓		
8	En esta institución hay oportunidad de realizar algo que valga la pena	✓		✓		✓		
9	En esta institución hay oportunidad para desarrollar poder y usarlo	✓		✓		✓		
10	En esta institución se dan oportunidades para el crecimiento personal.	✓		✓		✓		
11	En esta institución existe oportunidad de hacer varias cosas diferentes.	✓		✓		✓		
12	En esta institución se da oportunidad para hacer trabajos desafiantes	✓		✓		✓		
	<b>Calidez y Apoyo</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
13	En esta institución hay poca confianza en la responsabilidad individual respecto al trabajo.	✓		✓		✓		
14	En esta institución las personas no se tienen confianza	✓		✓		✓		
15	Cuesta mucho llegar a ser amigo de las personas que trabajan en esta institución	✓		✓		✓		
16	En esta institución la mayoría de las personas son indiferentes hacia los demás	✓		✓		✓		
17	Entre las personas de esta institución predomina un ambiente de amistad	✓		✓		✓		
18	Esta institución se caracteriza por un ambiente de trabajo cómodo y relajado	✓		✓		✓		

N°	DIMENSIONES /ITEMS	Claridad		Pertinencia		Relevancia		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
19	Cuando tengo que hacer un trabajo difícil puedo contar con la ayuda de mis compañeros (colegas).	✓		✓		✓		
	<b>Equipo, Distribución De Personas y Material</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
20	La distribución de las personas y el material es apropiado para el trabajo que se realiza	✓		✓		✓		
21	En esta institución el material de trabajo está al día	✓		✓		✓		
22	La distribución del personal permite que se realice un trabajo eficiente y efectivo	✓		✓		✓		
23	En esta institución hay disponibilidad de materiales del tipo y cantidades apropiadas.	✓		✓		✓		
	<b>Consideración y Apoyo De La Dirección</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
24	La Dirección piensa que si el personal está contento ,el trabajo va a mejorar por sí solo.	✓		✓		✓		
25	La Dirección se preocupa de los aspectos personales de cómo se siente la gente, de sus problemas, etc..	✓		✓		✓		
26	Existen buenas relaciones humanas entre los directivos y el personal (profesores, administrativos, etc)	✓		✓		✓		
27	La Dirección se preocupa por conocer las aspiraciones de las personas que trabajan en ella..	✓		✓		✓		
28	Los Directivos son pocos comprensivos cuando uno comete un error.	✓		✓		✓		
	<b>Motivación Laboral</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
29	Las personas de esta institución están satisfechas de pertenecer a ella	✓		✓		✓		
30	Las personas que trabajan en esta institución se esfuerzan bastante por surgir	✓		✓		✓		
31	Las personas de la institución muestran interés por el trabajo que realiza	✓		✓		✓		
32	En esta institución la gente está interesada y muy comprometida con su trabajo	✓		✓		✓		



33	El personal que trabaja en esta institución busca la excelencia en su quehacer	✓		✓		✓	
34	La gente se atiene a las normas de la institución	✓		✓		✓	
35	Hasta donde yo me doy cuenta, existe lealtad hacia la institución	✓		✓		✓	
36	En esta institución la mayoría de las personas están preocupados por sus propios intereses.	✓		✓		✓	
	<b>Recompensa</b>	Si	No	Si	No	Si	No
37	En esta institución los que se desempeñan mejor en su trabajo pueden llegar a ocupar los mejores puestos	✓		✓		✓	
38	En esta institución existe mayor preocupación por destacar el trabajo bien hecho que aquel mal hecho	✓		✓		✓	
39	En esta institución mientras mejor se haga el trabajo , tanto mejor es el reconocimiento que se recibe.	✓		✓		✓	
40	En esta institución no hay suficiente reconocimiento por el trabajo bien hecho	✓		✓		✓	
	<b>Estilos de Supervisión</b>	Si	No	Si	No	Si	no
41	Existe flexibilidad necesaria en la supervisión de las tareas	✓		✓		✓	
42	La supervisión reconoce el trabajo bien hecho	✓		✓		✓	
43	Los funcionarios se sienten libres para hablar abiertamente con quienes los supervisan, especialmente cuando tienen problemas	✓		✓		✓	
44	La supervisión entrega información útil a las personas respecto de su desempeño laboral.	✓		✓		✓	
45	Los miembros de la institución de la institución saben lo que la supervisión espera de ellos	✓		✓		✓	
46	En esta institución las personas pueden contar con la supervisión como respaldo	✓		✓		✓	
47	. La supervisión enfatiza las buenas relaciones humanas entre las personas de la institución	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):..... Existe Suficiencia .....

Opinión de aplicabilidad :      Aplicable (✓)      Aplicable después de corregir ( )      No aplicable ( )

Apellidos y nombre del juez evaluador: DRA. PONCE YACTAYO DORA LOURDES      Fecha : 04 de 11 de 2014

DNI: 09747014      Especialidad del Evaluador : DRA. ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Claridad :Se entiende sin dificultad algun enunciado del ítem,es conciso,exacto y directo.

Pertinencia : Si el ítem pertenece a la dimensión.

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

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

  
Dra. Dora Ponce Yactayo  
CPPe: 0109747014

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESGASTE PROFESIONAL

N°	DIMENSIONES /ITEMS	Claridad		Pertinencia		Relevancia		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Agotamiento Emocional</b>							
1	Enseñar me agota emocionalmente	✓		✓		✓		
2	Siento que cualquier día podría tener un ataque de nervios, si no dejo de enseñar	✓		✓		✓		
3	Me siento ansioso y tenso al ir a trabajar cada día	✓		✓		✓		
4	Mi profesión está afectando negativamente mis relaciones fuera del trabajo	✓		✓		✓		
5	Se hace muy difícil volver al trabajo después de las vacaciones	✓		✓		✓		
6	Siento que mi trabajo está afectando negativamente mi salud.	✓		✓		✓		
7	Con frecuencia me siento deprimido respecto a mi profesión	✓		✓		✓		
8	Si un buen amigo me dijera que estaba interesado en tener un trabajo aquí, tendría serias reservas en recomendárselo	✓		✓		✓		
	<b>Despersonalización</b>	SI	No	SI	No	SI	No	
9	A veces tiendo a tratar a los estudiantes como objetos impersonales	✓		✓		✓		
10	Siento que mis alumnos son el "enemigo"	✓		✓		✓		
11	Siento una presión constante por parte de los otros para que mejore mi trabajo	✓		✓		✓		
12	Siento que realmente no les gusto a mis alumnos	✓		✓		✓		
	<b>Falta De Realización</b>	SI	No	SI	No	SI	No	
13	En lo fundamental, yo diría que no estoy muy contento con mi trabajo	✓		✓		✓		
14	Actualmente encuentro que mi vida no es provechosa	✓		✓		✓		
15	Sabiendo lo que sé ahora, si tuviera que decidir de nuevo si elijo este trabajo, definitivamente no lo haría.	✓		✓		✓		
16	En general, mi trabajo no se adapta muy bien a la clase de trabajo que yo deseaba	✓		✓		✓		
17	Siento que es imposible producir algún cambio positivo en la vida de mis alumnos	✓		✓		✓		
18	Actualmente encuentro que no disfruto bastante de mi vida	✓		✓		✓		
19	Actualmente encuentro mi vida bastante aburrida	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):..... Existe suficiencia .....

Opinión de aplicabilidad :      Aplicable (✓)      Aplicable después de corregir ( )      No aplicable ( )

Apellidos y nombre del juez evaluador:..... Dra. PONCE YACTAYO DORA LOURDES ..... Fecha : ..... 09 de 11 de 2014 .....

DNI:..... 09747014 ..... Especialidad del Evaluador :..... Dra. ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN .....

Claridad :Se entiende sin dificultad algun enunciado del ítem,es conciso,exacto y directo.

Pertinencia : Si el ítem pertenece a la dimensión.

Relevancia :El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.      Nota : Suficiencia,se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
 Dra. Dora Ponce Yactayo  
 CPPe: 0109747014